



Facultad de Humanidades
Escuela de Ciencias Psicológicas
Licenciatura en Psicología Clínica y Consejería Social

**Desvalorización económica como factor predisponente para el desarrollo
de afecciones emocionales en docentes de diversificado de un Instituto
privado de la cabecera Departamental de Chimaltenango**
(Tesis de Licenciatura)

Brigette Aliksa Marroquín Castillo

Chimaltenango, junio 2020

**Desvalorización económica como factor predisponente para el desarrollo
de afecciones emocionales en docentes de diversificado de un Instituto
privado de la cabecera Departamental de Chimaltenango**

(Tesis de Licenciatura)

Brigette Aliksa Marroquín Castillo

M.Sc. Irma García (Asesor)

Licda. Claudia Nineth Hernández García (Revisor)

Chimaltenango, junio 2020

Autoridades Universidad Panamericana

Rector	M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus
Vicerrectora Académica	Dra. Alba Aracely Rodríguez de González
Vicerrector Administrativo	M.A. César Augusto Custodio Cobar
Secretario General	EMBA Adolfo Noguera

Autoridades Facultad de Humanidades

Decano	M.A. Elizabeth Herrera de Tan
Vicedecano	M.Sc. Ana Muñoz de Vásquez

UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE HUMANIDADES, ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS, Guatemala mes diciembre año 2019.

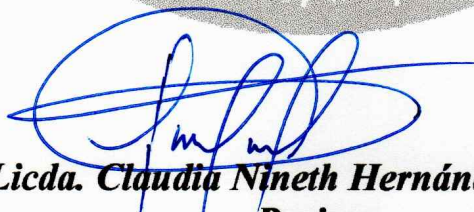
En virtud de que la presente Tesis con el tema: “Desvalorización económica como factor determinante en el desarrollo de patologías emocionales en docentes de diversificado de un instituto privado de la cabecera departamental de Chimaltenango”. Presentada por el (la) estudiante: Marroquín Castillo, Brigitte Aliksa previo a optar al grado Académico Licenciatura en Psicología Clínica y Consejería Social, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.

Irma Yolanda García Escobar
MSc. Irma Yolanda García Escobar
Asesor



UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE HUMANIDADES, ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS, Guatemala veinte de abril del año 2020.

*En virtud de que la presente Tesis con el tema: “Desvalorización económica como factor predisponente para el desarrollo de afecciones emocionales en docentes de diversificado de un Instituto privado de la cabecera Departamental de Chimaltenango”. Presentada por el (la) estudiante: **Brigette Aliksa Marroquín Castillo**, previo a optar al grado Académico de Licenciatura en Psicología Clínica y Consejería Social, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.*


Licda. Claudia Nineth Hernández García
Revisor



UPANA
Universidad Panamericana
"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE HUMANIDADES, ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS, Guatemala, mayo 2020. -----

En virtud que la presente Tesis con el tema "Desvalorización económica como factor predisponente para el desarrollo de afecciones emocionales en docentes de diversificado de un Instituto privado de la cabecera Departamental de Chimaltenango" presentado por el (la) estudiante Brigette Aliksa Marroquín Castillo, reúne los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, esta Decanatura extiende **Dictamen de Aprobación** previo a optar grado académico de Licenciatura en Psicología Clínica y Consejera Social, para que **el (la) estudiante proceda a la entrega oficial en Facultad.**


M.A. Elizabeth Herrera de Tan
Decano
Facultad de Humanidades



Nota: Para efectos legales, únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

Dedicatoria

A Dios

Por darme la fortaleza y sabiduría para poder lograr las metas en esta etapa de mi vida.

A mi familia

Por estar incondicionalmente a mi lado apoyando, para no desfallecer y poder lograr mis metas.

Contenido

Resumen	i
Introducción	ii
Capítulo 1: Marco Contextual	
1.1 Antecedentes del problema	1
1.2 Planteamiento del problema	2
1.3 Justificación del estudio	3
1.4 Pregunta de investigación	3
1.5 Objetivos	4
1.5.1 Objetivo general	4
1.5.2 Objetivo específico	4
1.6 Alcances, límites y limitantes	4
Capítulo 2: Marco Teórico	
2 Desvalorización económica en docentes	5
2.1.1 Desvalorización económica	5
2.1.2 Problemas que se derivan en la desvalorización	6
2.2 Falta de plan de carrera dentro de la institución	7
2.2.1 Cultura organizacional	8
2.2.2 Plan de carrera y desarrollo	10
2.2.3 Beneficios de implementar planes de desarrollo en la empresa	12
2.3 Factores emocionales en personal docente	13
2.3.1 Las emociones	14
2.3.2 Educación emocional en docentes de nivel diversificado	15
2.3.3 Inteligencia emocional en el docente	16
2.3.4 Competencias emocionales del docente	17
2.3.5 Factores predisponentes para el desarrollo de afecciones emocionales en los docentes de nivel diversificado	18
2.4 Bajo salario	20

