

**UNIVERSIDAD PANAMERICANA**  
Facultad de Ciencias Económicas  
Licenciatura en Administración de Empresas



**Estrategias y herramientas de motivación al personal que labora en  
establecimientos educativos privados de Cobán, Alta Verapaz**

(Artículo científico – Trabajo de graduación)

Lesly Carolina López Chávez

Guatemala, noviembre de 2019

**Estrategias y herramientas de motivación al personal que labora en  
establecimientos educativos privados de Cobán, Alta Verapaz**

(Artículo científico – Trabajo de graduación)

Lesly Carolina López Chávez

Lic. Ambrosio Larios Ramírez (**Asesor**)

Lic. Edber Barrios (**Revisor**)

Guatemala, noviembre de 2019

## **AUTORIDADES DE UNIVERSIDAD PANAMERICANA**

**M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus**

Rector

**Dra. HC. Alba Aracely Rodríguez de González**

Vicerrectora Académica

**M.A. César Augusto Custodio Cobar**

Vicerrector Administrativo

**EMBA. Adolfo Noguera Bosque**

Secretario General

## **AUTORIDADES FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**

**M.A. Ronaldo Antonio Girón Díaz**

Decano

**Jaime Aníbal Chocooj Vidaurre**

Coordinador Campus Cobán



Cobán Alta Verapaz, 09 de marzo de 2019

Señores:

Facultad de Ciencia Económicas

Presente

Por este medio doy fe que soy autor de Artículo científico titulado **Estrategias y herramientas de motivación al personal que labora en establecimientos educativos privados de Cobán, Alta Verapaz** y confirmo que respeté los derechos de autor de las fuentes consultadas y consigné las citas correspondientes.

Acepto la responsabilidad como autor del contenido de este articulo y para efectos legales soy el único responsable de su contenido.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Lesly Carolina López Chávez", written over a circular stamp or watermark.

Lesly Carolina López Chávez

Licenciatura en Administración de Empresa

Carné No. 201806375

REF.: C.C.E.E.L.C.P.A. -PS.042-2019  
SEDE COBAN

LA DECANATURA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS  
GUATEMALA, 18 DE NOVIEMBRE DEL 2019  
ORDEN DE IMPRESIÓN

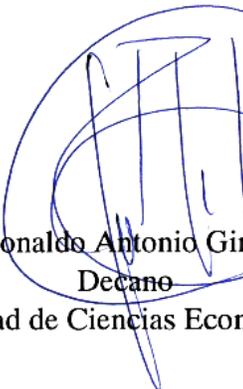
**Tutor:** M.A. Ambrosio Larios Ramírez  
**Revisor:** Licenciado Edber Osnaldo Barrios Hernández  
**Carrera:** Licenciatura en Administración de Empresas

**Artículo Científico titulado:** "Estrategias y Herramientas de Motivación personal que labora en establecimientos Educativos Privados de Cobán, Alta Verapaz"

**Presentada por:** Lesly Carolina López Chávez

Decanatura autoriza la impresión, como requisito previo a la graduación profesional.

**En el grado de:** Licenciada



M.A. Ronaldo Antonio Girón Díaz  
Decano  
Facultad de Ciencias Económicas

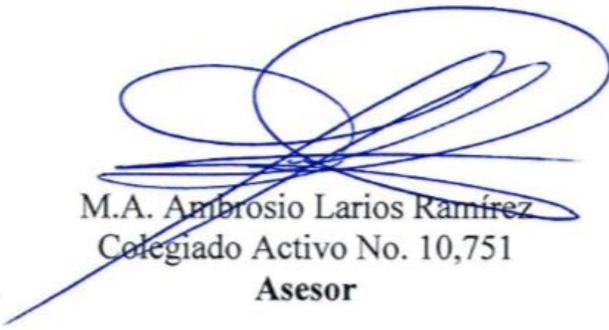
Cobán, Alta Verapaz, 09 de marzo de 2019

Señores

**Facultad de Ciencias Económicas  
Licenciatura en Administración de Empresas  
Universidad Panamericana  
Guatemala, Guatemala**

Estimados Señores:

En virtud de que el Artículo Científico del Programa de Equivalencias Integrales, con el tema **“Estrategias y herramientas de motivación al personal que labora en establecimientos educativos privados de Cobán, Alta Verapaz”**; presentado por la estudiante **Lesly Carolina López Chávez**, previo a optar al Grado Académico de Licenciada en Administración de Empresas, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecido por la Universidad Panamericana, se extiende el presente **Dictamen Favorable** para que continúe con el proceso correspondiente.



M.A. Ambrosio Larios Ramírez  
Colegiado Activo No. 10,751

**Asesor**

Guatemala, 19 de abril de 2019

Señores:

Facultad de Ciencias Económicas

Universidad Panamericana

Presente

En relación al Artículo Científico titulado: **“Estrategias y herramientas de motivación al personal que labora en establecimientos educativos privados e Cobán, Alta Verapaz”**, realizado por la alumna Lesly Carolina López Chávez, carné 201806375 estudiante de la Licenciatura en Administración de Empresas, he procedido a la Revisión del mismo, haciendo constar que cumple con los requerimientos de estilo establecidos en la reglamentación de Universidad Panamericana.

De acuerdo con lo anterior extiendo por este medio dictamen de aprobado.

Al ofrecerme para cualquier aclaración adicional, me suscribo de ustedes,



M.A. Edber Osvaldo Barrios Hernández

Colegiado activo 16330

## **Dedicatoria**

- A Dios** Por regalarme nuevamente la oportunidad de vivir, por brindarme sabiduría, esperanza y fuerzas para seguir adelante, alcanzar mis sueños y cumplir mis metas, por ser mi apoyo fundamental cada día de mi vida, sin ti no podría ser quien soy.
- A mi Madre** Mirza Jeanette Chávez de López (Q.E.P.D.), por su apoyo incondicional, ahora que no está la extraño mucho pero esto es dedicado para usted.
- A mi familia** Por su apoyo incondicional en cada momento difícil, por guiarme con su ejemplo y sobre todo con mucho amor, por estar allí cuando más los necesitaba.
- A mi hija** Mi Paulita, por tu sonrisa, besitos y palabras lindas cuando más las necesito, mi amor hacia ti es incondicional, te amo.
- A mis profesores** Por sus enseñanzas, apoyo y motivación en la culminación de mis estudios superiores.
- A mis amigas y amigos** Por el apoyo que nos brindamos cada año durante nuestra formación profesional y porque siguen estando presentes.

## INDICE

	<b>Página</b>
Abstrac	i
Introducción	ii
<b>1. Metodología</b>	
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Pregunta de investigación	2
1.3 Objetivos de la investigación	2
1.3.1 Objetivo general	2
1.3.2 Objetivos específicos	2
1.4 Definición del tipo de investigación	3
1.4.1 Investigación descriptiva	3
1.5 Sujeto de investigación	3
1.6 Alcance de la investigación	4
1.6.1 Temporal	4
1.6.2 Geográfico	4
1.7 Definición de la muestra	4
1.7.1 Empleo muestra finita o infinita	4
1.8 Definir instrumentos de investigación	5
1.9 Recolección de datos	5
1.10 Procesamiento y análisis de datos	6
<b>2. Resultados</b>	
2.1 Presentación de resultados	7
<b>3. Discusión y conclusiones</b>	
3.1 Extrapolación	15
3.2 Hallazgos y análisis general	21
3.3 Conclusiones	23
<b>Referencias</b>	
Bibliográficas	25
Digitales	25
<b>Anexos</b>	26

## **ABSTRACT**

La motivación laboral, durante los años ha sido una herramienta muy útil para las instituciones, aumentando el ánimo de los trabajadores en el desempeño de sus labores diarias, ya que brinda la oportunidad de incentivarlos para que realicen de una mejor manera sus actividades.

Se desarrolló el trabajo de investigación denominado “Estrategias y herramientas de motivación al personal que labora en establecimientos educativos privados de Cobán, Alta Verapaz”, que tomó en cuenta las opiniones del personal administrativo y docente de dichos establecimientos educativos, proporcionando información muy valiosa para el proceso de investigación.

Como herramienta de recolección de datos se utilizó una encuesta que permitió evaluar y concluir que es evidente falta de estrategias y herramientas de motivación y que en función de la opinión de los encuestados no existe motivación por parte de su jefe inmediato, lo que ocasiona una fuerte desmotivación, falta de interés y menor desempeño laboral.

