

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA –CIEPs-

“MAYRA GUTIÉRREZ”

**LA DESMOTIVACIÓN EN EL PERSONAL DOCENTE Y SU RELACIÓN EN EL
RENDIMIENTO LABORAL**

KEREN MICHELLE GOMEZ HERNÁNDEZ

GUATEMALA, MAYO 2022

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA –CIEPs-
“MAYRA GUTIÉRREZ”

**“LA DESMOTIVACIÓN EN EL PERSONAL DOCENTE Y SU RELACIÓN EN EL
RENDIMIENTO LABORAL”**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO AL HONORABLE
CONSEJO DIRECTIVO DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

POR

KEREN MICHELLE GOMEZ HERNÁNDEZ

**PREVIO A OPTAR AL TÍTULO DE
PSICÓLOGA**

**EN EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADA**

GUATEMALA, MAYO 2022

CONSEJO DIRECTIVO

**ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

M.A. MYNOR ESTUARDO LEMUS URBINA

DIRECTOR

LICENCIADA JULIA ALICIA RAMÍREZ ORIZÁBAL DE DE LEÓN

SECRETARIA

M.A. KARLA AMPARO CARRERA VELA

M. Sc. JOSÉ MARIANO GONZÁLEZ BARRIOS

REPRESENTANTE DE LOS PROFESORES

VIVIANA RAQUEL UJPÁN ORDÓÑEZ

NERY RAFAEL OCOX TOP

REPRESENTANTES ESTUDIANTILES

M.A. OLIVIA MARLENE ALVARADO RUÍZ

REPRESENTANTE DE EGRESADOS



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS



Cc. Archivo

CIEPS. 093-2021

Reg.105-2020

CODIPa.810-2022

ORDEN DE IMPRESIÓN INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN

18 de abril de 2022

Estudiante
Keren Michelle Gomez Hernández
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Estudiante Gomez Hernández:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a usted el Punto DÉCIMO OCTAVO (18º) del Acta DIECISIETE - DOS MIL VEINTIDOS (17-2022), de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 01 de abril de 2022, que copiado literalmente dice:

"DÉCIMO OCTAVO: Se conoció el expediente que contiene el Informe Final de Investigación, titulado: **"LA DESMOTIVACIÓN EN EL PERSONAL DOCENTE Y SU RELACIÓN EN EL RENDIMIENTO LABORAL"** de la carrera de Licenciatura en Psicología, realizado por:

Keren Michelle Gomez Hernández	Registro Académico	2013-15860
	CUI:	2244-11187-0101

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por el Licenciado Wider Rolando Santos Chingo y revisado por la Licenciada Rosario Elizabeth Pineda Mazariégo de García.

Con base en lo anterior, el Consejo Directivo **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Informe Final para los trámites correspondientes de Graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para Elaboración de Investigación de Tesis con fines de Graduación Profesional".

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"



Licenciada Julia Alicia Ramirez Orizabal de León
SECRETARIA DE ESCUELA II

/Bky



UG-59-2022



Guatemala, 31 de marzo de 2022

Señores
 Miembros del Consejo Directivo
 Escuela de Ciencias Psicológicas
 CUM

Señores Miembros:

Deseándoles éxito al frente de sus labores, por este medio me permito informarles que de acuerdo al Punto Tercero (3º.) de Acta 38-2014 de sesión ordinaria, celebrada por el Consejo Directivo de esta Unidad Académica el 9 de septiembre de 2014, la estudiante **KEREN MICHELLE GOMEZ HERNÁNDEZ, CARNÉ NO. 2244-11187-0101, REGISTRO ACADÉMICO No. 2013-15860 y Expediente de Graduación No. L-50-2018-I-EPS**, ha completado los siguientes Créditos Académicos de Graduación:

- 10 créditos académicos del Área de Desarrollo Profesional
- 10 créditos académicos por Trabajo de Graduación
- 15 créditos académicos por haber realizado Ejercicio Profesional Supervisado -EPS- respectivamente.

Por lo antes expuesto, con base al Artículo 53 del Normativo General de Graduación, solicito sea extendida la **ORDEN DE IMPRESIÓN** del Informe Final de Investigación "**LA DESMOTIVACIÓN EN EL PERSONAL DOCENTE Y SU RELACIÓN EN EL RENDIMIENTO LABORAL**", mismo que fue aprobado por la Coordinación del Centro de investigaciones en Psicología -CIEPs- "**Mayra Gutiérrez**" el de **OCTUBRE** del año 2021.

Así mismo se hace constar que la estudiante **REISY FABIOLA RIVERA VÁSQUEZ, CARNÉ NO. 2410-20905-0921, REGISTRO ACADÉMICO No. 2013-15828 y Expediente de Graduación No. L-94-2018-I-EPS**, participó en el mismo proceso de investigación y hará su trámite de graduación cuando complete su expediente de graduación.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Atentamente,



M.A. MAYRA LUNA DE ALVAREZ
 COORDINACIÓN
 UNIDAD DE GRADUACIÓN

Lucia G.

CC. Archivo

Adjunto: Expediente completo e Informe Final de Investigación en digital.



INFORME FINAL

Guatemala, 18 de octubre de 2021

Señores
Consejo Directivo
Escuela de Ciencias Psicológicas
Centro Universitario Metropolitano

Me dirijo a ustedes para informarles que la licenciada **Rosario Elizabeth Pineda de García** ha procedido a la revisión y aprobación del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN** titulado:

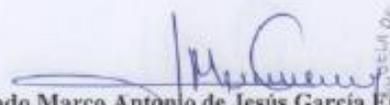
“LA DESMOTIVACIÓN EN EL PERSONAL DOCENTE Y SU RELACIÓN EN EL RENDIMIENTO LABORAL”.

ESTUDIANTES:	DPI. No.
Keren Michelle Gomez Hernández	2244111870101
Reisy Fabiola Rivera Vásquez	2410209050921

CARRERA: Licenciatura en Psicología

El cual fue aprobado el 18 de octubre de 2021 por el Coordinador del Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs-. Se recibieron documentos originales completos el 28 de septiembre de 2021, por lo que se solicita continuar con los trámites correspondientes.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licenciado Marco Antonio de Jesús García Enriquez
Coordinador
Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs.
“Mayra Gutiérrez”





Guatemala, 18 de octubre de 2021

Licenciado Marco Antonio de Jesús García Enriquez
 Coordinador
 Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs
 Escuela de Ciencias Psicológicas

De manera atenta me dirijo a usted para informarle que he procedido a la revisión del INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN, titulado:

“LA DESMOTIVACIÓN EN EL PERSONAL DOCENTE Y SU RELACIÓN EN EL RENDIMIENTO LABORAL”.

ESTUDIANTES:
 Keren Michelle Gomez Hernández
 Reisy Fabiola Rivera Vásquez

DPI. No.
 2244111870101
 2410209050921

CARRERA: Licenciatura en Psicología

Por considerar que el trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, emito **DICTAMEN FAVORABLE** el 18 de octubre de 2021, por lo que se solicita continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”



Licenciada Rosario Elizabeth Pineda de García
DOCENTE REVISORA

c. archivo

Guatemala, 30 de junio de 2021.

Licenciado

Marco Antonio de Jesús García Enríquez

Coordinador

Centro de Investigaciones en Psicología (CIEPs) "Mayra Gutiérrez"

Por este medio me permito informarle que he tenido bajo mi cargo la asesoría de contenido del informe de investigación titulado *"La desmotivación en el personal docente y su relación en el rendimiento laboral"* realizado por las estudiantes, Keren Michelle Gomez Hemández CUI 2244111870101 y, Reisy Fabiola Rivera Vásquez CUI 2410209050921.

El trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, por lo que emito DICTAMEN FAVORABLE y solicito se proceda a la revisión y aprobación del correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo,

Atentamente,



Licenciado Wider Rolando Santos
Psicólogo
Colegiado No. 9476
Asesor de contenido

Guatemala, 15 de marzo de 2021

Licenciado
Marco Antonio de Jesús García Enríquez
Coordinador
Centro de Investigaciones en Psicología (CIEPs)
"Mayra Gutiérrez"

Deseándoles éxito al frente de sus labores, por este medio le informo que la estudiante Keren Michelle Gomez Hernández, CUI 2244111870101 y la estudiante Reisy Fabiola Rivera Vásquez, CUI 2410209050921 realizaron en esta institución 30 entrevistas a maestros como parte del trabajo de investigación titulado: "La desmotivación en el personal docente y su relación en el rendimiento laboral" en el periodo comprendido del 15 de febrero al 15 de marzo del presente año, en horario de 10:00 a 12:00 horas.

Las estudiantes en mención cumplieron con lo estipulado en su proyecto de investigación, por lo que agradecemos la participación en beneficio de nuestra institución.

Sin otro particular, me suscribo,



Margarita Eugenia Pineda Araujo

Directora de la Escuela Oficial Tipo Federación Jose San Martín

Tel. 54147887

PADRINOS DE GRADUACIÓN

POR KEREN MICHELLE GOMEZ HERNÁNDEZ

RAÚL RICARDO GUZMÁN BERDUCIDO

ARQUITECTO

COLEGIADO No. 5571

ABNER ELIEL SILVESTRE GONZÁLEZ

MAGISTER SCIETIAE EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

COLEGIADO No. 23,684

DEDICATORIAS

KEREN MICHELLE GOMEZ HERNÁNDEZ

A DIOS: Por ser muy bueno, por guiarme a tomar las mejores decisiones, por amarme incondicionalmente. Este triunfo es tuyo, a ti sea la Gloria y la Honra. Gracias por tu amor, favor y misericordia.

A MIS PADRES: Byron y Lucky Gómez (Cuashes) Gracias por todo el apoyo brindado durante estos años de preparación. Gracias por su amor, por siempre guiarme por el camino correcto, por confiar en mí y mi potencial. Les amo mucho.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por ser mi guía en todo momento, por darme fortaleza y aliento en los momentos que más lo necesitaba. A mis queridos padres por su apoyo y amor incondicional. A la Escuela de Ciencias Psicológicas, por darme la oportunidad de formarme personal y profesionalmente. A la Escuela Oficial Tipo Federación Jose de San Martín por abrir sus puertas y permitirme realizar el proyecto de graduación. A los docentes de la Escuela Jose de San Martín por colaborar en las distintas actividades que se coordinaron durante el proceso. Al revisor de tesis y la asesora de tesis por su paciencia y retroalimentación constante que brindaron en todo momento. A mi novio, a mis amigos y compañeros por sus palabras de ánimo y motivación. Gracias a todos y a todas que fueron parte de esta gran aventura.

Índice

Resumen.....	1
Prólogo.....	2
Capítulo I.....	5
1. Planteamiento del problema y marco teórico	
1.01 Planteamiento del problema.	5
1.02 Objetivos	7
1.03 Marco teórico.	7
1.03.01 Antecedentes	7
1.03.02 Motivación	10
1.03.03 Los docentes	15
1.03.04 Patrono	18
1.03.05 La desmotivación	19
1.03.06 Rendimiento laboral	25
1.03.07 Consideraciones éticas	32
Capítulo II.....	34
2. Técnicas e instrumentos	
2.01 Enfoque y modelo de investigación	34
2.02 Técnicas	34
2.02.01 Técnicas de muestreo	34
2.02.02 Técnica de recolección de datos	36
2.02.03 Técnica de análisis de datos	37
2.03 Instrumentos	38

2.04 Operacionalización de objetivos, categoría/variables	41
Capítulo III.....	44
3. Presentación interpretación y análisis de los resultados	
3.01 Características del lugar y de la muestra	44
3.01.01 Características del lugar	44
3.01.02 Características de la muestra	44
3.02 Presentación e interpretación de resultados	45
3.03 Análisis general	50
Capítulo IV.....	53
4. Conclusiones y recomendaciones	
4.01 Conclusiones	53
4.02 Recomendaciones.....	54
Referencias.....	55
Anexos	60
1. Consentimiento informado	60
2. Cuestionario sobre motivación	62
3. Encuesta	64

Resumen

“La desmotivación en el personal docente y su relación en el rendimiento laboral”

Investigadoras: Keren Michelle Gomez Hernández y Reisy Fabiola Rivera Vásquez

El objetivo general del trabajo realizado fue probar la desmotivación en el personal docente y su relación en el rendimiento laboral en la Escuela Oficial Tipo Federación Jose de San Martín y los objetivos específicos fueron: Identificar los factores laborales que desmotivaron al personal docente, establecer las consecuencias negativas que generaron un estado constante de desmotivación en el personal docente y analizar de qué manera se relacionó la desmotivación en el personal docente con el rendimiento laboral. La investigación fue realizada en la Escuela Oficial Tipo Federación Jose de San Martín; cuyo personal docente incluido en este estudio está comprendido entre las edades de 32 a 62 años, siendo de género femenino. La duración del proyecto fue de un mes. El enfoque de investigación que se utilizó fue cuantitativo de acuerdo con un diseño correlacional y su finalidad fue examinar la relación que existe entre las variables: desmotivación y rendimiento laboral, y se analizaron los resultados obtenidos para establecer el vínculo entre ellas. Las técnicas de investigación aplicadas fueron las siguientes: técnica de muestreo fue por conveniencia, se trabajó con la totalidad de la población; es decir, con el personal docente del centro educativo; para la recolección de datos se usaron pruebas estandarizadas (cuestionario sobre motivación y encuesta). Por último, los datos fueron realizados mediante una estadística descriptiva, con énfasis en el cálculo de la correlación de las variables a estudiar. Se comprobó que el personal docente no muestra una relación significativa entre su nivel de motivación con el rendimiento laboral, ya que la motivación presenta bajo niveles, cumpliendo con su planificación en los tiempos asignados, manteniendo actualizados su conocimiento y dando como resultado un alto nivel de rendimiento laboral.