2.4.1	Salario	20
2.4.2	Ley de salario mínimo en Guatemala	20
2.4.3	Educación Financiera	21
2.5	Falta de reconocimiento en el trabajo	21
2.5.1	Perfil del docente	22
2.5.2	Programa de desarrollo profesional para el docente	23
2.5.3	Efectos producidos en los docentes por la falta de reconocimiento económico en el trabajo	24

Capítulo 3 Marco Metodológico

3.1	Método	26
3.2	Tipo de investigación	29
3.3	Niveles de investigación	30
3.4	Pregunta de investigación	30
3.5	Variables de la investigación	30
3.6	Muestreo	30
3.7	Sujetos de la investigación	31
3.8	Instrumentos de la investigación	32
3.9	Procedimiento	33
3.10	Cronograma	34

Capítulo 4: Presentación y discusión de la investigación

4.1	Presentación de resultados	36
4.2	Discusión de resultados	56

Conclusiones	57
---------------------	----

Recomendación	58
----------------------	----

Referencias	59
--------------------	----

Anexos	63
---------------	----

Lista de cuadros

Cuadro No. 1	Cronograma	34
Cuadro No. 2	Cronograma	35
Cuadro No. 3	Cronograma	35

Lista de tablas

Tabla No. 1	¿Considera que es sano el trato emocional dentro del colegio en el que usted labora?	36
Tabla No. 2	¿Cree usted que el colegio motiva su autoestima para mejorar su rendimiento laboral?	37
Tabla No. 3	¿Considera usted que el estrés al que está expuesto es provocado por las autoridades de su empresa?	38
Tabla No. 4	¿Cree usted que su estado emocional influye en el rendimiento laboral?	39
Tabla No. 5	¿Se considera usted capaz para manejar sus emociones en forma equilibrada dentro y fuera del salón de clases?	40
Tabla No. 6	¿Influyen las emociones en las relaciones interpersonales dentro del colegio para el que usted labora?	41
Tabla No. 7	¿Se ha sentido usted desmotivado, desganado y triste como para presentarse a sus labores?	42
Tabla No. 8	¿Considera que su ambiente laboral debe mejorar?	43
Tabla No. 9	¿En alguna o algunas ocasiones ha perdido el control de sus emociones dentro de la institución para la que usted labora?	44
Tabla No. 10	¿Le gustaría aprender a dominar sus emociones para mejorar su rendimiento laboral?	45

Tablas de encuestas

Tabla No. 11	¿Qué sentimientos le producen el no tener un salario acorde a sus necesidades?	46
Tabla No. 12	¿Se siente satisfecho con el trabajo que realiza en el colegio, aun cuando no le pagan lo justo?	47
Tabla No. 13	¿Está usted sano o tiene alguna enfermedad?	48
Tabla No. 14	¿Considera que es justo lo que devenga mensualmente de acuerdo con el trabajo asignado?	49
Tabla No. 15	¿Se ha sentido frustrado alguna vez porque su salario no le alcanza?	50
Tabla No. 16	¿Cree usted que su salario influye en su estado emocional?	51
Tabla No. 17	¿Cree usted que sus emociones tienen relación con su desempeño laboral?	52
Tabla No. 18	¿Considera que parte del estrés que usted posee tiene relación con el sueldo que devenga mensualmente?	53
Tabla No. 19	¿Considera que, si el colegio para el que usted labora mejorara su salario, su estado emocional cambiaría?	54
Tabla No. 20	¿Ha perdido usted el interés en la educación, o se siente cansado debido al salario que devenga mensualmente?	55

Lista de gráficas

Gráfica No. 1	¿Considera que es sano el trato emocional dentro del colegio en el que usted labora?	36
Gráfica No. 2	¿Cree usted que el colegio motiva su autoestima para mejorar su rendimiento laboral?	37
Gráfica No. 3	¿Considera usted que el estrés al que está expuesto es provocado por las autoridades de su empresa?	38

