

**UNIVERSIDAD MESOAMERICANA
SEDE QUETZALTENANGO
MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR**



PROYECTO PROFESIONAL

**TÁCTICAS Y ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN DOCENTE PARA EL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD MESOAMERICANA SEDE QUETZALTENANGO**

QUETZALTENANGO, JULIO DE 2021

**UNIVERSIDAD MESOAMERICANA
SEDE QUETZALTENANGO
MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR**



PROYECTO PROFESIONAL

TÁCTICAS Y ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN DOCENTE PARA EL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD MESOAMERICANA SEDE QUETZALTENANGO

QUETZALTENANGO, JULIO DE 2021

UNIVERSIDAD MESOAMERICANA
SEDE QUETZALTENANGO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR



CONSEJO DIRECTIVO

| | |
|-----------------------|---|
| Rector | Dr. Félix Javier Serrano Ursúa |
| Vicerrector | Dr. Luis Fernando Cabrera |
| Vicerrector Académico | Mgtr. José Francisco Rómulo Gallegos Alvarado |
| Secretaria General | Mgtr. Teresa García K-Bickford |
| Tesorera | Mgtr. Ileana Carolina Aguilar Morales |
| Vocal II | Mgtr. José Raúl Vielman Deyet |
| Vocal III | Mgtr. Luis Roberto Villalobos Quesada |

UNIVERSIDAD MESOAMERICANA
SEDE QUETZALTENANGO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR



CONSEJO SUPERVISOR SEDE QUETZALTENANGO

Dr. Félix Javier Serrano Ursúa

Mgtr. José Raúl Vielman Deyet

Mgtr. Miriam Verónica Maldonado Reyes

Mgtr. Ileana Carolina Aguilar Morales

Dra. Alejandra de León de Ovalle

Mgtr. Carlos Mauricio García Arango

Mgtr. Juan Estuardo Deyet

UNIVERSIDAD MESOAMERICANA
SEDE QUETZALTENANGO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES

MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR



AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES

Directora Académica
Sede Quetzaltenango.

Mgtr. Miriam Verónica Maldonado Reyes

Decana

Mgtr. Jessica Bethzabé Ureta de León

Director del Departamento
de Pedagogía y Ciencias de
la Educación

Mgtr. Fredy Odilio Argueta Rosal

**UNIVERSIDAD MESOAMERICANA
SEDE QUETZALTENANGO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES**

MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR



ESTUDIANTES

| | |
|---|------------------|
| Miriam Nohemí Hernández Rivera | 201927001 |
| Juan José Bernabé Solano | 201927002 |
| José Allan Heiler Elizondo Ramírez | 201927006 |
| Oscar Gabriel Sánchez Maldonado | 201927007 |
| Ana Patricia Hernández Menchú | 201927008 |

ASESOR (A)

Mgtr.: Gilda Isabel Barrios Bravo.



Quetzaltenango, 12 de febrero de 2021

El comité de Proyecto Profesional de la maestría en Docencia Superior autoriza el Proyecto Profesional:

Título del proyecto: Tácticas y estrategias de motivación docente para el departamento de Ciencias Humanas y Sociales universidad Mesoamericana sede Quetzaltenango.

De los maestrantes:

| Carné | Nombre |
|-----------|------------------------------------|
| 201927008 | Ana Patricia Hernández Menchu |
| 201927007 | Oscar Gabriel Sánchez Maldonado |
| 201927006 | José Allan Heiler Elizondo Ramírez |
| 201927001 | Miriam Nohemí Hernández Rivera |
| 201927002 | Juan José Bernabé Solano |

Y nombra como asesora a:

Mgtr. Barrios Bravo, Gilda Isabel

Comité de Proyecto Profesional:

Mgtr. Padre Orlando Pérez, Mgtr. María Karina Juárez, Mgtr. Miriam Maldonado

F

Mgtr. Frédy Argueta Rosal

Director del Departamento de Pedagogía y Ciencias de la Educación
Universidad Mesoamericana, sede Quetzaltenango



Quetzaltenango, 27 de julio 2021

Magister:

Fredy Odilio Argueta Rosal

Director del Departamento de Ciencias Humanas y Sociales

Maestría en Docencia Superior

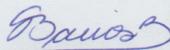
Universidad Mesoamericana

Respetable Magister Argueta:

De manera atenta me dirijo a usted para comunicarle que los estudiantes: **Juan José Bernabé Solano 201927002, Ana Patricia Hernández Menchú, 201927008, José Allan Heiler Elizondo Ramírez 201927006, Oscar Gabriel Sánchez Maldonado 201927007, Miriam Nohemí Hernández Rivera 201927001**, de la Maestría en Docencia Superior, culminaron satisfactoriamente el proyecto titulado: **TÁCTICAS Y ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN DOCENTE PARA EL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES, UNIVERSIDAD MESOAMERICANA, SEDE QUETZALTENANGO** y según los requerimientos que la Universidad Mesoamericana solicita para terminar el trabajo de investigación, se da por **Aprobado** dicho proyecto.

Por lo anterior también se le solicita nombrar un revisor, previo a optar el grado académico de Maestría en Docencia Superior.

Atentamente,



Mgts. Gilda Isabel Barrios Bravo
Asesora

Gilda Isabel Barrios B.
Psicóloga General
Colegiada No. 656

Quetzaltenango, 19 de agosto de 2021.

Mgtr. Fredy Argueta

Director, Departamento de Pedagogía y Ciencias de la Educación

Universidad Mesoamericana

Su despacho.

Respetable Director:

De manera atenta me dirijo a usted, para hacer de su conocimiento que revisé la tesis designada con el título: **"Tácticas y Estrategias de Motivación Docente para el Departamento de Ciencias Humanas y Sociales, Universidad Mesoamericana, Sede Quetzaltenango; llevada a cabo por los maestrantes:**

- Juan José Bernabé Solano Carné: 201927002
- Ana Patricia Hernández Menchú Carné: 201927008
- José Allan Heiler Elizondo Ramírez Carné: 201927006
- Óscar Gabriel Sánchez Maldonado Carné: 201927007
- Miriam Nohemí Hernández Rivera Carné: 201927001

Haciendo constar que cumplen con todos los requisitos solicitados por el departamento de Pedagogía y Ciencias de la Educación, por lo que la investigación, reúne la calidad científica, teórica y técnica requerida por Universidad Mesoamericana, sede Quetzaltenango.

Por lo anterior, hago constar que el proceso de **revisión** ha terminado y me permito emitir dictamen favorable, para que se le dé el trámite correspondiente.

Deferentemente,

Mgtr. Hanea Calderón

Revisora



CONTENIDO

| | |
|---|-----------|
| RESUMEN..... | 15 |
| ABSTRACT | 16 |
| 1. INTRODUCCIÓN..... | 17 |
| 2. ANTECEDENTES | 20 |
| 3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... | 28 |
| 3.1. Justificación | 31 |
| 3.2. Objetivos | 34 |
| 3.2.1. General | 34 |
| 3.2.2. Específicos | 34 |
| 3.3. Variables..... | 35 |
| 3.3.1. Motivación en el trabajo o motivación laboral..... | 35 |
| 3.3.2. Docente universitario | 35 |
| 3.4. Alcances y limitaciones..... | 36 |
| 3.4.1. Alcances | 36 |
| 3.4.1.1. Ámbito geográfico | 36 |
| 3.4.1.2. Ámbito institucional | 37 |
| 3.4.1.3. Ámbito personal | 37 |
| 3.4.1.4. Ámbito temporal | 37 |
| 3.4.1.5. Ámbito temático..... | 37 |
| 3.4.2. Limitaciones | 38 |
| 4. MARCO TEÓRICO..... | 39 |
| 4.1. Motivación en el trabajo | 39 |
| 4.1.1. Motivación..... | 39 |
| 4.1.2. Motivación en el trabajo..... | 40 |
| 4.1.3. Motivación en el entorno del trabajo educativo | 41 |

| | |
|---|-----------|
| 4.2. Teorías sobre la motivación laboral..... | 42 |
| 4.2.1. Teoría Jerarquía de las Necesidades de Maslow | 42 |
| 4.2.2. Teoría de los dos Factores de Herzberg..... | 43 |
| 4.2.3. La Teoría de McClelland..... | 44 |
| 4.2.4. Teoría de la Expectativa de Vroom | 45 |
| 4.2.5. Teoría del Establecimiento de las Metas | 46 |
| 4.3. Tipos de motivación | 46 |
| 4.3.1. Motivación extrínseca | 47 |
| 4.3.2. Motivación intrínseca | 48 |
| 4.3.3. Automotivación | 49 |
| 4.3.4. Incentivos motivacionales | 50 |
| 4.4. El líder motivador | 52 |
| 4.4.1. ¿Cómo puede identificar a un líder motivador?..... | 52 |
| 4.4.2. Un líder motivador trabaja en conseguir los resultados propuestos..... | 53 |
| 4.5. La satisfacción en el trabajo | 54 |
| 4.6. Tácticas y recursos de motivación | 56 |
| 4.6.1. Docente | 60 |
| 4.6.2. Docente universitario | 61 |
| 4.6.3. Formación docente..... | 62 |
| 4.6.4. Formación en competencias del docente universitario | 62 |
| 4.6.5. Práctica docente | 63 |
| 4.6.6. El docente como sujeto en la educación | 64 |
| 4.6.7. Características del docente universitario | 65 |
| 4.6.8. Características del docente del siglo XXI | 66 |
| 4.6.9. La función del docente en la educación superior | 68 |
| 5. <i>MÉTODO</i>..... | 74 |
| 5.1. Metodología | 74 |
| 5.2. Diseño | 74 |
| 5.3. Sujetos..... | 75 |

| | |
|--|-----------|
| 5.4. Instrumentos | 75 |
| 5.4.1. El Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT) | 76 |
| 5.4.2. Instrumento de validación..... | 77 |
| 5.5. Proceso | 78 |
| 5.5.1. Presupuesto..... | 79 |
| 5.5.2. Cronograma de actividades..... | 80 |
| 6. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS | 82 |
| 6.1. Datos adicionales de la población obtenidos durante la realización del | |
| Cuestionario de Motivación Laboral CMT | 82 |
| Tabla 1-4..... | 82 |
| <i>Tabla 2-4</i> | 83 |
| <i>Tabla 3-4</i> | 84 |
| <i>Tabla 4-4</i> | 85 |
| 6.2. Resultados Cuestionario de Motivación para el Trabajo CMT | 86 |
| <i>Gráfica 1-18</i> | 87 |
| <i>Gráfica 2-18</i> | 89 |
| <i>Gráfica 3-18</i> | 91 |
| <i>Gráfica 4-18</i> | 93 |
| <i>Gráfica 5-18</i> | 95 |
| <i>Gráfica 6-18</i> | 97 |
| <i>Gráfica 7-18</i> | 99 |
| <i>Gráfica 8-18</i> | 101 |
| <i>Gráfica 9-18</i> | 103 |
| <i>Gráfica 10-18</i> | 105 |
| <i>Gráfica 11-18</i> | 107 |
| <i>Gráfica 12-18</i> | 109 |
| <i>Gráfica 13-18</i> | 110 |
| <i>Gráfica 14-18</i> | 112 |
| <i>Gráfica 15-18</i> | 114 |
| <i>Gráfica 16-18</i> | 116 |
| <i>Gráfica 17-18</i> | 118 |
| <i>Gráfica 18-18</i> | 120 |

| | |
|--|------------|
| 6.3. Resultados de la encuesta de validación para el taller "Motivar para Trascender" | |
| Estrategias y Recursos de Motivación Laboral | 120 |
| <i>Gráfica 1-5.....</i> | <i>122</i> |
| <i>Gráfica 2-5.....</i> | <i>123</i> |
| <i>Gráfica 3-5.....</i> | <i>124</i> |
| <i>Gráfica 4-5.....</i> | <i>125</i> |
| <i>Gráfica 5-5.....</i> | <i>126</i> |
| 7. ANÁLISIS DE RESULTADOS | 127 |
| 8. PROYECTO..... | 131 |
| MANUAL DE TÁCTICAS Y ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN DOCENTE | 131 |
| 8.1. Presentación..... | 131 |
| 8.2. Área de aporte del Manual de Tácticas y Estrategias de Motivación Docente.. | 132 |
| 8.2.1 Área cognitiva..... | 132 |
| 8.2.2 Área socio-afectiva | 132 |
| 8.3. Objetivos | 133 |
| 8.3.1. Objetivo general | 133 |
| 8.3.2. Objetivos específicos | 133 |
| 8.4. Tácticas y estrategias de motivación docente..... | 134 |
| RECONOCIMIENTOS POR EXCELENCIA..... | 134 |
| FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN..... | 137 |
| CELEBRACIONES DE METAS Y VIDA..... | 140 |
| TRAYECTORIA DOCENTE..... | 143 |
| REUNIR Y CONVIVIR PARA SIEMPRE SONREÍR | 145 |
| ACTIVIDADES RECREATIVAS | 147 |
| REALIMENTACIONES REGULARES | 149 |
| DESCUENTO CON PROVEEDORES..... | 151 |
| 9. CONCLUSIONES | 154 |

| | |
|--|------------|
| 10. RECOMENDACIONES | 155 |
| 11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 156 |
| ANEXO | 161 |
| A. Tablas de respuestas de CTM | 161 |
| A. 1. Tácticas y Estrategias de motivación en el trabajo docente Condiciones Motivacionales Internas <i>Quetzaltenango, 19 al 25 de abril de 2021</i> | 161 |
| A. 2. Tácticas y Estrategias de motivación en el trabajo docente Medios Preferidos Para Obtener Retribución en el Trabajo <i>Quetzaltenango, 19 al 25 de abril de 2021</i> | 163 |
| A. 3. Tácticas y Estrategias de motivación en el trabajo docente Condiciones Motivacionales Internas <i>Quetzaltenango, 19 al 25 de abril de 2021</i> | 165 |
| B. Encuesta de Validación Para el Taller | 167 |
| C. Enlaces de evidencias del trabajo realizado..... | 168 |
| D. Evidencias de aplicación del taller | 188 |

RESUMEN

La motivación es lo que impulsa al individuo a realizar una determinada actividad o a responder con un comportamiento u otro ante una situación concreta. Actualmente, se enfrenta un contexto de acontecimientos adversos que vulneran el bienestar y desempeño docente, estos pueden modificar sus creencias de valor hacia la educación e incluso sentirse desmotivados.

De acuerdo con los resultados del cuestionario de motivación laboral se evidenció que se requieren mejorar las condiciones motivacionales externas relacionadas con los incentivos institucionales que proporciona el Departamento de Ciencias Humanas y Sociales y donde se propone involucrar áreas como el Departamento de Apoyo Pedagógico y el Departamento de Calidad Institucional de la Universidad Mesoamericana, sede Quetzaltenango, con la finalidad de sinergizar esfuerzos para incrementar los contextos de motivación laboral dentro del quehacer educativo de los docentes.

Por lo que, con base en la investigación se presentan diferentes tácticas y estrategias de motivación que tiene como finalidad mejorar los contextos de trabajo, capaces de estimular un mejor desempeño académico en los docentes pues, al estar motivado aportará mayor productividad, y la consecución de sus objetivos individuales, así como los objetivos generales del Departamento de Ciencias Humanas y Sociales de la Universidad.

Palabras clave: Motivación en el trabajo, docente, tácticas y estrategias.

ABSTRACT

Motivation is what thrives a person to achieve a specific activity or to response with a different behavior in the face of a problem or situation. Nowadays, we are facing adverse events that infringe the well-being and performance of a teacher, who can modified their beliefs and values towards education and even feel unmotivated.

The survey's results about labor motivation showed that immediate improvements in the external motivational conditions and the institutional incentives of the Human and Social Science department were necessary. So, we propose to implicate areas like the Pedagogical Support Department and the Institutional Quality Department of Mesoamerican University, Campus Quetzaltenango, to synergize efforts to increase the motivational labor context into the teachers' field of education.

Therefore, based on the investigation we present different tactics and motivational strategies that has as a purpose improve the work context, capable of stimulate a better teacher's academic performance, since more motivation more productivity and their attainment individual and general objectives from the Human and Social Science Department of the University.

Keywords: Motivation at work, Teacher, tactics and strategies.

1. INTRODUCCIÓN

La motivación es el conjunto de factores internos o externos que determinan, en parte las acciones de un individuo. Con esto se hace evidente la trascendencia que tienen los entornos motivacionales dentro de la vida. La motivación establece las causas o razones extrínsecas e intrínsecas que mueven a las personas a realizar una tarea o actividad, es básicamente un impulso que potencialice las energías que mueven a alguien a alcanzar una meta.

La motivación entonces está ligada a los intereses, gustos y tendencias personales, los cuales se trasladan al ámbito laboral convertidas en vocación y deseos de crecimiento personal. En este sentido, migran del mundo personal al profesional y es a través del trabajo que se pretende no solo satisfacer necesidades básicas, sino que también cumplir metas personales, alcanzar estabilidad y sentirse realizado. Por ello las instituciones encuentran en la motivación del trabajo, la fórmula para mantener a sus colaboradores inspirados a través de un ambiente organizacional agradable.

La búsqueda de satisfacción dentro del trabajo es un elemento indispensable del ser humano que trata de darle sentido a la vida a través de la labor que realiza, con lo que se alcanza la autorrealización. En el caso de las personas que ejercen la labor docente a nivel universitario, el deseo de plenitud y la búsqueda de bienestar por medio del trabajo permanecen activas al igual que en cualquier otra profesión. Los docentes universitarios requieren de estímulos e incentivos que les permitan saber que están haciendo un buen trabajo y que a su vez fortalezcan la confianza en sí mismos y la autodeterminación.

En este punto se pueden observar dos variables fundamentales a considerar, por un lado, la motivación en el trabajo o motivación laboral, que representa la capacidad que tiene una institución para mantener comprometidos a sus colaboradores con los fines institucionales y que además es un elemento que debe ser analizado y estudiado a fin de concatenar los deseos e intereses personales con las aspiraciones profesionales, así también se encuentra en el docente universitario, que ocupa un rol trascendental dentro de la sociedad al ser un formador de futuras generaciones, pero que a su vez necesita encontrar los incentivos y alicientes necesarios para desempeñar su labor con éxito.

En Universidad Mesoamericana, los docentes, son acompañados por los Decanos, Directores y Coordinadores, quienes lideran los procesos administrativos del quehacer docente. Ellos, junto con las condiciones laborales son quienes generan contextos motivadores, factor que permite alcanzar los objetivos de cada unidad académica. Sin embargo, con la llegada de la pandemia se ha experimentado un distanciamiento con las autoridades administrativas, el cual ha ocasionado escasa retroalimentación y seguimiento de los procesos académicos, afectando los procesos de validación y reconocimiento del trabajo docente y con ello menguando la motivación laboral del docente.

El proyecto realizado pretende establecer los tipos de motivación en el trabajo de los docentes del Departamento de Ciencias Humanas y Sociales de la Universidad Mesoamericana sede Quetzaltenango para mejorar los efectos en las categorías motivacionales. Así como identificar las tácticas y estrategias de motivación laboral para mejorar los factores motivacionales en los docentes.

El propósito del proyecto es desarrollar tácticas y estrategias de motivación en el trabajo docente para la creación de ambientes agradables y la autorrealización de los docentes universitarios y para alcanzar los objetivos mencionados se realizó la aplicación del Cuestionario de Motivación Para el Trabajo CMT cuya finalidad es evaluar las distintas condiciones motivacionales referentes al ámbito laboral. Se obtuvieron resultados que reflejaron la necesidad de promover a través de la administración ambientes motivacionales que mejoren las condiciones de los docentes del departamento.

Se determina que es importante tomar en cuenta las necesidades motivacionales de los docentes del Departamento y estructurar un manual de tácticas y estrategias de motivación en el trabajo con la finalidad de brindar ambientes motivadores que estimulen y potencien la práctica docente.

Se recomienda Involucrar al personal administrativo con relación directa hacia los docentes del departamento para que la aplicación de las tácticas y estrategias de motivación sean ejecutadas con un enfoque sinérgico capaz de construir ambientes motivadores y de trascendencia laboral.

Al existir las dificultades para realizar un taller presencial se utilizaron plataformas digitales que permitieron compartir la información sobre las tácticas y estrategias que motivan al docente a mejorar el desempeño deseado, además la socialización del material permite que sea consultado en diferentes momentos para aplicarlo al ser requerido por los participantes.

2. ANTECEDENTES

Inga (2019), en la tesis titulada Motivación profesional y desempeño docente en la carrera de contabilidad-finanzas, Universidad Peruana de los Andes, Filial Lima, 2019; donde los objetivos fueron determinar la relación entre la motivación profesional y el desempeño docente en la carrera de contabilidad y finanzas de la Universidad Peruana de los Andes, para determinar la relación entre la motivación profesional interna y desempeño docente y precisar la relación entre motivación profesional interna y desempeño docente. La población fue de 100 docentes con una muestra de 80 profesionales de ambos sexos con los siguientes criterios de inclusión, docentes de la Carrera de Contabilidad y Finanzas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes con diez ciclos académicos de docencia. La estadística utilizada fue de tipo correlacional y rho de Spearman con un tipo de investigación cualitativa y de nivel relacional. Donde se concluyó que no existe relación entre la motivación y el desempeño laboral, se encontró que no existe relación entre la motivación profesional interna y el desempeño del docente, que no existe relación entre la motivación externa y el desempeño del docente; también se recomendó se realice un estudio de nivel correlacional para verificar que las dimensiones vinculadas al desempeño docente, valores, métodos de enseñanza y sistema de evaluación no se correlacionan con la motivación en el campo profesional.

La tesis representa un aporte fundamental para la investigación que se pretende realizar pues se encamina a determinar la relación entre motivación profesional interna y desempeño docente, lo que permite comparar resultados y tomar como fuente de apoyo para fundamentar la importancia del estudio de la motivación a nivel profesional

y especialmente en el rendimiento docente. Por tal motivo se concluye que los estudios sobre motivación profesional constituyen herramientas fundamentales en el proceso de construcción de la investigación.

Moncada (2019), en la investigación titulada Motivación laboral y desempeño laboral en docentes universitarios de una institución educativa privada en Lima Metropolitana. El objetivo planteado fue conocer cómo se expresa la motivación laboral y el desempeño laboral en los docentes universitarios de una institución educativa privada de Lima Metropolitana; la población fue de 16 docentes con los siguientes criterios de exclusión, docentes de educación superior, de 2 a 5 años de práctica y de ambos sexos; la investigación fue de tipo cualitativa y método de fenomenología hermenéutica. En la investigación se concluyó que la motivación en docentes universitarios se encuentra principalmente vinculada con el reconocimiento económico a recibir, sobre el reconocimiento social; además de no sentirse cómodos con el ambiente físico y el poco interés recibido por los superiores el objetivo de la enseñanza a los alumnos, la facilidad de actualizarse y las capacitaciones recibidas en la institución educativa son factores motivacionales, los docentes manifiestan poco interés por asumir nuevos retos a causa de las cantidades de actividades administrativas que realizan y pocos recursos herramientas para trabajar con los alumnos. También se recomienda que en futuras investigación se realicen entrevistas a docentes como herramienta de investigación y generar investigaciones con poblaciones mayores.

Gallegos (2018), en la investigación titulada Motivación laboral y desempeño docente en la facultad de educación de la UNA-PUNO, se presenta una investigación descriptiva correlacional, de revista de investigación de la Escuela de Posgrado UNA; la cual tiene por objeto determinar la relación entre motivación laboral y desempeño laboral en 77 docentes de la Facultad de Educación de la UNA Puno, en el año 2018. Para medir la motivación laboral se elaboró un cuestionario de 30 ítems en el que se determinó la consistencia interna-Alpha de Cronbach del instrumento total y de cada uno de los ítems con un índice de confiabilidad equivalente a 0.82. Para la evaluación de desempeño docente se tomaron en cuenta los resultados obtenidos por la oficina académica universitaria correspondiente al año 2014. Los resultados muestran que en la primera dimensión de la variable motivación, relacionada a factores de higiene el 59.1% de docentes manifiestan alta satisfacción. En la segunda dimensión eminentemente motivadora como son el reconocimiento, crecimiento y satisfacción laboral se evidencia que el 79.5% de docentes muestran alta motivación. Los mismos porcentajes se observan en la evaluación de la motivación final que reúne las dos dimensiones estudiadas. En cuanto al desempeño docente global un 77.3% en la categoría bueno. Se concluye que existe una correlación baja con tendencia positiva entre las variables.

Se puede concluir que los docentes manifiestan alta satisfacción, con respecto a factores de higiene que no garantizan la plena motivación, los factores motivadores que están asociados a experiencias satisfactorias como reconocimiento, crecimiento y satisfacción laboral se evidencian mayoritariamente en los docentes que muestran alta

motivación. Los docentes estudiados muestran buen desempeño. Existe correlación baja con tendencia positiva entre la motivación laboral y el desempeño docente.

Esta investigación permite establecer condiciones motivacionales a utilizar en el desarrollo de estrategias que faciliten la motivación docente por medio del reconocimiento social, el crecimiento y satisfacción laboral.

Guerra y Santoyo (2012), en la tesis titulada estudio correlacional del desempeño docente y el tipo de motivación. El propósito fue identificar si existe correlación entre el desempeño docente y el tipo de motivación (intrínseca y extrínseca) que presentan los profesores de una institución de educación superior. El diseño fue el descriptivo correlacional.

Trabajó con una muestra de 98 profesores de una institución de Educación Superior, a los cuales se les aplicó la escala de significado del Trabajo con una confiabilidad de 0,898 y 0.904 por alpha de Crobach, además se utilizó los resultados de la escala de opinión estudiantil la cual fue aplicada a 1291 alumnos de la Licenciatura con un índice de confiabilidad de 0.87 por alpha de Crobach, se correlacionaron ambos resultados y a partir de estos resultados se logró concluir que los profesores de esta institución no tienen correlación significativa entre el alto desempeño y la motivación intrínseca.

Estudio que evidencia que la motivación docente es un elemento fundamental para lograr la satisfacción en el trabajo y asegurar los procesos pedagógicos, motivación que hace referencia a estímulos externos, como calificaciones, dinero o

afecto. Aporte que será de gran ayuda para el desarrollo de la investigación ya que, hay elementos importantes a considerar.

Lozano-Paz y Reyes-Bossio (2017), en la investigación realizada en el departamento de psicología en la Universidad Privada de Lima buscan comprender cómo se presenta la autoeficacia y el *engagement* laboral en docentes de esa carrera. Para alcanzar dicho objetivo se realizaron entrevistas a profundidad a siete docentes. A partir de ellas se puede comprender qué tipo de factores personales les han servido a estos docentes en el ejercicio de su profesión y también con qué se encuentran ellos el *engaged* que se es una palabra del inglés que se puede traducir como ‘compromiso’ o ‘fidelidad’. Ésta es usada en el mundo organizacional para hacer referencia a un nivel de compromiso e implicación que obtiene un trabajador con la empresa en donde presta sus servicios, además, se puede considerar como un estado de realización positivo que experimenta una persona en relación con el trabajo. Finalmente, las conclusiones a las cuales se llegó es que los docentes son autoeficaces, pues evalúan sus capacidades como su entorno para poder alcanzar el objetivo. Y también se halló que se encuentran *engaged* con su labor de docencia, esto debido a la interacción que tienen con sus estudiantes pues investigan más y se mantienen actualizados en su campo profesional. Uno de los factores que más influye en el desempeño del docente es el estrés, así pues los autores hacen referencia de los libros de Esteve (1994), Marín & Paredes (2002), Quaas (2006), Sánchez de Gallardo & Mantilla de Gil (2005) y además de Zavala (2008), que logran evaluar de qué manera esta variable afecta el desempeño del docente, además de eso, señalan que este factor puede afectar el aspecto académico, llegando a ser un motivo trascendental en la transmisión de

conocimiento, metodología, evaluación y actualización de conocimientos sea influenciada de manera negativa, por lo que se verá reflejado en el rendimiento de los estudiantes.

La investigación realizada por Lozano-Paz y Reyes-Bossio (2017), tiene una metodología cualitativa en la que los investigadores se concentran en las vivencias de los participantes tal y como fueron sentidas y experimentadas por los docentes, así pues, se pretende comprender la perspectiva de cada docente frente al ejercicio de su profesión. Lozano-Paz y Reyes-Bossio (2017), citan a Hernández, Fernández y Baptista (2010), quienes afirman que el enfoque cualitativo tiene como objetivo reconstruir las experiencias de cada actor en un sistema social.

A partir de las entrevistas y el trabajo de investigación realizado por Lozano-Paz y Reyes-Bossio (2017), se puede mencionar que los docentes son seres autoeficaces, pues evalúan sus capacidades y evalúan la situación en la cual se encuentran para ver de qué manera van a alcanzar su objetivo. Asimismo, se evidencian el *engaged* con la actividad que se realiza como docente, y no tanto con la institución, pues muchos señalaron sentirse incómodos por las normas de exigencia y por la poca comunicación que se tiene con las autoridades, factor que emocionalmente afecta, pues una persona necesita sentirse apoyada y escuchada en su lugar de trabajo, lugar en el cual pasa una gran cantidad de tiempo al día. Es importante recalcar que ellos se sienten *engaged* con su labor de docente, pues los involucra más con su actividad y con su vocación, además, como se señalan anteriormente, se presentan conductas proactivas y de iniciativa personal.

Todo eso combinado con lo encontrado en esta investigación, se pueden mencionar los vínculos que existen entre las variables de autoeficacia general y *engagement* laboral.