Prólogo

Hace unos años el concepto de desmotivación laboral haría pensar únicamente en los colaboradores de una institución del sector privado -quizá- o que solo presta algún tipo de servicio de tipo comercial. Hoy día, es un aspecto que preocupa tanto a las entidades como a los dependientes de la misma.

Las compañías, ciertamente tiene presente el efecto negativo que tiene en la productividad contar con un equipo desmotivado. Los signos de esta falta de motivación no siempre son detectables a corto plazo, pero es evidente que afectará a la productividad individual y colectiva. Por este motivo las mismas deben disponer cuidar tanto el talento como las emociones que le rodean.

No hay que perder de vista que, si la desmotivación o la falta de interés en el desarrollo de las actividades que acarrea el puesto aparecen, pueden llevar a las personas a un estado de apatía que le conduce a no realizar las funciones habituales de la mejor manera. Cuando un colaborador inicia a experimentar la desmotivación, pierde el entusiasmo y la ilusión, y el desempeño se ve reducido.

La investigación da a conocer factores intrínsecos y extrínsecos relevantes que experimenta el cuerpo docente de la Escuela Oficial Tipo Federación Jose de San Martín y la relación que existe entre estos y el rendimiento laboral.

Este trabajo de investigación se enfocó en la indagación de los posibles factores que se involucran en la motivación y el rendimiento laboral de los miembros de la organización por medio de una serie de técnicas e instrumentos, que ayudan a describir la relación de las variables.

Los resultados obtenidos del trabajo de campo llevaron a una serie de evidencias que demuestran una peculiaridad, el cuerpo docente manifestó falta de iniciativas y acciones de motivación por parte de la institución, sin embargo, el rendimiento laboral no se veía afectado.

Es importante no perder de vista los actores principales de esta investigación, que son los docentes mismos, cabe en lo posible que los factores que se involucran en la desmotivación no tenga una relación directa en el desempeño de las labores en las que se desenvuelven, pero, esto no implica precisamente que no exista una serie de consecuencias y manifestaciones que las personas experimenten.

Los aportes de esta investigación ciertamente, van encaminados a evidenciar la presencia de desmotivación en el cuerpo docente y la poca relación de las autoridades del sistema nacional de educación en la búsqueda de mejorar y dotarlos de herramientas no solo didácticas sino de ámbito personal. De forma indirecta, esta investigación contribuye a que los directores y jefes inmediatos del plantel educativo puedan priorizar y agregar a las agendas, un espacio prudente para conocer, evaluar, discutir y proponer soluciones que ayuden a aumentar el estado de motivación que en la actualidad experimentan los profesores.

Así bien, las organizaciones deben considerar que actualmente -y siempre- es importante la motivación, como un elemento fundamental, que los colaboradores de todas las instituciones públicas y privadas tengan un adecuado desempeño laboral, cabe mencionar que es un factor primordial en el rendimiento de las actividades para poder llegar a lograr los objetivos de las metas y así contar con el personal para que se desenvuelvan en las actividades con mayor productividad, la motivación se puede realizar de diferentes formas en una organización, esto con el fin de que ellos rindan y den al máximo su desempeño en el área de trabajo, teniendo presente que la

excelencia del servicio prestado repercute en las conductas a mejorar el sistema de educación y práctica docente en Escuela Oficial Tipo Federación Jose de San Martín.

Este estudio fue realizado gracias los docentes que decidieron ser partícipes del mismo, a la Escuela Oficial Tipo Federación Jose de San Martín por facilitar el espacio, instalaciones y mobiliario que facilitaron la ejecución de las acciones que esta investigación proponía y requería.

Capítulo I

1. Planteamiento del problema y marco teórico

1.01 Planteamiento del problema

Encontrar un excelente puesto de trabajo es el objetivo principal de todo ser humano que busca remuneraciones económicas por prestar un servicio. A la vez, cada empresario debe motivar al equipo que le acompaña para que se obtengan mejores resultados. En los últimos años se ha incrementado la consciencia social sobre la importancia de las condiciones laborales, físicas, emocionales y salud de los colaboradores. Como menciona Villalobos (2018) todo colaborador merece un estado emocional estable y un espacio óptimo para desempeñar las funciones, obteniendo productividad de los trabajadores.

En el ámbito educativo del sector público, las situaciones laborales para los educadores parecen ser inadecuadas; las autoridades educativas aparentan ignorar la desmotivación en el personal y como esto puede afectar en el rendimiento laboral, ya que éste; es un valor total presente en una empresa o un centro educativo. (Motowidlo, 2003). No se debe olvidar que en el proceso enseñanza aprendizaje el docente es fundamental. Por lo tanto, mejorar el proceso de aprendizaje sin fortalecer las capacidades motivacionales del personal docente sería una contradicción.

La teoría de motivación desarrollada por Abraham Maslow se fundamenta en lo que se denomina la jerarquía de necesidades, es decir, que el ser humano posee una serie de necesidades que debe satisfacer según el orden de prioridad; sin embargo, el personal docente al no estar motivado o no pueda cubrir sus necesidades podría manifestar pensamientos pesimistas, desánimo y negatividad en su área laboral. Además, el personal docente necesita un salario digno, vivienda

adecuada, protección la familia, ambiente seguro de trabajo, incentivos no monetarios, sentimientos de pertenencia, oportunidades de crecimiento; cuando el docente cubra cada una de sus necesidades o sean satisfechas éste pueda llegar a la autorrealización personal y su labor de enseñanza dará un resultado positivo en su vida profesional. Sin embargo, si estas conductas son negativas ocasionarían que el docente no prepare adecuadamente la cátedra y el desarrollo de esta. Es importante reconocer que, éste fenómeno afectaría a largo plazo en el rendimiento académico en los estudiantes. Por tal motivo, las autoridades educativas deberían intervenir y motivar constantemente al docente como lo define Coulter (2013) es un proceso para determinar qué tan exitosa es una organización o un individuo en el logro de las actividades y objetivos laborales.

Por lo tanto, se llevó a cabo la investigación que aborda el tema, la desmotivación que manifestó el personal docente y la relación en el rendimiento laboral en la Escuela Oficial Tipo Federación Jose de San Martín, posterior a que las investigadoras experimentaron acercamientos con la población en estudio.

Dentro de la presente investigación se dio respuesta a las siguientes interrogantes, que surgieron del planteamiento de la problemática a estudiar desarrollada anteriormente: ¿Qué factores laborales desmotivaron al personal docente? ¿Qué consecuencias negativas generaron un estado constante de desmotivación en el personal docente? ¿De qué manera se relacionó la desmotivación en el personal docente con el rendimiento laboral?

1.02 Objetivos

Objetivo General

Determinar la desmotivación en el personal docente y su relación en el rendimiento laboral.

Objetivos Específicos

Identificar los factores laborales que desmotivan al personal docente.

Establecer las consecuencias negativas que genera un estado constante de desmotivación en el personal docente.

Analizar de qué manera se relaciona la desmotivación en el personal docente con el rendimiento laboral.

1.03 Marco teórico

1.03. 01 Antecedentes

La administración del personal no ha surgido repentinamente sino ha evolucionado a través de la historia, desde que los constructores de las pirámides en Egipto utilizaron un método para seleccionar a las personas adecuadas para transportar bloques de granito troncos, etc. (Werther, 1991). Siguiendo con la época primitiva que debía administrar la caza, pesca y recolección de frutos, escogiendo a las personas para cada labor.

Sin embargo, como menciona Werther (1991) la administración tiene auge con la llegada de maquinaria en la sociedad inglesa donde surge la Revolución Industrial que luego se reconoce en Europa y el continente norteamericano, esto tuvo como consecuencia insatisfacción y peligro para los colaboradores por lo que en el siglo XIX nace un departamento llamado “departamento de

bienestar” que se encargaba de mejorar las condiciones laborales teniendo en cuenta la atención médica.

Ya sin limitarse solamente a la administración nace otro movimiento a principios del siglo XX, abarcando otros campos, siendo este la Administración Científica, denominado como “taylorismo” ya que estos principios son elaborados por el estadounidense Frederick Taylor, el cual consistía en un sistema de remuneración que recompensaba el esfuerzo del obrero para aumentar la producción además de elegir a los candidatos idóneos para el puesto de trabajo, con esto surge el departamento de personal.

Dichos departamentos adquieren mayor influencia con la Primera y Segunda Guerra Mundial, estos se encargaban de recopilar información y aplicar pruebas de aptitud para reclutar al personal del ejército.

Al llegar el fin de la Segunda Guerra Mundial se da la necesidad de adaptación por lo que las técnicas para seleccionar al personal y sus diseños de puestos iban perfeccionándose debido al aumento de tamaño de las fábricas en donde a las personas se les iniciaba a ver como recursos humanos.

En 1990 inicia una era de cambios influida por la tecnología, conocida como “Era del conocimiento” en donde existe un dinamismo y las personas son tratadas como asociadas y los encargados de velar por el bienestar de estos son los equipos de gestión del talento humano (Chiavenato, 2009).

Jaén (2010) afirma “En los años 40 del siglo pasado, la psicología humanista se incorpora a esta área, y se introducen conceptos como el desarrollo, autoestima y autorrealización entre las necesidades que las personas buscan cubrir por medio del trabajo” (p.36).

Una de las teorías más conocidas a nivel popular formulada por Abraham Maslow en 1943, es la Teoría de la Jerarquía de las necesidades. Ésta consiste en la existencia de 5 tipos de necesidades jerarquizadas de la siguiente manera: necesidades fisiológicas, seguridad, social, autoestima-estimación y por último de autorrealización. Es importante mencionar que, las necesidades son jerarquizada de abajo hacia arriba. Cada una de necesidades antes mencionada funciona como un ente motivador, ya que éstas pueden producir un desequilibrio psicológico que empuja a la persona a realizar acciones que ayuden modificar esa situación de déficit. Se experimenta una necesidad cuando la persona tiene cubiertas todas las del orden inferior. Este ha sido uno de los enfoques teóricos que más ha sobresalido en la psicología aplicada, incluyendo el área del trabajo.

En Guatemala se han realizado diversos estudios sobre desmotivación y rendimiento laboral, siendo su mayoría en instituciones privadas, para poder implementar estrategias que contribuyan al bienestar de sus colaboradores y la empresa, por el contrario, en el ámbito laboral público, se encuentra poca investigación sobre el tema, sin embargo se pueden mencionar algunos como los estudios sobre desmotivación y educación, en el caso de Carlos Alonzo con su tesis de grado “Las actitudes del maestro y su relación con la motivación y desmotivación del alumno en la escuela primaria”, en donde el centro de investigación son los estudiantes y los factores que los desmotivan, incluyendo las actitudes negativas del docente.

Otro caso es la investigación realizada por José Aroldo de León con su tesis de grado “La desmotivación y las consecuencias en el desempeño laboral de los empleados en una institución pública” en donde realiza una relación de la desmotivación y como esta influye en el rendimiento de los colaboradores, en este tema es con el personal del Instituto Nacional de Estadística (INDE).

Sin embargo, lo anterior no se centra en el docente y los factores que pueden motivar o desmotivar y como esto tiene una relación con el rendimiento laboral.

1.03. 02 Motivación

La motivación es de gran importancia si se desea un buen impacto en el rendimiento laboral, ya que esto depende en la forma en que se motiva a cada colaborador. Se han realizado estudios acerca del tema.

Sum, (2015) En un estudio realizado con personal de una empresa de alimentos en Quetzaltenango, hace mención que los colaboradores motivados producen óptimamente, pero si estos no lo están los resultados son negativos. No olvidando que la motivación debe ser relevante para autoridades y trabajadores para que estos puedan cumplir con efectividad los objetivos establecidos.

Ortega (como se citó en Sum, 2015) realizó un estudio en el Ingenio Tzululá en San Andrés Villa Seca, basado en incentivos monetarios en la motivación laboral, con esto se pudo comprobar que la motivación es la solución ante distintos problemas como la falta de comprensión, baja productividad y el desinterés.

Continuando con la motivación, cabe mencionar que Zelada, (2017) llevó a cabo la tesis con el personal de mantenimiento del centro educativo El Roble, en ella se resalta que para que los trabajadores se preocupen por cumplir las metas de la organización es necesario que las autoridades estimulen la motivación, con esto los colaboradores se sentirán a gusto con su labor y con la empresa. Un aspecto que afecta el nivel de motivación es la falta de desarrollo profesional que brindan las empresas y los altos niveles de estrés que genera al realizar cambios repentinos de tareas, por el contrario, se recomienda planificar y desarrollar una carrera para cada colaborador,

ya que esto ayuda a mejorar el desempeño de cada persona logrando un equilibrio en la organización.

Actualmente para algunas organizaciones es importante la motivación, y la correcta estimulación puede ayudar a los colaboradores a tener un alto nivel de productividad y así obtener mayores y mejores resultados. Según Tobbins (como se citó en González, 2006) la motivación, es la voluntad de llevar a cabo grandes esfuerzos para alcanzar las metas organizacionales, condicionadas por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual. (p.79).

La motivación laboral alienta al colaborador a satisfacer las necesidades y alcanzar objetivos a través del desarrollo de las actividades. Se puede impulsar de distintas formas, en algunas organizaciones los colaboradores tienen poca motivación con el desempeño de su trabajo, lo que presenta dificultades no solamente laborales sino personales perjudicando a la persona y a la empresa.

Además, es desarrollada por un conjunto de personas para un determinado proceso y que el trabajo del líder es alinear los objetivos individuales con los del grupo, es decir que la motivación no consiste en imponer ideas o una voluntad sobre otra, sino, que todos los objetivos concuerden para lograr una meta en común. Por eso es necesario preocuparse por las actividades que motiven a la persona y así ayudar a que se pueda desenvolver y dar de sí tanto en su vida personal como el área laboral.