Gráfica No. 4	¿Cree usted que su estado emocional influye en el rendimiento laboral?	39
Gráfica No. 5	¿Se considera usted capaz para manejar sus emociones en forma equilibrada dentro y fuera del salón de clases?	40
Gráfica No. 6	¿Influyen las emociones en las relaciones interpersonales dentro del colegio para el que usted labora?	41
Gráfica No. 7	¿Se ha sentido usted desmotivado, desgano y triste como para presentarse a sus labores?	42
Gráfica No. 8	¿Considera que su ambiente laboral debe mejorar?	43
Gráfica No. 9	¿En alguna o algunas ocasiones ha perdido el control de sus emociones dentro de la institución para la que usted labora?	44
Gráfica No. 10	¿Le gustaría aprender a dominar sus emociones para mejorar su rendimiento laboral?	45

Gráficas de encuestas

Gráfica No. 11	¿Qué sentimientos le producen el no tener un salario acorde a sus necesidades?	46
Gráfica No. 12	¿Se siente satisfecho con el trabajo que realiza en el colegio, aun cuando no le pagan lo justo?	47
Gráfica No. 13	¿Está usted sano o tiene alguna enfermedad?	48
Gráfica No. 14	¿Considera que es justo lo que devenga mensualmente de acuerdo con el trabajo asignado?	49
Gráfica No. 15	¿Se ha sentido frustrado alguna vez porque su salario no le alcanza?	50
Gráfica No. 16	¿Cree usted que su salario influye en su estado emocional?	51
Gráfica No. 17	¿Cree usted que sus emociones tienen relación con su desempeño laboral?	52

Gráfica No. 18	¿Considera que parte del estrés que usted posee tiene relación con el sueldo que devenga mensualmente?	53
Gráfica No. 19	¿Considera que, si el colegio para el que usted labora mejorara su salario, su estado emocional cambiaría?	54
Gráfica No. 20	¿Ha perdido usted el interés en la educación, o se siente cansado debido al salario que devenga mensualmente?	55

Resumen

Diversas son las situaciones que se viven en la sociedad guatemalteca, una es la de los docentes, que presentan desvalorización económica por el trabajo que realizan, para ello se aborda la presente investigación sobre “Desvalorización económica como factor predisponente para el desarrollo de afecciones emocionales en docentes de diversificado de un Instituto privado de la cabecera Departamental de Chimaltenango”.

En el capítulo 1 se describe el marco contextual, en el que se detalla los antecedentes de la investigación, así como el planteamiento del problema, la pregunta de investigación, justificación del estudio, sus alcances, límites, así como limitantes, objetivos generales y específicos.

En el capítulo 2 se desarrolla el marco teórico, en él se describen las teorías que respaldan el tema de investigación, los subtemas, para darle fundamento a la problemática. Dentro del marco metodológico, capítulo 3, se encuentra la metodología que se utilizó para poder realizar la investigación, sus variables, muestras, sujetos de investigación, instrumentos de investigación y el procedimiento realizado.

Finalmente, en el capítulo 4, se desarrolla la presentación y discusión de la investigación, así como los resultados obtenidos, conclusiones, recomendaciones, finalizando con las referencias bibliográficas que sustentan todo lo descrito.

Introducción

Se torna complejo para las personas, mantener un equilibrio, que conjuga la vida privada, profesional, así como social, al hacer referencia a los profesionales en la docencia, es oportuno mencionar que, si el área psicosocial se ve afectada para ellos, puede llegar a generar comparaciones en cuanto a la carga de funciones que ejercen y la remuneración económica, dando énfasis a ese punto, por lo que se genera insatisfacción, que puede derivar en gran medida como factor predisponente para el desarrollo de afecciones emocionales.

Por lo tanto, ¿Cómo la desvalorización económica puede ser un factor predisponente para el desarrollo de afecciones emocionales en docentes de diversificado de un instituto privado de la cabecera departamental de Chimaltenango? Es la pregunta que nace al observar la política de contratación del personal docente con sueldos bajos, con la necesidad de empleo que tienen las personas y se ven obligadas a aceptar dichas condiciones, así que el principal objetivo es evaluar como la desvalorización económica es un factor predisponente para el desarrollo de afecciones emocionales en docentes.

Escalera I. (2014), describe que el docente antiguamente era considerado como un personaje de autoridad, respeto, sinónimo de sabiduría, y fundamental en la formación de ciudadanos. (p.9)

Es oportuno indicar que la sociedad avanza, sin embargo, en la medida de ello cobra mayor importancia conceptos como lucro, rapidez, entre otros y han relegado la imagen del docente, encuadrándolo en un estatus inferior a todos los profesionales así que su salario se estanca, y no tiene oportunidad a escalar dentro de las empresas educativas, generando afecciones psicosociales.