## INTRODUCCION

La presente investigación es relativa a las estrategias y herramientas de motivación dirigida a los colaboradores que laboran en los establecimientos educativos privados de Cobán, Alta Verapaz, siendo de gran relevancia para el personal ya que incrementa su productividad.

Dentro de las instituciones es indispensable la motivación para los colaboradores, utilizar estrategias y herramientas que ayuden a tener un cambio cualitativo al momento de llevar a cabo un trabajo, pero también genera un estado agradable, lleno de energía y proactividad. Es conveniente ofrecerle al trabajador un puesto de trabajo en el cual se encuentre cómodo, feliz con su trabajo y en el que cada día pueda aumentar sus conocimientos, además, ofrecerle autonomía y participación, le genera confianza, le da responsabilidad, le permite participación y le da la oportunidad de aportar ideas para mejorar el establecimiento.

Crear un ambiente laboral adecuado para los trabajadores crea comodidad para llevar a cabo sus actividades, además de ofrecerles mejores condiciones dentro de la organización, para que el colaborador este contento, entre los que podemos mencionar, mejores salarios, jornadas de trabajo viables, horarios flexibles, entre otras. Además, inculcarles las buenas relaciones entre los compañeros aumenta la satisfacción y buen trato con todos los trabajadores ayuda a que se sientan identificados con los valores de la empresa.

Las instituciones son organizaciones humanas, por ello es fundamental que el jefe inmediato de cada una de las áreas que a integran analice el comportamiento de las personas que tiene a su cargo, cada uno tiene necesidades fisiológicas, de seguridad, de afiliación, de reconocimiento y de autorrealización y si satisface cada una de ellas, en el campo laboral rendirá positivamente y tal como lo manifiesta en tesis motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial citan a (Burga Vaquez & Wiese Eslava, 2018, pág. 12) “Las personas son lo más valioso de una organización y de la sociedad, porque son capaces de seguir perfeccionándose en el tiempo, adquiriendo más conocimiento y experiencia”.

La metodología aplicada tiene de base una investigación descriptiva, la cual explica cada uno de los procedimientos que se deben realizar durante la investigación, considerando que permite llegar a respuestas concretas sobre el tema que se investiga, la herramienta para la obtención de los datos es una encuesta dirigida al personal administrativo y docente de los establecimientos educativos que fueron priorizados por la cantidad de personal que labora en los centros educativos.

La investigación consta de tres capítulos, de los cuales el primero detalla la metodología utilizada en el proceso de investigación, el planteamiento del problema, objetivo general y específicos, alcance de la investigación temporal y geográfica, definición del instrumento de investigación, que en este caso se utilizó la encuesta y la obtención de datos.

El segundo capítulo presenta los resultados obtenidos por medio del instrumento de investigación aplicado, con el propósito de tener las opiniones del personal docente y administrativo y como consecuencia la representación gráfica que refleja los principales resultados de la investigación.

El tercer capítulo presenta el análisis e interpretación de los resultados obtenidos, que mediante la utilización del método de extrapolación refleja las principales contribuciones de la investigación, la identificación de hallazgos y las conclusiones de la investigación.

La última sección está compuesta por las referencias bibliográficas, que representan los puntos de vista de diferentes autores y que sirven de medio de comparación para la presente investigación y las teorías que son expuestas. Finalmente se integra información anexa como lo es el instrumento de investigación y fotografías que respaldan el proceso de investigación.

# Capítulo 1

## Metodología

### 1.1 Planteamiento del problema

La educación es uno de los factores más influyentes en el avance y progreso de toda sociedad; es necesaria en todos los sentidos porque propicia el desarrollo para las personas, elevando las condiciones culturales de la población y el crecimiento económico mediante el acceso a mejores niveles de empleo. Debido a ello el Estado debe velar por fortalecer y promover la educación constante e impulsar a las sociedades hacia la búsqueda de la misma.

La educación y alfabetización, se logra a través de las instituciones, públicas o privadas dedicadas a la preparación y formación académica de las personas, tales como, escuelas, colegios, universidades, entre otras, las cuales realizan las funciones de transmitir conocimientos, valores y hábitos saludables para que sean individuos íntegros, responsables de sus actos y capaces de resolver los problemas de la vida.

Sin embargo, como en toda institución, en los establecimientos educativos también se requiere del elemento humano adecuado para transmitir tales conocimientos y lograr los objetivos de brindar educación de calidad para coadyuvar al desarrollo de las personas y la sociedad. Debido a ello, es necesario enfatizar en la constante búsqueda por mejorar las condiciones laborales y motivación de los docentes, que forma un elemento fundamental en dichos objetivos.

“La motivación como un conjunto de procesos psíquicos que vinculada con los estímulos externos mantiene un intercambio con la personalidad que a la vez es influenciada por estos, generando o no satisfacción”. (Gonzalez, 2010, pág. 52)

Si un docente está satisfecho con su trabajo, también rendirá más, incluso puede ser más creativo y ayudar a mejorar los procesos educativos de su institución, por tanto, conviene

tener en cuenta la motivación en la estrategia del talento humano tomando en consideración que ellos generan un avance positivo en la interrelación con los estudiantes y por ende se mejora la calidad educativa.

Al realizar un análisis de la relación número estudiantes por aula frente a la calidad de la enseñanza, (Limonez & Mariuxi , 2019, pág. 4) indica que: “la calidad educativa, es la facultad de proporcionar a los alumnos el dominio de diversos códigos culturales, dotarlos de la habilidad para resolver problemas, desarrollar valores y actitudes con nuestras aspiraciones sociales”.

El personal docente y administrativo, conforman una parte de suma importancia dentro de la educación y de ellos depende que cada uno de los alumnos obtengan los conocimientos adecuados durante todo el proceso de aprendizaje, a través de las habilidades que aprenden durante su estadía como estudiantes.

## 1.2 Pregunta de investigación

¿Aplican estrategias y herramientas de motivación para los docentes y personal administrativo que labora en establecimientos educativos privados de Cobán, Alta Verapaz?

## 1.3 Objetivos de la investigación

### 1.3.1 Objetivo general

Determinar si las instituciones educativas aplican estrategias y herramientas de motivación al personal que labora en establecimientos educativos privados de Cobán, Alta Verapaz.

### 1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar si los colegios privados de Cobán, Alta Verapaz, cuentan con estrategias y herramientas de motivación dirigidas al personal contratado.
- Establecer cuáles son las estrategias y herramientas de motivación que aplican en los colegios privados de Cobán, Alta Verapaz.

- Analizar la importancia de estrategias y herramientas adecuadas de motivación en los colegios privados de Cobán.

#### 1.4 Definición del tipo de investigación

##### 1.4.1 Investigación descriptiva

La metodología que se utilizó, se fundamenta en el desarrollo de una investigación descriptiva, porque es aquella que da a conocer la realidad de la situación de los temas de motivación a personal que labora en establecimientos privados de Cobán, Alta Verapaz, se describió el fenómeno que se vive actualmente, lo más específico posible y se utilizaron herramientas para la recolección de datos que permitirán captar la opinión de la población que se estudió.

(Hernández Sampieri, 2014, pág. 80), afirman que la investigación de tipo descriptiva:

Busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice, describe tendencias de un grupo o población, pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren.

Este tipo de investigación detalla cada uno de los aspectos que son de suma importancia al ser analizados, da a conocer los gustos o las preferencias del grupo que tiene a bien estudiar, acumula la información que corresponde la indagación de las variables que son de importancia en la exploración de información.

##### 1.5 Sujeto de investigación

Al momento de realizar la investigación, la población que se estudió y se tomó como muestra para obtener los resultados, fue el personal administrativo y docente que labora en los diferentes establecimientos privados de Cobán, Alta Verapaz, quienes fueron seleccionados y categorizados de mayor a menor cantidad de estudiantes que son atendidos en las instituciones educativas.

## 1.6 Alcance de la investigación

### 1.6.1 Temporal

La investigación que se desarrolló sobre el tema de herramientas y estrategias de motivación, dio inicio el veinticinco de agosto del año dos mil dieciocho y culminó el diecinueve de abril del año dos mil diecinueve, el cual suma un total de ocho meses, esta indagación, se llevó a cabo en la ciudad de Cobán, departamento de Alta Verapaz.