Una oficina bien equipada, ordenada y limpia, con luz natural y ventilación adecuada es el resumen del espacio físico ideal para trabajo, contribuye al bienestar y productividad de los trabajadores. Además, varias empresas en Guatemala como Campus Tecnológico (TEC) ubicada en Cuatro Grados Norte, zona 4 de la capital, han habilitado lugares al aire libre, sofás en espacios

apartados, consolas de videojuegos, mesas de futillo, balcones y espacios verdes, así como cafés con wifi, elementos de la naturaleza y también herramientas que faciliten el trabajo e incentivos emocionales que propicien un buen clima laboral (Villalobos, 2018).

En 2006 la empresa de telefonía Tigo en Guatemala es catalogada como un lugar agradable para trabajar. Dentro de las instalaciones existe un espacio amplio, rodeado de plantas y colores; los colaboradores están en completa libertad para expresar ideas y opiniones, los líderes inspiran confianza, brindan retroalimentación y agregan valor a los colaboradores. Además, garantizan la diversión por medio de actividades y programas, entre ellos destacan: clases de zumba y yoga, eventos deportivos, convivios y convenciones.

A diferencia, del sector público, un estudio que realizó el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) revela que en Guatemala hay estudiantes que asisten a escuelas que no tienen requerimientos mínimos de infraestructura que aseguren el aprendizaje.

En otras palabras, no existe presupuesto suficiente para mantener las escuelas en óptimas condiciones. Según, Gabriel Biguria, de Empresarios de la Educación, indicó que entre más se expande la cobertura de la educación, los recursos para el mantenimiento hacia las escuelas no son suficientes. En Guatemala, “se estima que hay 33 mil escuelas, aunque al menos unas 5 mil no tienen electricidad, cuando lo que se quiere es llevar conectividad para formar a los niños en competencias del siglo XXI. Hay mucha limitación en temas de infraestructura” (Palacios, 2018, párr. 9).

Además, un informe que realizó la Asociación de Investigación y Estudios Sociales-Asies- (2014) menciona que, para mejorar el sistema educativo en Guatemala se necesita infraestructura y equipo, material de apoyo como útiles escolares, refacción escolar,

financiamiento entre otras cosas. Lo que se describe antes no solamente podría afectar a los alumnos sino también a los docentes con relación al ambiente laboral y la forma de impartir sus cursos.

En el caso de la Escuela Oficial Tipo Federación Jose de San Martín se observó que las aulas son amplias y cuenta con salones de actos acorde a la cantidad de alumnos, además tiene áreas ajardinadas que apoya en el bienestar del personal docente y alumnos siendo un incentivo emocional.

1.03.02.01 Teoría de la motivación basada en la jerarquía de necesidades.

El psicólogo Abraham Maslow formuló la teoría de la motivación basado en las necesidades o deseos del hombre mediante una jerarquía, según Maslow, el hombre siempre desea mejores condiciones de vida, las necesidades ya atendidas no pueden seguir motivándolo y surge una nueva necesidad que se impone a las demás, éstas primero se satisfacen a nivel inferior y luego a un nivel superior de forma ascendente.

A continuación, se describe en orden ascendente las necesidades que estableció Maslow:

Necesidades superiores (necesidades de crecimientos)	<i>5. Necesidades de autorrealización.</i> Crecimiento a través del desarrollo del potencial y capacidades del individuo.
	<i>4. Necesidades de ser estimado.</i> Necesidad de logro, de aprobación y reconocimiento.
	<i>3. Necesidades de pertenencia y afecto.</i> Necesidad de amor, afecto, seguridad, aceptación social, identidad.
	<i>2. Necesidades de seguridad.</i> Necesidad seguridad y protección del dolor, el miedo, la

	ansiedad y la desorganización. Necesidad de refugio, dependencia, orden, legitimidad y reglas de comportamiento.
Necesidades inferiores (necesidades carenciales)	1. <i>Necesidades fisiológicas</i> . Hambre, sed, sexo etc. como necesidades homeostáticas y orgásmicas.

Figura I: Jerarquía de Maslow de las necesidades (Fuente: Picó, M. (2014). *La importancia de la motivación en el rendimiento académico de los estudiantes de Educación Secundaria Obligatoria* (Tesis de pregrado). Universitat de les Illes Balears, España.



Figura II: Jerarquía de Necesidades de Maslow (Fuente: www.google.es)

Además de la teoría de necesidades que formuló Maslow, también hizo aportaciones pedagógicas, diferenciando entre una educación intrínseca y otra extrínseca. En la educación intrínseca el aprendizaje se realiza a través de la vida y no necesita estímulos externos, en cambio con la educación extrínseca el aprendizaje se consolida a través de estudios, grados y exámenes.

En su teoría observa que, para los estudiantes, lo fundamental es aprender según sus capacidades y así alcanzar un aprendizaje significativo donde lo aprendido sirva de base para adquirir otros conocimientos. De ahí la importancia de la motivación. Factores como el orden de clase, el conocimiento de las necesidades individuales de los estudiantes, el aprendizaje individual o la figura del docente, son fundamentales en el proceso enseñanza aprendizaje de los alumnos. (Fernández, 2013, p. 17).

Del mismo modo, Maslow manifiesta que el papel de los docentes es fundamental, ya que de ellos depende que los alumnos progresen o no en su aprendizaje. Pero, además refiriéndose a las necesidades de los docentes, si éste llega a laborar sin cubrir su primera necesidad fisiológica básica, la comida, será absolutamente imposible que pueda continuar con el siguiente nivel que describe la pirámide y mucho menos podrá llegar al nivel de autorrealización.

1.03.03 Los docentes

Cásares (2000) refiere que el docente en el siglo XXI es un agente de cambio que promueve, orienta y da sentido al aprendizaje de sus alumnos, enseña y brinda todas las herramientas necesarias para transmitir conocimientos y valores.

Además, el docente es una pieza fundamental dentro del proceso enseñanza aprendizaje porque dependerá de la forma en que desempeñe su labor y cumpla con las metas; así será el éxito de la institución.

Por ende, el docente además de dedicarse a enseñar acciones referentes a la educación y participación en las diferentes actividades debe poseer un perfil adecuado para cumplir con sus funciones y desempeño en su labor. Por tal motivo, es relevante conocer el perfil y las funciones que realiza.

1.03.03.01 Perfil del docente.

Como en toda empresa se busca al personal con competencias y habilidades aptas para ocupar un puesto de trabajo. En el ámbito educativo no es la excepción, el docente debe ser un líder y un ente activo en todo proceso educativo, debe poseer cualidades que lo hagan indispensable en todas las actividades educativas que desempeñe.

Según el Ministerio de Educación -MINEDUC- el perfil del maestro y la maestra guatemalteco debe ser:

1. Se conoce, acepta y valora como persona y se compromete con su crecimiento personal integral, fortaleciendo su identidad cultural.
2. Cumple con agrado, creatividad y puntualidad sus actividades docentes.
3. Reafirma su vocación de maestro o maestra que le permitirá desenvolverse armoniosamente en su desempeño docente.
4. Posee una alta autoestima, seguridad y confianza en sí mismo, como persona democrática, tolerante, respetuosa consigo mismo y con los demás.
5. Reflexiona con juicio crítico (- análisis- reflexión - valores.) ante los problemas y conflictos personales y sociales.
6. Se esfuerza por asumir y organizar su propia vida sobre los valores de la libertad, la justicia y la solidaridad, manifestando actitudes de honestidad, responsabilidad, sinceridad, respeto, y espíritu de superación.
7. Manifiesta interés por el desarrollo de proyectos comunales y escolares que fomentan el espíritu crítico y el aprendizaje de los niños, niñas y jóvenes.
8. Valora el uso del idioma materno y de un segundo idioma y lo propicia en el proceso de aprendizaje de los niños, niñas y jóvenes. MINEDUC (s.f).

Cuando el docente llene el perfil antes mencionado se espera que realice sus funciones de manera óptima.

1.03.03.02 Funciones del docente.

Las distintas funciones que debe realizar el docente día al día son variadas; algunas de ellas están relacionadas directamente con los alumnos, y otras actividades con los padres de familia o con el trabajo administrativo del establecimiento en donde labora. (Arriola, 2005).

Cabe mencionar que, el Decreto 12-91 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo 36 enumera las obligaciones de los docentes, siendo estas siguientes:

- a) Orientar, guiar y participar activamente en el proceso educativo.
- b) Respetar y fomentar el respeto en torno a los valores éticos.
- c) Actualizar los contenidos y la metodología.
- d) Conocer su entorno ecológico, la realidad económica, histórica, social, política y cultural guatemalteca.
- e) Elaborar la planificación de su trabajo.
- f) Participar en actividades de actualización y capacitación pedagógica.
- g) Cumplir con los calendarios y horarios de trabajo docente.
- h) Elaborar material didáctico para impartir las clases.
- i) Integrar comisiones. (González, 2014, p 7).

Como ser humano el docente tiene creencias, ideas y valores sociales lo cual desea superarse académica, moral e intelectualmente, a efecto de estar en condiciones de ser un dirigente y no solamente dirigido, y saber manejarse, sobre todo en momento de crisis. Además, el docente es un miembro activo en la educación no solo un ser que trasmite ideas y conocimientos a los

educandos; sino debe ser un facilitador, un guía, un comunicador y un orientador de la educación. El amor hacia la profesión exigirá al docente una preparación excelente, sabiendo que se trata de la más noble profesiones; buscará los medios para enaltecerla y no permitir situaciones que vayan en desprestigio de la profesión del docente, lo cual será para beneficio del alumno y la sociedad. (Lemus, 1973).

Por lo tanto, el docente es un empleado público y como tal está en la obligación de seguir la línea o reglas políticas que determina el gobierno en turno, esa situación puede colocar al docente en una situación conflictiva que en momento de crisis le obligue con la renuncia de su personalidad, a conformarse totalmente a las normas dictadas por el Estado.

1.03.04 Patrono

Se encarga de velar por el bienestar y la seguridad de cada trabajador; según el Artículo 2 del Código de trabajo menciona que el Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

El docente es un empleado público que presta sus servicios profesionales, intelectuales y/o materiales a la administración pública, es decir, el Patrono. Guerra (2005) afirma “El concepto de administración pública hace alusión a la actividad que realiza el Estado a través de las diferentes instituciones que la conforman, actividad que consiste en prestar el servicio a los habitantes del Estado de Guatemala” (p. 21).

1.03.04.01 Igualdad de oportunidades para el empleado público (docente).

El docente es la persona que se encuentra al servicio del Estado e ingresa mediante un nombramiento. Este establece una relación de dependencia con la administración pública, se rige

mediante la Ley de Servicio Civil. Sin embargo, el Estado como siempre es el que quebranta el principio de igualdad, principalmente en temas laborales y salariales.

En los últimos años, han existido para los trabajadores de la iniciativa privada aumentos al salario mínimo, mediante acuerdos Gubernativos; no así para los trabajadores del sector público, que no han obtenido ni uno sólo por parte de la administración pública, quienes, para lograrlo, han tenido que acudir a las vías de hecho. Por ello y con sobrada razón se dice que es el Estado el principal violador de este principio, el de igual de oportunidades. Un claro ejemplo sería que, un trabajador que presta sus servicios en una finca ganadera de la iniciativa privada recibe mejor salario que un Maestro de Educación Primaria que ha sido contratado directamente por el Ministerio de Educación o por una Municipalidad. (Guerra, 2005. p. 75).

Por lo tanto, la igualdad de oportunidades o motivación es un elemento fundamental para el éxito de cada organización, ya sea privada o pública; pues, de ello va a depender de alguna medida que se logren los objetivos propuestos. Un docente que se encuentre desmotivado va a aportar poco al mejoramiento y avance de los resultados para satisfacer las necesidades de la población.

1.03.05 La desmotivación

Es un término opuesto a la motivación, es definido mediante un sentimiento de desesperanza ante los obstáculos, un estado de angustia, energía o disposición. Puede ser vista como una consecuencia normal en las personas cuando están limitadas o se bloquean por diversas causas. (Huilcapi, Castro y Jácome, 2017).

Yagosesky (2001) refiere que es un estado limitador y complejo, ya que se caracteriza por la presencia de pensamientos pesimistas y sensación de desánimo, de tal manera que se origina como consecuencia de experiencias pasadas que fueron negativas ya sea propia o ajena; además,

por la autopercepción de incapacidad para generar los resultados deseados. Sin embargo, la desmotivación también sucede donde el sujeto pasa la mayor parte del tiempo, el trabajo.

1.03.05.01 Factores laborales de desmotivación.

“En el año 1700, en el viejo mundo europeo, cuando los antiguos talleres de artesanos se transformaron en fábricas donde decenas y centenares de personas producían operando máquinas, y donde los contactos simples y fáciles entre el artesano y sus auxiliares se complicaron” (Avilez, 2012, p.3). Dada esta situación, había que coordinar innumerables funciones ejecutadas por un gran número de personas que pensaban de forma distinta según cada tarea y capacidades para producir, influyendo de esa manera la baja productividad, el desinterés en el trabajo, la desmotivación y la baja rentabilidad por lo cual fue necesario estudiar las percepciones y comportamiento de los individuos en relación con los empresarios, las necesidades y expectativas de los trabajadores.

Los empresarios de ayer pensaban que la mejor forma de lograr que la clase obrera produjera más era por medio de amenazas, multas y del amedrentamiento hacia los obreros. Y eso generaba despidos, la baja de sueldos y represión laboral con la finalidad de conseguir los objetivos que los jefes se proponían.

“Los empresarios no les importaba el trabajador como persona, su entorno que no sea laboral no tenía nada que ver con la empresa, se practicaba el viejo adagio de que los problemas personales se debían quedar desde la garita de la empresa hacia afuera de la misma, y el que entraba a su puesto de trabajo solo debía pensar en los problemas de la empresa” (Avilez, 2012, p.5).