En consecuencia, los docentes deben de estar en la obligación de recibir educación emocional pues de esta forma se logra establecer ambientes escolares sanos para los alumnos y sus propios compañeros de trabajo. Diferentes investigaciones afirman que los docentes manifiestan una tasa más elevada en comparación a otra profesión, en padecer enfermedades

psicológicas como; ansiedad, depresión, insatisfacción laboral, desanimo para ejercer sus actividades diarias.

Capítulo 1

Marco Contextual

En el ámbito de la docencia es necesario comprender, que en su mayoría existe desmotivación laboral, lo cual podría generar consecuencias en cuanto a los estados de ánimo, por ende, con repercusiones en cuanto a los aspectos de la personalidad. Los distintos estudios sobre la influencia de los efectos producidos se evidencian en cuanto al desánimo o pesimismo, a su vez, en el desempeño laboral, así como evidentes repercusiones en la salud mental del trabajador.

1.1 Antecedentes del problema

Bolchever D. (2013) establece que:

Es una difícil tarea para todo ser humano intentar mantener un equilibrio entre su vida privada y profesional. Por lo tanto, cuando se trata de docentes se torna más compleja pues se debe mediar entre autoridades educativas, compañeros de trabajo, alumnos, padres de familia. (p. 10)

Conviene subrayar que, un alto porcentaje de docentes se encuentra desmotivados con las actividades que realizan diariamente en el establecimiento para el que laboran, por lo tanto, es más fácil para ellos desconectarse emocionalmente de todas las personas que los rodean, quizá como un mecanismo de defensa ante su evidente malestar.

Por consiguiente, estos factores se transforman en estresantes debido la ausencia de entrenamiento en habilidades sociales y emocionales produciendo que en los establecimientos educativos existan muchos docentes desconectados, desmotivados, desvalorizados, frustrados. ...De acuerdo con Saltijeral M. & Ramos L. (2015) los principales estresores laborales en los docentes son el estrés, estrés agudo, síndrome burnout, agotamiento emocional, baja realización personal, debido a la sobre carga académica y emocional que estos adquieren todos los días. (p.365)

De la misma manera Calera L., Roel E. & Uberti-Bona V. (2010) aseguran que la salud laboral en el sector docente, se corren riesgos, pues es una profesión dura, con altas responsabilidades y dedicación, demandante de energía porque trata con personas (niños, jóvenes en edades conflictivas y sus padres, con compañeros de trabajo). (p.52).

Por consiguiente, es una actividad que conlleva un nivel alto de estrés, que a su vez puede ser el desencadenante de diversos factores de inestabilidad emocional.

1.2 Planteamiento del problema

De acuerdo con lo antes expuesto por Saltijeral M. & Ramos L. (2015) sugieren tomar en cuenta que el personal docente puede desgastar sus recursos personales de afrontamiento y resiliencia debido a la sobre carga de labores, conflictos de índole personal y académico de sus estudiantes. (p. 365)

Por otro lado, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declara “el estrés laboral son extremadamente difíciles o exigentes para ser enfrentados por la persona lo cual puede manifestarse por medio de un patrón de reacciones psicológicas, emocionales, cognitivas y conductuales” (p. 3).

De manera que, una vez se observa las repercusiones en cuanto a lo social, personal y psicológico en los trabajadores educativos, podrían de alguna manera, asociar la carga laboral con la remuneración económica, derivando quizá una percepción de poca compensación ante el esfuerzo realizado, dando como consecuencias el desarrollo de problemas que no solo afectan desde un plano físico, sino también psicológico.

Por lo tanto, se presenta la siguiente investigación como un recurso que sea favorable para concientizar a las autoridades del establecimiento en donde se llevara a cabo la investigación titulada: Desvalorización económica como factor predisponente para el desarrollo de afecciones emocionales en docentes de diversificado de un instituto privado de la cabecera departamental de Chimaltenango.

1.3 Justificación del estudio

El motivo de esta investigación surge al observar que año con año se forman nuevas empresas educativas en las que desafortunadamente la política de contratación del personal docente es con sueldos bajos, con poca o mucha experiencia y capacidad académica con la intención de obtener una mayor ganancia lucrativa.