Se pueden tomar como referencia este estudio dentro de las carreras de la facultad de Ciencias Humanas y Sociales, pues poseen un contexto similar, además Universidad Mesoamericana cuenta con similitudes como, por ejemplo, los docentes que trabajan en otras facultades, pueden ver necesario este enfoque al requerir el fortalecimiento a nivel anímico y emocional a nivel institucional y ver qué niveles de *engagement* poseen dentro de la misma y con sus estudiantes.

Castro (2014), a través de su tesis Relación entre desempeño docente y satisfacción laboral de profesores de tiempo parcial de la facultad de humanidades de la Universidad De San Carlos De Guatemala. El objetivo del estudio fue establecer si existe una relación entre el desempeño docente y satisfacción laboral del profesor de tiempo parcial de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sede central, jornadas sábado y domingo. El enfoque que se utilizó fue descriptivo correlacional. Así también, el coeficiente de correlación de Pearson para encontrar si la relación entre las dos variables puede representarse por una línea recta y su significancia. La muestra la conformaron los 36 docentes de ambos sexos que respondieron por completo la encuesta y escala de Likert, que imparten diferentes cursos. Los instrumentos que se utilizaron fueron una encuesta estructurada de cinco preguntas de respuesta libre orientadas a identificar la actitud del docente en cuanto al clima donde se desenvuelve y una escala tipo Likert conformada por dieciocho ítems, cada uno, enfocado a conocer el nivel de satisfacción laboral. Mientras que para el

desempeño docente se utilizó la evaluación individual que se realizó durante el año 2012, por parte del Comité de Evaluación de Docente en la Facultad de Humanidades. Con lo que se llegó a la conclusión de que la satisfacción laboral es un factor importante en el desempeño docente, por lo que debe ser indagada periódicamente paralelo a las evaluaciones de desempeño docente en las distintas sedes y jornadas de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Al mismo tiempo se recomienda nombrar por parte de la decanatura de la Facultad, una comisión que conjuntamente con la Comisión de Evaluación Docente, lleve a cabo monitoreos para conocer la satisfacción laboral del cuerpo de docentes en las diferentes sedes y jornadas de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, realizando simultáneamente procesos de documentación que se publiquen.

La investigación realizada por Castro amplía los panoramas del desempeño docente y su relación con la satisfacción laboral. Establece las bases para conocer la influencia de la satisfacción laboral y su incidencia con la docencia, esto es en esencia un aporte al conocimiento de la motivación como elemento fundamental en la labor docente y del docente como tal al desempeñar su trabajo. Se puede concluir entonces que existe una relación estrecha entre satisfacción laboral y desempeño docente. Lo que define los rumbos de la investigación que se pretende realizar.

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La motivación se refiere al estado interno de la persona que permite mantener, dirigir y conducir las conductas hacia las metas deseadas o los objetivos establecidos, esta incluye un proceso por el cual se determinan las metas y acciones requeridas para lograrlas, además permite que el comportamiento posea una razón o propósito. Aunque es importante reconocer que la motivación es dinámica y relativa a las energías de cada persona es un estado que se presenta en todos los individuos.

La motivación laboral o motivación en el trabajo es la capacidad que tiene una institución para mantener a sus colaboradores comprometidos para que se creen equipos de trabajo efectivos, esto se traduce en el logro de los objetivos establecidos, un clima organizacional constructivo y crear condiciones para que el personal sea proactivo y participativo. Estas son condiciones laborales que debe crear la institución con acciones ejecutadas por los líderes de trabajo. Las condiciones motivadoras son perceptibles por el acompañamiento que el colaborador recibe de los elementos responsables de la institución.

La motivación en el trabajo es uno de los estados motivacionales de importancia para la persona, pues por medio del trabajo que se pueden cumplir metas personales, familiares y laborales propiamente; sin embargo, en el trabajo deben existir algunas condiciones para mantener la motivación por largos periodos de tiempo, condiciones como los incentivos, las condiciones laborales, una remuneración proporcional a la carga de trabajo y los beneficios sociales que proporciona. Estas condiciones junto con

las condiciones motivacionales internas permiten que los colaboradores realicen el trabajo.

En el trabajo universitario, un docente es un profesional de una rama específica del conocimiento y además posee dominios didácticos y pedagógicos que le permiten impartir clases a un grupo de estudiantes, generalmente los docentes universitarios realizan el trabajo de forma independiente y con tiempo concretos, por lo que las condiciones en el trabajo limitan la convivencia y la oportunidad de experimentar los beneficios del trabajo que desempeña.

En la Universidad Mesoamericana, institución de educación superior, los docentes, como colaboradores, son acompañados por los Decanos, Directores y Coordinadores, quienes lideran los procesos administrativos del quehacer docente. Ellos, junto con las condiciones laborales son quienes generan contextos motivadores, factor que permite alcanzar los objetivos de cada unidad académica.

En el Departamento de Ciencias Humanas y Sociales, con la llegada de la pandemia se ha experimentado un distanciamiento con las autoridades administrativas, al existir poca realimentación y seguimiento en los procesos propios de la unidad académica, factores que afectan en los procesos de formación y crecimiento, supervisión, promoción, sentido de logro, de afiliación y pertenencia, reconocimiento, crecimiento profesional y sentido de autonomía. Condiciones que al ausentarse de los procesos laborales afecta en las demostraciones de aceptación de la autoridad, reconocimiento y validación del trabajo de los docentes.

Estas condiciones junto con los cambios abruptos de la labor docente creados por el confinamiento; como la adaptación a los nuevos procesos de aprendizaje, el aislamiento social e incertidumbre laboral crea un ambiente desmotivador. Por lo que permite cuestionar ¿Cuáles son los tipos de motivación en el trabajo docente del Departamento de Ciencias Humanas y Sociales de la Universidad Mesoamericana sede Quetzaltenango?

3.1. Justificación

La motivación es un elemento que se encuentra presente en todos los momentos de la vida del ser humano, permite potencializar el desarrollo de sus actividades a la vez que brinda satisfacción al realizarlas. Entender la importancia de la motivación ayuda a orientar las actividades para convertirlas en propósitos con sentido y significado, para comprender mejor este término se define la motivación como el conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona. (Real Academia Española, 2020, definición 2)

Ahora bien, así como la motivación es fundamental dentro de la cotidianidad, representa un punto de apoyo que mejora el rendimiento y permite elevar los niveles de eficiencia y eficacia laborales, para esto Medrano (2017), plantea que alcanzar altos niveles de desempeño parece una exigencia incuestionable en la actualidad para todos, y que el grado de satisfacción y motivación juega un papel muy importante para lograr este propósito. Un acorde nivel de motivación laboral permitirá un mayor grado de satisfacción en la ejecución de las actividades propias del trabajo, generando así actitudes positivas.

Dentro de la educación se considera que la motivación del docente está relacionada con el rendimiento y la disposición de aprender de los estudiantes. Cuando un docente se presenta ante estudiantes motivado, entusiasmado y con los mejores ánimos los estudiantes se contagian y aprenden mejor. Esto permite mejorar no solo el rendimiento laboral, sino que también, el ambiente dentro del salón de clases y el clima laboral entre docentes.

Cuando un docente está motivado es proactivo, busca la manera de innovar y promover la participación del estudiante, con lo que se alcanzan las competencias educativas. Para Ocaña (2015), el docente universitario debe permanecer en constante búsqueda de una formación de competencias laborales que lo lleven hacia una pedagogía profesional en la educación superior, puesto que no es posible concebir el proceso de enseñanza-aprendizaje en la actualidad sin que se estimule la creatividad de los estudiantes, la participación activa en el proceso de apropiación de los conocimientos, la mayor ejercitación en el aprendizaje autónomo, y el enfoque curricular por competencias.

Al tomar en cuenta que la motivación tiene beneficios amplios dentro de la educación, se hace fundamental desarrollar un proyecto que busque promover la motivación en el trabajo docente del Departamento de Ciencias Humanas y Sociales de la Universidad Mesoamericana sede Quetzaltenango. Con lo cual, se pretende promover diferentes tácticas y recursos de motivación que mejoren las condiciones motivacionales intrínsecas, así como las extrínsecas y al mismo tiempo, que se trabaje la incentivación para potencializar el rendimiento académico de los docentes y se vea reflejado en el aprendizaje de los estudiantes.

Las tácticas y estrategias motivacionales están directamente relacionadas con el éxito académico porque se centra en el docente, el cual es el motor de los procesos de aprendizaje. Estas se pretenden desarrollar para favorecer el rendimiento docente y brindan a los administrativos herramientas que permiten elevar el bienestar de sus subalternos, al mismo tiempo se incrementa el compromiso y la implicación con la institución.

Si se eleva el nivel de motivación en los profesionales que imparten docencia en el departamento de Ciencias Humanas y Sociales se beneficiaría a todos estos docentes, así como a los estudiantes del departamento. El clima laboral y educativo mejoraría, las competencias se alcanzarían con mayor efectividad y el rendimiento académico se potenciaría de una forma más objetiva. El resultado será la excelencia académica a través de la motivación docente.

Cabe resaltar que la utilización de tácticas y estrategias motivacionales tiene grandes beneficios en la vida de los profesionales que laboran para cualquier institución educativa. El reconocer los logros de los empleados, el desarrollo de metas claras que incluyan incentivos, la apertura y apoyo al trabajo docente, el diálogo y la comunicación son vitales para la motivación de los profesionales y estos a su vez son el motor del desarrollo y alcance de metas institucionales.

3.2. Objetivos

3.2.1. General

- Analizar los tipos de motivación en el trabajo de los docentes del Departamento de Ciencias Humanas y Sociales de la Universidad Mesoamericana sede Quetzaltenango para mejorar los efectos en las categorías motivacionales a través de la implementación de tácticas y estrategias de motivación en el trabajo.

3.2.2. Específicos

- Medir las categorías de motivación laboral en los docentes del Departamento de Ciencias Humanas y Sociales de la Universidad Mesoamericana sede Quetzaltenango para proporcionar un manual que contenga estrategias capaces de mejorar la motivación en los docentes.
- Estudiar las categorías motivacionales que mejoran el trabajo docente en el Departamento de Ciencias Humanas y Sociales de la Universidad Mesoamericana sede Quetzaltenango para proponer un manual de motivación.
- Identificar las tácticas y estrategias de motivación laboral para mejorar los factores motivacionales en los docentes del Departamento de Ciencias Humanas y Sociales de la Universidad Mesoamericana sede Quetzaltenango.

3.3. Variables

3.3.1. Motivación en el trabajo o motivación laboral

Pereira (2009), en la publicación “Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo” hace referencia a Santrock (2002), quien dice que la motivación es “el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido”.

Pereira (2009), cita a Ajello (2003), quien señala que la motivación debe ser entendida como la trama que sostiene el desarrollo de aquellas actividades que son significativas para la persona y en las que esta toma parte. Por consiguiente, en un plano educativo, la motivación debe ser considerada como la disposición positiva que va a ayudar a aprender y continuar haciéndolo de una forma autónoma durante un determinado período de tiempo.

3.3.2. Docente universitario

Ureña y Rodríguez (2017), mencionan que el docente universitario está enfocado en una serie de competencias que debe de llenar para lograr los objetivos de la educación y por consiguiente las competencias de los estudiantes, además de una serie de habilidades que, basadas en el estudio, se deben de poseer, estas son comunicación clara y segura, actitud entusiasta y empatía con los estudiantes. Además, las prácticas docentes que los universitarios consideraron más relevantes implican la vinculación de la teoría y la práctica, clases dinámicas e interactivas y uso de experiencias reales.

3.4. Alcances y limitaciones

3.4.1. Alcances

- Medir los tipos de motivación laboral en los docentes en el Departamento de Ciencias Humanas y Sociales de la Universidad Mesoamericana sede Quetzaltenango.
- Conocer las categorías de motivación para mejorar en los docentes del Departamento de Ciencias Humanas y Sociales de la Universidad Mesoamericana sede Quetzaltenango.
- Generar tácticas de motivación que mejoren las categorías de motivación según los resultados de la medición.
- Establecer y proporcionar estrategias de motivación en el trabajo con la finalidad de mejorar los factores de motivación laboral.

3.4.1.1. Ámbito geográfico

Ciudad de Quetzaltenango, departamento de Quetzaltenango, también conocida como Xelajú, que corresponde a su nombre original en idioma k'iche, bajo los diez señoríos o diez cerros en referencia a las montañas que le rodean. Es la segunda ciudad más importante de Guatemala, ubicada a 2,333 metros sobre el nivel del mar en el altiplano guatemalteco, a 206 Km al noroeste de la capital. Según el censo realizado por el INE (Instituto Nacional de Estadística), la población durante el 2020 asciende a un total de 896,402 habitantes, adicional se debe tomar en cuenta la población flotante, que se genera de las actividades comerciales, educativas y laborales, contando con sedes de las universidades más prestigiosas del país y su oferta educativa.

3.4.1.2. Ámbito institucional

Departamento de Pedagogía y Ciencias Humanas y Sociales de Universidad Mesoamericana.

3.4.1.3. Ámbito personal

El proyecto planteado se ejecuta con administrativos que tienen atención directa a los docentes del Departamento de Pedagogía y Ciencias Humanas y Sociales de Universidad Mesoamericana. Estos departamentos son: Apoyo Pedagógico, Calidad Institucional, Dirección del del Departamento de Pedagogía y Ciencias Humanas y Sociales, Dirección Académica y Vicerrectoría.

3.4.1.4. Ámbito temporal

Para el desarrollo de la investigación, creación y ejecución del proyecto se establece una temporalidad de 5 meses de trabajo, periodo comprendido entre los meses de febrero a junio de 2021.

3.4.1.5. Ámbito temático

Para el sustento teórico del proyecto se investigó sobre los aspectos relevantes de la motivación dentro de los contextos laborales, para lo que se profundizó en los siguientes temas como referencia para la ejecución del tratamiento:

- Motivación en el trabajo
- Tácticas y estrategias de motivación
- Docente universitario

3.4.2.Limitaciones

- Falta de participación de docentes del departamento para contestar el cuestionario propuesto.
- Por la aplicación de las estrategias virtuales podría existir poca participación de los docentes en la ejecución de la sesión a desarrollar.
- Algunos factores motivacionales están relacionados a la integración y las relaciones sociales que no pueden generarse en contextos virtuales.
- Factores motivacionales relacionados con la cultura organizacional de la Universidad.

4. MARCO TEÓRICO

4.1. Motivación en el trabajo

4.1.1. Motivación

La motivación está constituida por factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo específico, radicado en una administración personal de diversos factores internos y externos para llevar a cabo de forma sólida y confiable cada una de las tareas de índole personal, laboral, familiar y social. Es, además, según muchos autores, un impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre varias alternativas de forma correcta, alegre y con entusiasmo, así, el individuo correctamente motivado va en búsqueda de una mejora continua dentro de un ambiente profesional o personal estable y agradable integrándolo eficazmente a la comunidad en la cual su quehacer se ve evidenciado.

La motivación en palabras de Soriano (2009), “es un estado deseable para uno mismo y para los demás” siendo más un proceso dinámico y cambiante que un estado sólido, en todos los casos en los que se menciona la motivación, se da como un proceso de transición hacia un bienestar compartido en todo ámbito personal y social. Soriano, en su publicación, hace referencia de Reeve (1994) quien menciona que todos los que han estudiado sobre motivación, deben impulsar al individuo de forma interna y de manera externa para que dentro de éste exista un equilibrio y es la motivación intrínseca aquella que trae y ejecuta un individuo y que él mismo activa, no depende del exterior y lo pone en marcha cuando él desea o considera oportuno. Por otro lado, está la motivación extrínseca que es de predominancia externa, depende de otras

personas, del ambiente o de alguna circunstancia que el individuo no puede controlar y que en determinado momento afecta su rendimiento.

4.1.2. Motivación en el trabajo

Barahona (2021), en la tesis de grado "PROYECTO DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA PERSONAL DOCENTE". Hace referencia a Velaz (1996), quien expone que la motivación laboral es aquella energía interna además define la motivación laboral como:

“La motivación para trabajar en una empresa puede interpretarse de dos maneras: la primera que se refiere al interés del individuo por pertenecer a una firma que le proporcione un puesto de trabajo; la otra, una vez logrado el empleo, hace alusión a las disposiciones del sujeto para colaborar con la tarea que le corresponde”. (p. 12)

La definición que proporciona Velaz, remarca dos aspectos importantes, dentro de la motivación laboral, la primera hace referencia al interés de pertenecer a una firma en específico, esta va ligada de forma directa, con los intereses, gustos y afinidades tanto personales, como profesionales que se logran enmarcar en un examen vocacional al ingresar a la universidad o por gustos en particular que van a estar ligados con los sueños y anhelos al momento de desenvolverse profesionalmente, la segunda, está ligada a la permanencia y estabilidad laboral, y desempeño profesional al alcanzar el puesto deseado en la primera fase, estas dos, van a lograr que el individuo luche y se sienta motivado al momento de estar laborando en alguna firma en específico, además es de su importancia mencionar los aspectos intrínsecos y

extrínsecos de la motivación para lograr alcanzar esta meta o fin en el ámbito profesional.

4.1.3. Motivación en el entorno del trabajo educativo

La motivación en el entorno laboral posee diversos factores dentro de los cuales se pueden mencionar dos muy importantes; el primero es la motivación intrínseca y el segundo es la motivación extrínseca en entorno de trabajo de índole educativo; estos dos factores, van a determinar el éxito o el fracaso de cada colaborador dentro del ámbito profesional educativo en una determinada institución, ambos aspectos son indispensables para lograr una estabilidad laboral adecuada en determinado campo. Gallardo et al., citan a Robbins (2004), explica que el proceso de motivación involucra intensidad, dirección y persistencia de un individuo y que éstos en combinación tiene como resultado el logro de un objetivo específico.

Al partir desde este punto, se puede mencionar y hacer la conjunción que la motivación intrínseca en el trabajo, es aquella que surge gracias a la satisfacción de una tarea bien hecha, y que tiene como resultado un alza de autoestima del individuo por lo tanto no requiere de una tercera fuente de motivación, únicamente con las habilidades de cada persona se logrará una autorrealización, que según Maslow (1946), es el punto más alto en la jerarquía de necesidades, por otro lado está la motivación extrínseca en el trabajo, al ser el tipo de motivación que con factores externos afecta el rendimiento del individuo y está ligado a una tercera fuente como el reconocimiento, la disponibilidad de recursos y el ambiente laboral que impacta una tarea realizada, puede darse una disminución con premios al alcance de objetivos pero tiende a desaparecer con el tiempo, porque no es parte del individuo.

4.2. Teorías sobre la motivación laboral

Estas tienen como fin explicar y definir la motivación dentro de entornos laborales y que vienen a contribuir con la búsqueda incesante sobre la satisfacción de las necesidades humanas, dentro de las cuales se pueden mencionar las siguientes:

4.2.1. Teoría Jerarquía de las Necesidades de Maslow

Chiavenato (2014), hace mención de Maslow (1964), quien clasificó la motivación humana orientándola hacia una perspectiva intrínseca, se jerarquizaron las necesidades en dos categorías: La primera categoría conocida como de necesidades, en las que clasifica dos niveles; el primer nivel o inferiores, las cuales son satisfechas de forma externa: necesidades fisiológicas tales como: alimentación, sueño y reposo, abrigo o deseo sexual; y el segundo nivel o superiores, las cuales el individuo satisface desde su interior: necesidades de seguridad en las que se busca proteger contra amenazas o peligros; denominándolas necesidades básicas que vienen a garantizar la supervivencia y seguridad del individuo. La categoría necesidades secundarias se encuentra clasificadas en tres niveles, el primer nivel: necesidades sociales ligadas a la forma de actuar del individuo en sociedad, se involucran el afecto, la aceptación, la participación, la amistad y el amor; en el segundo nivel están: las necesidades de autoestima y valoración, que el propio individuo realiza de sí mismo, en el tercer nivel se encuentran las necesidades de autorrealización son en donde el individuo se conduce a desarrollar su máximo potencial y a superarse como seres humanos.

La teoría de Maslow en un ambiente profesional es de suma importancia; esta va a clasificar las necesidades del individuo según su importancia y por consiguiente, este trabajará con el afán de irse superando conforme la satisfacción de estas necesidades se vayan cumpliendo a cabalidad, es de suma importancia entender que cada persona, según la propia motivación va a ir trabajando bien o mal, según sea la necesidad que desea cubrir o él mismo sentirse empoderado en su lugar de trabajo, por eso, llegar a la autorrealización personal.

4.2.2. Teoría de los dos Factores de Herzberg

Chiavenato (2014), menciona que, según Herzberg la motivación de las personas depende de dos factores íntimamente relacionados. El primer factor es el Higiénico: compuesto por las condiciones físicas y ambientales del trabajo, es decir, las que rodean al individuo y comprenden: salario, beneficios sociales, políticas de la empresa, clima de las relaciones laborales, corresponde también a las oportunidades existentes, a la perspectiva ambiental y a los mecanismos que las organizaciones realizan para motivar a los empleados. El segundo factor es el Motivacional: que está relacionado con todas las actividades inherentes al cargo tales como: la realización de un trabajo importante, el logro, la responsabilidad, ascensos, reconocimientos, utilización de habilidades y que satisfacen en el tiempo y aumentan la productividad organizacional. (p. 125)

Dentro de los factores de Herzberg se mencionan dos, en el primer factor, el externo, se resaltan las condiciones físicas y ambientales del lugar de trabajo, ya que son muy importantes para poder desempeñar un buen ejercicio profesional, además Chiavenato, toma en cuenta factores que intervienen con la motivación dentro de un ambiente profesional como un salario competitivo en el sector, beneficios de interés social para el trabajador, políticas empresariales bien establecidas para todos los empleados, también menciona los aspectos relevantes al puesto que el individuo va a poseer para él mismo y las atribuciones que éste tiene, en cuanto a capacitación, incentivos y demás factores involucrados con el puesto a desempeñar con sus habilidades para que aumente su productividad en todo ámbito.

4.2.3. La Teoría de McClelland

Peña y Villón (2018), citan a McClelland (1970, citado por Perilla, 1998), clasificó la teoría basada en tres necesidades: logro, poder y afiliación. En la que establece que una necesidad insatisfecha origina una tensión que promueve unos impulsos en el interior del individuo. McClelland destacó a su vez tres de estos impulsos más dominantes: La motivación para el logro: el individuo desea crecer y desarrollarse. La motivación por afiliación: relacionarse con las personas en un ambiente social. La motivación por competencia: es un impulso por realizar un trabajo de gran calidad. Y la motivación por poder: es un impulso por influir en las personas y cambiar las situaciones. (p. 184)

En esta teoría se destacan tres factores que dominan el quehacer profesional, y resalta que en la motivación para el logro es importante crecer y desarrollarse en todo ámbito, la competencia es el resultado de un impulso de calidad que ayuda al crecimiento y el poder que influye a los individuos a cambiar las situaciones dentro de un ambiente social preestablecido y ordenado.

4.2.4. Teoría de la Expectativa de Vroom

Peña y Villón (2018), citan a Vroom (1979, citado por Chiavenato, 2000c), basado en la motivación para producir, alega que en cada individuo existen tres factores que determinan la motivación para producir en los que se mencionan los objetivos individuales que poseen la fuerza de voluntad para lograr objetivos; la relación percibida por el individuo entre la productividad y el logro de los objetivos individuales y la capacidad del individuo para influir en su nivel de productividad. La importancia de la presente teoría reposa en el interés que se observa de la individualidad y la variabilidad de las fuerzas motivadoras. (p. 184)

Según Vroom existen tres factores motivacionales que determinan en la producción de objetivos individuales, estos agrupados en una empresa van a aumentar el nivel de productividad tanto individual como colectivamente si se saben manejar y encauzar con una fuerza motivadora externa que esté orientada a los objetivos empresariales donde los sujetos se desenvuelvan.

4.2.5. Teoría del Establecimiento de las Metas

Peña y Villón (2018), citan a Locke (1969: 991-1009), afirman que las personas imponen sus propias metas con la finalidad de lograrlas. La presente teoría asevera que trabajar hacia una meta es una base importante en la motivación del trabajo que se realiza, ya que las metas le indican al empleado lo que necesita realizar y el esfuerzo que debe aportar para lograr el objetivo. Si las personas practican el establecimiento de meta, es más probable que se plantee un objetivo difícil porque se sienten más comprometidos con las opciones en las que han intervenido. (p. 185)

Locke en su teoría menciona que el individuo es quien crea o impone sus propias metas y que el realizar un trabajo adecuado es parte de esas metas establecidas. Llegar a superarse así mismo, hay que tener en cuenta que se debe de aportar un objetivo claro a cada una, para que tenga un propósito y no sean metas sin sentido, sino que estas ayudan al individuo a superarse, al citar a Maslow, que él alcance la autorrealización para que vea que el esfuerzo de tantos años de estudio y arduo trabajo tenga resultados fiables en determinadas áreas y por consiguiente lograr, con el paso del tiempo una independencia financiera y un propio emprendimiento, que basado en esos objetivos y metas puedan hacer que éste crezca en todo sentido y así tener mayor amplitud y diversificación en el ámbito profesional y personal.

4.3. Tipos de motivación

Calvo (2014), cita a Campbell y Pritchard (1976), quienes definen la motivación como los determinantes capaces de iniciar el esfuerzo para que se realice una tarea, al decidir ejecutar un esfuerzo específico y persistir en el crea la aplicación de una conducta por un tiempo determinado capaz de cumplir un objetivo.

Idealmente, en la motivación laboral, los docentes deben actuar por voluntad propia, ya que en ellos recae la decisión de realizar un esfuerzo y mantener actitudes que permitan concretar la tarea designada; esto sin la necesidad de que un superior genere condiciones de recompensas o castigos por el cumplimiento o no del trabajo delegado, sino que el docente debe estar convencido de que lo que hace es lo correcto para los propios fines y los fines institucionales.

Ello no limita la responsabilidad de la Universidad de crear contextos adecuados para que los trabajadores puedan satisfacer necesidades y expectativas laborales; por ello, uno de los mayores retos es generar condiciones de trabajo que estimulen esta automotivación en los docentes y para la generación de dichos contextos es importante conocer los tipos de motivación que se pueden aplicar.

4.3.1. Motivación extrínseca

Calvo (2014), explica que este tipo de motivación se administra de forma externa, ésta estimulada por recompensas e incentivos autónomos a las actividades que una persona realiza. Estos pueden ser salarios, incentivos, premios, beneficios salariales y sociales, castigos, promociones y reconocimiento de los demás.

Olaz (2016), expone que la motivación extrínseca se presenta únicamente mientras dura el aliciente o la amenaza, genera hábitos en los que se actúa únicamente cuando existe un premio o sanción y crea resultados a corto plazo.

Este tipo de motivación presenta algunas de las condiciones a considerar en la generación de contextos motivadores, si bien puede generar resultados a corto plazo e incentive conductas cuando están presentes, es importante considerar que los

beneficios sociales, de reconociendo y de promoción, como ejemplo de estimuladores extrínsecos, también pueden incitar el quehacer del docente hacia el cumplimiento de los fines planteados y las actividades designadas.

4.3.2. Motivación intrínseca

Olaz (2016), comenta que la motivación intrínseca, posee una duración permanente, crea una orientación hacia resultados a largo plazo, proporciona libertad y auto control a las personas, estas características dan a este tipo de motivación una complejidad más profunda pero crean condiciones integrales, pues los beneficiados son los individuos, la organización y el grupo de colaboradores, por ello es en este tipo de motivación donde los líderes deben de centrar la mayoría de los esfuerzos administrativos.

Esta motivación estimula al docente a ejecutar actividades que realmente desea, le interesan y disfruta, por ello, esta condición motivadora además de impulsar al docente proporciona libertad y autodeterminación a satisfacer necesidades, deseos, sueños y metas. También llama a esforzarse por encima de lo establecido como un fin o meta y el sentido de éxito que se obtiene realimenta el ciclo de motivación y lo hace autosustentable. Pero debe ser acompañada por condiciones de crecimiento profesional y personal gestionadas por quien dirige.

Para que existan procesos estimulantes de la motivación intrínseca, los docentes deben percibir el acompañamiento de quien los lidera, con proceso de realimentación que les indique alcanzaron objetivos que permiten construir fines superiores, cuando se acompaña al docente con observaciones de reconocimiento, seguimiento de

actividades y acompañamiento se crean ambientes donde la automotivación puede progresar.

4.3.3. Automotivación

Casado (2013), menciona que la automotivación es la intención personal que lleva a realizar acciones que satisfagan objetivos y metas, está cargada de independencia y autodeterminación para caminar hacia lo que se desea, se anhela y acercarse a lo que se desea ser. Ya que al analizar las actitudes, competencias y potencialidades se establecen mejor los objetivos personales de manera real y se emplean mejor los recursos propios.

Al estar conscientes de las propias fortalezas y potencialidades como de las debilidades y falencias se evalúan imparcialmente los desafíos y crean proyecciones de materialización de lo deseado, este proceso alimenta recursos de optimismo, autoconfianza y perseverancia; actitudes necesarias para la superación de adversidades y el ciclo motivacional. Es más fácil gestionar un grupo de personas que se automotivan a uno al que se debe inspirar constantemente, por ello la automotivación se considera como una competencia profesional.