Esto se interpreta de que cada trabajador debía convertirse en una persona totalmente diferente una vez que comenzaba el turno laboral. El trabajador a través de los años ha reclamado su espacio, atención ante sus necesidades para lograr un mejor rendimiento en el puesto de trabajo.

Avilez (2012) afirma “El recurso humano como algunos autores y empresarios llaman a sus trabajadores es considerado como una frase deshumanizante, ya que se refiere a la persona, pero en un sentido materialista o de materia prima, viéndolo o apreciándolo como fuera de producción sin importar el complemento del ser humano” (p.5).

Mientras se siga pensando que el trabajador es una máquina de producción y no se le dé la categoría humana que se merece; y no se le ayude a solucionar de un manera factible sus problemas laborales; por ejemplo: falta de desmotivación, mala comunicación, baja productividad, condiciones físicas, exceso de trabajo, poco o nulo reconocimiento; entre otros, los resultados nunca serán totalmente eficientes, generando de esa forma un comportamiento sin compromiso hacia la organización y a su puesto laboral, ya que siempre existirá un desinterés y pérdida de entusiasmo por parte del trabajador.

Asimismo, es relevante mencionar que, los factores de desmotivación laboral también influye en el personal docente, presentando de esa manera dificultades derivadas por el trabajo; el cual puede mostrar una serie de manifestaciones en su mayoría vinculadas a la desmotivación.

1.03.05.02 La desmotivación en los docentes.

En la actualidad, en la rama del magisterio, la docencia ha atravesado por muchos problemas, el problema más grande es la desmotivación. Los padres de familia y terceros no han reconocido la labor del docente ya que es un trabajo arduo por educar e inculcarles valores a los alumnos.

Además, el salario del docente es muy bajo, para que el sueldo sea más alto el maestro necesita de doble plaza, subir de letra en la carrera magisterial. Otra desmotivación sería la falta de apoyo por parte de los compañeros de trabajo, esto también puede contribuir al mal desempeño del docente dentro del aula. No obstante, la desmotivación más grande que perjudica la labor del docente es por parte del gobierno; las autoridades educativas no acuden a las instalaciones para mejorar la infraestructura del lugar, los maestros no poseen los elementos necesarios para dar una clase digna etc. Y lo principal, no se han preocupado por la motivación de los docentes. (Torres, 2006).

El ser docente es una actividad de relación interpersonal, esto quiere decir que, trabaja con seres humanos. Cuando esta relación es satisfactoria, la labor de la enseñanza puede llegar a constituir a una autorrealización personal, dando como resultado un sentido de vida profesional relevante. Sin embargo, el ejercicio profesional de la educación puede transformar en pocos años a un principiante ilusionado en una persona desconcertada, amargada respecto al papel que debe jugar y por la incertidumbre en la eficacia de sus esfuerzos. Esta actividad encierra ciertas dificultades cuya presencia es prácticamente permanente, lo cual el docente debe aceptarlas, buscando soluciones de superación, para conseguir que la educación lleve consigo la autorrealización.

1.03.05.03 Consecuencias negativas de un docente desmotivado.

Los problemas o dificultades profesionales van desde el desánimo, pesimismo sobre el sentido de la labor docente, hasta los desajustes a la salud mental del profesor/a.

Las principales consecuencias de estas dificultades pueden ser: desconcierto al enfrentarse con problemas reales que plantea la enseñanza, en contradicción con las concepciones ideales que se pretenden llevar a cabo. La autoculpabilización ante la impotencia de

mejorar la docencia por la carencia de recursos, baja autoestima, peticiones de traslado para huir de situaciones conflictivas, abandono de la docencia, dolencias físicas, bajas laborales repetidas, estrés, ansiedad, depresión. (“Temas para la educación”, 2011)

Los docentes ante tal situación generan mecanismos de defensa que implican desmotivación; tales como: la inhibición o despreocupación en el cumplimiento de sus labores docentes, empleo rutinario o el absentismo laboral, dando como resultado la baja calidad de trabajo y evitar problemas psicológicos sobre la personalidad. Sin embargo, cada profesional en su labor diaria ha abordado estrategias o mecanismo de afrontamiento como: confrontación, distanciamiento, autocontrol, búsqueda de apoyo social, aceptación de la responsabilidad, huida- evitación, planificación y reevaluación positiva que han tenido que desarrollar para evitar problemas y mantener una mente sana y no caer en la desmotivación que haga imposible continuar con su labor. (Ramírez, Bravo y Vaquero (s.f)

La sociedad siempre ha opinado sobre lo bien pagados que están los docentes, lo fácil que es su trabajo, las vacaciones que siempre obtienen, y lo afortunados que son. Sin embargo, el docente no tiene el apoyo y el respeto que se merece por ardua labor. (“Temas para la educación”, 2011) afirma “Los docentes tienen que realizar otras labores, algunas incluso fuera de horario por los cuales no les pagan, ni son reconocidas y que a veces acarrear oposición y conflicto con las familias que dan la razón siempre a los pequeños, pase lo que pase, sin apoyar ni respetar las versiones del profesor/a ante cualquier conflicto y tensión”.

Ante tal desmotivación se genera desaliento, confusión, negatividad, estrés, incertidumbre provocando entre otras cosas el ya conocido como “malestar docente”. La desmotivación inicia en el acceso a la carrera docente ya que muchos estudiantes no contaron con una nota deseable para ingresar o cursar otros estudios. Sarramona (como se citó en Sánchez, 2009) se refiere al malestar

docente como una de las causas, la “baja consideración social de esta profesión”, una circunstancia que genera algunos casos una cierta insatisfacción personal hacia la profesión. Esto quiere decir que, un alto número de docentes acceden a la profesión por falta de posibilidades para hacerlo en otras carreras y profesiones de mayor prestigio social y eso genera un estado de frustración personal.

Además, Esteve (1987) afirma que el malestar docente es el conjunto de consecuencias negativas que afectan a la personalidad del maestro a partir de las condiciones psicológicas y sociales en que se ejerce la docencia.

Por lo tanto, el malestar docente es una realidad que afecta a miles de docentes, que diariamente tienen que enfrentar, trayendo como consecuencia un trabajo desmotivado o estresado. Sin embargo, no del todo es un problema personal, sino que los docentes se están confrontando a un grave problema social.

Esteve (1987) afirma que, en la docencia existe un componente vocacional lo que los hace sentir útiles en la sociedad y eso puede llevar a cabo a la autorrealización y satisfacción personal. Sin embargo, por la existencia de aspectos negativos sobre la docencia puede llevar a desequilibrios personales, emocionales, frustración y esto puede generar que los docentes no lleguen a cumplir sus objetivos concretos.

Además, el docente no solo debe enseñar al que no sabe, sino también tiene que enseñar al que no quiere, lo cual repercute al docente a tener que resolver situaciones a las que no está acostumbrado ya que no es fácil negociar el aprendizaje sobre todo con quien no quiere aprender.

Todas estas circunstancias son ligadas a los docentes desde hace años ya que conlleva problemas psicológicos de manera individual de origen social que genera un conjunto de síntomas

tales como: apatía, ansiedad, depresión, agotamiento físico y mental, falta de ilusión y expectativas, entre otros.

En los sujetos de investigación manifestó cierta apatía entre ellos, además en los resultados obtenidos se pudo notar que el 33% no le interesa asistir a las actividades organizadas por la institución, esto comprueba lo anteriormente mencionado sobre las consecuencias negativas de un docente desmotivado.

1.03.06 Rendimiento laboral

Según la Real Academia Española, el rendimiento laboral o productividad es la relación existente entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, material, energía etc.

Además, se puede decir que el rendimiento laboral es la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos, cuando sea el menor tiempo para lograr el resultado deseado, será más productivo.

Siendo así, la productividad se da a través del rendimiento laboral, que es la relación entre los objetivos/metas/tareas alcanzadas y el tiempo (en horas trabajadas de calidad) que se han necesitado para lograrlo; teniendo en cuenta que la variable más relevante es el recurso humano, que son los encargados de ejecutar las funciones propias de su puesto de trabajo. (“Claves para mejorar el rendimiento laboral en las empresas, 2012”).

Si el recurso humano es relevante para las empresas ¿Por qué las empresas no tienen un rendimiento laboral óptimo? Dando respuesta a la pregunta antes mencionada, es porque los recursos no están optimizados a nivel de los colaboradores o de ingresos. La capacidad, foco y estrategia es una fórmula que se puede desarrollar ya que puede articular la capacidad de

producción y el modo de optimizar los recursos disponibles. (“Claves para mejorar el rendimiento laboral en las empresas, 2012”). Cuando un colaborador cumple con los objetivos y metas de la empresa en el tiempo establecido tendrá un buen rendimiento laboral y será productivo.

Como se menciona anteriormente, el rendimiento laboral depende también de la forma en que el colaborador utiliza el material brindado, en el caso de los docentes no se toma en cuenta que en ocasiones dichos materiales o instrumentos no son brindados en el tiempo estipulado por el Ministerio de Educación, para que pueda realizar de manera adecuada sus labores, esto puede provocar un desbalance en el rendimiento dando como resultado una baja productividad.

Oliveira, Goncalves y Melo (como se citó en Arratia, 2010) mencionan que otro aspecto importante a considerar son las reformas educativas, lo que conlleva a una exigencia profesional hacia los docentes sin brindar antes las capacitaciones necesarias para que se puedan adaptar a los nuevos requerimientos. Cuando esto sucede, se señala al docente por no cumplir las expectativas o tener resultados satisfactorios, sin embargo, no fijan la atención en los puntos necesarios para capacitación y resolución de dudas para que estos puedan desempeñarse de una manera efectiva y así cumplir con los estándares de rendimiento y productividad del centro educativo y Ministerio de Trabajo.

1.03.06.01 Rendimiento y productividad.

Los individuos varían conforme el paso del tiempo, lo mismo ocurre con su rendimiento laboral y productividad. Cada aspecto es dinámico y se encuentra íntimamente relacionado con la personalidad, los estados anímicos y los intereses de cada persona. De tal manera, mediante una evaluación efectiva se puede determinar cómo se comportará un individuo en su puesto de trabajo,

cómo reaccionará cuando tenga que enfrentar una situación, de qué manera lo resolverá, en definitiva, cuál será su rendimiento y productividad.

Lo que busca el rendimiento laboral y la productividad es que el colaborador este satisfecho con su trabajo y que al mismo tiempo sea productivo para la organización o en su puesto de trabajo. En este caso, se busca que el docente conforme con su labor realizada para que pueda ser productivo y su trabajo se refleje tanto en los estudiantes como con sus compañeros de trabajo. En lo que respecta al rendimiento laboral y su productividad es posible identificar dos casos que podrían implicar el fracaso de la relación laboral: El primer caso: “Cuando el empleado se encuentra satisfecho en su empleo, pero no realiza un trabajo productivo que le sirva a la organización. Y el segundo caso, Cuando el trabajo que realiza el empleado es productivo, pero afecta de manera directa su realización personal” (Franklin y Krieger, 2011, p.38).

Si lo anterior se contextualiza con el sector educativo, el primer caso se referiría a un docente que obtiene un sueldo que le permite vivir de manera cómoda, dedica su tiempo laboral en resolver cuestiones personales y trabajar en lo mínimo, perjudicando así al centro educativo ya que requiere la máxima productividad en tiempo de los docentes. El segundo caso, es el claro ejemplo de un docente que sigue sus estudios el centro educativo requiere que se quede horas extras obligándolo de tal manera a perder clases y retrasar sus estudios por cumplir con los requerimientos laborales.

Agregando a lo anterior, el caso de los docentes de la Escuela Tipo Federación Jose de San Martín, se aplica el segundo caso, debido a que muestran un rendimiento laboral alto pero su autorrealización personal es afectada por la desmotivación que presentan.

“Un empleado motivado y con expectativas laborales satisfechas trabajará con interés en su tarea, se sentirá comprometido, desarrollará su creatividad, y tendrá deseos de involucrarse y participar de manera activa en el logro de los objetivos organizacionales. Por el contrario, un individuo desmotivado presentará un comportamiento inadecuado respecto de las expectativas de la organización (llegará tarde con frecuencia, presentará un elevado nivel de ausentismo), ya que su preocupación por el trabajo a realizar será poca, estará desganado y se sentirá indiferente hacia los logros organizacionales” (Franklin y Krieger, 2011, p.38).

Otro punto que se debe considerar es la asignación de tareas y el ritmo de trabajo. Cada colaborador trabaja de manera eficiente si en su planeación de actividades está distribuida en diferentes tareas a lo largo de su jornada laboral, y no centrarse en una tarea rutinaria que puede tomarse tediosa. Además, es relevante reconocer que cada colaborador tiene su propio ritmo de trabajo para realizar una tarea, lo cual es difícil conseguir una velocidad uniforme de trabajo.

Las tareas asignadas a los docentes deben ser equitativas, en cuestión de horarios de clases, cantidad de cursos a impartir y comisiones en las que deben integrarse, teniendo en cuenta de no sobrecargar unos más que otros. Es importante reconocer que los docentes no trabajan al mismo ritmo por lo que difícilmente se puede tener un dato o plantear una velocidad específica para todos los docentes. Conociendo lo anterior, es necesario conocer los factores que intervienen en el rendimiento laboral.

1.03.06.02 Factores que intervienen en el rendimiento laboral.

La productividad es el resultado de la intervención de varios factores: Individual (colaboradores) como situacionales (la tarea, la empresa); como subjetivos (clima laboral,

motivaciones) como objetivos (condiciones materiales, salarios) Entre los principales individuales se pueden mencionar los siguientes:

1. Factores físicos del trabajador: Coordinación motora, destreza, fuerza, resistencia, limitaciones físicas.
2. Factores de entrenamiento: Instrucción, capacitación, experiencia laboral, adiestramiento.
3. Factores psicológicos: Agudeza sensorial, nivel intelectual, capacidades de aprendizaje, habilidades, satisfacción laboral, personalidad, aptitudes etc.