La necesidad económica obliga a los docentes a aceptar dichas condiciones; sin embargo, pasados los meses se empieza a generar ausentismo, signos de estrés, exceso de carga laboral, desacuerdos en las bajas remuneraciones económicas produciendo una desencadenante de emociones con altibajos en los que los docentes y las autoridades educativas no están en la capacidad de poder controlar ni redireccionar.

La solución superficial ante este problema es entrenar al personal en herramientas sociales, emocionales, crear en ellos mejor competitividad, adquirir herramientas para dominar sus emociones dentro y fuera del aula, la cual es en beneficio de su desarrollo personal, familiar y en la sociedad.

Sin embargo, muchos de los docentes con estos síntomas llevan años, sintiéndose desvalorizados con algunos factores emocionales y entonces surge la pregunta; ¿Cómo la desvalorización económica puede ser un factor predisponente para el desarrollo de afecciones emocionales en docentes de diversificado de un instituto privado de la cabecera departamental de Chimaltenango?

1.4 Pregunta de investigación

¿Cómo la desvalorización económica puede ser un factor predisponente para el desarrollo de afecciones emocionales en docentes de diversificado de un instituto privado de la cabecera departamental de Chimaltenango?

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Evaluar cómo la desvalorización económica es un factor predisponente para el desarrollo de afecciones emocionales en docentes de diversificado de un instituto privado de la cabecera departamental de Chimaltenango.

1.5.2 Objetivos específicos

- Describir la desvalorización económica de los docentes.
- Identificar las principales características emocionales que influyen en los docentes de nivel diversificado.
- Analizar las diferentes afecciones de carácter afectivo desarrolladas por los docentes a causa de factores laborales.

1.6 Alcances, límites y limitantes

La investigación se realizó con un grupo de docentes de nivel diversificado de un instituto privado de la cabecera departamental de Chimaltenango, durante el proceso de investigación los docentes evidenciaron una actitud colaboradora, siempre anuentes a participar, y entusiasmados al ser tomados en cuenta para evidenciar sus emociones y afecciones laborales.

Entre los limitantes que se evidenciaron principalmente el factor tiempo pues cada uno de los docentes cuenta con una agenda limitada para realizar otras actividades ajenas a su trabajo, por otro lado, existieron algunos docentes que prefirieron no responder a los instrumentos por temor a que los datos fueran revelados a las autoridades del colegio lo cual puede denotarse como límites, sin embargo, se logró cumplir con la muestra para evidenciar la investigación.

Capítulo 2

Marco Teórico

2 Desvalorización económica en docentes

Según el diccionario de la lengua española Larousse (2016), desvalorización es la pérdida del valor de algo. (p.118) Cuando se habla de la desvalorización de las capacidades o habilidades de una persona el concepto de acuerdo con el diccionario en línea establece que; es la sensación de poca valoración que una persona hace hacia si mismo sobre las capacidades que posee. (DefiniciónABC.com 2015)

Asociando lo descrito con la realidad de los docentes en Guatemala, se analiza, de manera clara, el hecho de evidenciar hasta cierto punto la pérdida de interés que sugiere el trabajo de enseñanza, puesto que, es algo de mucho valor, en sus inicios, es decir, cada persona que decide prepararse para incursionar en la educación valora cada aprendizaje, mismo que, como ya se menciona, puede verse visiblemente afectado por diversas razones a estudiar entre las que mencionan, el hecho de experimentar desvalorización económica debido al exceso de carga laboral que poseen y las bajas remuneraciones.

2.1.1 Desvalorización económica

De acuerdo con Piqueras A. (2018)

Los seres humanos se clasifican como fuerza de trabajo, y pueden sufrir cambios constantes, así que el desvalor se puede enmarcar como la pérdida de las posibilidades de producir un valor o bien de contribuir, por otro lado, se puede definir el desvalor como la pérdida de la importancia en el proceso de la reproducción de valor. (p. 27).

Por consiguiente, es el propio ser humano quien desvaloriza su trabajo debido a que debe generar ingresos para poder cubrir todas sus necesidades y las de las personas que dependen del salario que lleve hasta su hogar. Piqueras A. (2018), también señala que “el ser humano forma parte de un “stock”, el cual se debe modificar cada cierto tiempo pues no se debe permitir acumular” (p.27)

Por lo tanto, lo descrito con antelación, aplicado en Guatemala se conoce como el rango de edad productiva para laborar en una empresa. Cuando la persona llega a sus límites, es decir pierde su valor ante una empresa, sus habilidades y competencias, no son compatibles según la empresa para la cual laboran, estas son despedidas de su empleo, lo cual podría generar a su vez, la desvalorización de sus propias competencias ante la búsqueda de nuevas oportunidades laborales que suplan sus necesidades económicas.