La automotivación como una competencia profesional, está relacionada con la capacidad de auto inspiración, pues es un factor que permite coincidir los intereses y deseos propios y relacionarlos con el trabajo a ejecutar. Por otra parte, se encuentra la percepción del trabajo, si en él se encuentran únicamente un grupo de tareas a realizar para obtener una remuneración, pero sí se puede percibir el trabajo como el medio que ayuda en la alimentación de la auto inspiración se crea un lugar donde el colaborador

obtiene no solo la satisfacción de las necesidades básicas sino también se satisfacen elementos más personales.

Esto plantea que existe una corresponsabilidad en el proceso motivacional por parte de los líderes, el crear condiciones que incentiven a los docentes y estos realizar una introspección para encontrar las razones de la auto inspiración y la percepción contractiva que permita encontrar la trascendencia personal en las acciones laborales.

4.3.4. Incentivos motivacionales

Perret (2016), dice “Todos necesitamos incentivos que estimulen nuestra motivación a lo largo del camino hacia el logro de nuestros objetivos. Los incentivos nos oxigenan y renuevan los ánimos cuando más lo necesitamos”. Los incentivos son estímulos externos adicionales que permiten reforzar la motivación y recordar los objetivos a alcanzar, son importantes pues, aunque las personas estén motivadas individualmente, los estímulos permiten que los objetivos se cumplan a tiempo o para que estos se logren con plenitud. Estos deben de funcionar como recordatorios pequeños en el transcurso del trabajo.

Así como los docentes en algún momento implementan un juego o actividad atractiva para el aprendizaje de un tema, o cambia una evaluación por una dinámica grupal; los incentivos pueden ser diversos y están encaminados a la estimulación de la energía e imaginación de los estudiantes. Esto no quiere decir que los alumnos carezcan de automotivación, implica que ocasionalmente se debe incitar para que ellos recuerden la alegría que puede ser aprender. Incentivar, entonces es, sorprender a las personas para renovar el deseo de obtener algo o alcanzar una meta.

Quien lidere a los docentes debe tener claro que los objetivos a largo plazo requieren que ocasionalmente se salga de las zonas de comodidad que generan la experiencia. En muchas otras profesiones los incentivos son parte primordial del trabajo a través de incentivos económicos o simbólicos de tipo social o emocional ya que se comprenden no como los impulsores de la motivación, sino como los reactivadores.

Incentivos económicos: este tipo de incentivo se refiere a obtener un pago extra por cumplir una meta u objetivo establecido, la debilidad del mismo radica en que la persona ya posee un salario y al ser estos complementarios en algunas ocasiones no son suficientes si las condiciones de los objetivos no están construidas adecuadamente, se planteen de una forma inalcanzables o dependa del trabajo de otras personas y no solo de un colaborador.

Incentivos emocionales o simbólicos: se refieren a un estímulo que alimente la emocionalidad del colaborador. El reconocimiento del líder, tiempo para pasar en familia, capacitaciones y actualizaciones, transporte para llegar al trabajo a tiempo, por ejemplo, cómo alimentar la emocionalidad de los colaboradores al satisfacer una necesidad que genere gratitud y permita la plenitud en el trabajo, no solo al lograr objetivos sino también cuando este permite se atiendan las otras dimensiones importantes de cada uno.

Perret (2016), agrega “una clave importante de los padres, maestros y líderes altamente motivadores es que no solamente logran entender en profundidad cuales son los incentivos más poderosos de cada persona, sino que saben activarlos justo en el momento adecuado”. Los incentivos, como renovadores de la motivación docente,

deben corresponder en tiempo y forma específicos para que posean una carga motivadora trascendente y pueden utilizarse diferentes medios como las capacitaciones, acompañamientos en la formación, realimentación en los procesos de evaluación, recursos didácticos para implementar con los estudiantes, además de considerar la implementación de los incentivos económicos.

4.4. El líder motivador

Para Maxwell (2012), el verdadero liderazgo es ser la persona que otros siguen gustosa y confiadamente. Partiendo de esta afirmación se puede decir que la motivación es un elemento de gran valor para desarrollar tareas inherentes a la función que desempeña el docente dentro de su quehacer educativo. Y es que el líder tiene ciertos atributos, que en la figura de alguien que dirige, es diferente.

El líder sabe cómo mantener a sus estudiantes estimulados, con buena vibra y, sobre todo, encaminado a lograr lo que se ha establecido inicialmente.

4.4.1. ¿Cómo puede identificar a un líder motivador?

Maxwell (2012), establece las siguientes características para distinguir a un líder motivador:

1. Le gusta promover la comunicación en doble vía: es decir, no los ve como subalternos, sino como compañeros o amigos y eso permite que la comunicación sea menos formal, por lo que se genera un clima de confianza dentro de los salones de clase.

2. Corrige con inteligencia. Por su empatía con el proceso educativo y con los objetivos propuestos, sabe reconocer las fallas rápidamente, pero con delicadeza, dejando ver que hay errores, pero siempre tratando de resolver sin desmotivar a sus estudiantes de clase.
3. Reconoce cuando un estudiante está desmotivado, se conecta fácilmente con las emociones de cada uno y trabaja en ello para evitar el desánimo.

Un líder motivador conoce los intereses personales de sus estudiantes con la labor docente para sacar provecho de las virtudes de cada uno y así conseguir excelentes resultados.

4.4.2. Un líder motivador trabaja en conseguir los resultados propuestos

Un verdadero líder está orientado al logro de resultados y trabaja fervientemente para conseguir lo establecido al inicio. La Universidad Mesoamericana dentro de su misión establece que la formación está centrada en sus estudiantes, con el propósito de formar personas comprometidas con el país y capaces de asumir un compromiso ético; establecer que el líder motivador practica la escucha activa, esto le permite saber los inconvenientes de sus estudiantes y comprenderlos. Todo esto le permite al líder estar consciente de lo que tiene y aquello que le falta, en función a eso crear un plan de acción que le permita realizar las actividades para cumplir las metas establecidas. Así mismo, debe reconocer los atributos de cada estudiante y delegar tareas que vayan con sus habilidades y destrezas para garantizar que el trabajo se haga exitosamente.

Por último, mide el tiempo que tiene a su disposición, porque es la única forma de saber si el trabajo va por buen camino, y si no, realiza las acciones necesarias para encaminar los objetivos de su tarea.

4.5. La satisfacción en el trabajo

Para desarrollar el tema de la satisfacción en el trabajo hay que comenzar por definir qué es la satisfacción y trabajo para algunos autores.

La satisfacción la define el diccionario Larousse (2018), como el “Sentimiento de bienestar o placer que se tiene cuando se ha colmado un deseo o cubierto una necesidad”.

Según Arendt (2016), define el término trabajo como “una actividad propia del ser humano, la que, a su vez, hace una distinción entre quién lo debe realizar y la forma en el cual lo debe hacer”.

En ese sentido se puede afirmar que la satisfacción en el trabajo implica necesariamente una actitud, o más bien un conjunto de actitudes y una tendencia valorativa de los individuos y los colectivos que influyen de una manera significativa en los comportamientos y desde luego en los resultados.

Por su parte, este tipo de actitudes son determinadas conjuntamente por: a) las características actuales del puesto y, b) por las percepciones que tiene el trabajador de lo que ‘deberían ser’. Las actitudes se expresan, positivamente, a través de los afectos y las emociones, en la medida que las personas satisfacen sus necesidades individuales y profesionales como colaboradores.

Hoy en día, se considera que las instituciones educativas son vitales para el desarrollo de la sociedad, de las cuales se exige competitividad y dinamismo, para insertarse en el mundo globalizado. Una de las preocupaciones más importantes de cualquier organización, es que su recurso humano pueda encontrar satisfacción en el trabajo dentro de un clima organizacional adecuado, ya que este factor puede determinar el logro de los objetivos de una organización.

Por lo tanto, se puede decir que existe una finalidad en todo comportamiento humano, dado que hay una causa que lo genera. La conducta siempre está dirigida hacia algún objetivo.

Por lo que es necesario mencionar que la motivación está muy ligada a la satisfacción en el trabajo y a la productividad. Las empresas generalmente están empeñadas en producir más y mejor en un mundo competitivo y globalizado; las direcciones de las organizaciones tienen que recurrir a todos los medios disponibles para cumplir con sus objetivos. Estos medios están referidos a: planeamiento estratégico, aumento de capital, tecnología de punta, logística apropiada, políticas de personal, adecuado uso de los recursos, entre otros.

Es por eso por lo que, si se quiere analizar la satisfacción en el trabajo dentro de las organizaciones, se tiene necesariamente que hablar de la motivación. Así mismo, si se quiere hacer un estudio de las condiciones de trabajo que afectan el desempeño de los colaboradores, se debe hacer un diagnóstico que permita identificar el nivel de motivación que presentan cada uno de la organización. Los procesos organizacionales que inciden en la satisfacción-insatisfacción del trabajo y, por ende, en la productividad.

Vallejo (2010), menciona que dichos procesos son:

- 1.- La Capacitación, las remuneraciones
- 2.- Las condiciones de trabajo
- 3.- La motivación
- 4.- El clima organizacional
- 5.- Las relaciones humanas
- 6.- Las políticas de contratación
- 7.- La seguridad
- 8.- El liderazgo
- 9.- El sistema de recompensa, entre otros. (p 91)

De acuerdo con lo anterior, la motivación del personal se constituye en un medio importante para apuntalar el desarrollo personal de los colaboradores y, por ende, mejorar la productividad en la empresa, término a considerar para su estudio.

4.6. Tácticas y recursos de motivación

El objetivo principal de las organizaciones empresariales es conseguir que sus colaboradores estén motivados y se integren hacia un logro personal y organizacional y que los lleve a cumplir las metas que se han propuesto. Sin embargo, ¿Cómo asegurar que las personas que trabajan en una organización estén motivadas? ¿Estar motivadas significa que están comprometidas con la institución?

Uno de los retos más cotidianos y difíciles que enfrentan los ejecutivos dentro de una organización es lograr que las personas den lo mejor de sí cuando realizan su trabajo. Incluso descifrar lo que motiva a los seres humanos es un misterio desde hace varios siglos atrás. Algunos pensadores importantes que han estudiado el comportamiento humano, como Aristóteles, Freud o Maslow, han ilustrado sobre las causas que originan que las personas hagan lo que hacen.

Como señala Perret (2016), es importante saber qué estrategias funcionan y desechar las que no sirven, para hacer que el personal sea más productivo y dé mejores resultados. Los administradores necesitan asegurarse de que sus colaboradores sean productivos y que deseen hacer su trabajo lo mejor posible. En todas las organizaciones hay personas que no realizan su trabajo con la calidad que se requiere y esto representa problemas muy costosos para las organizaciones. Aunado a eso, muchos líderes pierden el rumbo cuando se trata de aumentar el rendimiento de los trabajadores. No es algo sencillo pues existen un gran número de mitos acerca del rendimiento laboral. Es necesario aprender a reconocerlos y aplicar estrategias efectivas que ayuden a mantener a los empleados felices y productivos.

Cuando se habla de táctica la Real Academia de la Lengua Española (RAE, 2014), la define como el método para ejercer o alcanzar algo, así la estrategia se refiera al conjunto de actividades que orientan las acciones para que los colaboradores materialicen un trabajo.

Perret (2016), señala las estrategias para hacer más productivo al personal, enmarcadas en ocho incentivos breves:

1.- La retroalimentación puntual, que permite identificar áreas de oportunidad para mejorar, y que ofrecen una guía para superar y es una gran promotora de la motivación.

2.- Entender es algo que busca la mente, aceptar es algo que busca el corazón. El corazón no necesita tantos motivos para aceptar y amar a los demás tal como son.

3.- Cuando alguien importante para una persona, muestra que cree en ella, el nivel de motivación aumenta

4.- Cuando se está motivado en un territorio, puede con facilidad trasladar esa motivación a otro territorio.

5.- Ver que algo es posible motiva mucho. El ejemplo es más poderoso que las palabras.

6.- Todos viven bajo creencias inconscientes de que son incapaces de hacer algo, pero esa creencia, cuando se hace consciente, es posible modificarla. Creer que no se puede hacer algo es simplemente un pensamiento, y como tal se puede cambiar, siempre y cuando se apliquen recursos necesarios.

7.- Si el cerebro considera valioso un objeto, decidirá invertir muchos recursos y esfuerzos para lograrlo.

8.- El cerebro busca la liberación placer de la dopamina al lograr los objetivos o al sentir que se están logrando, lo que provoca una mayor motivación es por esto que, mientras más importante sea para el cerebro la recompensa, más dopamina esperará liberar y disfrutar.

Por otra parte, Ventura y Delgado (2013), afirman que el reconocimiento consiste en “agradecer o destacar las acciones, esfuerzos, comportamientos o desempeño de un empleado”. Y esto responde a una necesidad psicológica intrínseca de las personas de ser valorados por su esfuerzo y contribución, además fortalece la estrategia de promover algunas conductas que favorecen al éxito empresarial. Los sistemas de reconocimiento de los colaboradores están en plena transformación. Anteriormente se valoraban variables como la antigüedad, surge notoriamente un reconocimiento como estrategia de alineamiento, motivación y compromiso del empleado. Antes se premiaba la fidelidad, ahora se aplaude la contribución. Dicho de otra forma, el reconocimiento es un factor elemental para sacar la mejor versión de los empleados, que ahora es tan necesaria en estos tiempos de congestión socioeconómica.

Es difícil rebatir la concepción, respaldada por la práctica, de que una fuerza de trabajo motivada implica un mejor desempeño. Sin embargo, la pregunta clave es ¿Qué acciones deben tomar los ejecutivos para aumentar la motivación general de sus empleados? Una organización como conjunto debe atender principalmente los impulsos emocionales fundamentales de los empleados como el adquirir bienes, formar lazos, comprender y defenderse, pero también lo deben hacer los ejecutivos individualmente. Las personas saben que puede haber restricciones por las normas organizacionales, pero son lo suficientemente inteligentes para saber que sus superiores inmediatos pueden tener un margen de maniobra.

Finalmente, se puede decir que algunos aspectos no se pueden negociar, como la pasión por el trabajo, y el talento de una persona. Los nuevos líderes de estos días deben captar que precisamente eso hace que las personas decidan entregarse a su

trabajo y eso es algo que las organizaciones deben procurar para ganárselo. Algunas organizaciones pueden ofrecer algo menos tangible, pero de más significado: una conexión intelectual y emocional entre las personas, sus tareas y su centro de trabajo. Las organizaciones deben adoptar mecanismos para crear una nueva cultura donde las personas desean realizar su trabajo de manera natural; no sólo por la retribución económica, sino también por la satisfacción que proviene de realizar un trabajo significativo y de valor para la organización donde trabaja. Y aunque las estrategias de los administradores mejoran los resultados finales, también trae consigo otro beneficio colateral: la satisfacción del personal de pertenecer a la organización y su deseo interno de dar más.

La mayoría de los directores aún trabajan bajo conceptos erróneos acerca de lo que motiva a los docentes para hacer el mejor trabajo. Se ha llegado a la conclusión que las personas son más creativas y productivas cuando su vida interna es más positiva, cuando se sienten felices, están motivados por el trabajo y tienen una percepción positiva de sus compañeros y de la organización. En ese sentido, en esos estados positivos, la gente está más comprometida con el trabajo.

4.6.1. Docente

Para RAE (2014), define la palabra docente como: “perteneciente o relativo a la enseñanza”, dicho de otra manera, un docente es actor en y desde la realidad; pero a la vez que la transforma, se transforma a sí mismo y a los que transmite y comparte su cultura, desde su quehacer y determinación en la historia, trasciende en lo que enseña con dedicación.

4.6.2.Docente universitario

Según García (2014), menciona que “El docente universitario del siglo XXI, tiene retos que debe de alcanzar, estar comprometido con esa significativa tarea que le han encomendado y que él, ha asumido”. Es decir que, el docente es el responsable fundamental de que la asignatura que imparte posea la calidad requerida, desarrollando una labor educativa desde la instrucción; para ello debe poseer una adecuada preparación pedagógica. Por lo que, el trabajo metodológico individual es la labor de auto preparación que realiza el profesor en los aspectos científico-técnico, didáctico, filosófico, político-ideológico e informático, requeridos para el desarrollo de su labor docente. Esta preparación es premisa fundamental para que resulte efectivo el trabajo metodológico que realiza el profesor de forma colectiva.

Para Orozco (2015), quien explica que la docencia universitaria no se asume como concepto abstracto, desde comprensiones teóricas, sino desde las prácticas mismas de los profesores; por lo tanto, un docente universitario se vuelve un facilitador, activo, crítico, creador del conocimiento que con creatividad científica sea responsable de hacer y fomentar la investigación integrada a la docencia.

Según Arellano (2016), menciona que:

“El escenario educativo que se plantea en el siglo XXI genera inquietud y una nueva mirada al concepto de enseñanza ahora basado en habilidades, destrezas de conocimiento que deben ser asumidas para dar respuesta a los cambios acelerados y profundos desafíos educativos y sociales”. (p. 26)

El perfil del buen docente universitario ayuda en la formación de nuevos profesores, mejorando la percepción que tienen de un buen docente con la realidad de las clases universitarias. Esto conlleva a que un docente universitario pueda centrarse en características personales, profesionales, y metodologías de enseñanza, además de los recursos y materiales de evaluación, para un buen desempeño en la enseñanza universitaria.

4.6.3. Formación docente

Arellano (2016), comenta que el docente universitario necesita poseer características pedagógicas, humanas y metodológicas, enfatizando una visión constructiva y centrada en el aprendizaje, pero se detecta una postura algo pasiva por parte del estudiante, y como consecuencia recae más peso en la labor del profesorado que en la labor del estudiante. Es decir, que la formación del docente debe ser permanente y continua, para que este sea un verdadero agente transformador de la sociedad.

4.6.4. Formación en competencias del docente universitario

Para Arellano (2016), la formación de un docente universitario se refiere a:

La formación pedagógico-didáctica es uno de los temas que en la actualidad está abriendo un nuevo discurso, hacia la necesidad de argumentar y aportar propuestas para la mejora de la docencia (Delors, 1996). El docente debe saber cómo transferir el conocimiento disciplinar al aula y de ésta a la realidad, ser capaz de moverse en contextos multiculturales, utilizar los recursos que provee las tecnologías, ser capaz

de trabajar en equipo, estimular la argumentación, desarrollar el sentido crítico para adoptar una actitud progresiva en cuanto al modo de entender la relación universidad-sociedad, como también asumir el compromiso social. (p. 5)

4.6.5. Práctica docente

Como menciona Arellano (2016), “La práctica docente como actividad dinámica y reflexiva y como proceso de interacción en el cual se hace presente el pensamiento didáctico del profesor y la reflexión sobre la misma práctica”. Quiere decir que, las didácticas y las prácticas docentes son ingredientes fundamentales de una pedagogía y un saber pedagógico; como tales, son necesarias para aportar a la comprensión de una pedagogía universitaria.

Ornelas (2016), explica en el artículo de revista denominada “Las prácticas educativa y docente en un grupo de profesores universitarios”. Describe la práctica docente como: “el conjunto de situaciones dentro del aula, que configuran el quehacer del profesor y de los alumnos, en función de determinados objetivos de formación circunscritos al conjunto de actuaciones que inciden directamente sobre el aprendizaje de los alumnos”, es por ello que, la práctica educativa es mirar de manera macro, el proceso de enseñanza-aprendizaje, mientras que la práctica docente da cuenta de las interacciones que propicia el docente en relación con la enseñanza; además, se considera que la educación no solo se producen en el aula como espacio privilegiado sino forma parte de los recursos didácticos al alcance del estudiante.

Por consiguiente, la mejor práctica universitaria que el docente lleva a cabo se visualiza como un arte capaz de acercarnos más al estudiante, pero difícilmente da cuenta de una pedagogía universitaria en el sentido estricto de la palabra. Existen numerosas referencias, que acercan desde ciertos aspectos específicos de la pedagogía como la didáctica, el saber de los maestros, sus estrategias, competencias o los desarrollos de los sistemas educativos, que desde la comprensión misma de esta pedagogía.

4.6.6.El docente como sujeto en la educación

Para Godínez (2014), en su artículo de opinión hace mención que:

“El perfil para poder ser formado como maestro, debe considerar un logro excelente en el nivel educativo requerido como previo, pero ante todo identificar las cualidades personales, psicológicas y éticas, las capacidades intelectuales y sociales, las disposiciones culturales y técnicas que son indispensables”. (p. 5)

Dicho de otra manera, el docente como sujeto importante en la educación es un actor principal para la sociedad, transmisor de la cultura que le ha antecedido y propiciador del aprendizaje mediante el proceso educativo, cumpliendo con una buena planificación, organización, en la formación del docente universitario.

Por lo que es necesario crear un espacio en donde el docente, en su impulso de servicio y desprendimiento humano, desde la conciencia de sí mismo, ha de impulsar una labor que confirme su compromiso con los estudiantes y su proceso de aprendizaje; un compromiso responsable con lo que sus existencias puedan llegar a ser.

Para Gutiérrez (2016), explica que “la formación no comienza en la universidad con la habilitación profesional del docente, comienza cuando el docente o futuro docente”, desde su experiencia como estudiante, o antes inclusive, asume un dominio de habilidades y destrezas que moldean su actitud ante el mundo, una forma de entender las relaciones sociales que implica una conciencia y un compromiso adquirido desde hace mucho tiempo.

4.6.7. Características del docente universitario

Espinoza-Freire, Tinoco-Izquierdo y Sánchez-Barreto (2017), citan a Alcaide, (2015), en donde mencionan entre las disímiles taxonomías sobre competencias del docente del siglo XXI proponen las siguientes:

- Creatividad e innovación
- Ser abierto y receptivo a perspectivas nuevas y diversas es incorporar grupo aportaciones y comentarios en el trabajo.
- Ver el fracaso como una oportunidad para aprender.
- Entender que la creatividad y la innovación es un recorrido a largo plazo, un proceso cíclico de errores frecuentes y de pequeños éxitos.
- Pensamiento crítico y resolución de problemas
- Analizar y evaluar de forma efectiva las evidencias, argumentos, demandas y creencias
- Analizar y evaluar los principales puntos de vista alternativos
- Sintetizar y hacer conexiones entre la información y los argumentos

4.6.8. Características del docente del siglo XXI

- Interpretar la información y extraer conclusiones basadas en el mejor análisis
- Reflexionar críticamente sobre las experiencias de aprendizaje y procesos
- Resolver diferentes tipos de problemas no familiares en ambas formas convencionales e innovadoras
- Identificar y hacer preguntas significativas que aclaren varios puntos de vista y llevar a mejores soluciones.
- Acceso y gestión eficaz de la información
- Acceder a la información de manera eficiente (tiempo) y eficaz (fuentes)
- Evaluar la información crítica y competente
- Utilizar la información con precisión y creatividad para el asunto o problema que nos ocupa
- Gestionar el flujo de información de una amplia variedad de fuentes
- Comprensión fundamental de las cuestiones éticas / legales en torno a la adquisición, acceso y uso de la información
- Entender cómo y por qué se construyen la comunicación visual y sintética en la transmisión de conocimiento.
- Usar la tecnología como una herramienta para investigar, organizar, evaluar y comunicar información.

Como complemento a la clasificación planteada anteriormente, los autores Espinoza-Freire, Tinoco-Izquierdo y Sánchez-Barreto (2017), citan a Ayala y Cabrera (2011), del cual consideran que en cualquier caso las competencias necesarias para una persona que se dedique a la docencia deben contemplar cuatro dimensiones principales:

- Conocimiento de la materia que van a impartir y de la cultura actual (competencia cultural).
- Competencias pedagógicas: habilidades didácticas, tutoría, técnicas de investigación acción, conocimientos psicológicos y sociales (resolver conflictos, dinamizar grupos, tratar la diversidad.)
- Habilidades instrumentales y conocimiento de nuevos lenguajes: tecnologías de la información y la comunicación, lenguajes audiovisuales e hipertextuales.
- Características personales: madurez y seguridad, autoestima y equilibrio emocional, empatía.
- Como consecuencias el profesor debe concebir la clase como el lugar donde investiga, experimenta, modela, se comparten ideas, se toman decisiones para la solución de problemas y se reflexiona sobre lo que es necesario y pertinente aprender.

Esto implica que por medio de la variedad de características que un docente universitario pueda desarrollar, así como el ritmo al hablar, seguridad y dominio en los contenidos, una dicción clara y cultivada, fluidez en las ideas, una apropiada expresión corporal, y la apertura a un diálogo ameno donde no solo el docente sea quien erija su

voz y sostenga la participación de los estudiantes hará que el mismo docente busque preparar recursos y materiales didácticos relacionados con su contenido de aprendizaje, y con ello, despertar la motivación al estudiante en el desarrollo de las actividades.

4.6.9. La función del docente en la educación superior

La labor docente es un elemento clave en el proceso de enseñanza-aprendizaje dentro del nivel universitario, puesto que al profesor le corresponde introducir al estudiante en la disciplina técnica propia del curso que dicta, para lo cual debe desarrollar una función docente que introduzca al estudiante en los conocimientos necesarios para desarrollarse como profesional. Al mismo tiempo el docente universitario debe desarrollar una función formativa dentro de la cual se prepare al estudiante para desenvolverse en el terreno laboral como humano consciente de las necesidades de los demás. Para esto el docente ha de desarrollar planes, seguir de cerca la evolución de los estudiantes y evaluar el proceso de aprendizaje para determinar los alcances de este.

Para Ocaña (2015), el docente universitario debe permanecer en constante búsqueda de una formación de competencias laborales que lo lleven hacia una pedagogía profesional en la educación superior, puesto que no es posible concebir el proceso de enseñanza-aprendizaje en la actualidad sin que se estimule la creatividad de los estudiantes, la participación activa en el proceso de apropiación de los conocimientos, la mayor ejercitación en el aprendizaje autónomo, y el enfoque curricular por competencias laborales.

En este sentido cabe resaltar que, para el desempeño de sus funciones educativas, el docente universitario debe prepararse de forma profesional con un enfoque en competencias que responda a las exigencias del nuevo milenio. Las funciones del docente universitario entonces estarían establecidas por competencias laborales desarrolladas a través de un aprendizaje profesionalizador que a su vez daría como resultado una apropiación y sistematización de la experiencia profesional significativa. Ocaña, establece en este sentido un decálogo sobre las competencias que el docente universitario debe trabajar para desarrollar su función docente con excelencia:

4.6.9.1. Significativo

Es significativo porque lo que va a enseñar el docente universitario adquiere para él un significado y un sentido personal, en función de su profesión, por lo que se convierte en algo importante y necesario para lograr sus metas y propósitos laborales, o sea, el contenido del aprendizaje se hace imprescindible para avanzar en su preparación técnica, tecnológica y profesional.

4.6.9.2. Formativo

Lo formativo se refiere a que el docente universitario se apropia de los valores principales acumulados por la sociedad, en interacción con el grupo de la universidad y con los colaboradores de la empresa donde se desempeña profesionalmente, se transforma a sí mismo, adquiere responsabilidad en este proceso de aprendizaje en función del crecimiento profesional y personal.

4.6.9.3. Transformador

Lo transformador se entiende como aquello que permite al docente universitario actuar sobre la realidad productiva de las empresas y transformarla, modificarla, para apropiarse así de la cultura tecnológica inmersa en ella y sistematizar los conocimientos y habilidades profesionales que luego enseñará en las universidades. En este sentido, el docente universitario es competente para solucionar problemas profesionales, identificar conceptos técnicos, y descubrir el conocimiento profesional de una manera amena, interesante y motivadora.

4.6.9.4. Activo

Es activo en el sentido de que una exigencia básica para la estructuración del proceso de enseñanza – aprendizaje es precisamente la búsqueda activa del conocimiento profesional por parte del docente universitario, teniendo en cuenta las acciones didácticas a realizar por éste para que tenga verdaderamente una posición activa y protagónica en las diferentes etapas del aprendizaje: desde la orientación, durante la ejecución y en el control de la actividad de aprendizaje.

4.6.9.5. Creativo

Es creativo porque el docente universitario se apropia de los conocimientos, habilidades profesionales y normas de comportamiento que permite la aplicación creativa a nuevas situaciones profesionales o de aprendizaje.

El aprendizaje creativo exige que el docente universitario sea capaz de aplicar los conocimientos profesionales en situaciones de aprendizaje nuevas para él, es decir, solucionar problemas profesionales cuya situación le es desconocida y, por

consiguiente, debe concebir el modo de solución y construir los procedimientos necesarios para lograrlo, de una manera original, autónoma y aplicando un pensamiento divergente.

4.6.9.6. Desarrollador

El carácter desarrollador del aprendizaje enfocado en el desarrollo integral de la personalidad del docente universitario, no solo se apropia de conocimientos y de habilidades profesionales, sino que se forman en él sentimientos, motivaciones, valores, convicciones e ideales, que garanticen la unidad y equilibrio entre lo cognitivo, lo afectivo, motivacional y lo valorativo en el desarrollo y el crecimiento profesional y personal.

4.6.9.7. Implicativo

El docente universitario se siente implicado, no sólo en relación con los contenidos técnicos que va a enseñar, con la experiencia profesional que va a promover y con la cultura tecnológica, sino en relación con los procesos de actividad y comunicación y con los procesos del aprendizaje: el proceso pedagógico profesional.

4.6.9.8. Anticipativo

Es anticipativo en tanto se adelanta a los cambios dinámicos que se producen en el mundo productivo y en este sentido el docente universitario adquiere en el proceso pedagógico profesional las herramientas laborales y procedimientos profesionales que configuran las principales competencias de su profesión, lo cual le permite adaptarse con una mayor rapidez a las modificaciones del mundo laboral y a las exigencias tecnológicas de la época, y no solo adaptarse de una manera pasiva,

sino, que se convierte en un participante activo dinamizador de los procesos profesionales.