### 1.6.2 Geográfico

La indagación de los datos se llevó a cabo en el municipio de Cobán, Alta Verapaz, considerada como la cabecera del departamento, la cual está ubicada a 212 kilómetros de la ciudad de Guatemala, cuenta con una extensión territorial de dos mil ciento treinta y dos kilómetros cuadrados, su topografía es variada, colinda al norte con el departamento de Petén, al noroeste con el municipio de Ixcán, que pertenece al Quiché, al sur con San Cristóbal y Santa Cruz Verapaz, Tactic y Tamahú, al este con Chisec, San Pedro Carchá y San Juan Chamelco, todos estos municipios, pertenecientes al departamento de Alta Verapaz y al Oeste con Uspantán, El Quiché.

## 1.7 Definición de la muestra

La investigación se basó en los datos que se obtuvieron de la muestra que se aplicó a la población meta, la cual se fundamentó en el personal docente y administrativo de los establecimientos educativos privados de Cobán, del departamento de Alta Verapaz, quienes brindaron la información que se requirió de manera ordenada y respondieron a cada interrogante con toda sinceridad, además los datos de la cantidad de trabajadores que hay en estas instituciones educativas, fueron brindados por la dirección departamental de educación de Alta Verapaz.

### 1.7.1 Empleo muestra finita o infinita

Para obtener el dato exacto de la población meta, a la cual se le encuestó, se utilizó la fórmula de la muestra finita, debido a que la cantidad de personal docente y administrativo que labora en los establecimientos educativos privados de Cobán, Alta Verapaz, que corresponde a la cantidad de 1,838 personas, quedando la muestra finita con ciento

cincuenta y tres personas que fueron sujetos de estudio. La cual se describe de la siguiente manera:

n= este dato corresponde al dato muestral.

z= esta letra se refiere al nivel de confianza.

e= representa el rango de error máximo.

p= es equivalente a un cincuenta por ciento correspondiente a cero puntos cinco.

q= determina un cero punto cinco por ciento.

N= nos permite conocer el universo.

La muestra se distribuye de la siguiente manera:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{e^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

Al asignarle datos a cada variable, se muestra el resultado siguiente:

$$n = \frac{3.2761 * 0.5 * 0.5 * 1838}{0.0049 (1837) + 3.2761 * 0.25} = 153.291052$$

### 1.8 Definir instrumentos de investigación

Se obtuvo la información a través de la aplicación de la encuesta, las cuales respondieron ciento cincuenta y tres personas, en donde se formularon preguntas dicotómicas sobre el tema motivacional, estabilidad laboral, incentivos y/o reconocimientos, condiciones físicas o ambientales, clima laboral, entre otras, la misma fue dirigida al personal que labora en establecimientos privados educativos de Cobán, Alta Verapaz.

### 1.9 Recolección de datos

Este apartado se refiere a las técnicas que se utilizaron para llevar a cabo la investigación, estas fueron utilizadas para desarrollar la información que se requiere con el fin de obtener los resultados deseados, en este caso se utilizó la encuesta, la cual contiene preguntas

cerradas las cuales están enfocadas al tema de motivación dentro de las instituciones educativas privadas.

Se llevó a cabo el trabajo de campo, el cual permitió recolectar los datos que se solicitaron a través de la encuesta, en esta actividad se dirigió a los diferentes colegios privados de Cobán, Alta Verapaz, al hablar con los directores se tomó la decisión que los maestros y el personal de administración responderían la encuesta en el horario de recreo, para no interrumpirlos en sus actividades durante el horario de docencia. Para el ingreso de datos se utilizó el programa de Microsoft Excel, ingresando cada uno de los mismos a manera que fueran distribuyendo la información por gráficas, estas dan a conocer de forma descriptiva resultados obtenidos, brindando una información clara de lo que se investigó.

#### 1.10 Procesamiento y análisis de datos

Para continuar con el procedimiento, se realizó la tabulación de cada una de las preguntas que se aplicaron a la población estudiada, luego de ingresar toda la información obtenida, se realizaron tablas y graficas en Microsoft Excel con diseño pastel, con el fin de describir la interpretación de resultados, exponiendo en los mismos porcentajes que describen como se dieron los resultados.

Se utilizó el método de extrapolación que permite realizar una comparación de lo que dicen los autores sobre el tema de motivación y cotejarlo con la investigación realizada, para continuar se realizó un análisis descriptivo de los hallazgos encontrados, así como la redacción de las conclusiones.

## Capítulo 2

### Resultados

#### 2.1 Presentación de resultados

La herramienta de investigación utilizada fue la encuesta, en la que se nos permitió conocer la opinión del personal docente y administrativo de los establecimientos educativos privados de Cobán, Alta Verapaz y por ende determinar si son aplicadas estrategias y herramientas de motivación para los mismos.

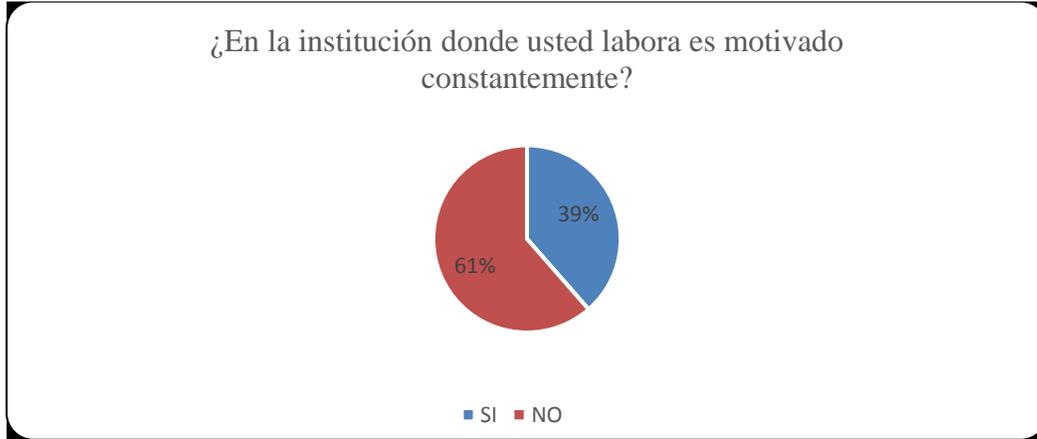
#### Gráfica No. 1



Fuente: Investigación de campo

A esta pregunta de las personas encuestadas, 51 personas que laboran administrativamente y como docentes admitieron que sí reconocen su labor habitualmente, lo contrario opinan las restantes 102 integrantes del personal quienes aseguraron que en el establecimiento educativo no reconocen su trabajo.

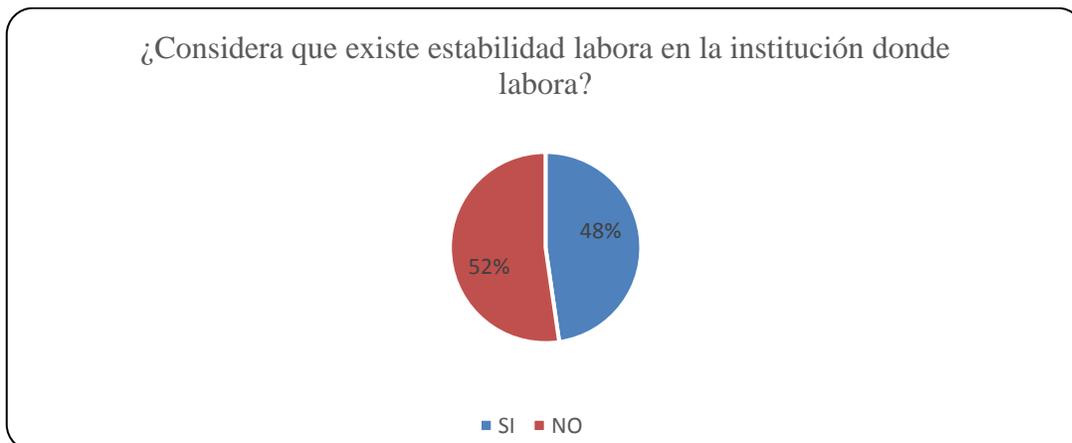
## Gráfica No. 2



Fuente: Investigación de campo

De acuerdo a la investigación con el tema de motivación dentro de la institución, 59 personas dan a conocer que, sí los motivan con algunas actividades, sin embargo, 94 personas afirman que no los motivan constantemente.