Entre los principales factores situacionales se considera lo siguiente:

1. Factores relacionados con la naturaleza de la tarea: Mayor o menor complejidad, grado de dificultad, entrenamiento, fatiga, ventilación, ruidos.
2. Factores relacionados con la empresa: Tipo de supervisión, promociones, sueldos, incentivos, remuneración etc. (Carazas, 2005).

En cuanto a los factores físicos, para el docente es de gran importancia la coordinación y destrezas que tenga de manera que pueda desempeñar su trabajo de forma óptima. Por otra parte, el factor de entrenamiento no es una variable de preocupación, debido a que la mayoría de los docentes de la Escuela Oficial Tipo Federación Jose de San Martín poseen la experiencia necesaria para impartir sus cursos diarios.

Con el factor psicológico, el rendimiento laboral es variado, dependiendo de la personalidad de cada docente, asimismo con el nivel de satisfacción, ya que no todos los docentes se satisfacen de la misma forma. Por ello es importante tomar en cuenta conocer la personalidad de cada colaborador y sus intereses, con el fin de saber la manera correcta de motivarlos.

Continuando con los factores situacionales, cabe resaltar que los que están relacionados con la naturaleza de la tarea son similares para todos los docentes, ya que todos desempeñan sus labores en el mismo lugar y condiciones, tomando en cuenta esto, facilita promover el desempeño haciendo del centro educativo un lugar adecuado para que cada docente pueda desempeñar efectivamente sus actividades. El factor relacionado con la empresa es un tema en donde no se puede intervenir directamente porque es un área que corresponde a las autoridades del Ministerio de Educación.

Si lo que se mencionó con anterioridad no se toma en cuenta, ocurre lo contrario a un alto rendimiento laboral.

La Escuela tipo Federación Jose de San Martín presenta un factor situacional óptimo como los salones amplios e iluminados, áreas verdes y patios, para que los docentes desarrollen sus actividades de manera eficaz.

1.03.06.03 Insatisfacción laboral como factor del bajo rendimiento del trabajador.

La insatisfacción laboral es de suma importancia ya que, si no es tomada en cuenta, esta puede repercutir de forma negativa sobre una serie de aspectos del comportamiento laboral: la salud de los colaboradores, asociada a ciertos síntomas psíquicos: actitud negativa en el trabajo, estrés, ansiedad, desmotivación, ausentismo, cambios de trabajo, renuncias etc. Es importante mencionar que son pocas las empresas que se preocupan por la satisfacción laboral de sus colaboradores porque creen que un buen salario puede recompensar cualquier insatisfacción del trabajador. (Carazas, 2005). En el campo educativo, difícilmente se realizan actividades para reforzar y optimizar el rendimiento de los colaboradores y su satisfacción, teniendo, así como

resultado a docentes que se encuentran desmotivados, cansados y sin ánimos de asistir puntuales a sus horarios de cursos a impartir.

1.03.06.04 Factores de la Insatisfacción laboral.

“Entre los principales factores de insatisfacción laboral se ubican los siguientes:

1. Insatisfacción en el puesto de trabajo.
2. Insatisfacción con la empresa.
3. Insatisfacción con el salario.
4. Insatisfacción con la política de ascensos.
5. Insatisfacción con el jefe o supervisor”. (Carazas, 2005, p. 116).

El salario devengado puede ser un factor de insatisfacción laboral dependiendo de las necesidades de cada docente, ya que para unos el salario será suficiente para cubrir gastos y para otros será lo contrario, generando así una insatisfacción con la empresa. Lo mismo sucede con el jefe o supervisor, que en este caso es con la directora que es la autoridad del centro educativo.

Se considera que la mejor manera de prevenir la insatisfacción laboral es a través de estudios hacia el personal de las organizaciones, los cuales estarán orientados a ubicar y cuantificar los factores de insatisfacción laboral que obstaculicen el buen desempeño laboral. Además, asumir cambios que afecten los canales de comunicación, promoción y formación de los colaboradores. (Carazas, 2005).

Los sueldos de los docentes varían dependiendo de los años que lleven laborados, teniendo en cuenta que en el centro educativo donde se realizó la investigación, algunos recién inician a laborar, por lo que el salario les puede parecer poco a comparación de la carga laboral.

1.03.07 Consideraciones éticas

Durante el proceso de investigación se tomaron en cuenta varios aspectos éticos, entre ellos el principio de justicia que según Chamarro et al (2007) es procurar la igualdad de oportunidades de las personas evitando algún tipo de discriminación. Por lo tanto se incluyeron en dicho proceso a todos los docentes de la Escuela tipo Federación Jose de San Martin, respetando edad, ideología y religión.

Por otra parte, el aspecto de confidencialidad de los sujetos se abordó de manera que los documentos utilizados durante el proceso no incluyeron nombre, edad, teléfono, dirección de residencia o algún dato que los comprometiera a ser identificados.

Asimismo se respetó la vulnerabilidad de cada uno, según las pautas del Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas. (CIOMS, 2017) es la posibilidad de sufrir algún daño físico, psicológico o social, esto se realizó por medio del consentimiento informado. (Ver anexo No.1)

Es importante recalcar que la investigación se llevó a cabo mediante el aforo y el semáforo de alertas que estableció el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social –MSPAS- el cual se encontraba en color rojo por la crisis mundial de pandemia que atravesaba el país. Se trabajó con el personal docente durante un mes, una vez por semana ya que éstos solo se presentaban a la institución por algún trámite pendiente, entregar y recoger tareas de los alumnos. La investigación se realizó guardando la distancia social y el bienestar de los docentes por medio de grupos de 3 a 5 docentes, respetando los horarios asignados. El primer día fue la presentación de las investigadoras y dar a conocer el tema a indagar. El consentimiento informado se le brindó a cada docente durante la segunda visita a la institución, en donde se tuvo la oportunidad de explicar detalladamente el proceso, así como, la firma del consentimiento para ser parte de la

investigación. Por último, la tercera y cuarta visita fue la aplicación de los instrumentos hacia los docentes exponiéndoles las instrucciones y la forma de completar el cuestionario sobre motivación y la encuesta.

En cuanto al resguardo de la información, todos los documentos digitales fueron eliminados de las computadoras y USB utilizadas. Al finalizar la investigación, toda información escrita se entregará en un sobre cerrado al Departamento de CIEPs (Centro de Investigación en Psicológica) para su resguardo y al cabo de un año se procederá a destruir la información recabada, únicamente entregando el trabajo de tesis final a dicho Departamento.

Capítulo II

2. Técnicas e instrumentos

2.01 Enfoque y modelo de investigación

En la investigación se utilizó el enfoque cuantitativo, ya que, se determinó que la desmotivación se relacionó con el rendimiento laboral del personal docente a través de evaluaciones estandarizadas que arrojaron valores numéricos acerca de la presencia y ausencia de las variables. Los resultados arrojados por las pruebas fueron sometidos a análisis estadístico en búsqueda del nivel de correlación entre las variables. Es decir, se analizó, sintetizó y se transformó fácilmente en números.

En cuanto al diseño o enfoque de investigación, este trabajo se orientó en base al diseño correlacional y tuvo como finalidad describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. En la investigación realizada se recopiló información, se midieron las variables desmotivación y rendimiento laboral, luego se cuantificó y se analizó los resultados para establecer el vínculo entre ellas, sin variar o manipular una variable para ver su efecto.

2.02 Técnicas

2.02.01 Técnicas de muestreo

Técnica de muestreo por conveniencia: Se seleccionó directa e intencionalmente a los individuos de la población. Los criterios que se utilizaron para la inclusión de la muestra fueron estructurados de la siguiente manera:

1. Personal docente que trabaje en la Escuela Oficial Tipo Federación Jose de San Martín.
2. Edades comprendidas de 32 a 62 años de edad.
3. Género femenino.

El principio de justicia según Chamarro et al (2007) procurar la igualdad de oportunidades de las personas, evitando algún tipo de discriminación. Por lo tanto, en la elección de la muestra se tomó en cuenta a todo el personal docente que trabaje en la Escuela Oficial Tipo Federación Jose de San Martín sin importar edad, género, religión o clase social. En cuanto a las consideraciones éticas de inclusión y exclusión todo el personal docente tendrá la misma oportunidad, según el criterio ético de equidad distributiva según Prieto (2018) es el intento de reducir los riesgos de la investigación y así elegir a las personas compatibles con el tema de investigación.

Mediante la crisis de pandemia COVID 19 que atravesaba el país, se trabajó con el personal docente a través de un número correlativo y con el apoyo de la directora de la institución se formaron equipos de trabajo de 3 a 5 personas. Se les agendó una cita y un horario específico en el salón de usos múltiples y así evitar cualquier contagio o propagación de virus en el personal docente. Asimismo, se guardaron todas las medidas de bioseguridad tanto de las investigadoras como de la población.

La vulnerabilidad de la muestra según las pautas del Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas. (CIOMS, 2017) se refiere a la posibilidad de sufrir algún tipo de abuso o daño físico, psicológico o social, así como sensibilidad al engaño o violación de confidencialidad. Es por eso, que se apoyó con el consentimiento informado para explicar detalladamente en que consistió la investigación, dejando claro que en ningún momento se dio a conocer nombres ni direcciones de vivienda, para proteger la confidencialidad y salvaguardar la información.

2.02.02 Técnicas de recolección de datos

2.02.02.01 Cuestionario.

Para su aplicación se reunió al personal docente de la Escuela Oficial Tipo Federación Jose de San Martín se contó con el apoyo de la directora ya que debido a la pandemia de Covid-19 y respetando las alertas del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social –MSPAS- no fue posible reunir a todo el personal al mismo tiempo, acatando las medidas de bioseguridad se formaron grupos de 3 a 5 personas y se ubicaron en el salón de usos múltiples, aprovechando las fechas de entrega y asignación de tareas que cada docente tenía estipulado para atender a sus alumnos; se les dio a conocer los objetivos de la investigación, de igual forma se les brindó instrucciones y resolver dudas antes de iniciar. Dicha técnica fue elegida debido a que mantiene a los sujetos en el tema que se estuvo abordando por la modalidad de respuesta cerrada que contiene la guía del cuestionario (De León, J. 2005) una de las ventajas de esta técnica fue la facilidad para clasificar y analizar la información no dejando a un lado su objetividad. Esta técnica no expuso a los participantes a riesgos de ningún tipo, dejando toda información brindada de manera confidencial.

2.02.02.02 Escala tipo Likert.

La escala tipo Likert se aplicó de manera presencial con el personal docente de la Escuela Oficial Tipo Federación Jose de San Martín, en donde se les brindó instrucciones de cómo contestar por medio de la encuesta, se realizó de manera individual y con grupos de 3 a 5 personas en el salón de usos múltiples, debido a la pandemia de Covid-19 y acatando las medidas de salud pública no se pudo reunir a todo el personal docente. Esta técnica fue de utilidad ya que permitió que el sujeto identificara el grado de acuerdo o desacuerdo de cada ítem presentado en la encuesta de rendimiento laboral (Gabini, S. 2017) esto ayudó a que las mediciones fueran precisas además

de facilitar su aplicación. La muestra mantuvo la seguridad de que la información obtenida fue administrada de manera confidencial sin poner en riesgo su trabajo por las opiniones emitidas durante la encuesta.

El principio de beneficencia según Chamarro et al. (2007) es procurar el bien de las personas que se tiene a cargo, es decir no limitarse a resolver los problemas puntuales, es por ello que las técnicas elegidas son con fines de dar respuesta a la hipótesis formulada, tomando en cuenta que no se buscó dañar de ninguna manera a la muestra elegida.

En cuanto al principio de autonomía Chamarro et al. (2007) lo define como el derecho que tienen los sujetos para gobernarse y dirigirse a sí mismos. Dicho principio fue tomado en cuenta, ya que el personal docente tuvo la libertad de responder en la escala tipo Likert y en el cuestionario con las opciones que creyeron validas según su experiencia en el centro educativo.

La información sensible se protegió de manera que la muestra a investigar no brindó nombres, direcciones, número telefónico, etc. solamente se utilizó un número correlativo. Las técnicas seleccionadas para la investigación fueron elegidas por el asesor junto a las investigadoras, ya que ambas partes tienen el conocimiento y están capacitados sobre el manejo de las técnicas, mediante a su experiencia académica realizaban simulaciones de aplicación e interpretación, además de sus prácticas profesionales.

2.02.03 Técnicas de análisis de datos

Se utilizó el programa informático de Microsoft Excel para realizar el análisis estadístico-descriptivo y la tabulación de los datos recolectados; los cuales se ordenaron de acuerdo con un código correlativo, de tal manera que se obtuvieron frecuencias y se realizó un análisis paramétrico para comprobar la hipótesis antes mencionada; este análisis consistió en el cálculo del

coeficiente de correlación de Pearson entre las variables desmotivación y rendimiento laboral. Toda información que fue recabada es presentada por medio de gráficas descriptivas y comparativas; de esa manera resguardando la confidencialidad y el anonimato de cada participante. Todo el resultado que fue recabado de los participantes fue identificado por medio de un código correlativo y se guardó en un servidor en línea con acceso exclusivo solamente a las investigadoras.

2.03 Instrumentos

2.03.01 Cuestionario sobre motivación.

Autor: De León, A.

Año: 2005

País: Guatemala

Administración: Individual

Duración: 20 minutos

Población: Personal docente de la Escuela Oficial Tipo Federación Jose de San Martín.

Descripción: Conocer el nivel desmotivación de los colaboradores, formada por 39 ítems o interrogantes de respuestas cerradas con dos opciones siendo “v” verdadero y “f” falso, dividida en seis series las cuales son: reconocimiento, relaciones interpersonales, crecimiento profesional, actitud negativa en el trabajo, baja productividad y comunicación interna.