4.6.9.9. Problémico

Es problemático porque las competencias laborales se adquieren en el proceso de solución de problemas profesionales, que constituyen la base para configurar los conocimientos técnicos, las habilidades profesionales y los valores de la profesión, por lo que en este sentido el proceso laboral se entiende como un proceso de solución de contradicciones inmersas en el ámbito educativo.

4.6.9.10. Vivencial

Lo vivencial se materializa cuando el aula constituye la vida misma del sujeto y no cuatro paredes cerradas, cuando se emplean estrategias metodológicas mediante las cuales se enfrenta al estudiante a problemas de vida cotidiana, problemas vinculados con el énfasis de la universidad o con la profesión.

En este sentido cabe agregar al decálogo de Ocaña la necesidad de actualización e innovación que el docente necesita en el uso de nuevas tecnologías.

Para este efecto Paez et al., (2016), plantea que el rol del docente y estudiante han cambiado con base al desarrollo de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), en este sentido el docente universitario se convierte en un guía o tutor que acompaña al estudiante en la concepción de su conocimiento, funge como facilitador para que los estudiantes adquieran las competencias necesarias a lo largo de su vida y promover también el uso de recursos y técnicas que permitan llevar a cabo esta tarea.

Para Paez et al., (2016), el problema radica en la capacidad del docente para imaginar la vida laboral, personal y social del estudiante dentro de algunos años e incorporar esta visión al trabajo del aula. Por si esto fuera poco, el profesor, debe mantenerse actualizado en el uso de dichos recursos tecnológicos.

Cuando se espera que el docente universitario cumpla con una serie de tareas y trabajos dentro de los cuales sus funciones se elevan al grado de formar decálogos profesionales, así como la indiscutible necesidad de manejar las TIC. dentro de un entorno de aprendizaje, donde regularmente se da prioridad al estudiante que aprende y no al profesional que se encarga de promover los aprendizajes. Se hace fundamental analizar y establecer cuáles son las motivaciones que los profesionales universitarios tienen para realizar su labor docente y si de alguna forma el cumplimiento de sus funciones requiere de una mayor motivación extrínseca por parte de las autoridades de universitarias o desde el interior del docente a modo de una motivación intrínseca que se puede alcanzar el éxito académico y el alcance de las funciones docentes con excelencia.

5. MÉTODO

5.1. Metodología

Las actividades para fomentar las estrategias se realizará por medio de un taller virtual, que derivado a las restricciones de aforo debido a la pandemia y que hoy en día se ha convertido en algo necesario para continuar con el proceso de aprendizaje y formación personal, es importante incluir a la tecnología bajo este contexto para generar en el individuo nuevos retos y así pueda afrontar y solucionar los problemas cotidianos relacionados con su motivación y así mejorar su rendimiento docente. El propósito del taller de motivación es crear condiciones para gestionar y construir el propio conocimiento de forma extrínseca y que cambie a una forma intrínseca, para que cada uno se pueda apropiarse de las técnicas brindadas.

5.2. Diseño

Se realiza una investigación-acción al observar el entorno que va a proporcionar datos analizables que influyen en el comportamiento de los sujetos ya que se utiliza para conocer las situaciones, actitudes y costumbres predominantes en el grupo a estudiar. Según McKernan (1999), la investigación acción es un proceso de reflexión mediante el cual, en un área determinada, se desea mejorar la práctica o la comprensión personal y profesional en este caso se lleva a cabo un estudio para definir con claridad el problema, además poder especificar un plan de acción para posteriormente tener una evaluación para comprobar y establecer la efectividad de la acción tomada. Cada uno de los participantes tendrá un proceso de reflexión, de los progresos obtenidos, además se comunican los resultados a la comunidad. La

investigación acción se toma como un estudio científico y auto reflexivo de los profesionales para mejorar la práctica.

5.3. Sujetos

Docentes del Departamento de Ciencias Humanas y Sociales de Universidad Mesoamericana, sede Quetzaltenango, el test Características de la Motivación Laboral, se realizó sobre el 100% de los docentes del departamento, el tamaño de la muestra se determinó por medio de la siguiente fórmula:

$$\frac{\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2 N} \right)}$$

5.4. Instrumentos

El Cuestionario de Motivación para el Trabajo CMT, es un test creado por Fernando Toro Álvarez en 1992, el cual puede aplicarse a adolescentes y adultos con una escolaridad mínima de secundaria o diversificado, es de aplicación individual o colectiva, con un tiempo de aplicación estimada de 25 a 30 minutos, tiene como finalidad evaluar distintas condiciones motivacionales referentes al ámbito laboral.

Para la administración de la prueba fue digitalizada sin alterar las indicaciones, preguntas y respuestas, las respuestas se condicionaron para que se enviaron únicamente las correctas, de esta manera no permitía marcar dos valores en una serie

de preguntas de manera que no se podían marcar dos valores en la misma serie de preguntas para asegurar la fiabilidad del test.

5.4.1.El Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT)

El CMT es un cuestionario que consta de 15 ítems en total, que miden tres áreas específicas, cada área consta de 5 ítems respectivamente.

- La primera área corresponde a las condiciones motivacionales internas; mide los aspectos de logro, poder, afiliación, autorrealización y reconocimiento.
- La segunda área corresponde a los medios preferidos para obtener retribución en el trabajo; mide los aspectos de dedicación a la tarea, aceptación a la autoridad, aceptación de normas y valores, requisición y expectación.
- La tercera área corresponde a las condiciones motivacionales externas; mide los aspectos de supervisión, grupo de trabajo, contenido del trabajo, salario y promoción.

Este test se contesta con una escala que va de 4 a 0, donde se deben ordenar los valores correspondientes, la respuesta con 4 es aquella con la que el entrevistado se identifica con mayor intensidad y 0 la respuesta con la que presenta menor interés o identificación.

A los resultados se les aplicó el método de calificación especificado por el manual de la prueba, para obtener las puntuaciones totales que describen los factores motivacionales predominantes en los docentes.

5.4.2. Instrumento de validación

El instrumento tiene como finalidad la valoración del cumplimiento de los objetivos del proyecto y se aplicó a los participantes en el taller al terminar la participación del mismo; la herramienta se conforma con una estructura de lista de cotejo con respuestas dicotómicas y contiene cinco enunciados que buscan verificar el alcance de los objetivos del proyecto.

Las preguntas corresponden a la efectividad del contenido del taller, las propuestas de tácticas y estrategias de motivación propuestas, la efectividad en la presentación y desarrollo del contenido que garantice una aplicación adecuada de las propuestas planteadas.

La valoración del criterio profesional sobre la factibilidad del desarrollo de la motivación por medio de los procedimientos dados, junto con la estimación favorable sobre la aplicabilidad del proyecto desde el quehacer administrativo de los participantes. Las respuestas permitirán conocer la opinión, percepción y valoración favorable sobre la efectividad y fiabilidad en la ejecución del proyecto que permiten validarlo con posibilidades de éxito.

5.5. Proceso

- a.- Selección del tema: Se investigó sobre los temas de interés para la realización del proyecto profesional, se eligieron los tres temas más significativos a trabajar.
- b.- Preparación y elaboración de propuesta: Redacción de las propuestas donde se presentaron los temas que se deseaban investigar.
- c.- Aprobación del tema: Después de la revisión respectiva de las propuestas, fue aprobado el tema más apropiado para desarrollar en el proyecto profesional.
- d.- Selección, recopilación y elaboración de antecedentes: Investigación y selección de estudios previos y de importancia relacionados con el tema del proyecto profesional que se desarrolla.
- e.- Proceso metodológico de la investigación.
- f.- Clasificación de referencias bibliográficas: Se catalogaron las referencias bibliográficas consultadas durante el proceso de investigación.
- g.- Presentación final del proyecto: Entrega y revisión del proyecto profesional.

5.5.1.Presupuesto

| Presupuesto Proyecto Profesional | |
|---|------------|
| Test de motivación | Q 800.00 |
| Recursos (informáticos, internet, papelería) | Q 500.00 |
| Honorarios de tallerista | Q 2,250.00 |
| Presentación de taller | Q 900.00 |
| Presentación Final | Q 900.00 |
| Total de gastos: | Q 5,350.00 |

Nota: La tabla contiene el desglose de los gastos realizados durante la ejecución del proyecto. Fuente: Maestranes del proyecto maestría, 2021.

5.5.2. Cronograma de actividades

| Actividades | Tiempo de duración | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--------------------|---|---|---|-------|---|---|---|---|------|---|---|---|-------|---|---|---|
| | Marzo | | | | Abril | | | | | Mayo | | | | Junio | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Redacción de antecedentes | █ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Redacción del marco teórico | | █ | | | | | | | | | | | | | | | |
| Redacción del planteamiento del Problema, objetivos, justificación y Marco metodológico | | | █ | | | | | | | | | | | | | | |
| Digitalización del test | | | | █ | | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración del test | | | | | █ | | | | | | | | | | | | |
| Aplicación del test | | | | | | █ | █ | | | | | | | | | | |
| Resultados | | | | | | | | █ | █ | | | | | | | | |
| Redacción de análisis | | | | | | | | | | | █ | | | | | | |
| Propuesta en base a los resultados | | | | | | | | | | | | | █ | | | | |

6. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

6.1. Datos adicionales de la población obtenidos durante la realización del Cuestionario de Motivación Laboral CMT

Al momento de realizar el Cuestionario Sobre Motivación en el Trabajo CMT se obtuvieron de forma adicional una serie de datos sobre la población evaluada que posibilitan conocer mejor al grupo y entender sus intereses y tendencias. Tales datos se presentan en las tablas 1 a la 4 que aparecen a continuación.

Tabla 1-4

Tácticas y Estrategias de motivación en el trabajo docente

Edades de los catedráticos

Quetzaltenango, 19 al 25 de abril de 2021

| Edades | | |
|--------------|-----------|--------------|
| < 50 | 26 | 76.5% |
| > 50 | 8 | 23.5% |
| TOTAL | 34 | 100 % |

FUENTE: Cuestionario de Motivación en el Trabajo CMT

Las edades de los catedráticos del Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Mesoamericana de Quetzaltenango. Reflejan a una población particularmente joven donde la mayoría corresponde a población mejor de 50 años de edad.

Tabla 2-4

Tácticas y Estrategias de motivación en el trabajo docente

Género de los catedráticos

Quetzaltenango, 19 al 25 de abril de 2021

| Género | | |
|---------------|----|--------|
| M | 10 | 29.4 % |
| F | 24 | 70.6 % |
| TOTAL | 34 | 100 % |

FUENTE: Cuestionario de Motivación en el Trabajo CMT

En cuanto al género de los catedráticos del Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales de Universidad Mesoamericana de Quetzaltenango la mayoría de la población corresponde al género femenino y los demás corresponden a catedráticos de género masculino, que evidencia un mayor número de profesionales mujeres dentro del departamento.

Tabla 3-4

Tácticas y Estrategias de motivación en el trabajo docente

Estado civil de los catedráticos

Quetzaltenango, 19 al 25 de abril de 2021

| Estado civil | | |
|---------------------|----|--------|
| Soltero | 10 | 29.4 % |
| Casado | 24 | 70.6 % |
| TOTAL | 34 | 100 % |

FUENTE: Cuestionario de Motivación en el Trabajo CMT

En cuanto al estado civil de los profesionales del Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales de Universidad Mesoamericana de Quetzaltenango la mayoría representa a docentes casados.

Tabla 4-4

Tácticas y Estrategias de motivación en el trabajo docente

Último año de escolaridad de los catedráticos

Quetzaltenango, 19 al 25 de abril de 2021

| Último año de escolaridad | | |
|----------------------------------|----|--------|
| Licenciatura | 5 | 14.3 % |
| Maestría/Postgrado | 27 | 79.4 % |
| Doctorado | 2 | 5.9 % |
| TOTAL | 34 | 99.6 % |

FUENTE: Cuestionario de Motivación en el Trabajo CMT

En el Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales de Universidad Mesoamericana de Quetzaltenango gran parte de los profesionales que imparten docencia cuentan con estudios a nivel de posgrado, luego se encuentran los profesionales con estudios a nivel de licenciatura y una pequeña fracción con estudios a nivel de Doctorado.

6.2. Resultados Cuestionario de Motivación para el Trabajo CMT

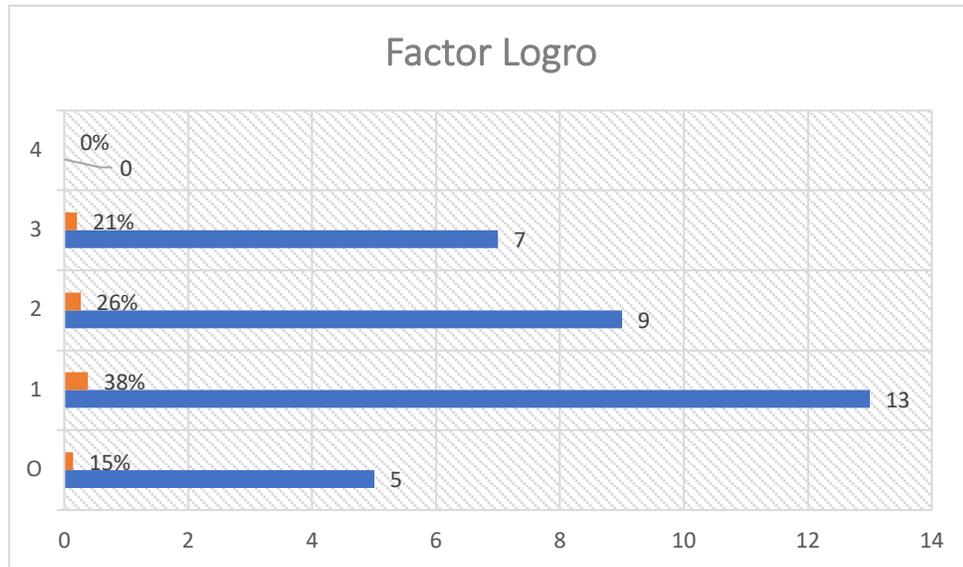
Los resultados de la aplicación del Cuestionario de Motivación para el Trabajo CMT, donde se trabajaron las siguientes categorías: categoría motivacional sobre condiciones motivacionales internas, categoría motivacional sobre los medios preferidos para obtener retribución en el trabajo, categoría motivacional sobre las condiciones motivacionales externas. Cuestionario aplicado a los catedráticos del Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Mesoamericana de Quetzaltenango.

Gráfica 1-18

Tácticas y Estrategias de motivación en el trabajo docente

Condiciones Motivacionales Internas: Factor Logro

Quetzaltenango, 19 al 25 de abril de 2021



FUENTE: Cuestionario de Motivación en el Trabajo CMT

| Puntaje | Interpretación |
|----------|--|
| 0 | Interés o valoración excepcionalmente bajo |
| 1 | Interés o valoración relativamente bajo, posibilidad de activación del factor limitada |
| 2 | Interés o valoración Promedio (normal o común) |
| 3 | Interés o valoración relativamente altos, posibilidad de activación del factor |
| 4 | Interés o valoración |

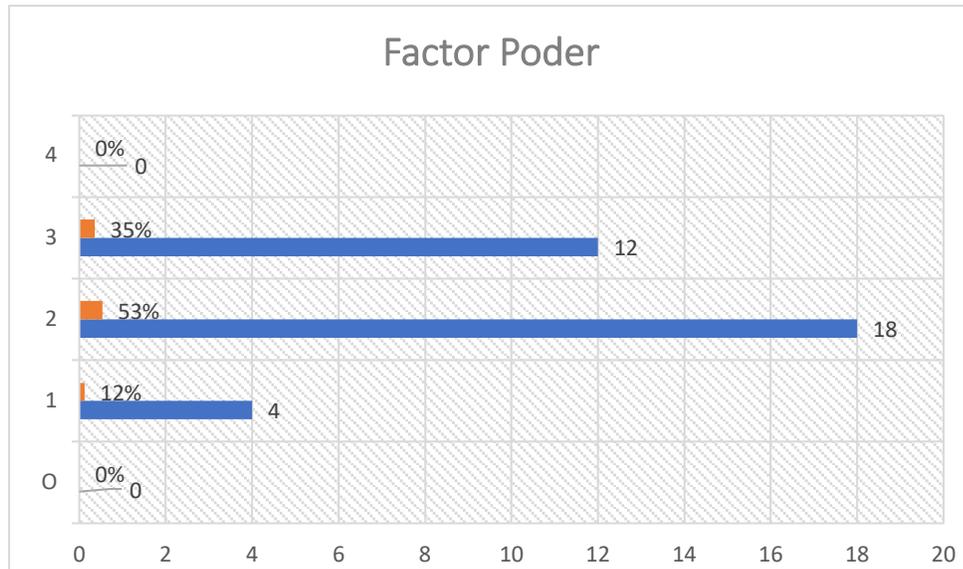
La frecuencia en las respuestas nos muestra que el 38 % refleja según la tabla de puntajes un interés relativamente bajo con posibilidades de activación, seguidamente la población demuestra un interés promedio o normal y un interés de valoración excepcionalmente bajo como tercera puntuación predominante. El resto de los porcentajes no fue significativo. Por lo que se puede inferir que el grupo tiene una tendencia a la búsqueda del logro, lo que le permite idear nuevas formas de hacer su trabajo y buscar constantemente la resolución de problemas con éxito. Sin embargo, dentro de las condiciones motivacionales internas el factor logro fue el que presentó un índice de elección más bajo dentro de los profesores con una media de 8.6, y puede deducir que es un factor clave para ser trabajado con los catedráticos del Departamento De Humanidades Y Ciencias Sociales De Universidad Mesoamericana De Quetzaltenango.

Gráfica 2-18

Tácticas y Estrategias de motivación en el trabajo docente

Condiciones Motivacionales Internas: Factor Poder

Quetzaltenango, 19 al 25 de abril de 2021



FUENTE: Cuestionario de Motivación en el Trabajo CMT

| Puntaje | Interpretación |
|----------|--|
| 0 | Interés o valoración excepcionalmente bajo |
| 1 | Interés o valoración relativamente bajo, posibilidad de activación del factor limitada |
| 2 | Interés o valoración Promedio (normal o común) |
| 3 | Interés o valoración relativamente altos, posibilidad de activación del factor |
| 4 | Interés o valoración |

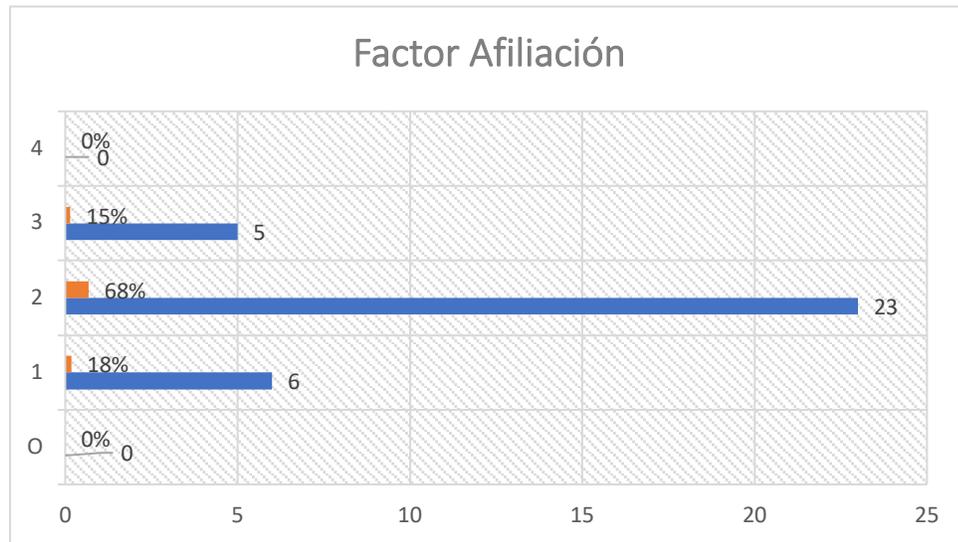
Esta categoría se refleja a través del deseo de obtener la capacidad o la fuerza para ejercer autoridad sobre otras personas, así como dominio y control del grupo con el fin de alcanzar un objetivo. El resultado del CMT realizado a los catedráticos muestra que el nivel del factor poder se encuentra dentro de la media estándar que establece la prueba con un 53 % de la población que refleja según la tabla de puntajes un interés o valoración promedio, seguido de un interés o valoración relativamente alto. El resto de los porcentajes no fue significativo por lo que se considera que el grupo tiene una tendencia positiva hacia el factor de poder.

Gráfica 3-18

Tácticas y Estrategias de motivación en el trabajo docente

Condiciones Motivacionales Internas: Factor Afiliación

Quetzaltenango, 19 al 25 de abril de 2021



FUENTE: Cuestionario de Motivación en el Trabajo CMT

| Puntaje | Interpretación |
|---------|--|
| 0 | Interés o valoración excepcionalmente bajo |
| 1 | Interés o valoración relativamente bajo, posibilidad de activación del factor limitada |
| 2 | Interés o valoración Promedio (normal o común) |
| 3 | Interés o valoración relativamente altos, posibilidad de activación del factor |
| 4 | Interés o valoración |

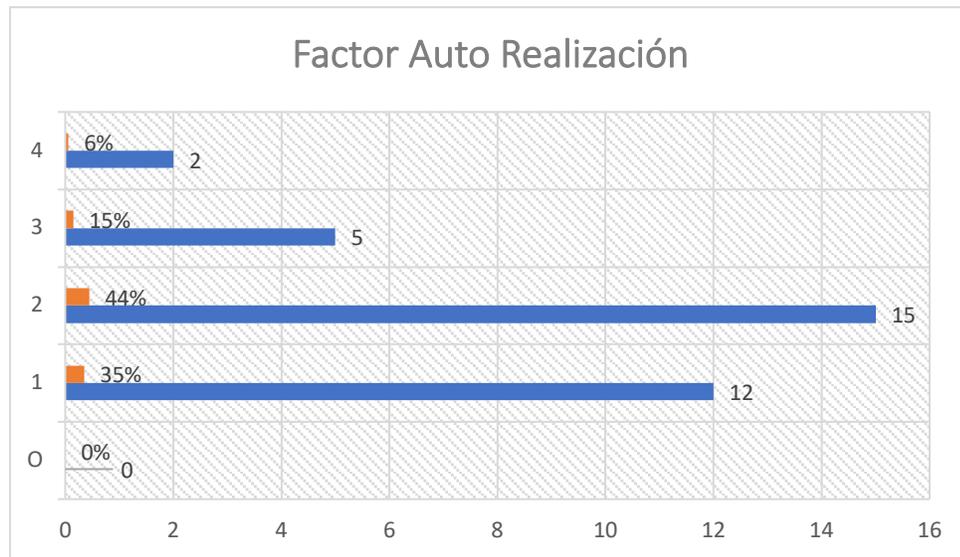
El análisis del factor afiliación muestra que el 68 % de la población se encuentra en un promedio de valoración normal o común, lo que se interpreta como un valor positivo, por lo cual refleja que el grupo tiene una tendencia positiva hacia el factor de afiliación, que demuestra la existencia de buenas relaciones sociales entre compañeros, trabajo en equipo, apoyo mutuo, calidez y buen trato entre docentes, lo que permite convertir los objetivos en logros. El resto de los porcentajes no fue significativo

Gráfica 4-18

Tácticas y Estrategias de motivación en el trabajo docente

Condiciones Motivacionales Internas: Factor Autorrealización

Quetzaltenango, 19 al 25 de abril de 2021



FUENTE: Cuestionario de Motivación en el Trabajo CMT

| Puntaje | Interpretación |
|---------|--|
| 0 | Interés o valoración excepcionalmente bajo |
| 1 | Interés o valoración relativamente bajo, posibilidad de activación del factor limitada |
| 2 | Interés o valoración Promedio (normal o común) |
| 3 | Interés o valoración relativamente altos, posibilidad de activación del factor |
| 4 | Interés o valoración |

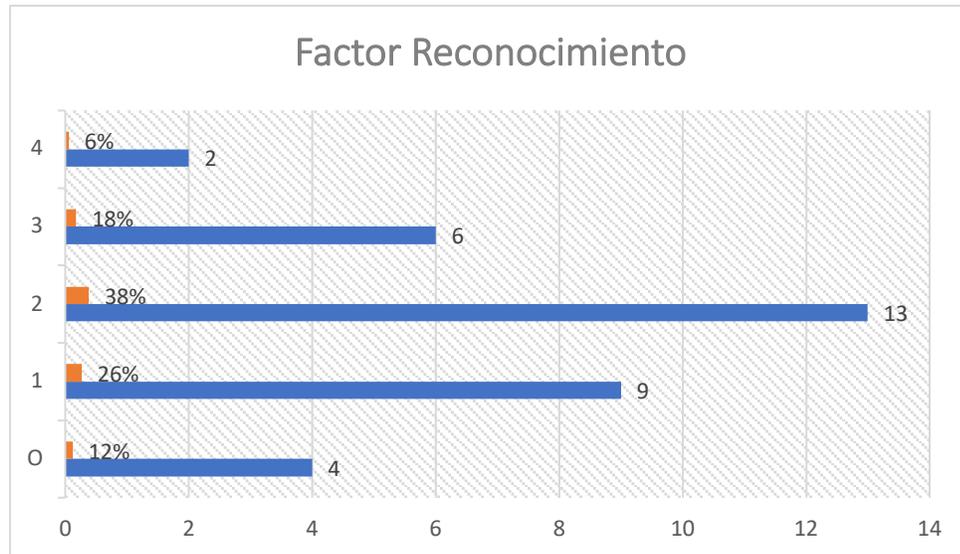
En el dominio del contenido de trabajo, las capacidades y conocimientos necesarios para desarrollar las funciones docentes con éxito, así como la necesidad de logros personales son elementos indispensables en el trabajo docente. Sin embargo, únicamente un 44 % de los docentes muestran un nivel de motivación promedio o normal, detrás se encuentra el nivel de valoración relativamente bajo, con posibilidad de activación del factor limitada. El resto de los porcentajes no fue significativo.

Gráfica 5-18

Tácticas y Estrategias de motivación en el trabajo docente

Condiciones Motivacionales Internas: Factor Reconocimiento

Quetzaltenango, 19 al 25 de abril de 2021



FUENTE: Cuestionario de Motivación en el Trabajo CMT

| Puntaje | Interpretación |
|---------|--|
| 0 | Interés o valoración excepcionalmente bajo |
| 1 | Interés o valoración relativamente bajo, posibilidad de activación del factor limitada |
| 2 | Interés o valoración Promedio (normal o común) |
| 3 | Interés o valoración relativamente altos, posibilidad de activación del factor |
| 4 | Interés o valoración |

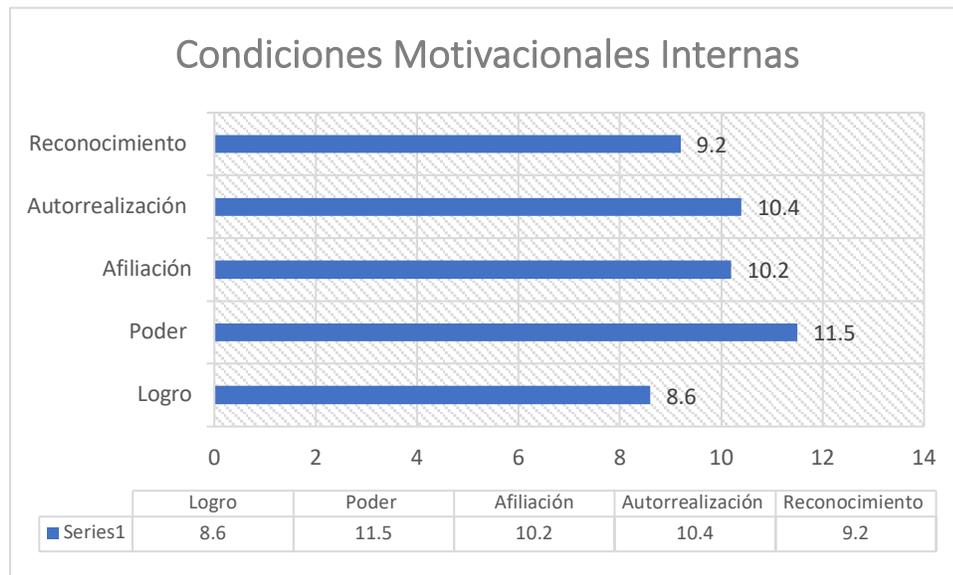
Dentro de la categoría de reconocimiento los niveles de población del rango promedio son relativamente bajos, únicamente el 38 % de la población se encuentra en un interés o valoración promedio, la siguiente puntuación significativa se encuentra en un interés o valoración relativamente bajo y el interés excepcionalmente bajo como tercera puntuación. Esto refleja la importancia y necesidad de trabajar el factor de reconocimiento para elevar los índices de motivación laboral en los docentes pues según los resultados del CMT este indicador se encuentra por debajo de la media deseada. El resto de los porcentajes no fue significativo.