2.1.2 Problemas que se derivan en la desvalorización

Según Piqueras A. (2018) el principal problema es que las personas se mercantilizan en medida en que hay más capital humano dispuesto a vender su trabajo por menor cantidad que la competencia, (p.27).

Por lo que es conveniente mencionar que Guatemala es un país en el que la tasa de desempleo es masiva, en la que se incluye jóvenes recién egresados de diversificado, universidad, y al mismo tiempo las personas que son despedidas por diversas razones, por lo tanto, se transforma conveniente para las empresas pues con ello pueden evitar pagar un salario de acuerdo con la capacidad de la persona.

Según el aporte de, Psicología en nueva era (2019), la desvalorización se manifiesta en los seres humanos para razonar el estado de inmovilidad, la postergación de metas, generando así sujetos inseguros, con tendencias a la depresión, con ansiedad, temerosos, tímidos.

De manera que los problemas que el ser humano experimenta como sentimiento de inferioridad e incapacidad, pueden generar un desequilibrio emocional, llevándolos a padecer

ansiedad, frustración, depresión, y en el colateral aislamiento, deterioro en sus relaciones sociales, laborales, familiares.

2.2 Falta de plan de carrera dentro de la institución

Escalera I. (2014), describe que “el docente antiguamente era considerado como un personaje de autoridad, respeto, sinónimo de sabiduría, y fundamental en la formación de ciudadanos” (p. 19) Conviene subrayar que lamentablemente en la misma medida que la sociedad avanza, cobran más importancia conceptos como; lucro, rapidez, eficacia, eficiencia, competencia y han relegado la imagen del docente, encuadrándolo en un estatus inferior a todos los profesionales por lo tanto su salario se estanca, y no tiene oportunidad a escalar dentro de las empresas educativas.

La cultura organizacional dentro del sector educativo es realmente compleja pues cada uno de los docentes son líderes, cada uno en su área, por ello les es difícil seguir los lineamientos que generalmente les brindan sus autoridades, basados en el poco sueldo que devengan y el exceso de carga laboral.

En el desarrollo de estas empresas pocas veces existe honestidad y compañerismo, debido a que erróneamente se han creado dos estatus laborales totalmente distintos, por un lado, se encuentra el personal docente que se hace cargo directamente de la capacitación académica de los estudiantes.

Por otro lado, el personal Administrativo que cuenta con un estatus más alto, pues se hace cargo de la logística de todas las actividades, el trámite ante las entidades educativas, atención de padres de familia, pago de planillas, servicios, etc. Por lo que muchas veces se encuentran con la problemática de no querer realizar cierta actividad pues no le pertenece a su área, docentes y administrativos mantiene esta lucha constante.

Cantón I. & Tardif M. (2018) identifican que “la profesión docente es constantemente señalada y exigida para generar nuevas profesiones” (p.12) Así que los docentes deben

obtener más herramientas para la enseñanza de sus alumnos, sin embargo, no son preparados para tener una cultura organizacional en donde existan supervisiones, controles, por lo tanto, se resisten al cambio y trabajan todos de manera individual.

2.2.1 Cultura organizacional

Pucheu J. (2014) describe que:

Para la creación de una cultura organización eficiente es necesario buscar estrategias en donde las empresas puedan identificar cuáles son las soluciones más adecuadas para cada institución, cuáles serían los planes que utilizarían, que es lo que desean de sus empleados y que pretenden brindar como empresa. (p.71)

De manera que las empresas que se dedican a la educación son eso, empresas por lo tanto la mejor forma de establecer un mejor ambiente laboral y omitir la línea de división de estatus que existe entre la administración y la docencia es creando una cultura organizacional en la que toda persona que pertenezca a la empresa sepa cuál es el rol que desempeña. La importancia que tiene como empleado dentro de la misma, por supuesto que aprendan a trabajar como un equipo, ya que ambos subgrupos se necesitan para poder obtener el resultado deseado con los estudiantes.

Por lo tanto, la dirección y gestión de personas en las organizaciones manifiesta que la parte más importante dentro de una organización es el capital humano, por lo tanto, la cultura que se diseñe debe hacerse con base a la personalidad de las personas que laboran dentro de la misma y sea más fácil su adaptación a la cultura organizacional.