(Ver anexo No.

2.03.02 Encuesta

Autor: Gabini, S.

Año: 2017

País: Argentina

Administración: Individual

Duración: 20 minutos

Población: Personal docente de la Escuela Oficial Tipo Federación Jose de San Martín.

Descripción: Mide el rendimiento laboral conformada por 15 interrogantes con alternativas de: muy en desacuerdo, en desacuerdo, ni acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo y muy de acuerdo. (Ver anexo No. 3)

En la aplicación de los instrumentos, el personal docente estaba programado, con un horario específico, al momento de ingresar al salón de usos múltiples se tomaron todas las medidas necesarias para resguardar el bienestar de los docentes. Se mantuvo la distancia con cada uno de ellos y así se les dio a conocer los objetivos de la investigación, de igual forma brindarles instrucciones y resolver dudas antes de iniciar con ambos instrumentos.

Asimismo, se tomó en cuenta la pertinencia cultural, como lo menciona el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. (MSPAS, s.f) es el derecho a la diferencia, es decir que se ajusta a la cultura y se adapta a la forma de vida de los individuos. Por lo tanto, los instrumentos que se aplicaron poseen un lenguaje apropiado a la muestra a investigar, ya que éstos fueron utilizados en Latinoamérica. De igual forma, se respetó cada ideología de los participantes.

El cuestionario sobre motivación y la encuesta cumplieron con los requisitos de confiabilidad y validez. En la encuesta, cada ítem fue sometido a revisión por profesionales, tomando como muestra a 376 trabajadores (Gabini, 2017). En cuanto al cuestionario sobre motivación, se validó con 40 empleados del sector público (De león, 2005).

Las investigadoras tenían los conocimientos necesarios para la aplicación de cada instrumento, debido a que durante sus prácticas profesionales aplicaron instrumentos con la misma modalidad.

Al finalizar la investigación y todo el proceso para la impresión del estudio, toda información escrita se entregará en un sobre cerrado al Departamento de CIEPs (Centro de Investigación en Psicológica) para su resguardo y al cabo de un año se procederá a destruir la información recabada y todos los documentos digitales serán eliminados de las computadoras y USB utilizadas. Únicamente entregando el trabajo de tesis final al Departamento de Investigación de la Escuela de Psicología.

2.04 Operacionalización de objetivos categorías/variables

Objetivo/ Hipótesis	Definición conceptual Categoría/variable	Definición operacional/indicadores	Técnicas/ Instrumentos
<p>Objetivos</p> <p>1. Identificar los factores laborales que desmotivan al personal docente.</p>	<p>Desmotivación:</p> <p>Es un término opuesto a la motivación, es definido mediante un sentimiento de desesperanza ante los obstáculos, un estado de angustia, energía o disposición. Puede ser vista como una consecuencia normal en las personas cuando están limitadas o se bloquean por diversas causas. (Huilcapi, Castro y Jácome, 2017)</p>	<p>Reconocimiento</p> <p>a) Económico b) Verbal c) Gestual</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>a) Buena relación con compañeros y jefes. b) Interés de jefes hacia su personal. c) Apoyo en resolución de problemas laborales. d) Confianza del colaborador hacia el jefe.</p> <p>Crecimiento profesional</p> <p>a) Oportunidad de superación laboral. b) Ascensos basados en el desempeño.</p>	<p>1. Cuestionario.</p> <p>Guía de “Cuestionario sobre Motivación” (De León, J. 2005)</p>

<p>2. Establecer las consecuencias negativas que genera un estado constante de desmotivación en el personal docente</p>	<p>Desmotivación: Es un término opuesto a la motivación, es definido mediante un sentimiento de desesperanza ante los obstáculos, un estado de angustia, energía o disposición. Puede ser vista como una consecuencia normal en las personas cuando están limitadas o se bloquean por diversas causas. (Huilcapi, Castro y Jácome, 2017)</p>	<p>Actitud negativa en el trabajo a) Disposición de trabajar. b) Realiza sus labores con entusiasmo.</p> <p>Baja productividad a) Pérdida de tiempo en sus labores. b) Concluye los trabajos que inicia. c) Solicitud de permisos innecesarios.</p> <p>Comunicación interna a) Está de acuerdo con las normas de la institución. b) Asiste a los eventos que organiza la institución. c) Muestra indiferencia con lo que sucede a su alrededor.</p>	<p>2. Cuestionario. Guía de “Cuestionario sobre Motivación” (De León, J. 2005)</p>
---	---	--	--

<p>3. Analizar de qué manera se relaciona la desmotivación en el personal docente con el rendimiento laboral</p>	<p>Rendimiento laboral:</p> <p>Es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales</p> <p>Coulter (2013)</p>	<p>Rendimiento en la tarea</p> <p>a) Busca solución ante situaciones.</p> <p>b) Inicia tareas sin que se lo pidan.</p> <p>c) Busca tareas desafiantes.</p> <p>Comportamientos contraproducentes</p> <p>a) Se queja constantemente de sus labores.</p> <p>b) Comentarios acerca de su trabajo son negativos.</p> <p>c) Muestra desánimo en el trabajo</p> <p>Rendimiento en el contexto</p> <p>a) Cumple efectivamente según su planificación.</p> <p>b) Actualiza sus conocimientos laborales.</p> <p>c) Participa en las reuniones laborales.</p>	<p>4. Escala tipo Likert.</p> <p>Encuesta (Gabini, S. 2017).</p>
--	---	---	--

Capítulo III

3. Presentación interpretación y análisis de los resultados

3.01 Características del lugar y de la muestra

3.01.01 Características del lugar

La Escuela Oficial Tipo Federación Jose de San Martín es una institución gubernamental, educativa pública, ésta se inauguró en 1949 y actualmente es considerada Patrimonio Cultural de la Nación. Se encuentra ubicado en Av. Federal zona 1 de Mixco, Guatemala. Los servicios que presta la institución es la educación, preparación y desarrollo de las habilidades de cada estudiante; los grados que se imparten son nivel primaria de 1° a 6° grado con un total 904 alumnos inscritos.

La infraestructura de la institución consiste con un terreno de dos manzanas donde se distribuyen 25 salones de clases, lozas de concreto, un edificio central y 16 aulas son de lámina y de block; un salón de actos y un patio general.

3.01.02 Características de la muestra

Se trabajó con una muestra de 30 docentes, comprendidos en un rango de edad 32 a 62 años, de género femenino, con un nivel educativo de 70% universitarios y el 30% nivel medio. La condición socioeconómica del personal docente es media baja, condición laboral es permanente con un reglón 011 presupuestado en el Mineduc, condición familiar un 70% casadas y el 30% solteras o madres solteras; además, guardan todas las tradiciones del municipio de Mixco. El 85% profesa la religión católica y el 15% profesa la religión evangélica y la lengua materna que predomina es el español.

3.02 Presentación e interpretación de resultados

Cuestionario sobre motivación

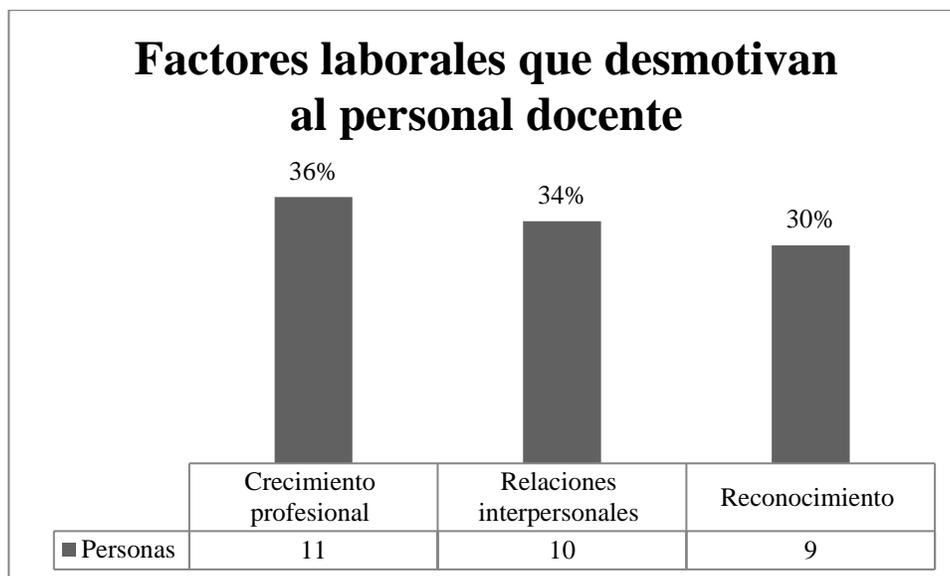


Figura No. 1. Relación de punto sobre los factores que desmotivan al personal docente

Descripción: Los resultados obtenidos en el cuestionario sobre motivación aplicada al personal docente, manifiesta en un 36% (11 personas) que el factor que influye en su desmotivación es el crecimiento profesional, seguido de relaciones interpersonales con 34% (10 personas) y reconocimiento con un 30% (9 personas) debido a que los ascensos no se basan en desempeño, al contrario las plazas de los docentes se mantienen estancadas hasta que un director o directora se retire de su puesto y lo preceda un docente por decisión de los demás. En cuanto a las relaciones interpersonales se notó que un porcentaje de docentes no mostraba confianza hacia su jefe inmediato y manifestaba apatía hacia sus compañeros. Asimismo, indicaron que el salario devengado no estaba acorde a sus necesidades básicas.



Figura No. 2. Relación de punteo sobre las consecuencias negativas que generan un estado constante de desmotivación

Descripción: Los resultados del cuestionario sobre motivación aplicada al personal docente, obtuvo tres consecuencias negativas que genera un estado constante de desmotivación teniendo un mayor porcentaje baja productividad y comunicación interna con 38% (12 personas) y actitud negativa en el trabajo con un 24% (6 personas). En la variable de comunicación interna los docentes indicaron que en ocasiones no les gusta asistir a los eventos que organiza la institución ya que no están de acuerdo con todas las normas que rigen el establecimiento. En cuanto a la baja productividad indican que han experimentado frustración en el trabajo y que en ocasiones se les interrumpe cuando realizan sus actividades. Esto conlleva a la actitud negativa en el trabajo en donde la mitad de la muestra revela que no le agrada el ambiente en donde labora y observan desmotivación en sus compañeros.

Encuesta

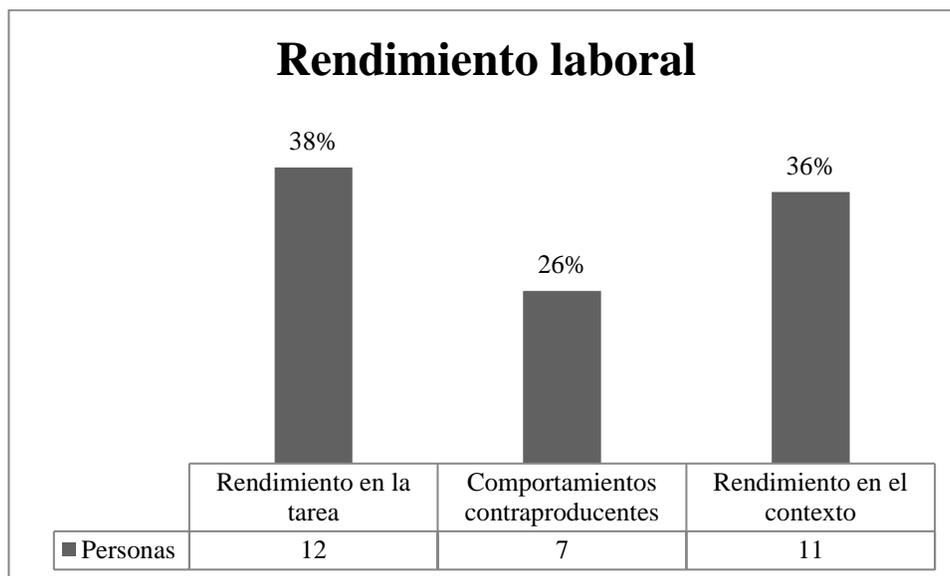


Figura No. 3. Encuesta aplicada al personal docente de la Escuela Oficial Tipo Federación Jose de San Martín

Descripción: La encuesta establece un baremo distribuido en tres criterios: alto rendimiento, medio rendimiento y bajo rendimiento; se determina según el puntaje obtenido y distribuido en indicadores tales como: rendimiento en la tarea con 38% (12 personas), comportamientos contraproducentes con 26% (6 personas), y rendimiento en el contexto con 36% (11 personas). Con el rendimiento en la tarea mencionaron haber realizado tareas desafiantes sin que se les solicitara dando lugar a soluciones creativas frente a situaciones o problemas. En cuanto al rendimiento en el contexto indican haber planificado para poder cumplir en tiempo y forma, trabajando por mantener sus habilidades laborales actualizadas dando como resultado una planificación laboral óptima. Por lo que los resultados del presente estudio reportan únicamente un criterio, esto se traduce que el personal docente de la Escuela Oficial Tipo Federación Jose de San Martín evidencia un alto rendimiento laboral.