Gráfica 6-18

Tácticas y Estrategias de motivación en el trabajo docente

Condiciones Motivacionales Internas

Quetzaltenango, 19 al 25 de abril de 2021



FUENTE: Cuestionario de Motivación en el Trabajo CMT

Las condiciones motivacionales internas evaluadas por el CMT son el factor logro, poder, afiliación, autorrealización y reconocimiento, cada factor mide una condición motivacional a través de una valoración que va desde la excepcionalmente baja hasta el interés y valoración de más alto del factor. Los resultados del CMT realizado a docentes del Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales de Universidad Mesoamericana refleja que el factor de poder predomina en los intereses

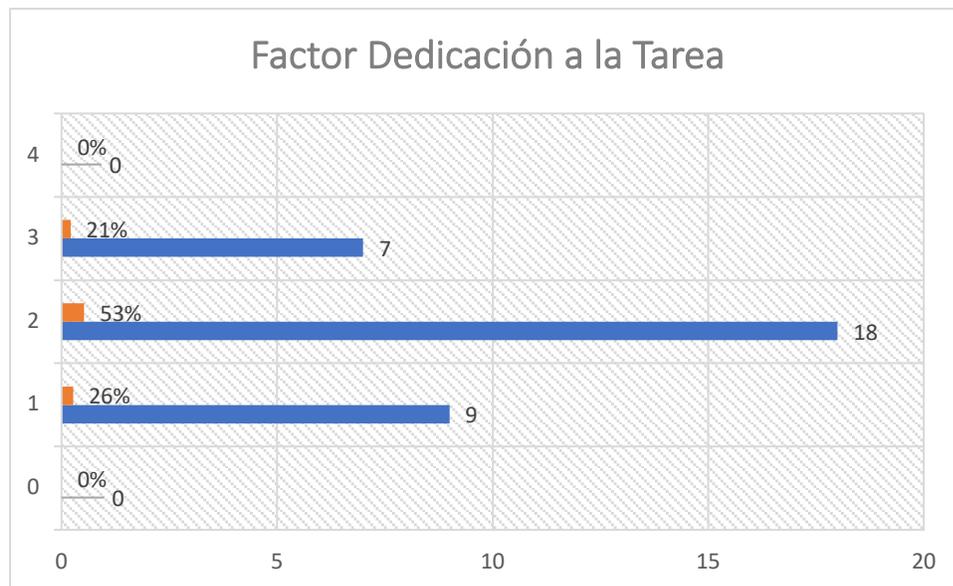
motivacionales, seguido por la autorrealización y como tercera puntuación importante la afiliación; esto refleja los intereses de motivación interna de los docentes dentro del desarrollo de la labor docente. Sin embargo, factores como el reconocimiento y el logro reflejan estar por debajo del resto de indicadores, lo que plantea la posibilidad de trabajar con estas categorías.

Gráfica 7-18

Tácticas y Estrategias de motivación en el trabajo docente

Medios Preferidos Para Obtener Retribución en el Trabajo: Factor Dedicación a la Tarea

Quetzaltenango, 19 al 25 de abril de 2021



FUENTE: Cuestionario de Motivación en el Trabajo CMT

| Puntaje | Interpretación |
|---------|--|
| 0 | Interés o valoración excepcionalmente bajo |
| 1 | Interés o valoración relativamente bajo, posibilidad de activación del factor limitada |
| 2 | Interés o valoración Promedio (normal o común) |
| 3 | Interés o valoración relativamente altos, posibilidad de activación del factor |
| 4 | Interés o valoración |

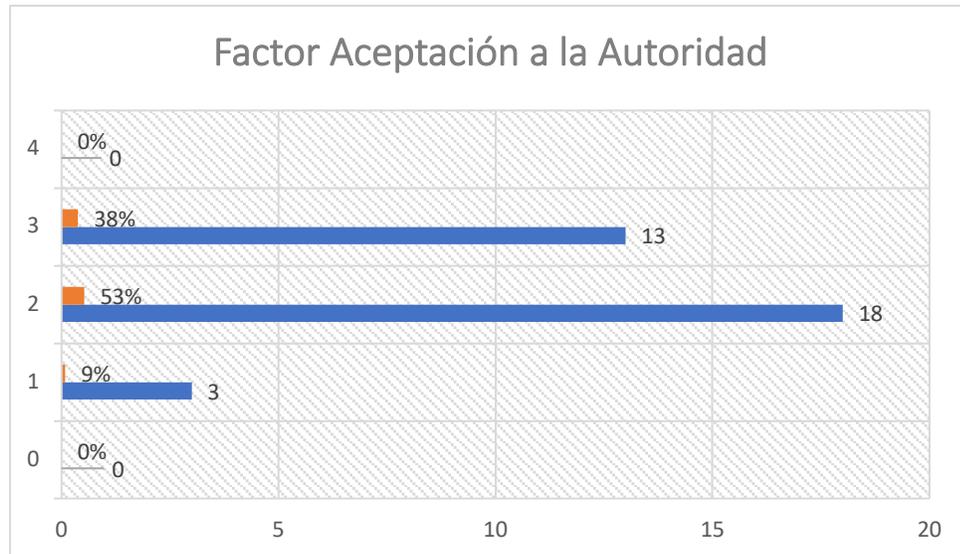
El grupo tiene una tendencia positiva en relación con la categoría de dedicación a la tarea, donde la mayoría de la población con un interés o valoración promedio con un 53%, seguido del interés relativamente alto, con posibilidad de activación, por lo que se puede inferir que el grupo tiene una tendencia positiva a la dedicación a la tarea. El resto de los porcentajes no fue significativo.

Gráfica 8-18

Tácticas y Estrategias de motivación en el trabajo docente

Medios Preferidos Para Obtener Retribución en el Trabajo: Factor Aceptación a la Autoridad

Quetzaltenango, 19 al 25 de abril de 2021



FUENTE: Cuestionario de Motivación en el Trabajo CMT

| Puntaje | Interpretación |
|---------|--|
| 0 | Interés o valoración excepcionalmente bajo |
| 1 | Interés o valoración relativamente bajo, posibilidad de activación del factor limitada |
| 2 | Interés o valoración Promedio (normal o común) |
| 3 | Interés o valoración relativamente altos, posibilidad de activación del factor |
| 4 | Interés o valoración |

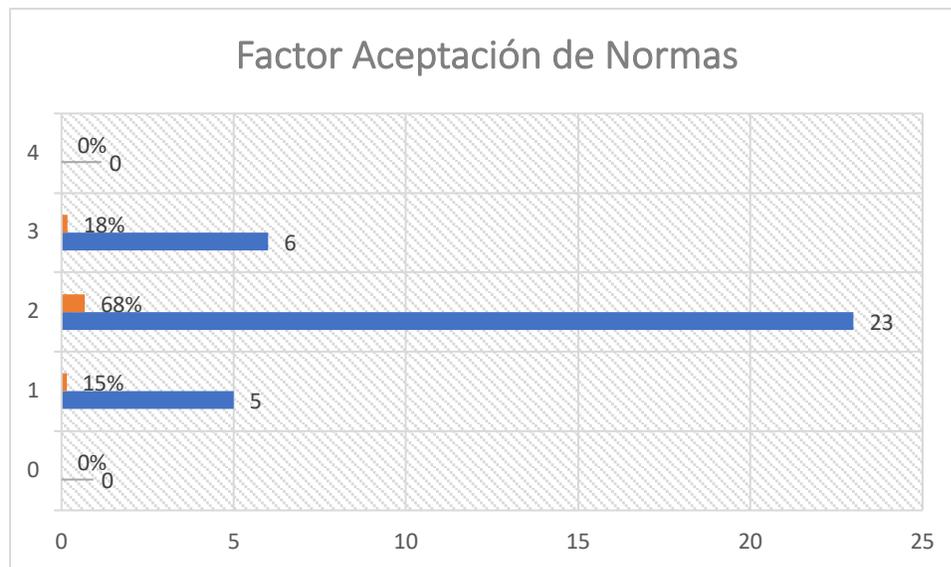
El grupo tiene una tendencia positiva hacia la aceptación a la autoridad, esto se puede inferir gracias al hecho de que 53 % de la población refleja un índice de valoración promedio y la respuesta posterior refleja un interés o valoración relativamente altos con posibilidad de activación del factor. Esto se manifiesta en los modos de comportamiento, acato y aceptación a las normas y decisiones que sus jefes inmediatos les soliciten. El resto de los porcentajes no fue significativo.

Gráfica 9-18

Tácticas y Estrategias de motivación en el trabajo docente

Medios Preferidos Para Obtener Retribución en el Trabajo: Factor Aceptación de Normas

Quetzaltenango, 19 al 25 de abril de 2021



FUENTE: Cuestionario de Motivación en el Trabajo CMT

| Puntaje | Interpretación |
|---------|--|
| 0 | Interés o valoración excepcionalmente bajo |
| 1 | Interés o valoración relativamente bajo, posibilidad de activación del factor limitada |
| 2 | Interés o valoración Promedio (normal o común) |
| 3 | Interés o valoración relativamente altos, posibilidad de activación del factor |
| 4 | Interés o valoración |

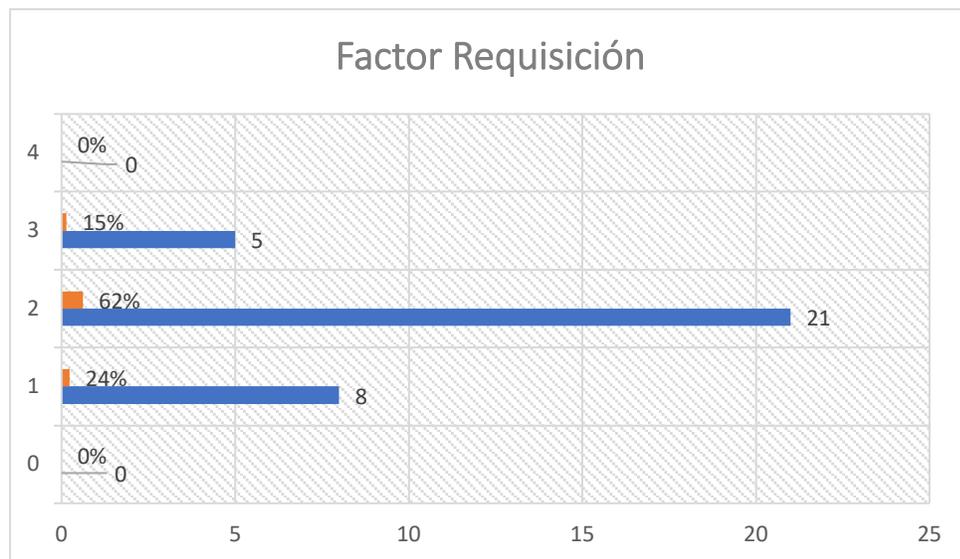
El 68 % de la población se encuentra en un interés o valoración promedio por lo que se infiere que el grupo de docentes tiene una tendencia positiva a aceptar las normas, valores y creencias institucionales, la siguiente puntuación refleja que la población muestra un interés relativamente alto y el resto corresponde a la población que manifiesta un interés o valoración relativamente bajo, esto permite que se alcancen los objetivos y se conviertan en logros a través del trabajo enfocado a aceptar las normas.

Gráfica 10-18

Tácticas y Estrategias de motivación en el trabajo docente

Medios Preferidos Para Obtener Retribución en el Trabajo: Factor Requisición

Quetzaltenango, 19 al 25 de abril de 2021



FUENTE: Cuestionario de Motivación en el Trabajo CMT

| Puntaje | Interpretación |
|---------|--|
| 0 | Interés o valoración excepcionalmente bajo |
| 1 | Interés o valoración relativamente bajo, posibilidad de activación del factor limitada |
| 2 | Interés o valoración Promedio (normal o común) |
| 3 | Interés o valoración relativamente altos, posibilidad de activación del factor |
| 4 | Interés o valoración |

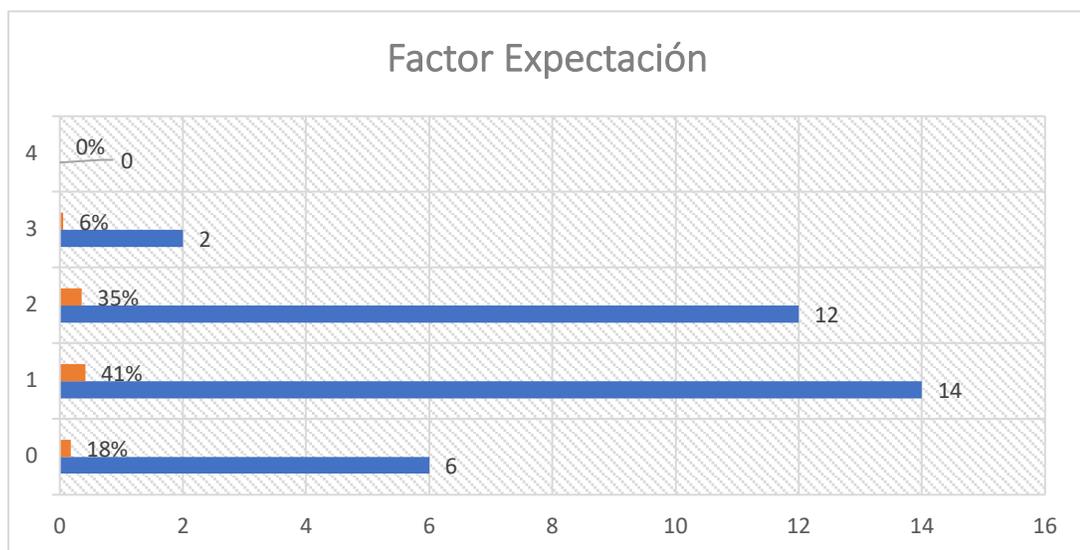
La categoría de requisición se encuentra dentro del nivel de valoración promedio entendida como normal o común con un 62 % de la población que alcanzaron este nivel de interés o valoración promedio, con lo que se cataloga que el factor de la requisición se encuentra en un nivel positivo, posteriormente se encuentra la población que evidenció interés o valoración relativamente bajos y finalmente se denotó un interés o valoración relativamente alto, con lo que se puede inferir que existe una tendencia positiva para obtener las retribuciones deseadas mediante la persuasión, confrontación o solicitud personal y mejora a través del seguimiento de la labor realizada para alcanzar los méritos deseados.

Gráfica 11-18

Tácticas y Estrategias de motivación en el trabajo docente

Medios Preferidos Para Obtener Retribución en el Trabajo: Factor Expectación

Quetzaltenango, 19 al 25 de abril de 2021



FUENTE: Cuestionario de Motivación en el Trabajo CMT

| Puntaje | Interpretación |
|----------|--|
| 0 | Interés o valoración excepcionalmente bajo |
| 1 | Interés o valoración relativamente bajo, posibilidad de activación del factor limitada |
| 2 | Interés o valoración Promedio (normal o común) |
| 3 | Interés o valoración relativamente altos, posibilidad de activación del factor |
| 4 | Interés o valoración |

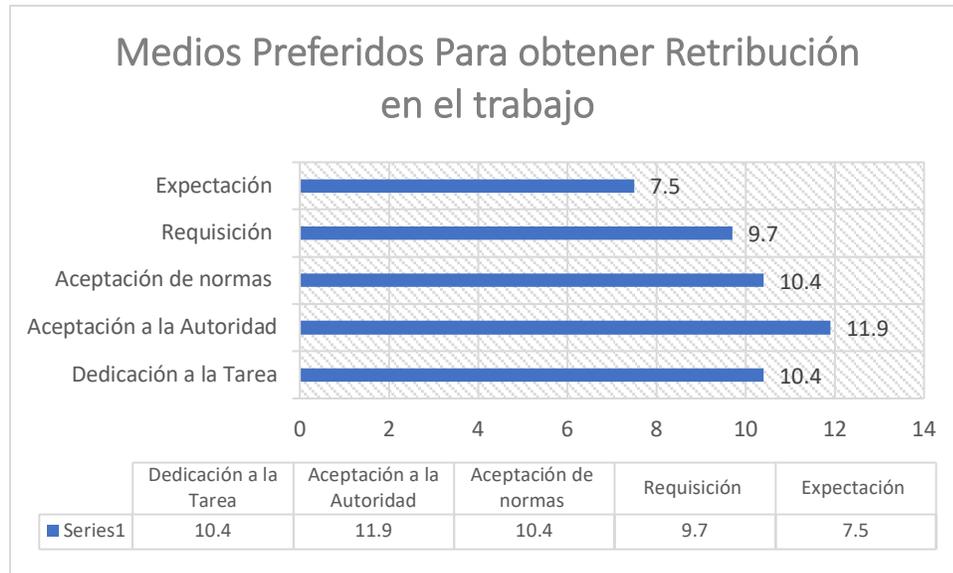
El 41 % de la población refleja un índice de interés o valoración relativamente bajo, con posibilidad de activación del factor limitada, siendo este el índice más alto alcanzado por la población. Posteriormente se encuentra la población que evidenció un interés o valoración excepcionalmente bajo y en tercera posición se encuentra la puntuación con interés y valoración excepcionalmente bajo. El resto de los porcentajes no fue significativo para la descripción.

Gráfica 12-18

Tácticas y Estrategias de motivación en el trabajo docente

Medios Preferidos Para Obtener Retribución en el Trabajo

Quetzaltenango, 19 al 25 de abril de 2021



FUENTE: Cuestionario de Motivación en el Trabajo CMT

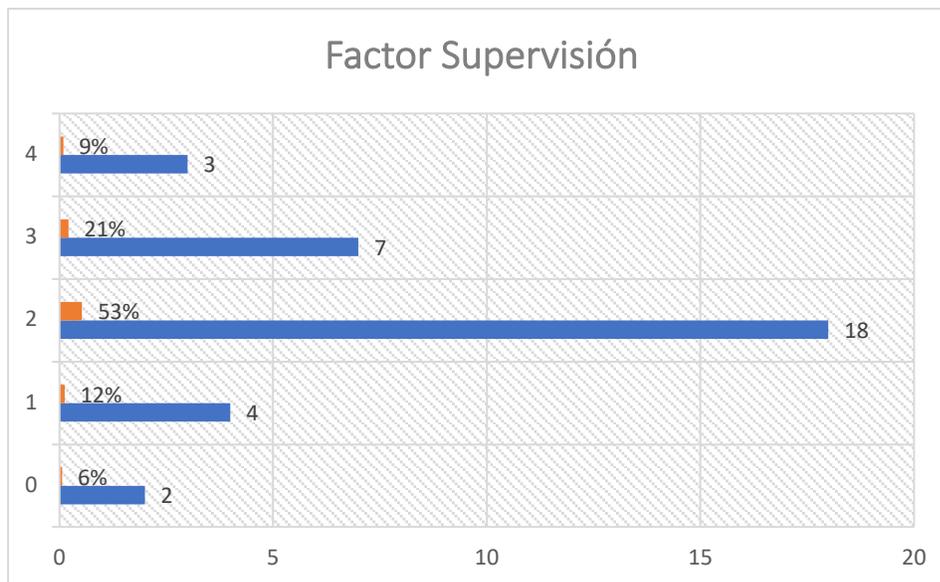
Dentro de los medios preferidos para obtener retribución en el trabajo, elementos como la aceptación a la autoridad con una media de 11.9 y la aceptación a la autoridad, seguido de los factores de aceptación a las normas y dedicación a la tarea con los mismos porcentajes, para finalizar se encuentran los factores de requisición y expectación con los índices más bajos del factor.

Gráfica 13-18

Tácticas y Estrategias de motivación en el trabajo docente

Condiciones Motivacionales Externas: Factor Supervisión

Quetzaltenango, 19 al 25 de abril de 2021



FUENTE: Cuestionario de Motivación en el Trabajo CMT

| Puntaje | Interpretación |
|---------|--|
| 0 | Interés o valoración excepcionalmente bajo |
| 1 | Interés o valoración relativamente bajo, posibilidad de activación del factor limitada |
| 2 | Interés o valoración Promedio (normal o común) |
| 3 | Interés o valoración relativamente altos, posibilidad de activación del factor |
| 4 | Interés o valoración |

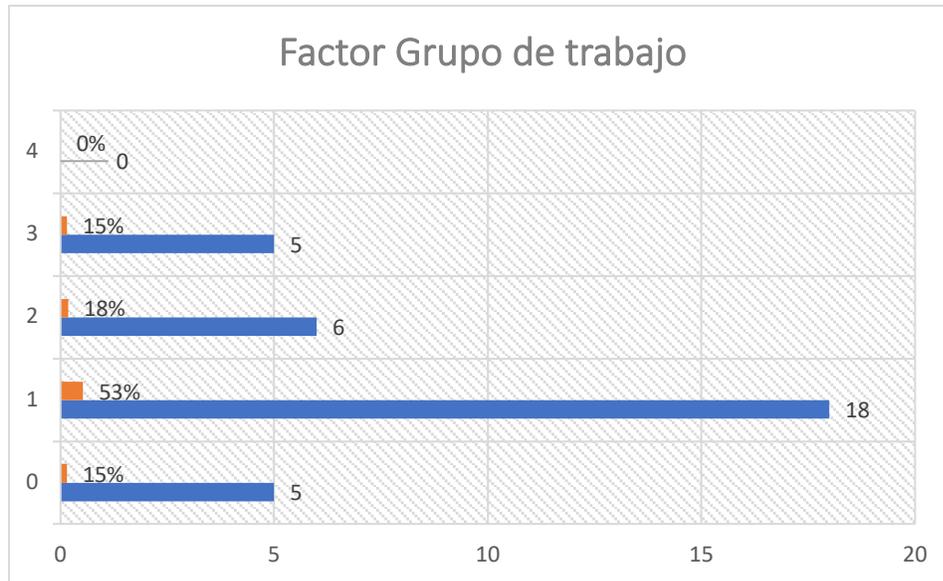
Dentro de la categoría de supervisión correspondiente a los factores motivacionales externos el 53 % de la población se encuentra dentro de una media de valoración promedio, entendida como normal o común. Seguidamente por el interés o valoración relativamente alto y finalmente un interés o valoración según la tabla de puntajes. Lo que representa que el rango de factor supervisión es positivo, por lo cual se establece que el personal docente está abierto a la supervisión y control de parte de la administración del departamento. Esto a su vez refleja que el grupo tiene un nivel de aceptación positivo frente al rol que representan los líderes en el ámbito laboral. El resto de los porcentajes no fue significativo.

Gráfica 14-18

Tácticas y Estrategias de motivación en el trabajo docente

Condiciones Motivacionales Externas: Factor Grupo de Trabajo

Quetzaltenango, 19 al 25 de abril de 2021



FUENTE: Cuestionario de Motivación en el Trabajo CMT

| Puntaje | Interpretación |
|---------|--|
| 0 | Interés o valoración excepcionalmente bajo |
| 1 | Interés o valoración relativamente bajo, posibilidad de activación del factor limitada |
| 2 | Interés o valoración Promedio (normal o común) |
| 3 | Interés o valoración relativamente altos, posibilidad de activación del factor |
| 4 | Interés o valoración |

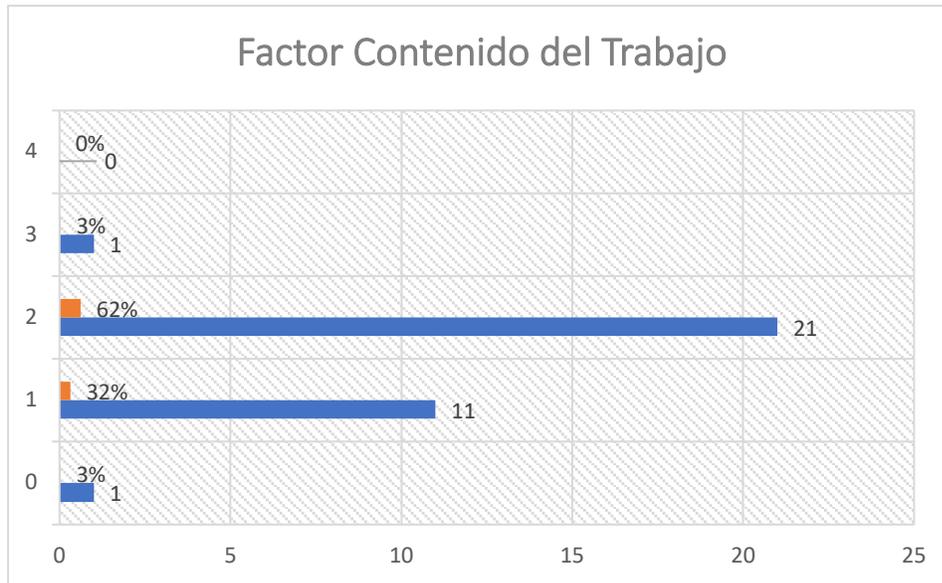
El 53 % muestra un interés relativamente bajo con posibilidad del factor limitada, luego se encuentra a la población con un índice de valoración promedio en relación con la categoría grupo de trabajo y el resto dentro de la puntuación de interés y valoración relativamente alto y el interés o valoración excepcionalmente bajo. Por lo que se puede inferir que el grupo está presto a mejorar las labores grupales y colectivas que desempeñan los profesores, esto representa un índice bajo dentro de los profesores, por lo que se puede deducir que es un factor clave para ser trabajado con los catedráticos del Departamento De Humanidades Y Ciencias Sociales De Universidad Mesoamericana De Quetzaltenango. El resto de los porcentajes no fue significativo.

Gráfica 15-18

Tácticas y Estrategias de motivación en el trabajo docente

Condiciones Motivacionales Externas: Contenido del Trabajo

Quetzaltenango, 19 al 25 de abril de 2021



FUENTE: Cuestionario de Motivación en el Trabajo CMT

| Puntaje | Interpretación |
|---------|--|
| 0 | Interés o valoración excepcionalmente bajo |
| 1 | Interés o valoración relativamente bajo, posibilidad de activación del factor limitada |
| 2 | Interés o valoración Promedio (normal o común) |
| 3 | Interés o valoración relativamente altos, posibilidad de activación del factor |
| 4 | Interés o valoración |

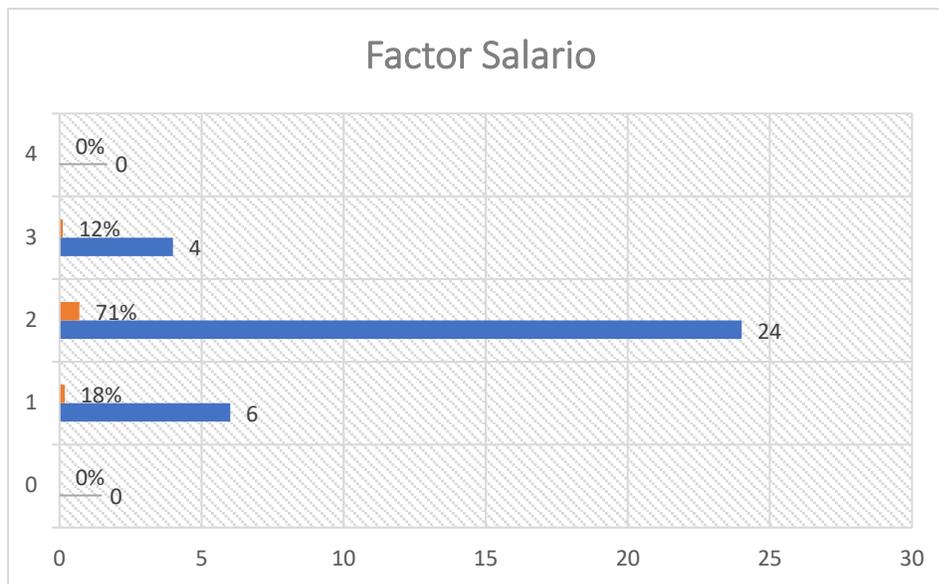
De acuerdo con la descripción que se realiza de los resultados obtenidos en el CMT donde el 62 % de la población evidencia que se encuentra dentro del índice de valoración promedio dentro de la categoría de contenido de trabajo se puede deducir que el grupo tiene una tendencia positiva con respecto a la autonomía en el trabajo. El resto de los porcentajes no fue significativo.

Gráfica 16-18

Tácticas y Estrategias de motivación en el trabajo docente

Condiciones Motivacionales Externas: Factor Salario

Quetzaltenango, 19 al 25 de abril de 2021



FUENTE: Cuestionario de Motivación en el Trabajo CMT

| Puntaje | Interpretación |
|---------|--|
| 0 | Interés o valoración excepcionalmente bajo |
| 1 | Interés o valoración relativamente bajo, posibilidad de activación del factor limitada |
| 2 | Interés o valoración Promedio (normal o común) |
| 3 | Interés o valoración relativamente altos, posibilidad de activación del factor |
| 4 | Interés o valoración |

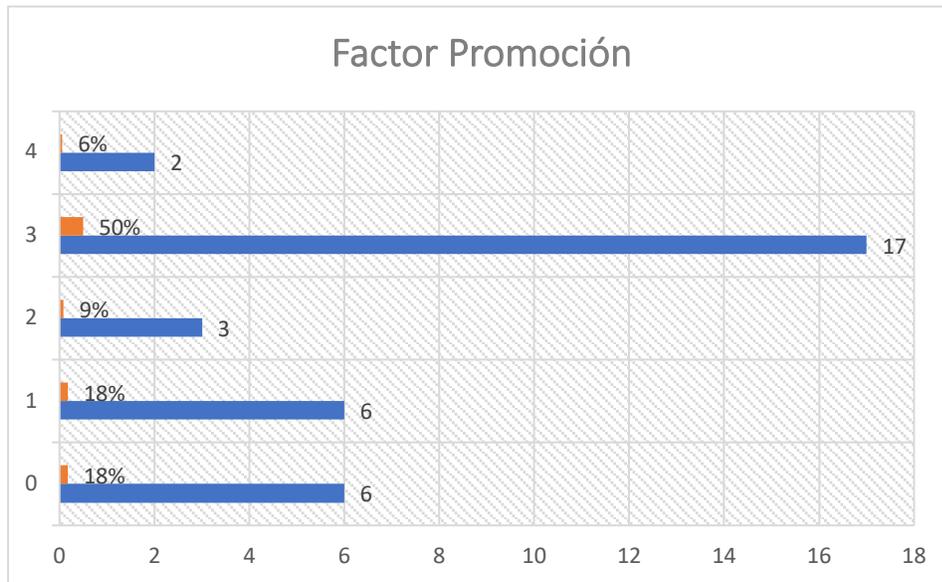
El factor salario se describe a través de los resultados obtenidos con un 71 % del total de la población dentro de la media o valoración promedio, entendida como normal o común. Este elemento resalta pues la categoría de salario representa el mayor porcentaje de docentes en la media por lo que se puede deducir que es un factor que permanece en un interés de valoración normal.