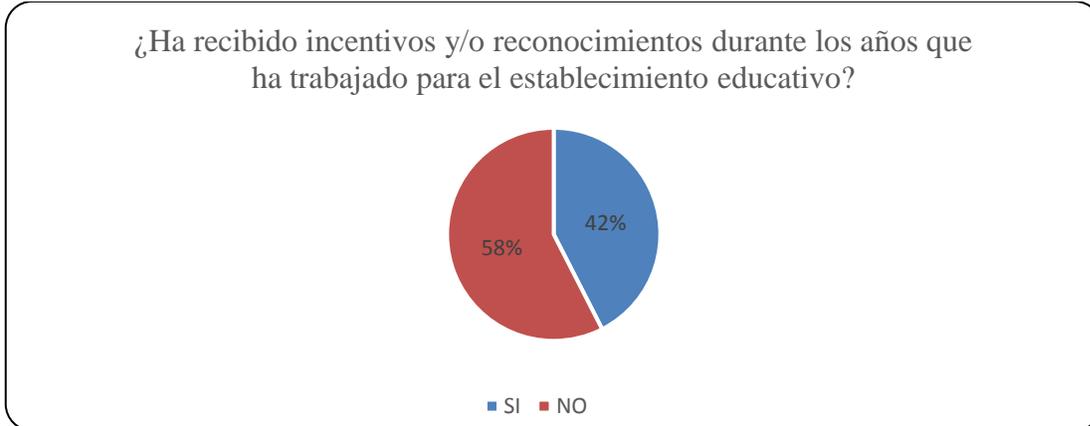
## Gráfica No. 3



Fuente: Investigación de campo

De las 153 personas encuestadas, 73 aseguran que sí existe estabilidad laboral y que se sienten seguras dentro de sus labores cotidianas, pero 80 trabajadores aseveran no tener estabilidad laboral en el centro educativo.

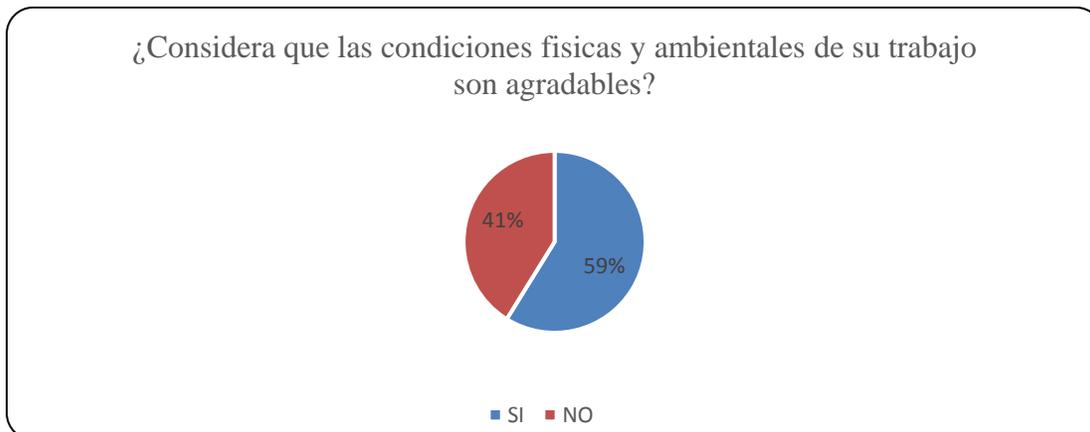
#### Gráfica No. 4



Fuente: Investigación de campo

Al cuestionarle al personal docente y administrativo sobre los incentivos y/o reconocimientos durante el año, 65 personas manifiestan haber recibido de carácter intrínsecos y extrínsecos, caso contrario 88 respuestas manifiestan no tener beneficios extras, ni recompensas que lo motiven.

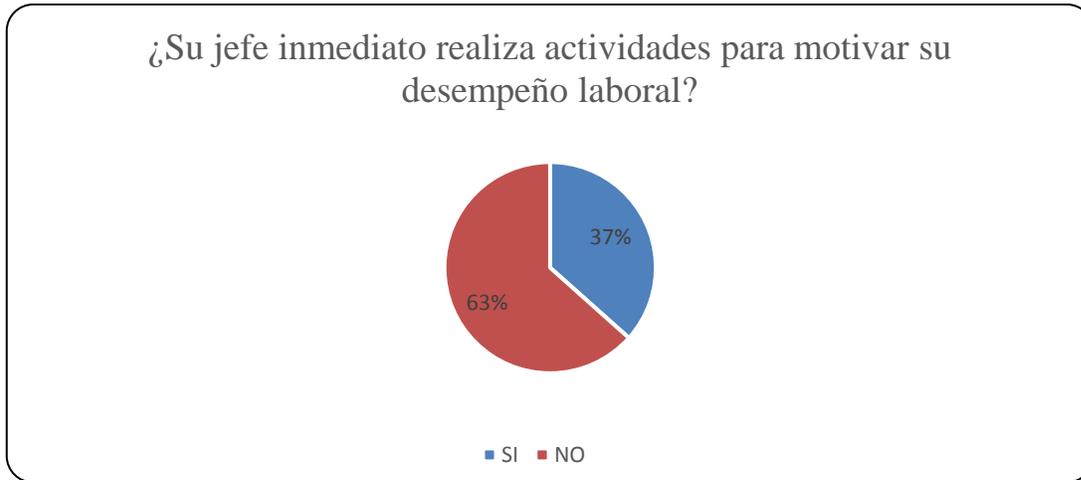
#### Gráfica No. 5



Fuente: Investigación de campo

A la pregunta sobre condiciones físicas y ambientales del establecimiento, 90 personas indican que las condiciones mencionadas son agradables, lo contrario a 63 personas que manifiestan no tener espacios físicos agradables.

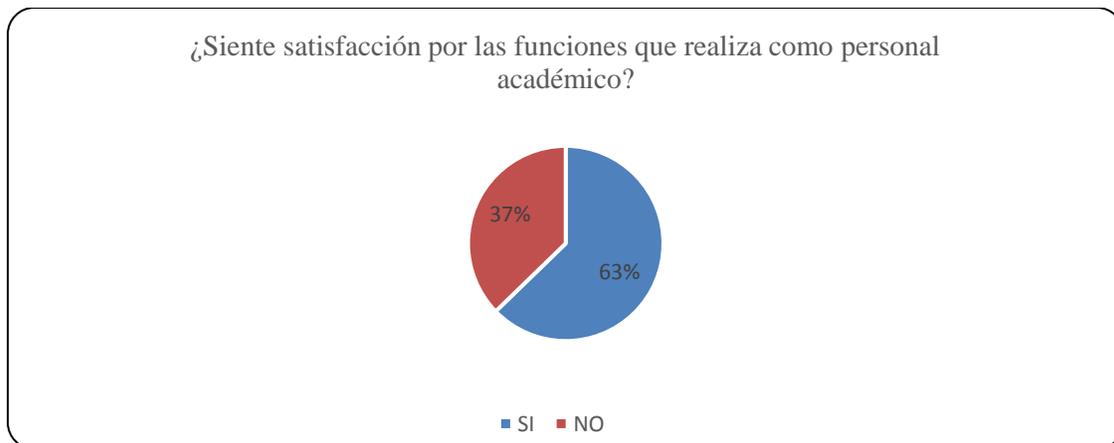
**Gráfica No. 6**



Fuente: Investigación de campo

Al cuestionar a los sujetos de estudio sobre temas de motivación, 56 personas coinciden con el criterio de afirmar que su jefe inmediato los motiva para mejorar su desempeño laboral, sin embargo, 97 personas niegan que su jefe realice actividades para su motivación.