Rubio Sánchez (2016) asegura que, los dos pasos fundamentales en el desarrollo de la cultura organizacional se encuentran la concepción y el desarrollo, ambas son totalmente independientes. (p.12)

Sin embargo, en un punto de la empresa es necesario que converjan pues en el primero se harán todas las formulaciones que se desean alcanzar como institución y en el segundo es poner en práctica todo lo que se propone y llevarlo a la acción. La parte de llevar a la acción un procedimiento descrito en papel es la parte difícil del procedimiento, pues los miembros de la empresa serán los primeros en rechazar las nuevas regulaciones, sin embargo, con una dirección adecuada y la inducción correcta, es posible lograr el ajuste en beneficio de toda la institución.

Rubio Sánchez (2016) sugiere que:

Para crear una cultura organizacional es necesario seguir una estructura que se rige primero por; la psicología de las organizaciones, mismas que se encargan del estudio del clima, de la cultura organizacional, de las motivaciones de la empresa, de sus miembros, de las funciones de dirección, liderazgo, así como del grado de compromiso y satisfacción con la empresa. Segundo, los programas de personal; donde tienen lugar los procesos de reclutamiento, selección, formación o capacitación del personal, planificación, dimensionamiento de plantilla, evaluación del desempeño, políticas de retribución, desarrollo de potencial, innovación, etc. Tercero, relaciones laborales; bloque centrado en el contenido regulatorio del marco jurídico laboral y sus protagonistas sociales. (pág. 13)

Por consiguiente, la cultura organizacional es la base para mejorar el clima laboral en toda institución, en donde se establece los roles de cada miembro directivo, y a su vez permite que los procesos de selección para el nuevo personal sean más afectivos, generando entonces un mejor desarrollo para los empleados en donde su trabajo pueda fusionarlo con sus relaciones sociales y se le permita establecer un grado de pertenencia.

2.2.2 Plan de carrera y desarrollo

Rubio Sánchez (2016) describe que:

La mejor forma de crear un plan de carrera y desarrollo es estableciendo una estrategia en la empresa, la cual debe pasar principalmente por algunos procesos, en los que se debe definir el objetivo, el sector al que va dirigido, los recursos con los que cuenta físicos y humanos para la implementación. (pag.14)

Debido al enfoque directo con empresas de carácter educativo es necesario tomar en cuenta que existe mucha competencia, por lo que la tarea debe ir más allá de lo que se ve únicamente de manera superficial. Se debe adaptar un plan de acuerdo con las características de los empleados y sobre todo que cubra los objetivos principales de la misma.

Por otro lado, Rizvi F. & Lingard B. (2013) señalan que es imprescindible que toda empresa educativa implemente políticas con el propósito de dirigir conductas, acciones, en la creación de estas, es probable que unas fracasen y otras tengan el resultado que se desea. (p.16)

Por lo que es oportuno tomar en cuenta que el objetivo principal de crear políticas es asegurar la consistencia en la aplicación de las normas y valores que como empresa se hayan establecido para la atención de los empleados del nivel educacional, en este caso los docentes. Ello permite que los docentes, gocen no solo de beneficios en el ambiente laboral, también mejora su estado emocional en gran medida, siendo el ser humano un ser integral, su rendimiento será óptimo dando de gran beneficio para los estudiantes a su cargo.

Rizvi F. & Lingard B. (2013) proponen que:

Las principales políticas que se deben establecer en toda empresa educativa son las políticas materiales y simbólicas. Materiales son todas las que la empresa necesita para cubrir sus inversiones o gastos para poder alcanzar el objetivo deseado. Políticas simbólicas son las respuestas obtenidas de las presiones que generalmente llevan poco compromiso financiero. Esta política está formada por tres factores; la claridad, toda política que se establezca en la empresa debe hacerse de forma clara y concisa para que sea de fácil interpretación para los empleados. (pp. 32-33)

En otras palabras, se debe tomar en cuenta la complejidad con la que se implementara la política para que sea aceptada por todos los miembros de la organización, y el factor que es quizás el más importante el compromiso, la empresa educativa debe estar totalmente comprometida a financiar todas las políticas de desarrollo que se creen dentro de la empresa con fines de lograr crecimiento laboral para los empleados.

Gestión Organizacional PROMONET COMUNICACIONES S.L. (2019) sugiere que:

La mejor forma para crear un plan de carrera será, contar con los datos generales de los empleados o empleado, poseer conocimiento además de, nivel académico, puesto que desempeña en la empresa, puesto que podría desempeñar en el futuro, antigüedad en la empresa, fortalezas y debilidades del empleado o empleados, áreas en las que se podría capacitar y evaluaciones de desempeño.