Gráfica 17-18

Tácticas y Estrategias de motivación en el trabajo docente

Condiciones Motivacionales Externas: Factor Promoción

Quetzaltenango, 19 al 25 de abril de 2021



FUENTE: Cuestionario de Motivación en el Trabajo CMT

| Puntaje | Interpretación |
|----------|--|
| 0 | Interés o valoración excepcionalmente bajo |
| 1 | Interés o valoración relativamente bajo, posibilidad de activación del factor limitada |
| 2 | Interés o valoración Promedio (normal o común) |
| 3 | Interés o valoración relativamente altos, posibilidad de activación del factor |
| 4 | Interés o valoración |

El análisis de los resultados muestra un 50 % de la población total con interés o valoración relativamente altos, con posibilidades de activación del factor, por lo que se puede inferir que el grupo tiene una tendencia positiva hacia la idea de promoción con la perspectiva y deseos de ascender dentro de la universidad. El resto de los porcentajes no fue significativo.

Gráfica 18-18

Tácticas y Estrategias de motivación en el trabajo docente

Condiciones Motivacionales Externas

Quetzaltenango, 19 al 25 de abril de 2021



FUENTE: Cuestionario de Motivación en el Trabajo CMT

Dentro de las condiciones motivacionales externas la promoción con una media de 11.2 y supervisión 11 presentan una valoración relativamente alta con posibilidades de activación lo que los hace factores propensos a aprovechar y desarrollar dentro del proyecto.

6.3. Resultados de la encuesta de validación para el taller "Motivar para Trascender" Estrategias y Recursos de Motivación Laboral

Luego de la aplicación del Cuestionario de Motivación para el trabajo CMT a catedráticos del Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales de Universidad Mesoamericana de Quetzaltenango. Fue posible establecer que dentro de las tres

categorías motivacionales trabajadas por el cuestionario: categoría motivacional sobre condiciones motivacionales internas, categoría motivacional sobre los medios preferidos para obtener retribución en el trabajo, categoría motivacional sobre las condiciones motivacionales externas.

Las principales categorías que debían ser atendidas porque se encontraban dentro del interés o valoración relativamente bajo con posibilidad de activación del factor limitada, así como por su trascendencia dentro de la labor docente eran factores como el reconocimiento, el logro, la expectativa, la promoción y la supervisión. Estos son elementos cuya activación y desarrollo corresponden principalmente a las personas que tienen a su cargo puestos administrativos dentro de los que es posible desarrollar actividades de reconocimiento, expectativa o promoción en los docentes, que a su vez estas no son posibles de forma interna. Por este motivo el taller de motivación laboral titulado “Motivar para Trascender” se enfocó en trabajar con personal administrativo y no así con el personal docente.

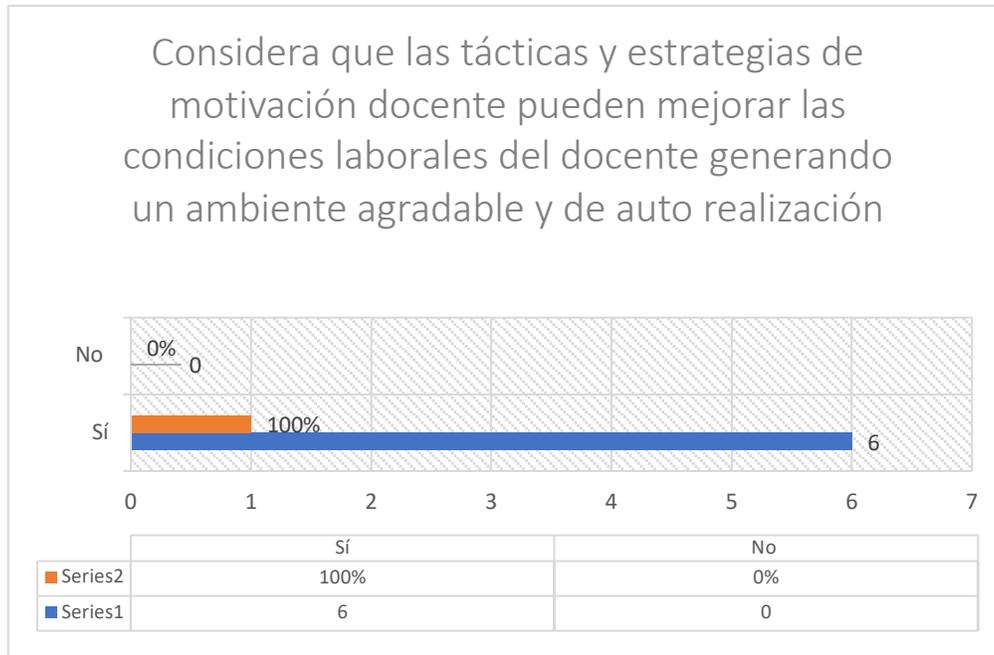
Al finalizar la aplicación del taller se realizó una encuesta de validación para establecer los alcances de este, cuyo objetivo fue recoger una idea general sobre aquellos aspectos del taller que fueron de interés para el personal administrativo, así como la efectividad o alcances del mismo. Del cual a continuación presentamos los resultados:

Gráfica 1-5

Encuesta de Validación Para el Taller

"Motivar Para Trascender"

Quetzaltenango, 27 de mayo de 2021



FUENTE: Encuesta de validación.

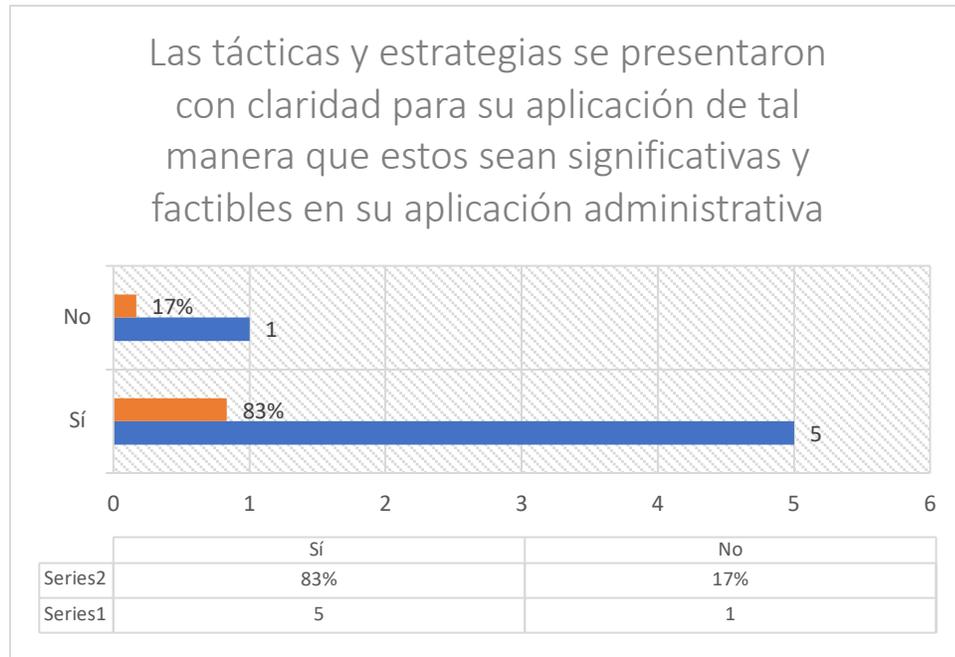
La encuesta realizada refleja los alcances y aceptación del taller titulado "Motivar para Trascender", así como la intención de utilidad que cada administrativo pueda darle dentro de su labor e interrelación con el personal docente. Cabe resaltar entonces que el 100 % de los encuestados considera que las tácticas y estrategias de motivación docente pueden mejorar las condiciones laborales del docente con lo cual se podría alcanzar un ambiente agradable y de autorrealización.

Gráfica 2-5

Encuesta de Validación Para el Taller

“Motivar Para Trascender”

Quetzaltenango, 27 de mayo de 2021



FUENTE: Encuesta de validación.

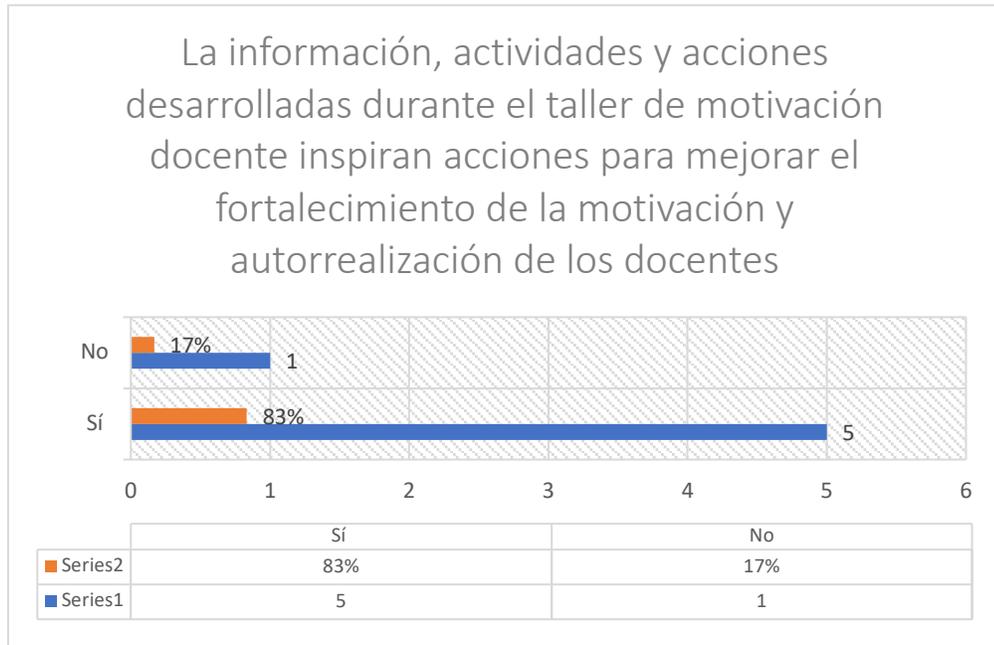
Dentro del taller se presentaron distintas tácticas y estrategias de motivación laboral con la intención de llevarlas a la práctica con los catedráticos, por lo que se explicó a los administrativos la utilidad de las mismas, así como los beneficios de estas dentro del ambiente laboral y la práctica docente. Para tal efecto el 83 % de los encuestados vio como positiva la forma en que se presentaron estas tácticas y estrategias. Esto permite determinar que se alcanzó con éxito la transmisión de tácticas y estrategias para su aplicación.

Gráfica 3-5

Encuesta de Validación Para el Taller

"Motivar Para Trascender"

Quetzaltenango, 27 de mayo de 2021



FUENTE: Encuesta de validación.

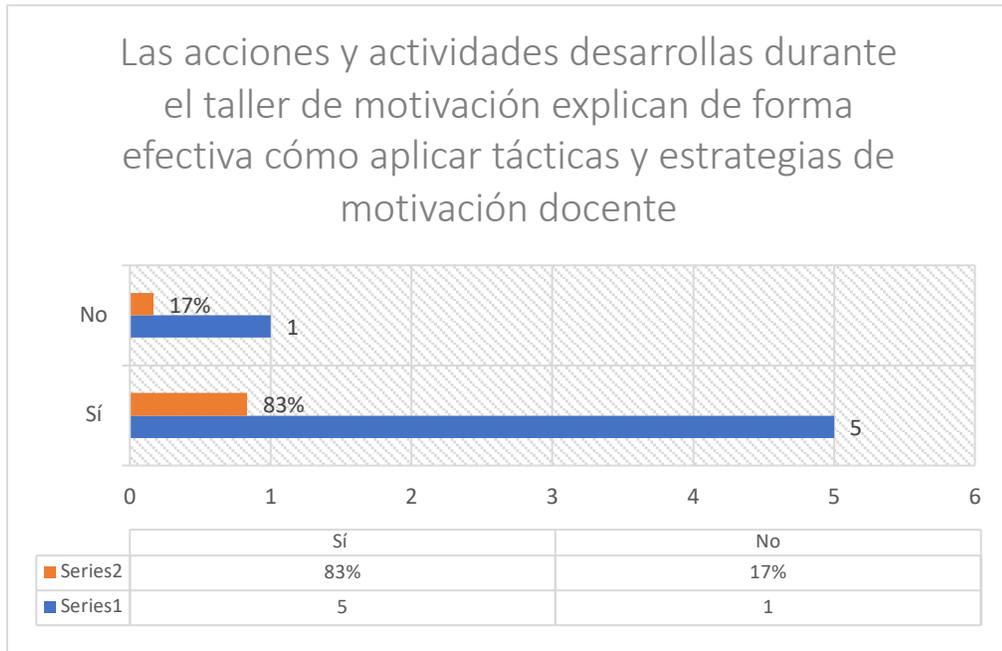
El 83 % de los encuestados afirma que la información, actividades y acciones llevadas a cabo en el taller de motivación realmente pueden ser utilizadas para fortalecer la motivación docente, esto lleva a determinar que el taller sirvió para inspirar a los administrativos a mejorar la motivación y la autorrealización de los docentes y por lo tanto se alcanzó el objetivo del taller titulado "Motivar para trascender".

Gráfica 4-5

Encuesta de Validación Para el Taller

"Motivar Para Trascender"

Quetzaltenango, 27 de mayo de 2021



FUENTE: Encuesta de validación.

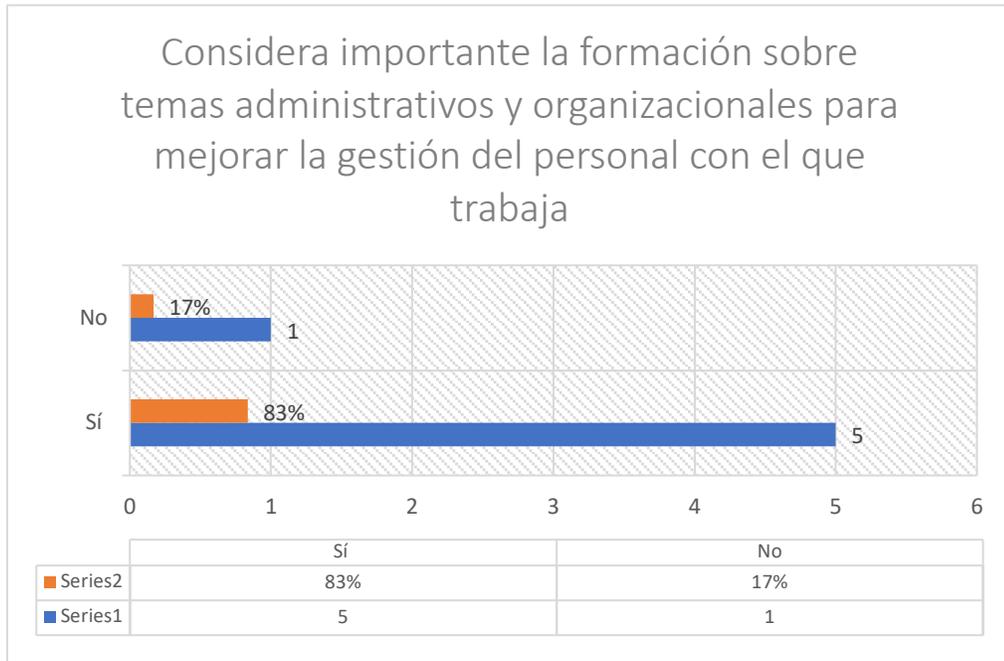
El porcentaje de respuestas positivas es satisfactorio puesto que el 83 % de los encuestados afirma que el taller realizado sirvió para explicar de forma efectiva como aplicar las técnicas y estrategias de motivación docente, con esto se observa que las indicaciones y explicación fueron dadas de forma adecuada y se alcanzó el objetivo del taller.

Gráfica 5-5

Encuesta de Validación Para el Taller

“Motivar Para Trascender”

Quetzaltenango, 27 de mayo de 2021



FUENTE: Encuesta de validación.

El 83 % de la población encuestada afirma que es importante la formación sobre temas administrativos y organizacionales, esto indica que el grupo encuestado tiene una tendencia a la formación y aprendizaje de tácticas y estrategias motivacionales que permitan mejorar la gestión del personal con el que trabaja.

7. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Luego de la aplicación del Cuestionario de Motivación para el Trabajo CMT a catedráticos del Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales de Universidad Mesoamericana sede Quetzaltenango, fue posible establecer que dentro de las tres categorías motivacionales trabajadas por el cuestionario: categoría motivacional sobre condiciones motivacionales internas, categoría motivacional sobre los medios preferidos para obtener retribución en el trabajo, categoría motivacional sobre las condiciones motivacionales externas, se estableció que algunos de los indicadores de cada categoría presentaban mayor necesidad de ser tomados en cuenta debido al interés o valoración que alcanzaron. Esto con el propósito de mejorar las condiciones motivacionales dentro del ambiente laboral de los docentes.

Las principales categorías que debían ser atendidas ya sea porque, se encontraban dentro del rango de interés o valoración relativamente bajo con posibilidad de activación del factor limitada, o porque se encontraban dentro del rango descrito por el CMT como categorías con posibilidad de activación altas, los cuales fueron para las condiciones motivacionales internas, factores como el reconocimiento con una media de 9.2 y el logro 8.6, que reflejan estar por debajo del resto de indicadores, así mismo dentro de los medios preferidos para obtener retribución en el trabajo, un factor como la expectativa refleja los índices más bajos con una media de 7.5 que tiene una valoración relativamente baja con posibilidad de activación motivacional.

A su vez en la categoría de las condiciones motivacionales externas, la promoción con una media de 11.2 y supervisión 11, presentan una valoración

relativamente alta con posibilidades de activación, lo que los hace elementos propensos a aprovechar y desarrollar dentro del proyecto.

Por lo tanto, al tomar como punto de partida estos resultados fue posible establecer que elementos como el reconocimiento, el logro, la expectativa, la promoción y la supervisión son elementos, que cuya promoción y aplicación corresponden principalmente al personal con cargos administrativos, quienes pueden generar actividades de reconocimiento, expectativa o promoción en los docentes y que éstas no son posibles de forma interna. Ya que los elementos de autosatisfacción en el trabajo y cuyos resultados son altos en la medición del CMT con una media de 9.9 dentro de las condiciones motivacionales internas cuentan con factores de medición más estables en puntuaciones que se interpreta como un aspecto más integral en comparación con el resultado obtenido dentro de las condiciones motivacionales externas con una media de 10 pero con factores de medición con diferencias mayores que se interpretan como los aspectos que requieren una posibilidad de activación mayor. Por este motivo el taller de motivación laboral titulado “Motivar para Trascender” se enfocó en trabajar con personal administrativo, quienes con acciones administrativas pueden mejorar las condiciones motivacionales externas y no así con el personal docente quienes ya presentan condiciones motivacionales internas favorables.

El taller se basó en la mejora de los factores de motivación externa con posibilidades de activación por medio de actividades de reconocimiento personal y profesional; capacitación en aspectos laborales y personales; además de propuestas sobre beneficios que el docente podría adquirir por ser colaborador de la Universidad.

Como parte del aporte se proporcionaron los procedimientos administrativos y consideraciones para la aplicación de las actividades propuestas.

Al finalizar el taller se aplicó una encuesta de validación donde se midió el cumplimiento de los objetivos planteados en el proceso de elaboración del proyecto, el primer objetivo propone desarrollar tácticas y estrategias de motivación docente con la finalidad de mejorar las categorías motivacionales por medio de proponer tácticas y estrategias de motivación, este objetivo se alcanzó a un 100% ya que los participantes expresaron que las estrategias propuestas pueden mejorar las condiciones motivacionales.

También se indagó sobre la conformación de un manual que mejore las condiciones motivacionales dentro del quehacer educativo, donde se obtuvo un 83% de aceptación al contenido propuesto dentro del manual de tácticas y estrategias de motivación para los docentes. En el siguiente objetivo que plantea proporcionar un taller para la utilización del manual proporcionado el 83% de los participantes expresaron que las actividades planteadas inspiran a la búsqueda del fortalecimiento de la motivación de los docentes desde las propias tareas administrativas y en el último objetivo que pretendía ofrecer tácticas y estrategias de motivación que incentiven sistemáticamente el quehacer docente se alcanzó un 83% de aceptación ante el manual proporcionada pues se considera importante la fortalecer las competencias que permitan mejorar la gestión del personal con el que se trabaja.

Esta medición con los participantes evidenció que se consideran efectivas las propuestas planteadas para mejorar las condiciones laborales existentes, también que

fue eficiente la manera en que se presentó el contenido, además de sentirse inspirados y motivados para aplicar las actividades sugeridas y que la transmisión de la información fue efectiva y con claridad para que sean aplicadas las propuestas en un futuro.

8. PROYECTO

MANUAL DE TÁCTICAS Y ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN DOCENTE

8.1. Presentación

La generación de tácticas y estrategias de motivación impulsan el desempeño productivo de los docentes, estas herramientas se plantean la oportunidad de crear contextos motivadores y episodios de incentivo que potencialicen el trabajo de los docentes del Departamento de Ciencias Humanas y Sociales.

Dentro del presente manual se desarrollan ocho formatos donde se encuentran los elementos requeridos para guiar la implementación de tácticas y estrategias de motivación, dentro de los elementos de cada herramienta encontrará un pequeño descriptor, objetivos, material de referencia, tiempos de ejecución y un flujograma que hará la aplicación más amigable y el espacio de evaluación de la actividad para mejorar las futuras ejecuciones.

El propósito del manual es desarrollar, estrategias capaces de modificar los contextos laborales y organizacionales del departamento donde se puedan aplicar las estrategias por personal administrativo clave que poseen constante interacción con los docentes y pueden generar las intervenciones motivaciones requeridas para la aplicación del proyecto de una manera efectiva.

Las acciones pretenden mejorar la integración grupal, el sentido de autorrealización y satisfacción personal para generar un sistema motivacional sustentable y renovable con la aplicación sistemática y periódica de las propuestas planteadas.

8.2. Área de aporte del Manual de Tácticas y Estrategias de Motivación Docente

8.2.1 Área cognitiva

- Realizar la medición de los factores motivacionales de los docentes del Departamento de Ciencias Humanas y Sociales.
- Proporcionar tácticas y estrategias de motivación para el trabajo docente.

8.2.2 Área socio-afectiva

- Proporcionar recursos motivacionales que mejoren la emocionalidad, afectividad e integración de los docentes a la cultura organizacional de la Universidad Mesoamericana.
- La adecuada aplicación de los recursos motivacionales planteados mejora la auto realización del docente.
- Mejorar las relaciones entre docente y estudiante, docente y autoridades académicas y docente y personal administrativo dentro de contextos motivadores a generar.

8.3. Objetivos

8.3.1. Objetivo general

Desarrollar tácticas y estrategias de motivación en el trabajo docente para la creación de ambientes agradables y la autorrealización de los docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Humanas y Sociales de la Universidad Mesoamericana.

8.3.2. Objetivos específicos

1. Conformar un manual con actividades sobre tácticas y estrategia de motivación en el trabajo para generar ambientes más agradables en el quehacer educativo.

2. Proporcionar un taller al personal administrativo del departamento de Ciencias Humanas y Sociales de la Universidad Mesoamericana, que brinde tácticas y estrategias de motivación en el trabajo docente para fortalecer la búsqueda de la autorrealización.

3. Ofrecer tácticas y estrategias de motivación en el trabajo al personal administrativo que atiende a los docentes del departamento de Ciencias Humanas y Sociales de la Universidad Mesoamericana para incentivar sistemáticamente el quehacer docente con la finalidad de establecer

8.4. Tácticas y estrategias de motivación docente

| RECONOCIMIENTOS POR EXCELENCIA | |
|---|---|
| DESCRIPCIÓN | |
| <p>El reconocimiento es fundamental para el reforzamiento de las prácticas, conductas y actitudes positivas, genera compromiso personal y motivación a los compañeros de trabajo y estudiantes al resaltar las conductas de modelos a seguir, reconocer estos esfuerzos genera conductas innovativas, creativas y mejora los resultados profesionales y la satisfacción personal.</p> | |
| OBJETIVO | TIEMPO |
| <p>Reconocer de forma pública el esfuerzo e innovación aportada por los docentes que presenten resultados satisfactorios en las pruebas de desempeño para motivar y reforzar las conductas productivas de los docentes.</p> | <p>Todo el proceso se podría desarrollar en un mínimo de 3 semanas.</p> |
| ALCANCES | DOCUMENTOS DE REFERENCIA |
| <p>Docentes del Departamento de Ciencias Humanas y Sociales. Dirección del Departamento.</p> | <p>Evaluación de desempeño realizada por los alumnos. Evaluación de desempeño interna, realizada por Dirección del Departamento</p> |
| DEFINICIONES | MATERIAL REQUERIDO |
| <p>Evaluación de desempeño: es un proceso sistemático y periódico de estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con el que las personas llevan a cabo las actividades y responsabilidades de los puestos que desarrollan.</p> | <p>Generar herramienta de evaluación 360° Reconocimiento a docentes por categoría</p> |

DESARROLLO DE ACCIONES

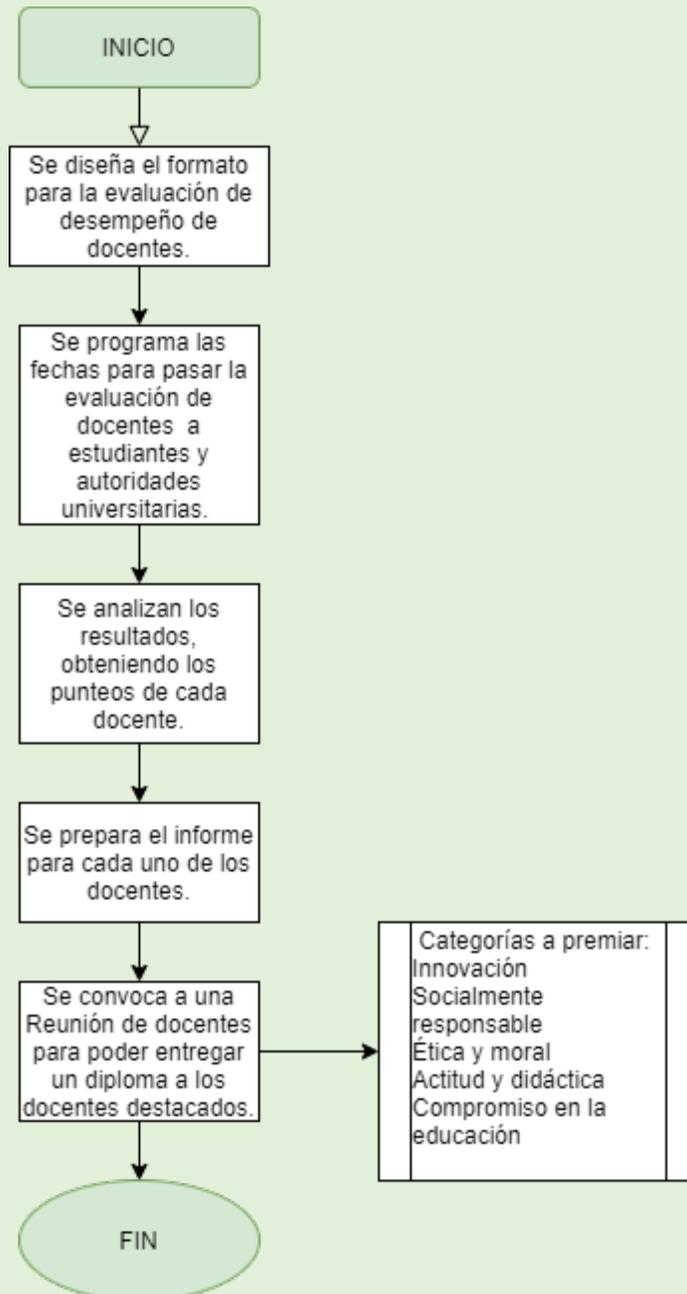
- Se definen los formatos de evaluación de desempeño. En los cuales se pueda premiar a varios docentes por las siguientes categorías:
 - a. Innovación
 - b. Socialmente responsable
 - c. Ética y moral
 - d. Actitud y didáctica
 - e. Compromiso en la educación

- Se establece el tiempo para realizarla, por semestre o anual.

- Se pasa la prueba a los estudiantes y se obtiene la puntuación de cada docente.

- Se realiza una evaluación de desempeño interna para determinar la calidad e innovación utilizada por el docente durante el o los cursos impartidos y así asignar una calificación.