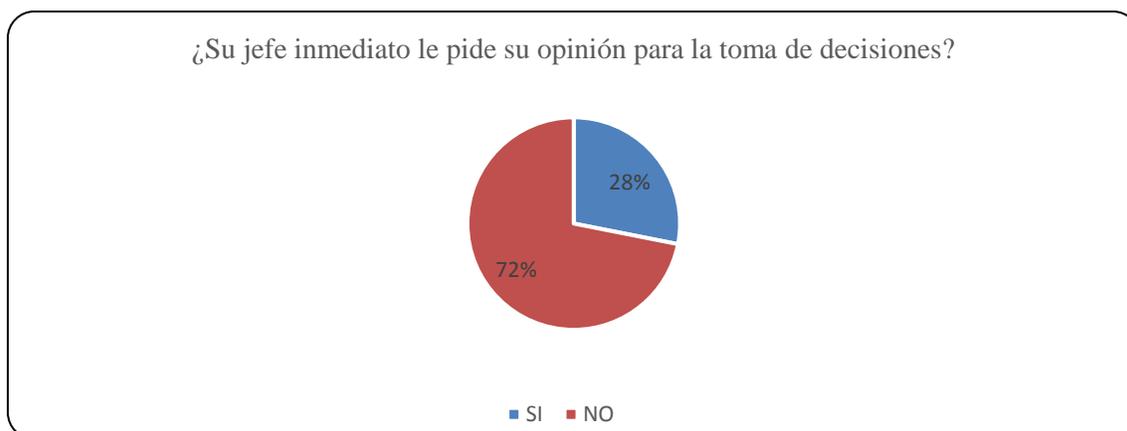
**Gráfica No. 7**



Fuente: Investigación de campo

96 personas dan a conocer que sienten satisfacción por las funciones que realizan dentro de los establecimientos educativos, sin embargo, 57 personas admitieron no sentirse satisfechos con las actividades académicas que realizan.

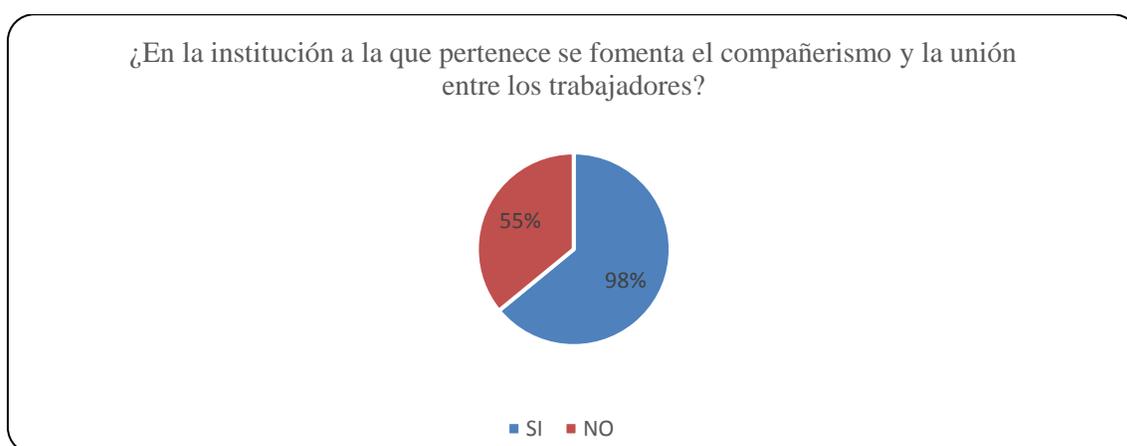
### Gráfica No. 8



Fuente: Investigación de campo

En lo relativo a toma de decisiones, solamente a 43 personas coinciden que su jefe inmediato les permite participar en la toma de decisiones, al contrario de 110 personas encuestadas no son participes al tomar decisiones.

### Gráfica No. 9



Fuente: Investigación de campo

98 personas han afirmado que en la institución donde laboran se fomenta el compañerismo, existe un buen clima laboral y todo el personal se lleva bien, caso contrario a 55 personas que admitieron que en la institución no se fomenta el compañerismo y la unión entre trabajadores.

**Gráfica No. 10**



Fuente: Investigación de campo, 2019

De acuerdo a los resultados presentados en la gráfica indica que 65 personas si tienen una relación positiva con sus compañeros de trabajo mientras que 88 personas dieron a conocer que no, por la falta de comunicación que existe entre los mismos.

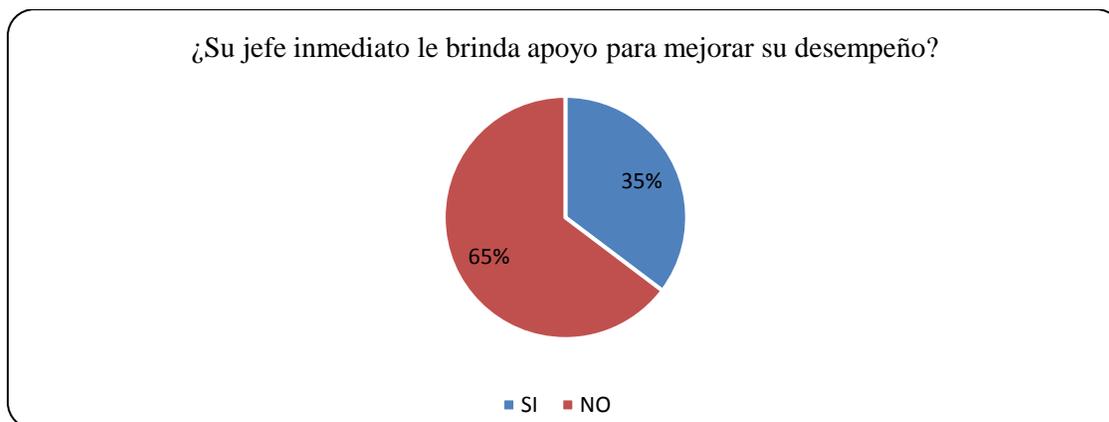
**Gráfica No. 11**



Fuente: Investigación de campo, 2019

De acuerdo a la investigación dirigida a personal docente y administrativo, 61 personas reconocen que la institución a la que pertenecen muestra interés por su desarrollo personal, contradictorio a 92 personas que responden que no.

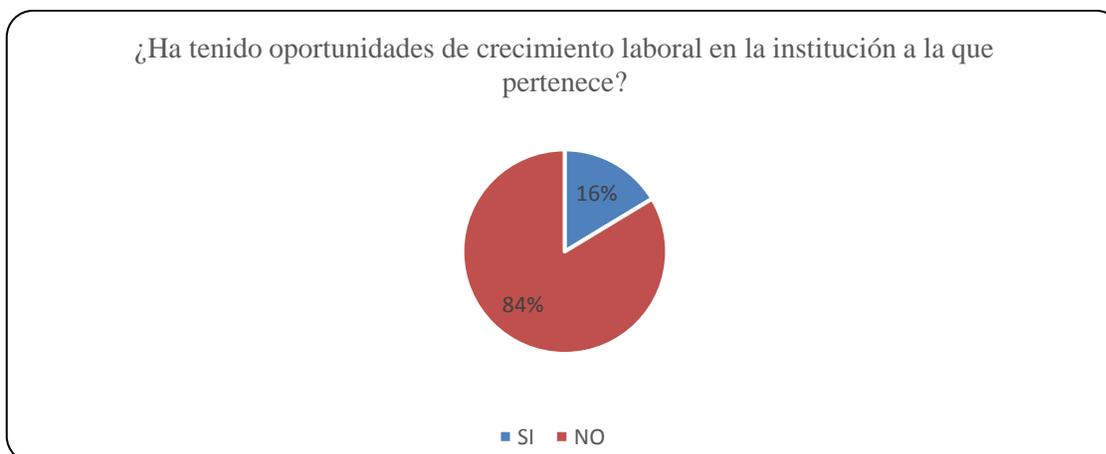
**Gráfica No. 12**



Fuente: Investigación de campo, 2019

Según los datos obtenidos 54 docentes y personal administrativo indica que su jefe inmediato apoya en la mejora de su desempeño, sin embargo, 99 personas afirman que no reciben este acompañamiento para mejorar su calidad laboral.

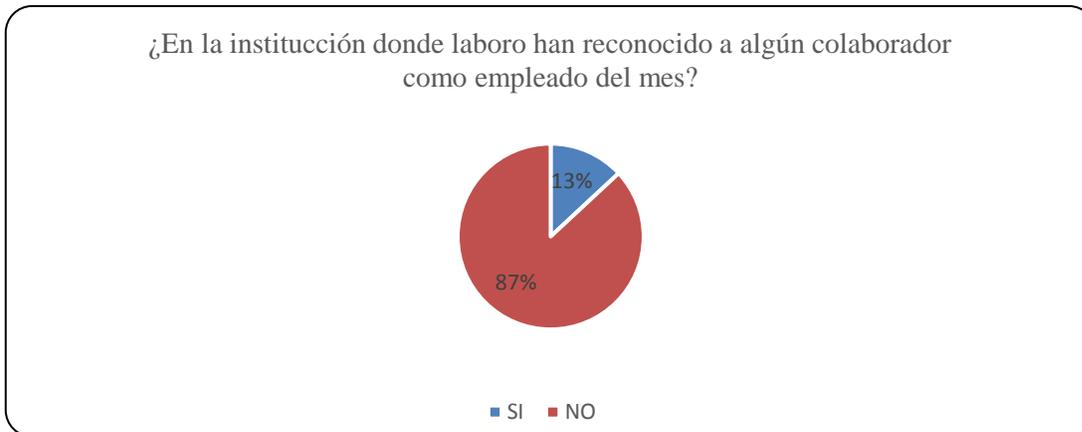
**Gráfica No. 13**



Fuente: Investigación de campo, 2019

Únicamente 25 personas del total de encuestados afirman que han tenido un crecimiento laboral en la institución a la que pertenecen contrario a 128 personas que evidencian no haber tenido ningún tipo de crecimiento laboral.