Correlación entre las variables desmotivación y rendimiento laboral

	<i>PUNTEO DESMOTIVACIÓN</i>	<i>PUNTEO RENDIMIENTO</i>
DESMOTIVACIÓN	1	
RENDIMIENTO	0.066873508	1

Tabla No. 1. Valoraciones de correlación entre las variables desmotivación y rendimiento laboral

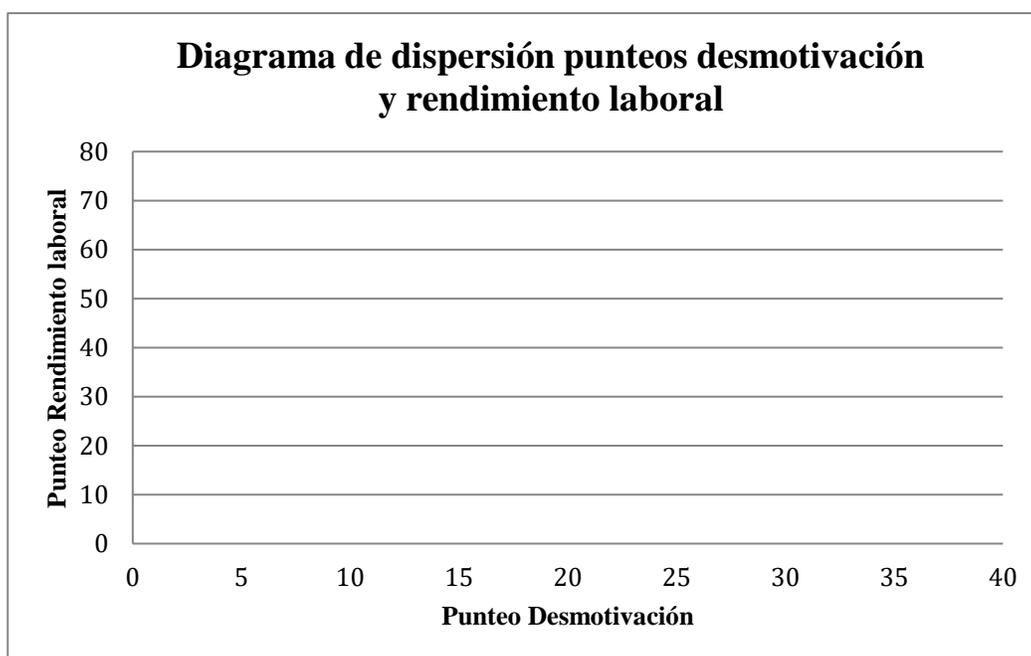


Figura No. 4. Dispersión de los punteos obtenidos de cuestionario sobre motivación y encuesta

Descripción: En este diagrama se muestra la dispersión de los puntos de correlación de las variables desmotivación y rendimiento laboral. La correlación de los resultados obtenidos por los participantes en ambas pruebas es positiva media (0.066).

Relación entre desmotivación y rendimiento laboral

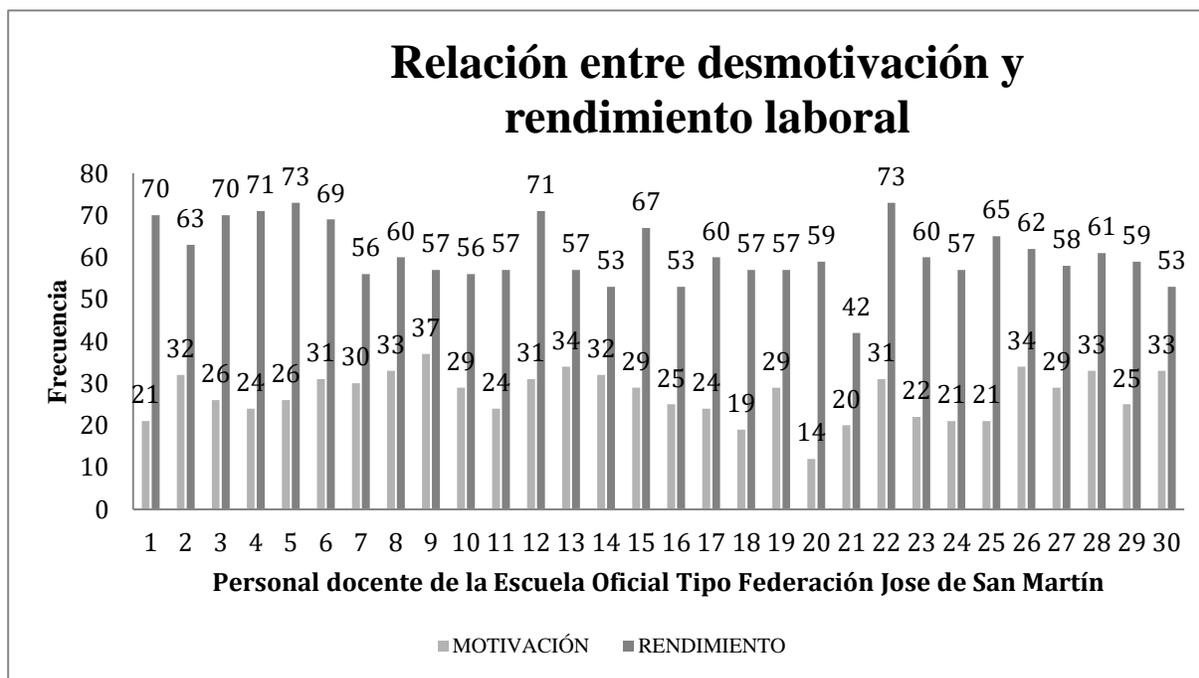


Figura No. 5. Relación entre el puntaje obtenido en el cuestionario sobre motivación y encuesta

Descripción: De acuerdo a los resultados obtenidos por medio de la aplicación del cuestionario sobre motivación y encuesta, se puede observar que el personal docente de la Escuela Oficial Tipo Federación Jose de San Martín posee un alto porcentaje de rendimiento laboral y un menor porcentaje en su motivación, lo que indica que la población a pesar de no estar motivada cumplen efectivamente con sus labores. Esto afirma la teoría que mencionan Franklin y Krieger (2011) donde indican que existen dos casos que implican el fracaso laboral siendo el primer caso: Cuando el empleado se encuentra satisfecho en su empleo, pero no realiza un trabajo productivo que le sirva a la organización. Y el segundo caso, cuando el trabajo que realiza el empleado es productivo, pero afecta de manera directa su realización personal, se puede observar que el segundo caso es el que se da con los docentes, de manera que pueden estar realizando su trabajo con efectividad, pero en cuestión de realización personal están en un nivel bajo lo que lleva a que se sientan desmotivados.

3.03 Análisis general

Un docente es un elemento fundamental en el proceso de enseñanza aprendizaje, ya que no solamente brinda conocimientos científicos, sino que aporta herramientas e inculca valores necesarios para los estudiantes. El perfil de un docente debe ser creativo, armonioso, puntual en sus tareas y planificaciones, teniendo a su mano herramientas y material didáctico para realizar de manera efectiva sus labores.

Surge la inquietud de determinar la desmotivación y su relación con el rendimiento laboral del personal docente de la Escuela Oficial Tipo Federación Jose de San Martín, partiendo de la concepción de la desmotivación como un estado limitador que se caracteriza por pensamientos pesimistas y sensación de desánimo; y de rendimiento laboral como la satisfacción de un colaborador con su trabajo y que al mismo tiempo sea productivo para la institución o su puesto de trabajo.

Derivado de los resultados obtenidos en la presente investigación, se evidencia que el personal docente manifestó factores laborales que los desmotiva tales como: reconocimiento, relaciones interpersonales y crecimiento profesional. El personal docente no es reconocido en sus esfuerzos y el salario que devengan no está acorde a sus necesidades básicas, se muestran indiferentes con los problemas personales de sus compañeros de trabajo, y no se realiza un ascenso basados en su desempeño, esto afirma lo que el psicólogo Abraham Maslow formulaba acerca de la teoría de las necesidades mediante una jerarquía, el cual indica que las personas constantemente desean mejorar las condiciones de vida, y las necesidades ya atendidas no pueden seguir motivándolo y surge una nueva necesidad. Los docentes se encuentran en la necesidad fisiológica y la de seguridad, ya que lo que los motiva no es el centro educativo ni la labor que realizan, sino,

el bienestar de su familia que consiste en alimentación, techo y conservar su empleo; estar en estos niveles y no poder satisfacer otras provoca que se encuentren desmotivados.

Debido a lo mencionado anteriormente, se generan consecuencias negativas tales como: actitud negativa en el trabajo, baja productividad y comunicación interna. El ambiente laboral de la institución no es agradable para los docentes y éstos manifiestan desmotivación, frustración en su horario laboral, no asisten a las actividades programadas y no están de acuerdo a las reglas que establece la institución, la principales consecuencias de estas dificultades según (Temas para la educación, 2011) puede ser baja autoestima, peticiones de traslados, dolencias físicas, estrés, ansiedad y depresión. Sin embargo, los docentes generan estrategias o mecanismos de afrontamiento como el distanciamiento, búsqueda de apoyo social, evitación y planificación para no caer en la desmotivación (Ramírez, Bravo y Vaquero (s.f)

En cuanto al rendimiento laboral se estableció por medio de tres indicadores lo cuales fueron: rendimiento en la tarea, comportamiento contraproducente y rendimiento en el contexto. El personal docente es capaz de realizar sus tareas laborales y desafiantes, es proactivo, se concentra en los aspectos positivos en el trabajo y evita realizar comentarios negativos con sus compañeros, ejecuta su planificación y cumple con los tiempos establecidos, sin embargo cuando existen aspectos negativos produce en los docentes frustración y esto conlleva a que no puedan sus objetivos concretos.

La asociación de las variables desmotivación y rendimiento laboral por medio del cálculo de correlación entre ellas, arroja una correlación positiva media. Por existir este tipo de correlación y aunque no se trate de una relación considerable, es importante que dentro de la institución se pueda trabajar en el análisis y fortalecimiento de estas características en conjunto. Se puede

afirmar que mientras se fortalezca una de las variables, la otra será impactada positivamente en cierta medida.

Las dificultades o conflictos dentro del ámbito educativo no pueden ser eliminados o cesados de una manera definitiva, siempre existirán exigencias, responsabilidades y obligaciones que necesitan un esfuerzo extra, recordando la personalidad de cada docente y sus intereses, no todos los docentes se satisfacen de la misma forma y se debe de saber la manera correcta de motivarlos, es por ello que, el Ministerio de Educación o autoridades educativas deben prestar atención a la desmotivación del personal docente de la Escuela Oficial Tipo Federación Jose de San Martín.

Además, las actividades que realizan diariamente es de relación interpersonal, quiere decir que trabaja con seres humanos y su vocación les permite sentirse útiles en la sociedad, cuando esta relación es satisfactoria, la labor de enseñanza aprendizaje puede llegar a constituir una autorrealización y satisfacción personal dando como resultado un sentido de vida profesional relevante.

Capítulo IV

4. Conclusiones y recomendaciones

4.01 Conclusiones

El personal docente de la Escuela Oficial Tipo Federación Jose de San Martín presenta un rendimiento laboral óptimo; la motivación que muestran no tiene relación directa con el desempeño de sus labores, ya que, existen una serie de consecuencias y manifestaciones que los docentes experimentan en su día laboral.

Los factores encontrados que desmotivan al personal docente son: el crecimiento profesional, relaciones interpersonales y la falta de reconocimiento. Esto se refleja en la poca posibilidad de ascender, muestran apatía hacia lo demás y presentan inconformidad con el salario devengando.

Las consecuencias que generan desmotivación en el personal docente de la Escuela Oficial Tipo Federación Jose de San Martín son: la falta de comunicación interna, baja productividad y actitud negativa, teniendo como resultado la poca iniciativa de asistir a las actividades realizadas por el centro educativo, generando un ambiente laboral no adecuado.

El personal docente de la Escuela Oficial Tipo Federación Jose de San Martín posee un alto porcentaje de rendimiento laboral, evidenciándolo en el cumplimiento de las tareas asignadas, planificándolas de tal manera que se puedan realizar en tiempo y forma.

4.02 Recomendaciones

A las autoridades de la Escuela Oficial Tipo Federación Jose de San Martín

Establecer capacitaciones dirigidos y organizados por la directora de la Escuela Oficial Tipo Federación Jose de San Martín para formar nuevas competencias con referencia al manejo del personal a su cargo, con la finalidad de motivar e incentivar de mejor manera a los trabajadores de la educación.

A las autoridades de la Escuela Oficial Tipo Federación Jose de San Martín

Se recomienda fomentar la comunicación asertiva entre directora y personal docente en búsqueda del fortalecimiento de las relaciones interpersonales y así, incentivar el reconocimiento hacia la labor de los docentes.

Promover dentro del establecimiento reuniones periódicas de evaluación de desempeño, fortaleciendo de esta manera las áreas positivas presentadas por los docentes, así como determinar los aspectos deficientes encontrados para poder enmendar los errores en conjunto.

Al personal docente Escuela Oficial Tipo Federación Jose de San Martín

Fortalecimiento constante de su vocación de enseñanza aprendizaje para que sea un reflejo en su rendimiento laboral, dando siempre como resultado un sentido de vida profesional, buscando soluciones de superación, para que la educación lleve consigo una satisfacción personal.

Referencias

- Alcaraz, R., y Gumá, E. (2001). *Texto de neurociencias cognitivas*, México: Manuel Moderno.
- APA. (2010). *Manual de Publicaciones de la American Psychological Association*. México, D.F: Manuel Moderno.
- Arratia, A. (2010). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados*. (Magíster). Universidad de Chile, Chile.
- Arriola, C. (2005). *Sistema de evaluación del desempeño para determinar la calidad del trabajo docente caso: fundación educativa*. (maestría). Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.
- Avilez, R. (noviembre, 2012). La desmotivación laboral, un problema de ayer y hoy. Impacto de las investigaciones universitarias. *Uniades* (1), p.14
- Bravo, C. y Vaquero, J. (S.f) Estrategias de afrontamiento empleadas por docentes universitarios. *Psicología*. Recuperado de <http://www.revistas.unam.mx/index.php/repi/article/view/24794>
- Castillo, J. (2006). *Administración del personal: un enfoque hacia la calidad*. Bogotá, Colombia: Ecoe.
- Carazas, S. (2,005). La insatisfacción laboral como factor del bajo rendimiento del trabajador, *Quipukamayoc*, 13(26), 116-122.
- Cásares, D. (2000). *Líderes y Educadores: El Maestro, Creador de una Nueva Sociedad*. México.
- Crespo, T., López, J., Peña, J. y Carreño, F. (2003). *Administración de empresas*.
- Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas. (CIOMS, 2017). *Pautas éticas internacionales para la investigación relacionada con la salud con seres humanos*. Recuperado de https://cioms.ch/wp-content/uploads/2017/12/CIOMS-EthicalGuideline_SP_INTERIOR-FINAL.pdf
- Chamarro. A. (2007). *Ética del psicólogo*. Barcelona: UOC.