FLUJOGRAMA DEL PROCEDIMIENTO



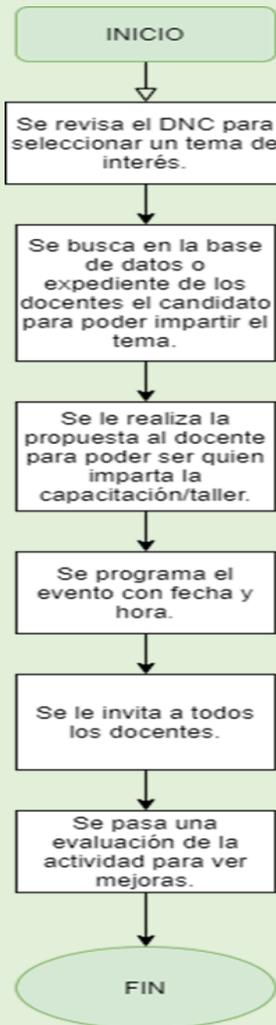
COMENTARIOS DE REALIMENTACIÓN

| TÁCTICAS Y ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN DOCENTE | |
|---|---|
| FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN | |
| DESCRIPCIÓN | |
| <p>La formación y capacitación crea contextos estimulantes, no solamente a nivel cognitivo con la adquisición de nuevos conocimientos, también a nivel social y espiritual, todo relativo a las áreas a desarrollar en el proceso formativo. El fortalecimiento de competencias no debe encuadrarse únicamente en los elementos académicos, también se deben atender las demás áreas personas a tratar generan integralidad en los profesionales al mejorar competencias blandas y hasta espirituales, capaces de crear un sentido de satisfacción general y no solo profesional.</p> | |
| OBJETIVO | TIEMPO |
| Fortalecer las competencias de los docentes para generar estímulos y recompensa a quien lo imparta. | El tiempo total de desarrollo del proceso son 2 semanas. |
| ALCANCES | DOCUMENTOS DE REFERENCIA |
| <p>Docentes del Departamento de Ciencias Humanas y Sociales.</p> <p>Departamento de apoyo pedagógico.</p> <p>Departamento de calidad institucional</p> | <p>Base de datos de cada uno de los docentes.</p> <p>Programa de capacitaciones.</p> <p>D.N.C.</p> <p>Evaluación de la capacitación o taller.</p> |
| DEFINICIONES | MATERIAL REQUERIDO |
| <p>Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (D.N.C.): es el proceso que orienta la estructuración y desarrollo de planes y programas para el establecimiento y fortalecimientos de conocimientos, habilidades o actitudes en los participantes de una organización, a fin de contribuir en el logro de los objetivos institucionales.</p> | <p>Base de datos de profesionales conferencias o talleristas</p> <p>Base de datos sobre temas a desarrollar desde un enfoque integral</p> |

DESARROLLO DE ACCIONES

- Se toma del D.N.C. los temas que los docentes quisieran aprender o conocer.
- Se realiza un análisis de la hoja de vida de cada uno de los docentes.
- Se propone a un candidato para que pueda dar un tema de interés para cada uno de los docentes. (motivaciones, herramientas para ayudar en la labor docente actual, valores, crecimiento personal, entre otros)
- Se realiza la convocatoria al docente seleccionado para confirmar su colaboración y apoyo.
- Programación del evento con fecha y hora.
- Se invita a los docentes del área de Ciencias Humanas y Sociales.
- Se aplica una herramienta de evaluación para medir el nivel de satisfacción con el fin de mejorar las futuras actividades.

FLUJOGRAMA DEL PROCEDIMIENTO



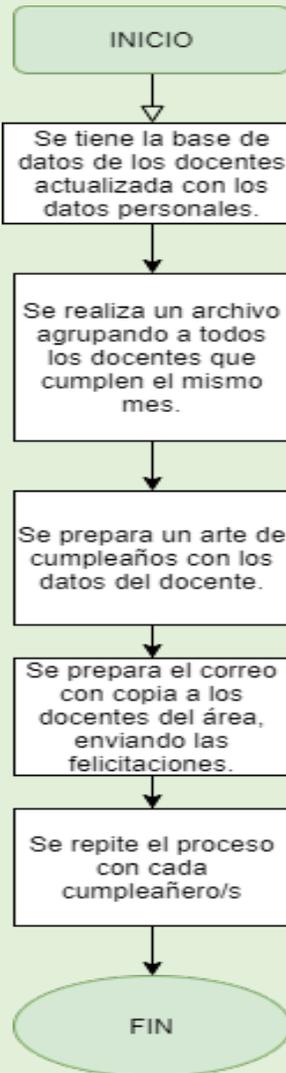
COMENTARIOS DE REALIMENTACIÓN

| | |
|---|---|
| TÁCTICAS Y ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN DOCENTE | |
| CELEBRACIONES DE METAS Y VIDA | |
| DESCRIPCIÓN | |
| <p>Las celebraciones siempre son un buen espacio para integrar a los grupos de trabajo, sin embargo, estas deben poseer una carga de importancia para motivar a los docentes a participar, por ello los cumpleaños y logros profesionales son un buen ejemplo de cómo se puede generar reconocimiento e integración en los grupos de trabajo. Para demostrar la importancia de los elementos individuales del grupo dentro de la sinergia de la colectividad.</p> | |
| OBJETIVO | TIEMPO |
| <p>Reconocer a cada uno de los docentes por sus logros y cumpleaños, para afianzar el nivel de compromiso con la institución al sentirse apreciado.</p> | <p>Se deben celebrar todos los cumpleaños de manera individual o colectiva de forma mensual. Cuando existan logros profesionales que aplaudir se puede aplicar el procedimiento.</p> |
| ALCANCES | DOCUMENTOS DE REFERENCIA |
| <p>Docentes del Departamento de Ciencias Humanas y Sociales. Dirección del Departamento.</p> | <p>Base de datos de los docentes del Departamento de Ciencias Humanas y Sociales. Diseño de tarjeta de cumpleaños digital y editable. Diseño de felicitaciones digital y editable para cualquier ocasión.</p> |
| DEFINICIONES | MATERIAL REQUERIDO |
| N/A | <p>Base de datos con fechas de cumpleaños</p> |

DESARROLLO DE ACCIONES

- Contar con la base de datos de los docentes actualizada con los datos personales.
- Agrupar a los docentes por el mes de su cumpleaños.
- Preparar el correo de felicitación.
- **Copiar a los docentes del Departamento de Ciencias Humanas y Sociales, para que tengan la oportunidad de reconocer a sus compañeros y puedan extender una felicitación.**

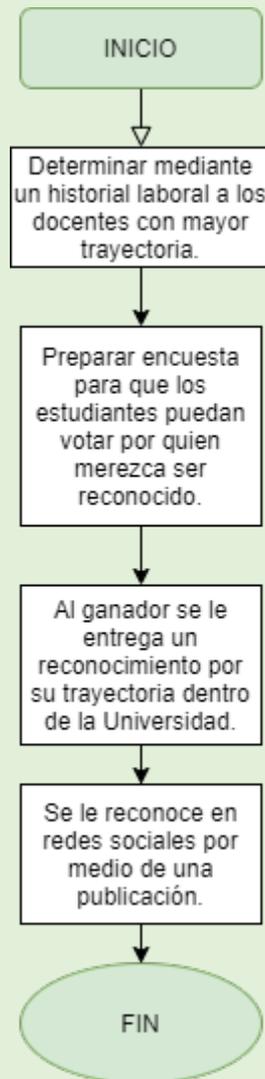
FLUJOGRAMA DEL PROCEDIMIENTO



COMENTARIOS DE REALIMENTACIÓN

| TÁCTICAS Y ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN DOCENTE | |
|--|---|
| TRAYECTORIA DOCENTE | |
| DESCRIPCIÓN | |
| La valoración de la trayectoria de vida laboral genera un sentido de satisfacción profesional y personal, valorar el trabajo realizado crea sentido de pertenencia e integración organizacional, además de inspirar a los demás profesionales al evidenciar la estabilidad laboral que la institución proporciona. | |
| OBJETIVO | TIEMPO |
| Reconocer el profesionalismo, la experiencia y trayectoria docente para incentivar la trascendencia educativa. | El procedimiento se aplica entre 2 a 3 semanas y puede ser de programación anual. |
| ALCANCES | DOCUMENTOS DE REFERENCIA |
| Docentes del Departamento de Ciencias Humanas y Sociales. Dirección del Departamento. Departamento de apoyo pedagógico. | Base de datos de los docentes del Departamento de Ciencias Humanas y Sociales. Encuesta a los estudiantes. |
| DEFINICIONES | MATERIAL REQUERIDO |
| N/A | Base de datos con los años de servicio de los docentes en la Universidad. |
| DESARROLLO DE ACCIONES | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Determinar, mediante el historial laboral de los docentes quien posee mayor trayectoria en la Universidad. • Preparar una encuesta para que los estudiantes voten por quien consideren merece el reconocimiento. • Se entrega un reconocimiento por su trayectoria docente. • Se publica el reconocimiento en redes sociales con la felicitación. | |

FLUJOGRAMA DEL PROCEDIMIENTO



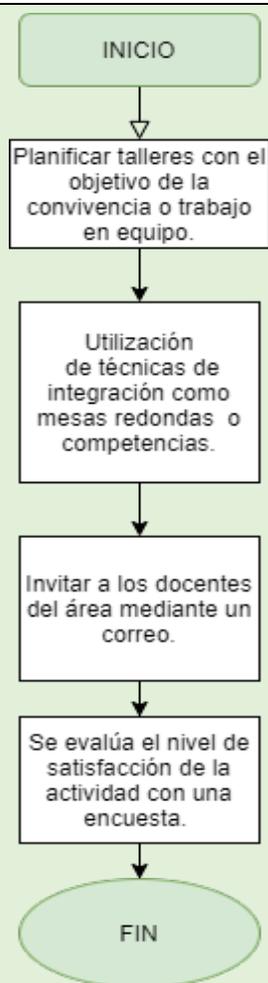
COMENTARIOS DE REALIMENTACIÓN

| | |
|--|--|
| TÁCTICAS Y ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN DOCENTE | |
| REUNIR Y CONVIVIR PARA SIEMPRE SONREÍR | |
| DESCRIPCIÓN | |
| <p>Generar espacios recreativos fortalece el trabajo en equipo, el sentido de pertenencia, la integración de los equipos de trabajo, la comprensión del otro y el sentido de compromiso ante las actividades laborales. Espacios que también motivan y alimentan la vocación de servicio en el docente, pues permite reconocer en el otro los intereses y mentas personales a construir.</p> | |
| OBJETIVO | TIEMPO |
| Fortalecer las relaciones interpersonales y profesionales entre cada uno de los docentes con reuniones semestrales para fortalecer el trabajo en equipo. | El procedimiento se aplicaría en 2 semanas. Se puede hacer de planificación semestral. |
| ALCANCES | DOCUMENTOS DE REFERENCIA |
| Docentes del Departamento de Ciencias Humanas y Sociales. Dirección del Departamento. Departamento de calidad institucional Departamento de apoyo pedagógico | Programación de taller o capacitación. |
| DEFINICIONES | MATERIAL REQUERIDO |
| N/A | Base de datos con actividades de integración grupal, actividades lúdicas y de trabajo en equipo. |

DESARROLLO DE ACCIONES

- Planificación del taller con el enfoque de utilizar mesas redondas, convivencia, actividades de socialización entre otras, de manera que se puedan reunir y compartir ideas centrales del tema a tratar.
- Definir hora y día para el taller/capacitación.
- Se aplica una encuesta como herramienta de evaluación para medir el nivel de satisfacción en la actividad.

FLUJOGRAMA DEL PROCEDIMIENTO



COMENTARIOS DE REALIMENTACIÓN

| | |
|---|--|
| TÁCTICAS Y ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN DOCENTE | |
| ACTIVIDADES RECREATIVAS | |
| DESCRIPCIÓN | |
| <p>La recreación es importante dentro de los ritmos de trabajo de alto desempeño, generalmente los docentes tienen otros trabajos administrativos o docencia a diferentes niveles, lo que genera un desgaste significativo y donde las actividades recreativas poseen un papel importante, para ello se planifican acciones que también atiendan esta necesidad personal y profesional.</p> | |
| OBJETIVO | TIEMPO |
| <p>Fortalecer las relaciones interpersonales entre los distintos profesionales para crear un ambiente agradable.</p> | <p>El procedimiento se aplicaría en 2 semanas. Se puede hacer de planificación semestral.</p> |
| ALCANCES | DOCUMENTOS DE REFERENCIA |
| <p>Docentes del Departamento de Ciencias Humanas y Sociales. Dirección del Departamento Departamento de calidad institucional Departamento de apoyo pedagógico</p> | <p>Programación de actividades recreacionales.</p> |
| DEFINICIONES | MATERIAL REQUERIDO |
| N/A | <p>Base de datos con actividades de integración grupal, actividades lúdicas y de trabajo en equipo. Las actividades pueden desarrollarse junto con la familia de los docentes.</p> |

DESARROLLO DE ACCIONES

- Planificación de una actividad recreacional que podría ser de tipo deportivo, religioso o excursión.
- Lanzar una convocatoria a los docentes para pronosticar el nivel de participación.
- Definir un día y hora.
- Se le invita a la actividad a cada uno de los docentes.

FLUJOGRAMA DEL PROCEDIMIENTO



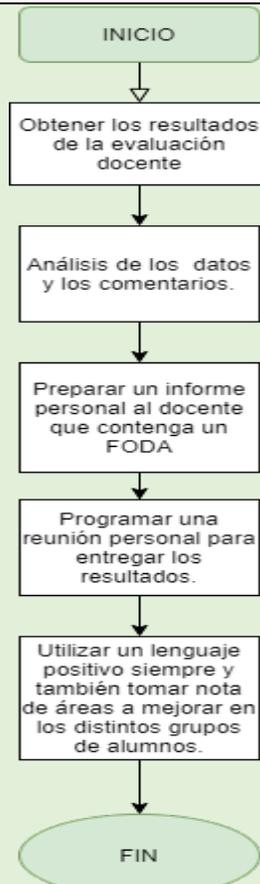
COMENTARIOS DE REALIMENTACIÓN

| | |
|--|---|
| TÁCTICAS Y ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN DOCENTE | |
| REALIMENTACIONES REGULARES | |
| DESCRIPCIÓN | |
| <p>La evaluación debe ser un proceso formativo que permita un acompañamiento capaz de mejorar las aristas de desempeño del profesional, este proceso debe realizarse de forma periódica, objetiva y constructiva para que sea una herramienta motivadora e impulsadora de conductas productivas y positivas para los docentes.</p> | |
| OBJETIVO | TIEMPO |
| <p>Proporcionar al docente la información necesaria para valorar el crecimiento profesional semestral.</p> | <p>La aplicación del procedimiento es de 2 a 3 semanas Se sugiere una periodicidad semestral</p> |
| ALCANCES | DOCUMENTOS DE REFERENCIA |
| <p>Docentes del Departamento de Ciencias Humanas y Sociales. Dirección del Departamento</p> | <p>Evaluación docente Informes de supervisión</p> |
| DEFINICIONES | MATERIAL REQUERIDO |
| N/A | <p>Evaluaciones de desempeño Generar herramientas de evaluación de diferentes aspectos de desempeño</p> |

DESARROLLO DE ACCIONES

- Obtención de los resultados de la evaluación docente.
- Análisis de los resultados y comentarios de alumnos.
- Preparación de informe para entrega a docente de manera personal. Se sugiere realizar un FODA para especificar mejor los puntos a mejorar o resaltar los aspectos positivos.
- **Programar cita para realizar la entrega del informe, utilizando siempre un lenguaje positivo.**

FLUJOGRAMA DEL PROCEDIMIENTO



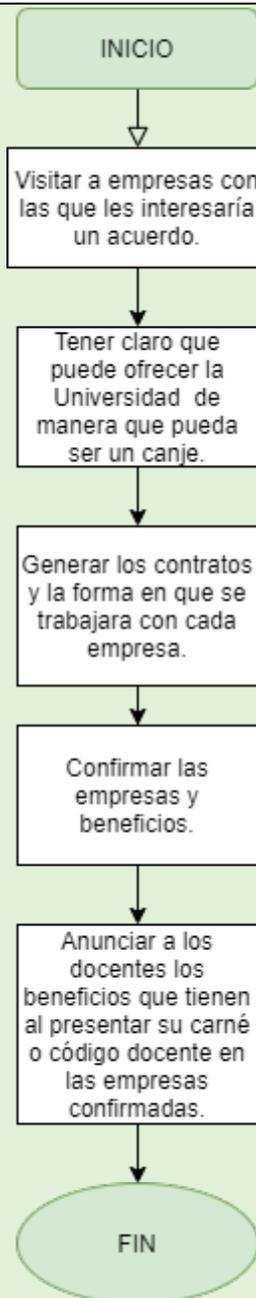
COMENTARIOS DE REALIMENTACIÓN

| | |
|---|--|
| TÁCTICAS Y ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN DOCENTE | |
| DESCUENTO CON PROVEEDORES | |
| DESCRIPCIÓN | |
| <p>Los beneficios adicionales generan atraktividad en los puestos de trabajo, conocer que existen descuentos en librerías o comercios relacionados con el quehacer docente, la recreación o la formación vuelven atractivos y deseables los trabajos, además de incentivar a la formación y el autocuidado del docente, para ello los descuentos con los proveedores pueden ser herramientas que vuelvan deseable y satisfactorio el trabajo docente.</p> | |
| OBJETIVO | TIEMPO |
| Realizar alianzas con distintas instituciones para proporcionar a los docentes beneficios adicionales que puedan gozar. | El procedimiento tardaría entre 6 y 8 semanas. Los contratos podrían renovarse anualmente. |
| ALCANCES | DOCUMENTOS DE REFERENCIA |
| Docentes del Departamento de Ciencias Humanas y Sociales. Dirección del Departamento Departamento de calidad institucional Departamento de apoyo pedagógico | Contrato con otras empresas proveedoras de servicio o productos. |
| DEFINICIONES | MATERIAL REQUERIDO |
| N/A | Contratos con parámetros establecidos Base de datos de proveedores que puedan hacer canjes comerciales. |

DESARROLLO DE ACCIONES

- Visitar a empresas a las que podrían llegar a un acuerdo de beneficios para los docentes de la Universidad.
- Ofrecer canjes entre la Universidad con la empresa proveedora a manera que se tengan descuentos, preferencias o dotes de productos según el tipo de empresa.
- Generar los contratos y la forma en que se trabajará.
- Confirmar a las empresas con las que se estará trabajando.
- Anunciar a los docentes y administrativos sobre los beneficios con los que cuenta en distintas empresas locales al presentar su carné o código docente.

FLUJOGRAMA DEL PROCEDIMIENTO



COMENTARIOS DE REALIMENTACIÓN

9. CONCLUSIONES

1. Tomar en cuenta las necesidades motivacionales de los docentes universitarios, en los aspectos profesionales, personales, emocionales y espirituales para la generación de contextos motivadores al implementar las estrategias de motivación, pues el sentido de éxito radica en la creación de relaciones y condiciones armónicas entre la comunidad universitaria del Departamento de Ciencias Humanas y Sociales.

2. Proponer un manual sobre tácticas y estrategias de motivación en el trabajo brinda la posibilidad de generar ambientes motivadores en el quehacer educativo porque a través de la incentivación se estimula y potencializa la práctica docente, mejora el rendimiento de los catedráticos universitarios y a la vez se aumenta la posibilidad de un ambiente de aprendizaje estimulante.

3. La importancia de la motivación y cómo esta genera condiciones para la autorrealización al incentivar el quehacer docente de manera intencionada y sistematizada a lo largo del ciclo académico de tal manera que el docente se sienta incentivado.

4. Las tácticas y estrategias de motivación en el trabajo representan un elemento fundamental dentro de la labor docente pues crean condiciones laborales motivadoras que mejoran la productividad, por lo tanto, el conocimiento y la aplicación de estas tiene un carácter prioritario para el buen desempeño de los docentes y la generación de autorrealización personal.

10. RECOMENDACIONES

1. Conocer las necesidades motivacionales de los docentes del Departamento de Ciencias Humanas y Sociales para identificar los elementos que generen mejor trascendencia emocional al aplicar las tácticas y estrategias de motivación con la finalidad de que la ejecución de estas cree sentido de autorrealización integral en el quehacer docente dentro de la Universidad.

2. Establecer procedimientos administrativos que permitan la ejecución de las diferentes tácticas y estrategias de motivación en el trabajo de manera planificada y estructurada con el propósito de mejorar las condiciones de trabajo y el rendimiento de los docentes del departamento.

3. Utilizar la organización jerárquica de la Universidad para planificar, organizar y ejecutar las tácticas y estrategias de motivación que permitan mantener niveles de motivación en los docentes capaces de trascender a las clases que imparte y la satisfacción personal.

4. Involucrar al personal administrativo con relación directa hacia los docentes del departamento para la aplicación de las tácticas y estrategias de motivación sean ejecutadas con un enfoque sinérgico capaz de construir ambientes motivadores y de trascendencia laboral.

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arellano, A. M. (2016). Formación en competencias del docente universitario.

Venezuela: Universidad de los Andes. Obtenido de:

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/356/35654966008/html/index.html#:~:text=Se%20entiende%20que%20los%20docentes,requerimientos%20sociales%20y%20los%20empresariales.>

Arendt, H. (2016) La condición humana. Editorial Paidós, 2da Edición. México.

Barahona, B. (Enero de 2021). "PROYECTO DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA PERSONAL DOCENTE.". Tesis. Antigua Guatemala, Guatemala.

Calvo, J. (2014). Gestión por competencias como factor de mejora de la calidad asistencial. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.

Casado, C. (2013). Entrenamiento emocional en el trabajo. Madrid, España: ESIC EDITORIAL .

Castro, P. (2014). Relación entre desempeño docente y satisfacción laboral de profesores de tiempo parcial de la facultad de humanidades de la Universidad De San Carlos De Guatemala. 2014. Guatemala, Guatemala. Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades, tesis previo a optar el grado de Maestra de Docencia Universitaria.

Cardona, S., Castillo, D., Contreras, Y., Guzman, C. (2018) Caracterización De La Motivación En El Desarrollo De Procesos Administrativos De Una Empresa Del Sector Tecnológico. Trabajo de grado para obtener el título de Especialista en Gestion Humana de las Organizaciones. Bogotá 2018

Chiavenato, I. (2014). Comportamiento Organizacional. México: McGraw Hill.

- Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua RAE. (2014). Real Academia Española. Obtenido de Asociación de Académias de la Lengua Española:
<https://dle.rae.es/motivaci%C3%B3n>
- Espinoza-Freire, E. E., Tinoco-Izquierdo, W. E., & Sánchez-Barreto, X. (2017). CARACTERÍSTICAS DEL DOCENTE DEL SIGLO XX. Revista de la Facultad de Cultura Física de la Universidad de Granma - Olimpia, 43.
- Gallardo, E.; Espulga, M. y Tiradó, X. (2009). ¿Qué debemos saber sobre la motivación Laboral? Aproximación a un modelo de proceso motivacional en las organizaciones. Artículo. Barcelona, Barcelona, España: Universidad de Barcelona.
- Gallegos, Z. E. (16 de mayo de 2018). MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNA - PUNO. Revista de Investigaciones, 7(2), 6. Recuperado el 6 de marzo de 2021
- García, P. C. (2014). Relación entre desempeño docente y satisfacción laboral de profesores de tiempo parcial de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades.
- Godínez, F. G. (22 de junio de 2014). Educación Pura, Periodismo de interes publico. Obtenido de El maestro como sujeto: <http://www.educacionfutura.org/el-maestro-como-sujeto/>
- Guerra, F. y Santoyo, Y. N. (2012). Estudio correlacional del desempeño docente y el tipo de motivación. Tesis para obtener el título de licenciado en psicología. Universidad de michoacana de San Nicolás De Hidalgo, facultad de sicología.

- Gutiérrez, C. L. (2016). El perfil del docente en la universidad del siglo XXI. Obtenido de Los retos de la docencia ante las nuevas características de los estudiantes universitarios: https://www.ecorfan.org/proceedings/CDU_XI/TOMO%2011_7.pdf
- Instituto Nacional de Estadística (2020) Estimaciones y Proyecciones de población 2010 – 2050, Departamento de Quetzaltenango .
- Inga, P. (2019). Motivación profesional y desempeño docente en la carrera de contabilidad-finanzas, Universidad Peruana de los Andes, Filial Lima, 2019. Tesis para optar al título de Maestro en educación, mención: Docencia en educación superior, Universidad Peruana de los Andes. Lima Perú.
- Larousse Esencial. (2018). Ediciones Larousse. Edición 27. México.
- Lozano-Paz, C.R. y Reyes-Bossio, M. (2017). Docentes universitarios: Una mirada desde la Autoeficacia general y engagement laboral. REVISTA DIGITAL DE INVESTIGACIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA, 15.
- Maxwell, J. C. (2012). Liderazgo 101 lo que todo líder necesita saber. Estados Unidos de América: Grupo Nelson.
- McKernan, J. (1999). Investigación acción y curricular. Ediciones Morata S.L. 2da Edición. España.
- Medrano, A. (2017) La influencia de la motivación laboral en los niveles de productividad del personal de Emilio Duque Supermercados de la licenciatura en Recursos Humanos de la Universidad Siglo 21, Argentina 2017. Tesis previo a optar el grado de licenciatura en recursos humanos

- Meza, J. (12 de agosto de 2020). P&A Group. Obtenido de RECURSOS. ¿QUÉ SON LOS RECURSOS? DEFINICIÓN Y TIPOS DE RECURSOS EN UNA EMPRESA:
<https://blog.grupo-pya.com/recursos-definicion-tipologia-la-empresa/>
- Moncada, P. (2019). Motivación laboral y desempeño laboral en docentes universitarios de una institución educativa privada en Lima Metropolitana. Tesis para optar al título de Bachiller en Psicología. Lima, Perú : Universidad San Ignacio de Loyola.
- Ocaña, A. (2015) Pedagogía Y Docencia Universitaria: Hacia Una Didáctica De La Educación Superior. (Tomo 2) Copyright © Distribooks Editores, Bogotá, Colombia, 2015.
- Olaz, J. (2016). Cómo trabajar en equipo a través de competencias . Madrid, España: Narsea, S.A. de Ediciones.
- Ornelas, M. I. (2016). Las prácticas educativa y docente. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos, México, 99-112.
- Orozco, G. L. (2015). La docencia universitaria: realidad compleja y en construcción. Miradas desde el estado del arte. Bogotá, Colombia: Universidad de La Salle.
- Páez, M., Velasco, I., Zea, A. (2016) Los retos de la docencia ante las nuevas características de los estudiantes universitarios. Universidad Autónoma de Nayarit, México. Diciembre, 2016.
- Pereira, M. L. (2009). MOTIVACIÓN: PERSPECTIVAS TEÓRICAS Y ALGUNAS CONSIDERACIONES DE SU IMPORTANCIA EN EL ÁMBITO EDUCATIVO. Revista Educación 33, 19.
- Perret, R. (2016). El secreto de la motivación. Publicado independientemente, 2da edición. México.

- Peña y Villón (2018) Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. Revista Scientific, Universidad Estatal Península de Santa Elena, UPSE., 16.
- Soriano, M. M. (2009). La Motivación, Pilar básico de todo tipo de esfuerzo. Zaragoza: MLN Pereira.
- Ureña G. y Rogríguez M. (2017) Perfil del profesor universitario desde la perspectiva del estudiante. Tecnológico de Monterrey y Universidad de Málaga, España. Innovación Educativa Vol. 17.
- Vallejo, O. (2010). Satisfacción laboral. Utopía o Realidad. Barranquilla Colombia: Cuc Corporación Universitaria.
- Ventura y Delgado (2013). Gestión de Recursos Humanos. Madrid España: Paraninfo.