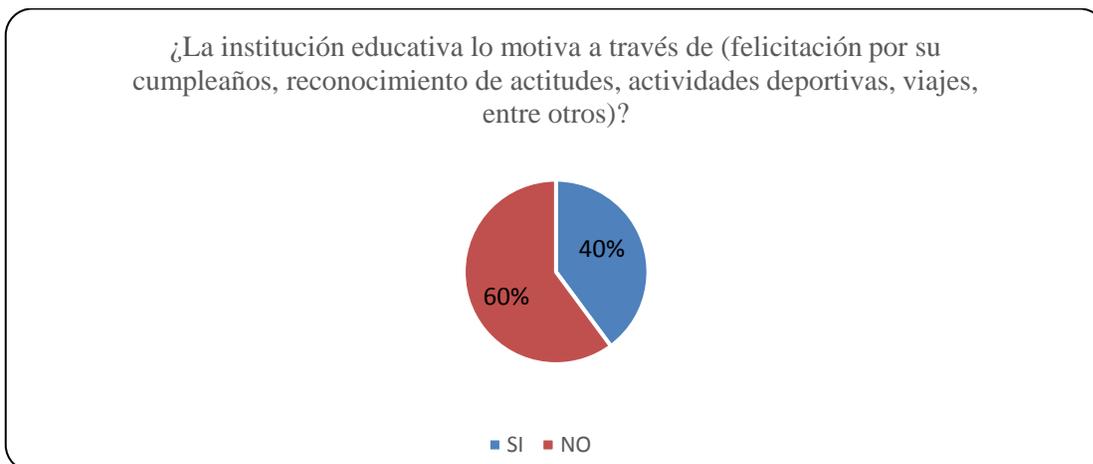
**Gráfica No. 14**



Fuente: Investigación de campo, 2019

Del personal administrativo y docente encuestado 20 admitieron que han reconocido a algún colaborador como empleado del mes, por otro lado, la mayoría que corresponde a 133 personas da a conocer que en ningún momento han realizado este tipo de actividades en donde laboran.

**Gráfica No. 15**



Fuente: Investigación de campo, 2019

De acuerdo a los resultados de la gráfica, 61 personas indican que la institución si los motiva a través de diferentes métodos, lo contrario a 92 personas que aseguran no tener este tipo de motivaciones.

## **CAPÍTULO 3**

### **Discusión**

#### **3.1 Extrapolación**

La extrapolación, es describir conclusiones acerca de un tema que se está investigando, con el fin de brindar información eficaz sobre el acontecimiento o fenómeno estudiado, brinda al lector el panorama de cómo está la situación actual de una institución o empresa en relación a la investigación que se está llevando a cabo.

Para la presente investigación, se utilizó una muestra de 153 encuestas de una población de mil ochocientos treinta y ocho personas, para obtener los resultados, fue necesaria la colaboración del personal administrativo y docente de los establecimientos educativos privados de Cobán, Alta Verapaz, ya que ellos fueron la principal fuente de información, sin las respuestas que se obtuvieron a través de la encuesta, el trabajo presentado no hubiese llegado a las conclusiones que se plasman en el documento.

“La motivación, se define como la determinación que impulsa a la persona a hacer acciones o comportamientos para alcanzar un determinado objetivo, es decir, esta influye de forma determinante en la puesta en marcha de conductas hacia determinado fin”.  
([www.cipsiapsicologos.com/blog/que-es-la-motivacion/28.03.2019](http://www.cipsiapsicologos.com/blog/que-es-la-motivacion/28.03.2019))

La motivación en las instituciones es cada vez más importante; el rendimiento laboral y la productividad serán mejor, si los trabajadores se sienten motivados, al estar felices con las condiciones que les ofrece el establecimiento, realizarán de una mejor manera sus actividades diarias, serán eficientes y eficaces y entre mejor se sientan realizando su trabajo, el colegio atraerá mejores resultados, esto ayudará a que los colaboradores tengan nuevas ideas que se puedan implementar dentro de la institución a la que pertenecen.

Los resultados positivos en cuanto a la motivación del personal, hacen reflexionar sobre que técnicas y estrategias se deben implementar y que permitan llevar a cabo actividades

que estén dirigidas al personal docente y administrativo con el fin de tener personas colaboradoras, felices, con actitud positiva en el campo laboral en el que se desempeñan. Al personal le agrada sentirse apoyado e importante dentro de la institución para la que labora, porque al resaltar que es importante hace con gusto su trabajo, orientándose al bienestar del colegio y de sí mismo.

(Ruiz & García, López, 2013, pág. 70) definen estas técnicas: “son las que pueden ser utilizadas en las instituciones con el propósito de motivar a los trabajadores, ya que esto ayuda a que los empleados de una organización realicen con mayor productividad sus actividades laborales realizadas diariamente”.

Dentro de las instituciones educativas que se utilizaron como parte de la muestra para obtener los datos, se identificó que la labor del personal docente y administrativo no es reconocida habitualmente, ya que en ninguna ocasión los han felicitado, ni les han demostrado interés en el desarrollo de sus actividades, tampoco los hacen sentir importantes o no les aseguran que son el elemento fundamental para que el establecimiento funcione.

Así mismo en el establecimiento educativo en el cual laboran los trabajadores, no se han realizado acciones para reconocer su trabajo, no los motivan dando a conocer ante los compañeros de trabajo o alumnos que están realizando bien las cosas, que utilizan métodos didácticos que mejoran la calidad educativa de los estudiantes. Considerando que, para brindar calidad educativa, se debe tomar en cuenta que la motivación hacia el personal es de suma importancia, porque de ellos depende que los alumnos y el establecimiento sea reconocido ante la población de Cobán, Alta Verapaz.

La inexistencia de actividades motivacionales dirigidas al personal docente y administrativo en los colegios privados, es preocupante, considerando que las acciones que actualmente se realizan únicamente están destinadas a lo que realizan cada día. Existen herramientas y estrategias que se pueden implementar y no son complicadas de entender y su aplicación puede cambiar el estado de ánimo de los colaboradores, satisfacer necesidades, hacerlo

sentir importante. El hecho de que tomen en cuenta sus opiniones e ideas para impartir los diferentes cursos o mejorar la tarea del área administrativa será beneficioso para la salud mental del personal.

(Sum Mazariegos, Motivación y desempeño laboral, 2015) da a conocer que:

Definen estas técnicas como la manera en que pueden ser utilizadas en las empresas con el propósito de motivar a los colaboradores, ya que esto ayuda a que los empleados de una organización realicen con mayor productividad sus actividades laborales realizadas diariamente.

La motivación es parte del ser humano, va de la mano en todas las actividades que se realizan cotidianamente, las necesidades de las personas en este tema, deben ser contempladas dentro de las instituciones, porque cuando los colaboradores se sienten identificados con la empresa, buscan la mejora continua en su trabajo, no lo descuidan, se esfuerzan y sacan diariamente las tareas encomendadas. Es decir que la motivación es fundamental para los empleados, por eso es necesario buscar herramientas de motivación que fomenten el compañerismo, las buenas relaciones humanas, entre otras, una condicionante eficaz y eficiente para que el personal se considere parte importante de la institución, es fomentarle la cultura organizacional de la empresa, inculcarle los valores y los objetivos que se deben cumplir.

(Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional, 2018, pág. 182), afirma:

Que la motivación se relaciona con la conducta humana, y es una relación basada en el comportamiento en donde éste es causado por factores internos y externos en los que el deseo y las necesidades generan la energía necesaria que incentiva al individuo a realizar actividades que lograrán cumplir su objetivo... cuya mayor o menor satisfacción van en dependencia del esfuerzo que determinen aplicar a futuras acciones.