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw-Hill.
- De León, J. (2005). *La desmotivación y las consecuencias en el desempeño laboral de los empleados en una institución pública* (Tesis de pregrado). Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.
- Dorsch, F. (1981). *Diccionario de Psicología*. Barcelona: Herder.
- Esteve, J. (1987). *El malestar docente*. Barcelona: Laia.
- Fernández, S. (2013). *La desmotivación en el aprendizaje de las matemáticas de 4° de ESO y el empleo de la PDI como elemento motivador. (Trabajo fin de máster)*. Universidad Internacional de La Rioja, España.
- Franklin, E. Krieger, M. (2011). *Comportamiento organizacional, enfoque para América Latina*. México: Pearson Educación.
- Gabini, S. (2017). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: una exploración empírica*. (Tesis de postgrado). Universidad Nacional de la Plata, Argentina.
- González, J. (2006). *Habilidades directivas*. Madrid, España: INNOVA
- González, J. (2014). *Causas que generan la poca participación de los docentes en actividades curriculares y extracurriculares del instituto de educación básica por cooperativa de Mazatenango*. (Tesis de pregrado). Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala.
- Guerra, A. (2005). *Análisis jurídico y doctrinario, de los derechos de los Trabajadores del estado, regulados en la ley de servicio civil, frente a los derechos de los trabajadores de la iniciativa Privada, regulados en el código de trabajo*. (Tesis de pregrado). Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. D.F. México: Mc Graw Hill.

Huilcapi, M. Jácome, G. Castro, G. (2017, marzo). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Dominio de las Ciencias*. Recuperado de file:///C:/Users/Practicante/Downloads/Dialnet-Motivacion-5889721.pdf

La desmotivación en los docentes. *Temas para la educación* (17) 6.

Ley de Educación Nacional. Decreto 12 – 91. (1991). Congreso de la República de Guatemala, Gt.: Autor.

Lemus, L. (1973). *Pedagogía, temas fundamentales*. Buenos Aires, Argentina: Kapelusz.

Martínez, M. (2003). *La gestión empresarial*. Madrid, España: Díaz de Santos.

Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. (MSPAS. s.f) *Normas con pertinencia cultural hacia la interculturalidad*. Recuperado de <https://mspas.gob.gt/images/files/pueblosindigenas/documentos/NormasPertinenciaCulturalenServiciosdeSalud.pdf>

Mora, J., (1999). *Deontología laboral*. D.F., México: Progreso.

Motivación de personal (2008). España: Vértice.

Motowidlo, S. (2003). *Manual de psicología: psicología industrial y organizacional*. Nueva York: John Wiley&Sons.

Napolitano, G. (2014). *Motivación en el ámbito laboral: El caso de Prcter y Gamble*. Barcelona, España: Babelcub.

Naranjo, M. (junio, 2009). Motivación, perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Educación*, (33) p. 15.

Orbegoso, A. (enero, 2016). Motivación intrínseca según Ryan y Deci y algunas recomendaciones para maestros. *Educare* (2), p. 75-93

- Palacios, B. (2018). Guatemala es uno de los países con peor infraestructura escolar. *El periódico*. Recuperado <https://elperiodico.com.gt/inversion/2018/04/05/guatemala-es-uno-de-los-paises-con-peor-infraestructura-escolar/>
- Peña, G., Cañoto, Y. Y Santalla, Z., (Ed.). (2006). *Una introducción a la psicología*. Caracas, Venezuela: Universidad católica Andrés Bello.
- Picó, M. (2014). *La importancia de la motivación en el rendimiento académico de los estudiantes de Educación Secundaria Obligatoria* (Tesis de pregrado). Universitat de les Illes Balears, España.
- Prieto, P. (2018). *¿Cómo proteger los sujetos de investigación? Propuesta práctica para los comités de ética de investigación*. Recuperado de <https://www.imbanaco.com/wp-content/uploads/2018/11/3.-PRIETO-C%C3%B3mo-proteger-a-los-sujetos-en-investigacion.pdf>
- Profesores de enseñanza secundaria*. España: MAD.
- Sánchez, E. (2009). *Dos caras de la carrera docente: satisfacción y motivación*. *Miscelanera*. (117), p.15.
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. (Tesis de grado) Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Thomas, K. (2005). *La motivación intrínseca en el trabajo*. Madrid, España: Editorial universitaria Ramón Areces.
- Valera, R. (2006). *Administración de la compensación: sueldos, salarios y prestaciones*. México: PEARSON
- Valero, J. (2003). *La escuela que yo quiero*. D.F. México: Progreso.
- Villalobos, R. (2018). *¿En la felicidad está el éxito?* Prensa libre, pp. 8-11.
- Yagosesky, R. (2001). *El Poder de la Oratoria*. Caracas, Venezuela: Júpiter.

Yuni, J. y Urbano, C. (2006). *Técnicas para investigar, recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación*. Córdoba, Argentina: Brujas

Werther, B. (1991). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill.

Zelada, J. (2017). *La motivación como factor psicosocial que incide en el desempeño laboral en las personas de mantenimiento del centro escolar el Roble*. (Tesis de grado) Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.

Aproximación al perfil guatemalteco. Recuperado de:
https://www.mineduc.gob.gt/portal/contenido/menu.../EDF_Perfil_docente.doc

Deficiencia en los maestros. Recuperado de
<https://www.prensalibre.com/guatemala/comunitario/desafio-0-1081691836/>

Contexto laboral y malestar docente en una muestra de profesores de secundaria. Recuperado de
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317045003>

Claves para mejorar el rendimiento laboral en las empresas, 2012. Recuperado de
https://articulosbm.files.wordpress.com/2013/06/workmeter_ebook_sobre_rendimiento_laboral.pdf

Jerarquía de Necesidades de Maslow. Recuperado de www.google.es

Lugar a agradable para trabajar. Recuperado de <https://www.prensalibre.com/comercial/el-lugar-mas-agradable-para-trabajar/>

Organización Panamericana de la Salud. Documento de las América de Buenas Prácticas Clínicas. Recuperado de file:///C:/Users/Byron/Downloads/sal_coeis_consentimiento.pdf

Anexos

Anexo 1



Universidad de San Carlos de Guatemala
Escuela de Ciencias Psicológicas
Investigadoras: Keren Gomez/Reisy Rivera



Consentimiento informado

Nos gustaría invitarle a participar en un estudio que lleva por nombre “La desmotivación en el personal docente y su relación en el rendimiento laboral” avalado por la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Las investigadoras, Keren Gomez y Reisy Rivera, abarcarán el tema antes mencionado con el fin de presentar la tesis de graduación de Licenciatura en Psicología. Esta investigación estará dirigida al personal docente del Instituto Normal Central para Señoritas Belén.

Siendo el objetivo por alcanzar: Determinar la desmotivación en el personal docente y su relación en el rendimiento laboral. Es decir que, dicho estudio será de utilidad para saber si el docente está desmotivado y como esto podría llegar a afectar en algún momento el rendimiento en las labores dentro de la institución.

Este estudio tendrá una duración de un mes, con los docentes que deseen participar de manera voluntaria. La investigación tendrá las siguientes características: las investigadoras tendrán un encuentro con los participantes dentro del centro educativo dos veces por semana, en donde se recopilarán los datos por medio de un cuestionario y una encuesta que será contestada de forma individual. Para salvaguardar el anonimato, no se incluirá nombres de participantes sino será por medio de un número asignado a cada uno. Si usted en algún momento tiene alguna duda con respecto al proyecto puede sentirse con plena confianza de preguntarle a las investigadoras para que se le aclare cualquier inquietud.

Los beneficios del estudio para los participantes será el conocimiento interno sobre los posibles factores que lo desmotiven y como esto podría tener relación con su rendimiento laboral en la institución. En la investigación no se corre riesgo de forma psicológica, física o laboral.

Si en determinado momento usted desea retirarse de participar en el estudio, podrá hacerlo sin que esto tenga ningún tipo de consecuencia.

Todos los resultados de la investigación serán compartidos a la institución por medio de datos estadísticos, serán publicados en el trabajo de tesis sin incluir nombres en ningún momento, además al finalizar todo el trabajo, la información física y electrónica será entregada en un sobre manila al Departamento de Investigaciones CIEPs de la Escuela de Ciencias Psicológicas para su resguardo y custodia, pasado un año el departamento procederá a su destrucción.

Yo _____

He leído la hoja de información al participante con relación al estudio arriba citado, he tenido la oportunidad de comentar los detalles y entiendo por completo el propósito del estudio, por lo tanto, presto libremente mi conformidad para participar en la investigación.

Firma _____

Participante

Confirmamos que hemos explicado la naturaleza del estudio al participante arriba citado.

Keren Gomez

Investigadora

Reisy Rivera

Investigadora

Guatemala, marzo 2021

Anexo 2



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS



No. _____

Fecha: _____

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN

OBJETIVO: Conocer el nivel motivacional del empleado en el desarrollo de sus actividades laborales, identificando los factores que inciden en el mismo. Dicha información se realiza como parte del trabajo de campo para efecto de informe final de tesis.

INSTRUCCIONES:

De las frases u oraciones que leerá a continuación, indique por favor, según su opinión: si son verdaderas (V) o falsas (F), colocando una “X” en la casilla que sea de su elección.

V	F
---	---

1	Todos los días me levanto con mucho deseo de presentarme a mi trabajo.		
2	Soy optimista ante los acontecimientos que ocurren a diario en mi trabajo.		
3	Tengo la libertad de tomar decisiones en mi trabajo.		
4	Existen distractores en la oficina que dificultan mi trabajo.		
5	A mi jefe le importo como persona.		
6	Evito pedir permisos innecesarios.		
7	Actualmente he experimentado frustración en mi trabajo		
8	Esta institución es la mejor en su ramo.		
9	Asisto a mis labores con la disposición de trabajar.		
10	Confío plenamente en mi jefe inmediato.		
11	Cuando la institución organiza algún evento me gusta asistir.		
12	Cuando inicio algún trabajo lo concluyo.		
13	Estoy de acuerdo con la mayoría de las normas de la institución.		
14	Me gusta mucho las tareas que realizo.		
15	Mi jefe inmediato es justo conmigo.		
16	Me agrada el ambiente de mi oficina.		
17	Me gusta tanto mi trabajo que nunca desearía dejar la institución.		
18	Me molesto fácilmente cuando no son reconocidos mis esfuerzos.		
19	En esta institución existe el compromiso de realizar un trabajo con calidad.		
20	Realizo mi trabajo con mucho entusiasmo.		

V	F
---	---

21	Mucha gente desearía tener un trabajo como el que tengo.		
22	Me muestro indiferente con lo que les suceda a mis demás compañeros.		
23	Esta empresa me brinda la oportunidad de superarme laboralmente.		
24	El salario que devengo está acorde a mis necesidades básicas.		
25	Cuento con un ambiente agradable que permite realizar mis tareas sin ninguna dificultad.		
26	Me siento motivada (o) cuando reconocen mi trabajo.		
27	La mayor parte del tiempo me mantengo ocupada (o) en mis labores.		
28	Mis compañeros de trabajo se ven desmotivados.		
29	Me siento orgullosa (o) de trabajar en esta institución.		
30	Se me dificulta concentrarme en las tareas diarias.		
31	Hay compañeras (os) que les gusta perder el tiempo en sus labores.		
32	Mi estado de ánimo se mantiene estable la mayor parte del tiempo.		
33	Los ascensos en esta institución se basan en el desempeño.		
34	Puedo hablar con mi jefe siempre que lo necesito.		
35	Siempre que necesito ayuda para atender algún problema laboral sé a quién recurrir.		
36	Se me interrumpe cuando realizo mis tareas.		
37	Mantengo una actitud positiva en mis actividades diarias.		
38	Los procedimientos que debo realizar son muy burocráticos.		
39	Cuando mi jefe promete algo, lo cumple.		

Fuente: De León, J. (2005). *La desmotivación y las consecuencias en el desempeño laboral de los empleados en una institución pública* (Tesis de pregrado). Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.

Anexo 3



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS



No. _____

Fecha: _____

ENCUESTA

Instrucciones: Se le solicita que responda con sinceridad ya que la encuesta es anónima, completamente confidencial y no existen respuestas correctas e incorrectas.

A continuación, encontrará una serie de enunciados, responda marcando con una “x” en el número que mejor refleje su opinión, seleccionando una opción por cada enunciado. Indique en qué medida refleja lo que usted siente, empleando la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

No.	Enunciado	1	2	3	4	5
1	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.					
2	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.					
3	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.					
4	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo.					
5	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.					
6	Asumí más responsabilidades laborales que las que me correspondían.					

7	En mi trabajo pude separar las cuestiones principales de las secundarias.					
8	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.					
9	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo.					
10	Participé activamente en las reuniones laborales.					
11	Mi planificación laboral fue óptima.					
12	Cuando pude, realicé tareas laborales desafiantes.					
13	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de concentrarme en los aspectos positivos.					
14	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.					
15	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con personas que no pertenecían a la institución.					

Fuente: Gabini, S. (2017). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: una exploración empírica*. (Tesis de postgrado). Universidad Nacional de la Plata, Argentina.