ANEXO

A. Tablas de respuestas de CTM

A. 1. Tácticas y Estrategias de motivación en el trabajo docente

Condiciones Motivacionales Internas

Quetzaltenango, 19 al 25 de abril de 2021

| | Logro | Poder | Afiliación | Auto realización | Reconocimiento |
|--|-------|-------|------------|------------------|----------------|
| | 13 | 15 | 11 | 8 | 3 |
| | 7 | 11 | 11 | 12 | 9 |
| | 15 | 12 | 8 | 9 | 6 |
| | 11 | 15 | 13 | 6 | 5 |
| | 8 | 14 | 10 | 9 | 9 |
| | 4 | 13 | 7 | 13 | 13 |
| | 5 | 12 | 7 | 17 | 9 |
| | 10 | 10 | 11 | 8 | 11 |
| | 3 | 13 | 8 | 17 | 9 |
| | 11 | 11 | 11 | 7 | 10 |
| | 7 | 12 | 13 | 7 | 11 |
| | 9 | 10 | 9 | 12 | 10 |
| | 8 | 7 | 9 | 12 | 14 |
| | 5 | 12 | 9 | 16 | 8 |
| | 8 | 11 | 13 | 12 | 6 |

| | | | | | |
|--------------|------------|-------------|-------------|-------------|------------|
| | 6 | 11 | 10 | 10 | 13 |
| | 9 | 14 | 9 | 9 | 9 |
| | 14 | 9 | 10 | 7 | 10 |
| | 6 | 11 | 12 | 16 | 5 |
| | 13 | 14 | 12 | 7 | 4 |
| | 4 | 5 | 11 | 12 | 18 |
| | 4 | 5 | 11 | 12 | 18 |
| | 9 | 14 | 9 | 9 | 9 |
| | 13 | 15 | 11 | 8 | 3 |
| | 15 | 12 | 8 | 9 | 6 |
| | 11 | 15 | 13 | 6 | 5 |
| | 4 | 13 | 7 | 13 | 13 |
| | 10 | 10 | 11 | 8 | 11 |
| | 11 | 11 | 11 | 7 | 10 |
| | 8 | 7 | 9 | 12 | 14 |
| | 5 | 12 | 9 | 16 | 8 |
| | 8 | 11 | 13 | 12 | 6 |
| | 6 | 11 | 10 | 10 | 13 |
| | 13 | 14 | 12 | 7 | 4 |
| Media | 8,6 | 11,5 | 10,2 | 10,4 | 9,2 |

Fuente: Cuestionario de Motivación en el Trabajo CMT

A. 2. Tácticas y Estrategias de motivación en el trabajo docente

Medios Preferidos Para Obtener Retribución en el Trabajo

Quetzaltenango, 19 al 25 de abril de 2021

| | Dedicación a la tarea | Aceptación a la autoridad | Aceptación a las normas | Requisición | Expectación |
|--|-----------------------|---------------------------|-------------------------|-------------|-------------|
| | 13 | 11 | 10 | 7 | 9 |
| | 9 | 13 | 13 | 8 | 7 |
| | 6 | 12 | 10 | 10 | 12 |
| | 12 | 12 | 14 | 9 | 3 |
| | 11 | 14 | 10 | 6 | 9 |
| | 6 | 14 | 9 | 15 | 6 |
| | 14 | 13 | 12 | 11 | 0 |
| | 12 | 12 | 11 | 10 | 5 |
| | 13 | 15 | 12 | 8 | 2 |
| | 10 | 13 | 11 | 8 | 8 |
| | 14 | 14 | 6 | 9 | 7 |
| | 9 | 10 | 13 | 11 | 7 |
| | 15 | 16 | 8 | 8 | 3 |
| | 11 | 11 | 12 | 9 | 7 |
| | 11 | 10 | 9 | 11 | 9 |
| | 8 | 14 | 10 | 9 | 9 |

| | | | | | |
|--------------|-------------|-------------|-------------|------------|------------|
| | 11 | 12 | 7 | 10 | 10 |
| | 10 | 7 | 11 | 11 | 11 |
| | 7 | 11 | 16 | 10 | 6 |
| | 12 | 11 | 10 | 9 | 8 |
| | 7 | 6 | 10 | 13 | 14 |
| | 7 | 6 | 10 | 13 | 14 |
| | 11 | 12 | 7 | 10 | 10 |
| | 13 | 11 | 10 | 7 | 9 |
| | 6 | 12 | 10 | 10 | 12 |
| | 12 | 12 | 14 | 9 | 3 |
| | 6 | 14 | 9 | 15 | 6 |
| | 12 | 12 | 11 | 10 | 5 |
| | 10 | 13 | 11 | 8 | 8 |
| | 15 | 16 | 8 | 8 | 3 |
| | 11 | 11 | 12 | 9 | 7 |
| | 11 | 10 | 9 | 11 | 9 |
| | 8 | 14 | 10 | 9 | 9 |
| | 12 | 11 | 10 | 9 | 8 |
| Media | 10,4 | 11,9 | 10,4 | 9,7 | 7,5 |

Fuente: Cuestionario de Motivación en el Trabajo CMT

A. 3. Tácticas y Estrategias de motivación en el trabajo docente

Condiciones Motivacionales Internas

Quetzaltenango, 19 al 25 de abril de 2021

| | Supervisión | Grupo de trabajo | Contenido del trabajo | Salario | Promoción |
|--|--------------------|-------------------------|------------------------------|----------------|------------------|
| | 11 | 5 | 10 | 11 | 13 |
| | 18 | 8 | 9 | 10 | 5 |
| | 10 | 4 | 11 | 14 | 11 |
| | 13 | 8 | 9 | 12 | 8 |
| | 11 | 8 | 10 | 9 | 12 |
| | 9 | 8 | 7 | 10 | 16 |
| | 14 | 13 | 12 | 11 | 0 |
| | 4 | 7 | 10 | 13 | 16 |
| | 12 | 4 | 11 | 10 | 13 |
| | 12 | 7 | 5 | 12 | 14 |
| | 16 | 16 | 13 | 5 | 0 |
| | 13 | 11 | 3 | 8 | 15 |
| | 16 | 8 | 11 | 9 | 6 |
| | 6 | 9 | 10 | 7 | 18 |
| | 9 | 8 | 7 | 11 | 15 |
| | 11 | 4 | 8 | 11 | 16 |

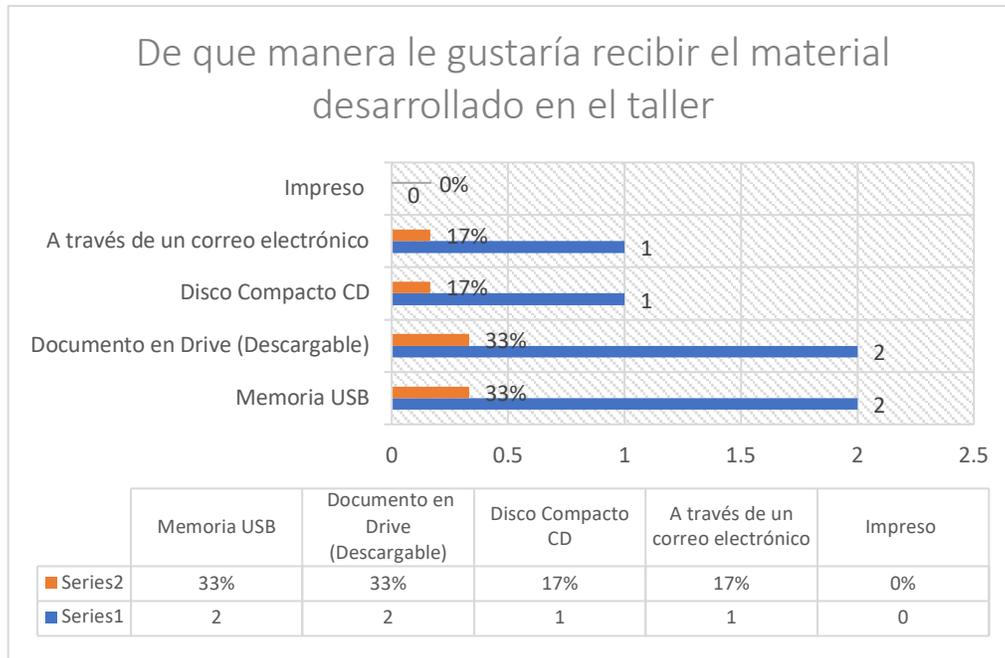
| | | | | | |
|--------------|-------------|------------|------------|-------------|-------------|
| | 9 | 6 | 8 | 11 | 16 |
| | 7 | 15 | 12 | 10 | 6 |
| | 6 | 10 | 8 | 11 | 15 |
| | 18 | 12 | 9 | 7 | 4 |
| | 10 | 15 | 11 | 10 | 4 |
| | 10 | 15 | 11 | 10 | 4 |
| | 9 | 6 | 8 | 11 | 16 |
| | 11 | 5 | 10 | 11 | 13 |
| | 10 | 4 | 11 | 14 | 11 |
| | 13 | 8 | 9 | 12 | 8 |
| | 9 | 8 | 7 | 10 | 16 |
| | 4 | 7 | 10 | 13 | 16 |
| | 12 | 7 | 5 | 12 | 14 |
| | 16 | 8 | 11 | 9 | 6 |
| | 6 | 9 | 10 | 7 | 18 |
| | 9 | 8 | 7 | 11 | 15 |
| | 11 | 4 | 8 | 11 | 16 |
| | 18 | 12 | 9 | 7 | 4 |
| Media | 11,0 | 8,4 | 9,1 | 10,3 | 11,2 |

Fuente: Cuestionario de Motivación en el Trabajo CMT

B. Encuesta de Validación Para el Taller

“Motivar Para Trascender”

Quetzaltenango, 27 de mayo de 2021



FUENTE: Encuesta de validación.

Sobre la manera en que los participantes del taller prefieren recibir el material desarrollado, resaltan, a través de memoria USB y por medio de un documento de Drive descargable, ambos con un 33 %. Lo que ayuda a determinar la forma más factible de transmitir la información con la finalidad de que esta sea realmente útil y funcional para los administrativos que participaron en la realización del taller.

C. Enlaces de evidencias del trabajo realizado

- CTM: <https://forms.gle/MSwNFYMTJJLEE1sn6>
- Cuestionario de validación: <https://forms.gle/bpr64eqTtkQoHvG8A>
- Enlace de grabación Taller Motivar Para Trascender:

<https://drive.google.com/file/d/1-TVgLJngb0GvBQ11Z6DUMA1SA-0ZEcAs/view?usp=sharing>

- Enlace Manual de Técnicas y Estrategias de Motivación Docente:

https://issuu.com/oscargabrielsm/docs/manual_completo

- Código QR para Manual de Técnicas y Estrategias de Motivación

Docente:



C.1. Fotografías del proceso

29/6/2021

Tácticas y recursos de motivación del trabajo docente en el Departamento de Pedagogía y Ciencias de la Educación. Universidad Meso...

Tácticas y recursos de motivación del trabajo docente en el Departamento de Pedagogía y Ciencias de la Educación. Universidad Mesoamericana sede Quetzaltenango.

***Obligatorio**

Cuestionario de Motivación Laboral

Los estudiantes de Maestría en Docencia Superior solicitan su colaboración para llenar el siguiente formulario, éste permite medir el nivel de motivación laboral, con los resultados obtenidos se realizará el proyecto profesional que tiene como objetivo proporcionar tácticas y estrategias para mejorar las condiciones de motivación en el trabajo de los docentes del Departamento de Pedagogía y Ciencias de la Educación de Universidad Mesoamericana, Sede Quetzaltenango.

Los datos obtenidos se utilizarán con fines de investigación y se guardará la confidencialidad y anonimato pertinente, por lo que se solicita sinceridad en las respuestas a proporcionar.

Agradecemos su colaboración y apoyo ante esta etapa de nuestra formación.

Datos generales

Conteste los siguientes enunciados con la información que se le solicita.

1. Género *

Marca solo un óvalo.

Masculino

Femenino

2. Edad (en números) *

3. Estado civil *

Marca solo un óvalo.

Casado

soltero

4. Último año de escolaridad *

Marca solo un óvalo.

Licenciatura

Maestría/Postgrado

Doctorado

5. Años de práctica de docencia en Universidad Mesoamericana (en números) *

Tácticas y recursos de motivación del trabajo docente en el Departamento de Pedagogía y Ciencias de la Educación. Universidad Mesoamericana sede Quetzaltenango.

Este cuestionario tiene por objetivo recoger una idea general sobre aquellos aspectos del trabajo que son de interés para usted y sobre las acciones que está dispuesto a emprender para conseguirlos.

Este no es un test para medir sus conocimientos o sus capacidades, por lo tanto no existen respuestas buenas o malas.

Todas las respuestas son importantes para comprender sus intereses en el trabajo, lo único que cuenta es la veracidad de sus respuestas .

El siguiente ejemplo ilustra la manera de responder los enunciados, para ello debe marcar todas las respuestas SIN QUE SE REPITAN LAS CALIFICACIONES EN CADA COLUMNA. La escala posee la siguiente ponderación (4) a la que considere más importante hasta llegar a (0) a la que usted atribuyó menor importancia.

La mayor satisfacción que deseo obtener en el trabajo es: *

| | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
|---|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Superar a mis compañeros de trabajo en capacidades y conocimientos | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Saber que otras personas me aprecian | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> |
| Que los demás verdaderamente se den cuenta de mi valor | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Tener personas a cargo a las cuales pueda corregir o estimular por su rendimiento | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Poderme ocupar en lo que realmente se que puedo hacer | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Primera Parte:
condiciones
motivacionales
internas

A continuación encontrará varios grupos de afirmaciones que representan deseos o aspiraciones relacionadas con el trabajo. Lea las afirmaciones de cada grupo y ordénelas según la importancia que cada una tiene para usted, comenzando por la de mayor importancia y terminando con la de menor importancia. Una vez decidido el orden asigne el número cuatro (4) a la que usted considere más importante, el número tres (3) a la que usted considere en segundo lugar y continúe en orden descendente hasta asignarle cero (0).

6. La mayor satisfacción que deseo obtener en el trabajo es: *

Marca solo un óvalo por fila.

| | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Que las otras personas acepten mis méritos | <input type="radio"/> |
| Poder persuadir o convencer a otros para llevar a cabo actividades relacionadas con el trabajo | <input type="radio"/> |
| Darme cuenta de que perfecciono mis conocimientos | <input type="radio"/> |
| Realizar con éxito lo que otras personas no pueden hacer | <input type="radio"/> |
| Establecer una buena amistad con mis compañeros. | <input type="radio"/> |

7. La mayor satisfacción que deseo obtener en el trabajo es: *

Marca solo un óvalo por fila.

| | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | <input type="radio"/> |
| | <input type="radio"/> |
| | <input type="radio"/> |
| | <input type="radio"/> |
| | <input type="radio"/> |
| | <input type="radio"/> |

8. La mayor satisfacción que deseo obtener en el trabajo es: *

Marca solo un óvalo por fila.

| | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Poder enseñar y dar sugerencias a otros sobre la solución de problemas relacionados con el trabajo | <input type="radio"/> |
| Poderme ocupar de aquellos trabajos para los que tengo buenas capacidades. | <input type="radio"/> |
| Estar con personas que sean unidas, se apoyen y se defiendan mutuamente | <input type="radio"/> |
| Poder resolver, con más éxito que los demás, los problemas difíciles del trabajo | <input type="radio"/> |
| Saber que se reconocen mis conocimientos y capacidades | <input type="radio"/> |

9. La mayor satisfacción que deseo obtener en el trabajo es: *

Marca solo un óvalo por fila.

| | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | <input type="radio"/> |
| | <input type="radio"/> |
| | <input type="radio"/> |
| | <input type="radio"/> |
| | <input type="radio"/> |

10. La mayor satisfacción que deseo obtener en el trabajo es: *

Marca solo un óvalo por fila.

| | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Superar a mis compañeros de trabajo en capacidades y conocimientos. | <input type="radio"/> |
| Saber que otras personas me aprecian. | <input type="radio"/> |
| Que los demás verdaderamente se dan cuenta de mi labor | <input type="radio"/> |
| Tener personas a cargo a las cuales pueda corregir o estimular por su rendimiento | <input type="radio"/> |
| Poderme ocupar en lo que realmente se que puedo hacer | <input type="radio"/> |

**Segunda
Parte:
medios
preferidos
para obtener
retribuciones
deseadas**

En esta sección, encontrará varios grupos de afirmaciones relacionadas con los medios más efectivos para obtener ciertos beneficios del trabajo. Cada grupo de afirmaciones esta encabezado por una frase que muestra una situación de trabajo deseada. A continuación, aparecen cinco frases que describen acciones que una persona puede realizar para obtener o alcanzar la situación deseada. Usted debe ordenar las cinco acciones con la importancia que les atribuye, es decir, de acuerdo con el orden que usted esta dispuesto a ejecutar estas acciones. Una vez definido el orden, asigne el número cuatro (4) a la que usted esta dispuesto a realizar en primer lugar, el número tres (3), a la que usted esta dispuesto a realizar en segundo término y continúe en orden descendente hasta asignarle cero (0) a la que solamente realizaría en circunstancias extremas.

11. El método más efectivo para obtener un trato justo y considerado por parte de los jefes es: *

Marca solo un óvalo por fila.

| | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Economizar materiales e implementos de trabajo y evitar los riesgos de perdidas y daños | <input type="radio"/> |
| Tener en cuenta sus proyectos y lo que esperan de uno | <input type="radio"/> |
| Expresarle mi inconformidad si llegara a darme un trato inadecuado | <input type="radio"/> |
| Dedicarme con empeño al trabajo durante el tiempo debido | <input type="radio"/> |
| Acatar sus instrucciones y sugerencias | <input type="radio"/> |

12. El medio más efectivo para conseguir un trabajo verdaderamente interesante es: *

Marca solo un óvalo por fila.

| | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Aceptar con interés los cambios de puesto de trabajo o de actividad cuando el jefe lo solicite | <input type="radio"/> |
| Solicitar personalmente al jefe mi ubicación en un trabajo que se acomode bien a mis capacidades o que me interese | <input type="radio"/> |
| Hacer que mi puesto contribuya verdaderamente a los objetivos del área de trabajo y de la empresa | <input type="radio"/> |
| Tener confianza en que la empresa me puede brindar, tarde o temprano una buena oportunidad | <input type="radio"/> |
| Empeñarse lo suficiente y poder adquirir bastante conocimiento y experiencia | <input type="radio"/> |

13. Usualmente el medio más efectivo para obtener aumento de sueldo y mejores beneficios económicos es: *

Marca solo un óvalo por fila.

| | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Estar a la espera de que la empresa haga los aumentos convenientes según el costo de la vida | <input type="radio"/> |
| Hacer el trabajo con eficiencia y responsabilidad | <input type="radio"/> |
| Aceptar y cumplir las normas y reglamentos de trabajo | <input type="radio"/> |
| Acatar decisiones y orientaciones del jefe respecto al trabajo | <input type="radio"/> |
| Convencer al jefe de que poseo los méritos suficientes para ellos | <input type="radio"/> |

14. El medio más eficaz para obtener un ascenso en el trabajo es: *

Marca solo un óvalo por fila.

| | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | <input type="radio"/> |
| | <input type="radio"/> |
| | <input type="radio"/> |
| | <input type="radio"/> |
| | <input type="radio"/> |

15. El medio más eficaz para integrarme al grupo de trabajo es: *

Marca solo un óvalo por fila.

| | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Crear una imagen de persona competente y dispuesta a colaborar con las demás | <input type="radio"/> |
| Ofrecerle apoyo, cuando sea necesario trabajar para obtener ventajas y beneficios para el bien de todos | <input type="radio"/> |
| Colaborarle cuando sea necesario para sacar adelante los trabajos que el jefe asigna | <input type="radio"/> |
| Esperar que a medida que me vayan conociendo, me acepten y me tengan en cuenta | <input type="radio"/> |
| Evitar roces y conflictos que puedan afectar el funcionamiento y armonía del grupo | <input type="radio"/> |

Tercera Parte:
condiciones
motivacionales
externas

A continuación, encontrará varios grupos de afirmaciones relacionadas con diferentes aspectos del trabajo. Cada grupo tiene cinco afirmaciones. Debe leer las cinco afirmaciones del grupo y ordenarlas según la importancia que cada una tiene para usted, comenzando por la más importante y terminando con la menos importante. Una vez ordenadas asigne el número cuatro (4) a la que usted está dispuesto a realizar en primer lugar, el número tres (3), a la que usted está dispuesto a realizar en segundo término y continúe en orden descendente hasta asignarle cero (0) a la que usted atribuyó menor importancia.

16. Lo más importante para mí en el trabajo es: *

Marca solo un óvalo por fila.

| | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Tener un jefe cuya dirección me permita verdaderamente aprender | <input type="radio"/> |
| Tener ascensos que me den a conocer que se tienen en cuenta mis capacidades | <input type="radio"/> |
| Saber que periódicamente puedo recibir aumentos salariales | <input type="radio"/> |
| Poder convivir satisfactoriamente con las demás personas con quienes trabajo | <input type="radio"/> |
| Tener libertad para decidir lo más conveniente de hacer en el trabajo | <input type="radio"/> |

17. Lo más importante para mí en el trabajo es: *

Marca solo un óvalo por fila.

| | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Tener ascensos que me permitan alcanzar un trabajo de mayor responsabilidad | <input type="radio"/> |
| Ganar un sueldo que verdaderamente recompense mi esfuerzo | <input type="radio"/> |
| Estar en un grupo capaz de organizar y llevar a cabo actividades de interés y utilidad | <input type="radio"/> |
| Que mi jefe evalué mi rendimiento de una manera considerada, comprensiva y justa | <input type="radio"/> |
| Poder ver claramente el resultado o beneficio que se deriva del trabajo que hago | <input type="radio"/> |

18. Lo más importante para mí en el trabajo es: *

Marca solo un óvalo por fila.

| | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Ganar buenos auxilios económicos y buenas prestaciones extralegales para mi beneficio y el de mi familia | <input type="radio"/> |
| Poderme beneficiar de la experiencia y los conocimientos de los compañeros de trabajo | <input type="radio"/> |
| Tener un jefe que aprecie mi rendimiento y me estimule por eso | <input type="radio"/> |
| Tener ascensos que me permitan sentir que progreso y me perfecciono en mi ocupación | <input type="radio"/> |
| Poder ver claramente el resultado o beneficio que se deriva del trabajo que hago | <input type="radio"/> |

19. Lo más importante para mí en el trabajo es: *

Marca solo un óvalo por fila.

| | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Poder integrar mis esfuerzos en actividades de otras personas para producir conjuntos que beneficien a todos | <input type="radio"/> |
| Tener ascensos que me permitan ir obteniendo mayor prestigio y autoridad | <input type="radio"/> |
| Desempeñar un trabajo que contenga actividades variadas y verdaderamente interesantes | <input type="radio"/> |
| Contar con un sueldo equivalente o mejor que el de otras personas que trabajan en mi ocupación | <input type="radio"/> |
| Tener un jefe que me de a conocer los resultados de mi trabajo | <input type="radio"/> |

20. Lo más importante para mí en el trabajo es: *

Marca solo un óvalo por fila.

| | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Poder estar en relación con personas que me aporten y enriquezcan | <input type="radio"/> |
| Ganar un sueldo que me permita atender adecuadamente todas mis necesidades y las de mi familia | <input type="radio"/> |
| Tener un jefe que me ayude a ver mis errores y que además reconozca mis méritos | <input type="radio"/> |
| Llevar a cabo actividades variadas y de interés que me eviten la rutina y la monotonía | <input type="radio"/> |
| Tener ascensos para lograr un trabajo más interesante e importante | <input type="radio"/> |

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

Evaluación del Taller "Motivar Para Trascender"

Este cuestionario tiene por objetivo recoger una idea general sobre aquellos aspectos del taller que son de interés para usted, así como la efectividad o alcances del mismo.

Todas las respuestas son importantes para comprender la utilidad del taller en relación con los objetivos del proyecto, lo único que cuenta es la veracidad de sus respuestas .

***Obligatorio**

1. Considera que las tácticas y estrategias de motivación docente pueden mejorar las condiciones laborales del docente generando un ambiente agradable y de auto realización *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

2. Las tácticas y estrategias se presentaron con claridad para su aplicación de tal manera que estos sean significativas y factibles en su aplicación administrativa *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

3. La información, actividades y acciones desarrolladas durante el taller de motivación docente inspiran acciones para mejorar el fortalecimiento de la motivación y autorrealización de los docentes *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

4. Las acciones y actividades desarrolladas durante el taller de motivación explican de forma efectiva cómo aplicar tácticas y estrategias de motivación docente *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

5. Considera importante la formación sobre temas administrativos y organizacionales para mejorar la gestión del personal con el que trabaja *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

6. De que manera le gustaría recibir el material desarrollado en el taller: *

Marca solo un óvalo.

- Memoria USB
 Documento en Drive (Descargable)
 Disco Compacto CD
 A través de un correo electrónico
 impreso

7. Nombre que desea que aparezca en el diploma de participación *

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

29/6/2021

Evaluación del Taller "Motivar Para Trascender"

<https://docs.google.com/forms/d/1BO3XWEqwcXwAVkA-i1g8oIEJVTvqmbQVQ8NC7EHpTo/edit>

3/3

| TÁCTICAS Y ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO | |
|---|--|
| (TITULO DE LA ACTIVIDAD) | |
| DESCRIPCIÓN | |
| (Encuentra una breve descripción de la actividad, la importancia en la motivación y consideraciones a aplicar) | |
| OBJETIVO | TIEMPO |
| (El propósito de la actividad) | (Proporciona tiempo de ejecución y las épocas en las que puede ejecutar la actividad) |
| ALCANCES | DOCUMENTOS DE REFERENCIA |
| (Se encuentran las personas que deberían involucrarse en el desarrollo de la actividad) | (Declara los documentos que debe construir o consultar para ejecutar las actividades) |
| DEFINICIONES | MATERIAL REQUERIDO |
| (Se explican los términos o siglas utilizados que le servirán de referencia) | (Proporciona sugerencias de materia que debe utilizar para la ejecución de las actividades, de tal forma que se declare el material que le apoyará en la ejecución de las actividades o la forma en que debe estandarizar procesos) |

DESARROLLO DE ACCIONES

(Contiene una descripción, paso a paso de cómo debe ejecutarse la actividad propuesta)

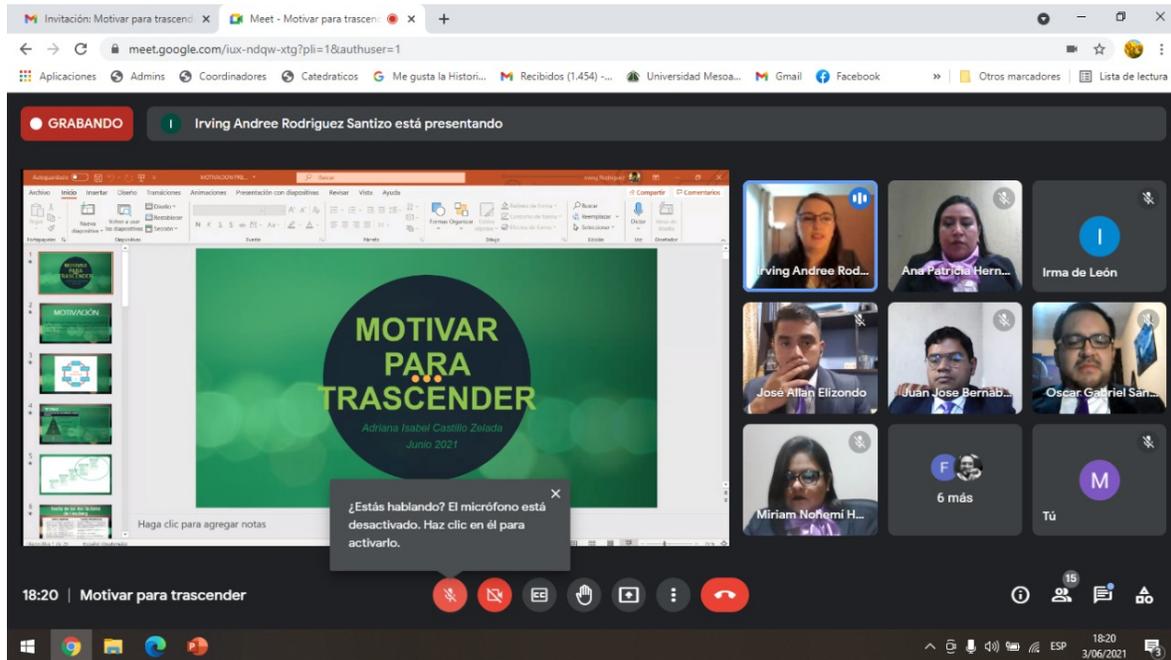
FLUJOGRAMA DEL PROCEDIMIENTO

(Presenta un flujograma como referencia gráfica sobre la ejecución de las actividades del proceso)

COMENTARIOS DE REALIMENTACIÓN

(Este espacio le ayudará a llevar un registro de las dificultades en la ejecución, posibilidades a mejorar, sugerencias y comentarios de los participantes para que la próxima actividad genere una mejor experiencia para los participantes)

D. Evidencias de aplicación del taller



meet.google.com/iux-ndqw-xtg?pli=1&authuser=3

GRABANDO

20:08 | Motivar para trascender

Mensajes de la llamada

Oscar Gabriel Sánchez Maldonado 19:16
sí, es una lista de 12 horas continuas así.

Gilda Isabel Barrios Bravo 19:17
Que bonito

Mirna Elizabeth Cifuentes Mijangos 19:23
listo

Oscar Gabriel Sánchez Maldonado 19:23
listo

Fredy Argueta Rosal 20:08
Qué estrategia en base a su conocimiento considera es la más adecuada para englobar a las diferentes generaciones del personal docente

Envía un mensaje a todos

20:08 3/06/2021

meet.google.com/iux-ndqw-xtg?pli=1&authuser=3

GRABANDO Juan Jose Bernabé Solano está presentando

18:59 | Motivar para trascender

Conforman una generación muy numerosa que está empezando a jubilarse. Sus puntos de vista son más tradicionales. Buscan reconocimientos públicos, sea en la red o de forma física. En cuanto a las recompensas, un ascenso o un buen plan para el retiro les hará sentirse satisfechos.

Prefieren recompensas que les permitan equilibrar su vida laboral y personal. Horarios flexibles, días extras de vacaciones o tiempo para asuntos propios. Cuanto mejor les vaya fuera de la oficina, mayor será el desempeño en esta.

Están acostumbrados a trabajar con tecnología. Un dato particular es que, de no reconocerse su labor, tenderán a pensar que lo están haciendo mal. Poco a poco se van convirtiendo en la mayor fuerza laboral.

Hay que destacar algo de ellos: están acostumbrados al reconocimiento continuo gracias a las redes sociales. Su mentalidad es muy práctica y tienen un sentido de la moral fuerte.

ARTWORK BY JOSEIN CAJAL

Irving Andree Rod... Ana Patricia Herná... Miriam Nohemí He... Juan Jose Bernab... Oscar Gabriel Sán... José Allan Elizondo Fredy Argueta Rosal 6 más Tú

18:59 3/06/2021