Más del 50% de la población estudiada en los establecimientos educativos privados de Cobán Alta Verapaz, siente temor por la inestabilidad laboral que presentan en su trabajo, ya que cada año están a la espera de la firma del contrato de trabajo, no existe una póliza de seguro que los mantenga tranquilos sabiendo que cuentan con trabajo para un periodo largo o como sucede normalmente, no se les informa con un tiempo mínimo de dos meses si serán nuevamente contratados, este problema hace que la expectativa se intensifique de manera negativa al inicio y al finalizar el ciclo escolar, tiende a causar estrés, desinterés y desmotivación por no tener seguridad en su puesto de trabajo. De igual manera en muchas ocasiones al iniciar el año, les rebajan el sueldo y por ende bajan sus prestaciones laborales, esto les afecta económicamente porque es algo que inesperadamente les dan a conocer.

(Koonz, 2012, pág. 404), nos dice que: “entre las teorías de la motivación están las recompensas intrínsecas y extrínsecas. Las intrínsecas pueden incluir una sensación de logro o hasta de autorrealización; las extrínsecas incluyen beneficios, reconocimiento, símbolos de estatus y, por supuesto, dinero”.

Con el paso de los años tanto los docentes como el personal administrativo se han sentido desmotivados por esta situación, es importante que los jefes inmediatos de estos establecimientos se preocupen por conocer e implementar estrategias de motivación hacia el personal, con el fin que el desempeño laboral y la calidad en la educación se manifieste de la mejor manera.

Para ello se pueden utilizar estrategias como: felicitación por cumpleaños, establecer a una persona como empleado del mes por las acciones positivas realizadas durante ese tiempo, reconocimiento de actitudes, viajes con los compañeros de trabajo, actividades deportivas en diferentes lugares o balnearios recreativos, capacitaciones para mejorar su desempeño laboral y obtener más conocimientos, entre otras, que sean especialmente dedicadas para los docentes y el personal administrativo de los establecimientos.

(Koontz, 2012, pág. 400) Afirma que:

Las personas con una alta necesidad de afiliación por lo común les gustan sentirse amados y tienden a evitar el dolor de ser rechazados por un grupo social. Como individuos, es probable que les preocupe mantener relaciones sociales placenteras, disfrutar un sentido de intimidad y comprensión, estar prestos para consolar y ayudar a otros en problemas, y disfrutar una interacción amistosa con los demás.

Ayudar a un compañero y que ello sea mutuo, hace que el trabajo sea algo más que cualquier actividad que se debe realizar por obligación, el hecho de pensar en los demás compañeros obteniendo un sentimiento grupal, aportando entre todas nuevas experiencias, formulación de ideas y actividades que les puedan servir en el diario vivir, es de beneficio para la institución educativa y para los trabajadores.

Al convivir bastante tiempo con los compañeros, se debe tomar en cuenta que lo ideal es compartir de una manera armoniosa y sin conflictos, manteniendo un adecuado clima laboral, y de esta manera lograr un ambiente social, académico y de trabajo agradable, trabajar en equipo motiva a las personas a mejorar, tomando la experiencia de los otros colaboradores puede hacer cambios significativos en su vida cotidiana laboral, ya que dos mentes piensan mejor que una.

La unión entre compañeros es fundamental para rendir dentro de este tipo de instituciones, formado un equipo de trabajo que ayude en todo lo que concierne a actividades laborales, se pueden realizar reuniones en la que cada uno comparta la metodología que pone en práctica con los alumnos, buscando la mejora para el colegio y el bienestar de la persona.

La intervención entre colaboradores y el jefe inmediato, ayuda a mejorar los canales de comunicación, esto contribuye a prevenir malos entendidos en la realización de actividades diarias, al definir de manera clara cuál es la forma correcta de comunicarse con cada uno de los subalternos ayudara a la comprensión de lo que se quiere lograr en la institución educativa.

Dentro de este proceso interactúa el emisor, quien es la persona que emite el mensaje, el transmisor, quien es el encargado de codificarlo, el canal, este procedimiento se lleva a cabo el enlace del mensaje con el destino del mismo y el receptor es quien recibe el mensaje.

(Idealberto, 2015, pág. 107) Explica que:

El proceso de toma de decisiones: es participativo y consultivo. Es participativo porque las decisiones son relativamente delegadas a los diversos niveles jerárquicos, pero deben orientarse por las políticas y directrices definidas por la dirección de la empresa para demarcar todas las decisiones y acciones de quienes las toman. Es consultivo porque la opinión de los niveles inferiores es considerada en la definición de las políticas y directrices que los afectan. Las decisiones son sometidas a la aprobación de la cúpula empresarial.

La toma de decisiones es fundamental para orientar a cada uno de los colaboradores, si unimos todas las opiniones e ideas que los trabajadores estén dispuestos a aportar, la institución académica, mejoraría de manera considerable, el aporte de todos es fundamental para el buen funcionamiento educativo, es parte de la motivación que puede tener el personal docente y administrativo, ya que se sienten atraídos por la idea que el jefe inmediato los tome en cuenta, hay personas tan innovadoras que pueden mejorar el futuro de una empresa, por eso no se deben descartar las opiniones de los subalternos.

Existe un ciclo motivacional, el cual indica que todo inicia con la necesidad del ser humano, conforme estas necesidades se vayan cumpliendo la persona se sentirá satisfecha con lo que está logrando, debido a que su aprendizaje en las actividades que comúnmente realiza es constante, conforme se va cumpliendo cada una de ellas se van adquiriendo nuevas, dentro de las cuales podemos mencionar, las fisiológicas, las de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización, cada una tiene un papel importante para el colaborador, si las logra cumplir, puede llegar al éxito de lo que está realizando.

(Turienzo, 2016, pág. 25), explica que:

Maslow quien explica que la jerarquía de las necesidades humanas, que deben satisfacerse en orden secuencial desde la base hasta la cúspide, ya que al no acometer cualquiera de los distintos niveles impediría el avance hacia el nivel siguiente, así como que ninguna posición es permanente y el movimiento ascendente o descendente es continuo debido a las presiones o cambios del entorno.

### 3.2 Hallazgos y análisis general

Para las instituciones educativas, el personal administrativo y docente es primordial en el desarrollo de las actividades diarias, sin ellos no podrían seguir con el servicio que se promociona y se ofrece a la población cobanera, lamentablemente al obtener los resultados de la investigación, entre los hallazgos se evidencia la inexistencia de motivación para este segmento de colaboradores, los jefes inmediatos no se preocupan por el bienestar mental de estos subordinados, solo velan por el buen funcionamiento de cada uno de los establecimientos.

En su mayoría, al personal administrativo y docente de los establecimientos, no lo hacen participe en la toma de decisiones dentro de la institución y en las actividades que desarrollan diariamente, no obstante, ellos son quienes interactúan directamente con los estudiantes, cada uno de los trabajadores conoce sus necesidades al momento de impartir clases o realizar sus labores administrativas, sabe qué insumos necesita y qué es indispensable que la institución se los brinde y, para el adecuado funcionamiento de estos colegios, es deseable que no le nieguen los insumos que le servirán para cumplir con sus obligaciones.

(Sum Mazariegos, 2015, pág. 14), explica que:

La motivación en el trabajo es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un individuo dé lo mejor de él y así también elija un acto de acción y se

conduzca de cierta manera por medio de la dirección y el enfoque de la conducta, el nivel de esfuerzo aportado y la persistencia de la conducta.

La motivación es sumamente importante para las instituciones, si se lleva a cabo de una manera adecuada, ayuda a que los colaboradores tengan una mejor calidad laboral, es importante para el desempeño de las actividades de las personas y así tener mejores resultados. Se debe recordar que la misma es de gran notabilidad si se desea tener un buen desempeño en los colaboradores, ya que permite que el individuo actúe de cierta manera, para las instituciones lo más agradable es que los colaboradores desempeñen sus funciones de acuerdo a lo establecido, esto no quiere decir que no pueden darle cierto valor agregado a todo lo que realizan, y los hace más eficientes y eficaces.

Un cierto porcentaje de los colaboradores, da a conocer que aunque exista falta de motivación ellos realizan sus tareas diarias con optimismo, determinación y con ganas de realizar las cosas de la mejor manera, caso contrario con otro número de empleados, los cuales representan la mayoría de estos, su desempeño laboral refleja la falta de ambición por realizar las tareas diarias, y las actividades que realizan en su área de trabajo, se convierten en algo monótono, todo ello se hace relevante porque da a conocer que los trabajadores no están motivados.

En la investigación se refleja que, con el paso de los años, las instituciones educativas privadas de Cobán, Alta Verapaz, no muestran interés por motivar al personal docente y administrativo, las únicas actividades que se realizan son para los alumnos y aunque el personal es participe de ellas, es para seguir laborando en el cuidado de los estudiantes. En ese sentido, los jefes inmediatos deben capacitarse o buscar herramientas que le ayuden a motivar a su personal, existen diferentes maneras en las que se pueden realizar actividades motivacionales para el personal administrativo y docente, es cuestión de ponerlos en práctica para el bien de la institución.

Es importante motivar al personal a que se proponga superarse siempre en todo, por más simple que sea el trabajo que se realiza, siempre existirán situaciones que superar, al usar la

imaginación e innovación se encontrarán estrategias para mejorar cada una de las actividades, hacer las cosas mucho mejor y más rápido, ser siempre puntual, llevarse bien con los compañeros sino existiera una buena relación, todas estas acciones ayudarán en el crecimiento de la persona como en la productividad de la empresa.

Organizar una charla motivacional al mes puede ser funcional en las instituciones educativas, recordarles a los profesionales el motivo por el cual iniciaron con las actividades docentes, en los malos tiempos, tenerles presentes los triunfos que han tenido dentro de la organización, el jefe inmediato, no debe comparar el trabajo de cada uno de los trabajadores entre sí, ya que esto provoca desestabilización del clima laboral y falta de compañerismo, es mejor felicitar y recompensar a cada uno por realizar de bien sus labores en lo que mejor saben hacer.

Ofrecer al docente la oportunidad de desempeñarse en el área en la que mejor esta preparado, fortalecerá su confianza, ya que se desafiará diariamente por organizar y realizar mejor sus actividades cotidianas, se retará a si mismo por ser el mejor y brindara al colegio los conocimientos necesarios para lograr entre todos que los estudiantes estén mejor preparados en cada curso, ofrecerle al docente estímulos es importante para que se sientan bien en sus labores diarias.

### 3.3 Conclusiones

- Se evidencia que, en los centros educativos privados pertenecientes al municipio de Cobán del departamento de Alta Verapaz, carecen de estrategias y herramientas de motivación, el personal administrativo y docente manifiesta que en ninguna época durante su estadía dentro del establecimiento ha sido motivado de parte del jefe inmediato, no se lleva a cabo ninguna actividad que sea a su favor, lo que ocasiona una fuerte desmotivación, , situación que atrae consecuencias negativas que afectan a las institución educativa por la falta de productividad y disminución en la disposición del trabajo.

- En Cobán, Alta Verapaz específicamente en los colegios privados, se pudo identificar que no cuentan con ningún tipo de estrategias y herramientas de motivación, esto causa susceptibilidad en los trabajadores, ya que laboran en forma colectiva y muchas veces esto les genera estrés y falta de interés por realizar sus actividades de la mejor manera, es un gran problema para las empresas porque los empleados no rendirán eficientemente.
- La única estrategia que han utilizado en los establecimientos educativos es la celebración de cumpleaños de cada uno de los docentes, si bien es una forma útil de motivación en un día especial, no es suficiente para que el resto del año mantenga el mismo estado de ánimo, si se generaran actividades motivacionales, los colaboradores estarían más unidos y trabajarían en un ambiente laboral más armonioso y con calidad.
- A través de la realización de la presente investigación se determina que las estrategias y herramientas de motivación son de suma importancia dentro de las instituciones educativas, porque son acciones que se establecen con el objetivo de que el personal realice con mejor disposición y voluntad su trabajo, cumpliendo positivamente con los objetivos y metas del centro educativo, además sin necesidad de estarlos presionando cada día, realizan sus tareas obteniendo resultados positivos para la institución. En ese sentido, el docente se considera satisfecho con lo que realiza y por ende realiza sus tareas felices.

## Referencias

### 4.1 Bibliografía

- Burga Vaquez, G., & Wiesse Eslava, S. J. (20 de Febrero de 2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo*. Lambayeque.
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill/Interamericana editores S.A. de C.V.
- Idealverto, C. (2015). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Koontz, H. (2012). *Administración una perspectiva global e internacional*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Koonz, H. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. Mexico.
- Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. (2018). *Scientific*, 182.
- Sum Mazariegos, M. I. (2015). *Motivación y Desempeño Laboral*. Quetzaltenango.
- Turienzo, R. (2016). *El pequeño libro de la motivación*. Barcelona: Centro Libros PAPP, S.L.U.
- [www.cipsiapsicologos.com/blog/que-es-la-motivacion/](http://www.cipsiapsicologos.com/blog/que-es-la-motivacion/). (s.f.).
- [www.cipsiapsicologos.com/blog/que-es-la-motivacion/](http://www.cipsiapsicologos.com/blog/que-es-la-motivacion/). (28 de febrero de 2019).
- [www.cipsiapsicologos.com/blog/que-es-la-motivacion/28.03.2019](http://www.cipsiapsicologos.com/blog/que-es-la-motivacion/28.03.2019). (s.f.).

## **Anexos**

## Anexo 1

**UNIVERSIDAD PANAMERICANA**  
**Facultad de Ciencias Económicas**  
**Licenciatura en Administración de Empresas**



UNIVERSIDAD  
PANAMERICANA

### INSTRUCCIONES PARA RESPONDER EL CUESTIONARIO

- No necesita escribir su nombre
- Por favor, lea bien cada pregunta y responda a las alternativas de respuesta.
- Una vez seleccionada la respuesta, marque con una equis (x) en el espacio señalado para ello (solo una opción)
- Si presenta dudas pregunte al encuestador

- Establecimiento en donde labora \_\_\_\_\_
- Tiempo de trabajar en el colegio \_\_\_\_\_

- ¿Considera que su labor es reconocida habitualmente dentro del establecimiento?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

- ¿En la institución donde usted labora es motivado constantemente?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

¿Por qué?

---

- ¿Considera que existe estabilidad laboral en la institución donde labora?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

¿Por qué?

---

- ¿Ha recibido incentivos y/o reconocimientos durante los años que ha trabajado para el establecimiento educativo?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

5. ¿Considera que las condiciones físicas y ambientales de su trabajo son agradables?

SI\_\_\_\_\_

NO\_\_\_\_\_

¿Por qué?

---

6. ¿Su jefe inmediato realiza actividades para motivar su desempeño laboral?

SI\_\_\_\_\_

NO\_\_\_\_\_

Si su respuesta es sí, menciones cuales por favor:

7. ¿Siente satisfacción por las funciones que realiza como personal académico?

SI\_\_\_\_\_

NO\_\_\_\_\_

¿Por qué?

---

8. ¿Su jefe inmediato le pide su opinión para la toma de decisiones?

SI\_\_\_\_\_

NO\_\_\_\_\_

¿Por qué?

---

9. ¿En la institución educativa a la que pertenece se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?

SI\_\_\_\_\_

NO\_\_\_\_\_

¿Por qué?

---

10. ¿La relación laboral con sus compañeros se da de manera positiva?

SI\_\_\_\_\_

NO\_\_\_\_\_

¿Por qué?

---

11. ¿La institución a la que pertenece muestra interés en su desarrollo personal?

SI\_\_\_\_\_

NO\_\_\_\_\_

¿Por qué?

---

12. ¿Su jefe inmediato le brinda apoyo para mejorar su desempeño?

SI\_\_\_\_\_

NO\_\_\_\_\_

¿Por qué?

---

13. ¿Ha tenido oportunidades de crecimiento laboral en la institución a la que pertenece?

SI\_\_\_\_\_

NO\_\_\_\_\_

14. ¿En la institución donde laboro han reconocido a algún colaborador como empleado del mes?

SI\_\_\_\_\_

NO\_\_\_\_\_

15. ¿la institución educativa lo motiva a través de (felicitación por su cumpleaños, reconocimiento de actitudes, actividades deportivas, viajes, entre otros)?

SI\_\_\_\_\_

NO\_\_\_\_\_

Anexo 2  
Fotografías.



Profesoras encuestadas en el Instituto Raúl Chenal Heinenman, ubicado en el municipio de Cobán, Alta Verapaz.