Luego de tener estos datos, es importante establecer el tiempo, así como las metas que se desean alcanzar año con año. De modo que el plan de carrera para cada docente debe ser individual se debe dar a conocer para que el profesor visualice e identifique cuales son los

propósitos que tiene la empresa con él y de esta forma comprometerse a desempeñar un trabajo eficiente.

2.2.3 Beneficios de implementar planes de desarrollo en la empresa

Según el artículo Planes de carrera y sus beneficios en la empresa, descrito en el sitio EAE Business School (2018) establecer planes de carrera dentro de las empresas crea empleados visión de progreso propio, para lograr conseguir el crecimiento profesional dentro de la empresa, por ende, duplicara sus esfuerzos en adquirir más herramientas para optar al puesto que desea alcanzar.

Por lo tanto, se deben establecer líneas de comunicación entre el empleado y la empresa para que desde un principio establezcan cuales son los planes de carrera que ofrece la empresa, esto proporcionara los siguientes beneficios:

- Transparencia en la comunicación entre las empresas y los empleados
- Motiva a los empleados a optar por un ascenso dentro de la empresa y prepararse académicamente para optar a puestos con mayor responsabilidad y mejora salarial
- Reduce la rotación de personal, brindando esto al empleado estabilidad laboral
- La empresa obtiene personal más competente
- Empleados satisfechos con cohesión dentro de la empresa para lograr alcanzar el ascenso propuesto desde el principio
- La empresa se transforma en un lugar donde es recomendable trabajar pues brinda estabilidad, crecimiento y desarrollo laboral, esto genera una imagen positiva ante la sociedad.

Por otro lado, Guerrero R. (2009), afirma que:

Uno de los beneficios de tener empleados satisfechos, es que se sienten felices y al ser felices son más productivos para la empresa, para lograr la satisfacción se

encuentran dos variables, por un lado, se encuentra el sueldo y por otro la producción.

(p.76)

Cabe destacar que si se adapta al gremio de la educación se puede decir que los docentes pueden ser felices de dos maneras, la primera por el sueldo que devengan mensualmente haciéndolos sentir valorados, estimados y la segunda al sentirse satisfechos con la labor que realizan con los alumnos día a día, ese sentimiento que se produce cuando logra alcanzar las competencias en sus alumnos y observa el resultado final en los propios estudiantes.

Conviene subrayar que mientras más docentes felices existan dentro de una institución educativa, hace empleados satisfechos, con tendencias a comunicarse de forma asertiva, positiva acerca de la empresa, por lo tanto, ayudan a que los demás se conviertan en personas proactivas, se comprometan más con la empresa. Al tener dentro de la institución educativa docentes felices, satisfechos con su trabajo, su remuneración económica provee al mismo tiempo salud física y mental, pues toda persona que están satisfecha en su empleo suele ser las más saludables.

2.3 Factores emocionales en personal docente

Hernández Barraza (2017) asegura que:

Las competencias emocionales del docente y su desempeño profesional en las aulas existen muchas dificultades como la inasistencia, la falta de motivación e interés en el estudio, las relaciones tóxicas entre los alumnos y docentes y por lo tanto esto se convierte en una dificultad de aprendizaje, generando entonces en los docentes problemas psicológicos como la ansiedad, insatisfacción laboral, depresión, estrés, ausentismo, bajo rendimiento.

Dadas estas condiciones emocionales en las que el ser humano se percibe infravalorado es cuando debe existir un entrenamiento en habilidades sociales e inteligencia emocional, de

manera que los docentes puedan enfrentar asertivamente cada una de las emociones que les brinda el diario vivir dentro y fuera de la institución educativa permitiéndole de esta manera crecer como ser humano, sobre todo a ser más consciente en las labores que realiza todos los días con el alumnado y compañeros de trabajo.

2.3.1 Las emociones

Amador Ríos (2018), refiere que emoción es un proceso que se da dentro del organismo cuando detecta algún peligro, amenaza, utilizando así los recursos que posee para controlar la situación. (p.2)

Al mismo tiempo la Real Academia de la Lengua Española (RAE) (2019) define emoción como una alteración del ánimo intensa y pasajera, agradable o penosa que va acompañada de cierta conmoción somática. (RAE.es)

Amador Ríos (2018) hace énfasis en:

Las principales emociones que experimenta el ser humano son el miedo, el cual es una emoción que ayuda a alejarse de un peligro y actuar con cautela ante cualquier situación que el ser humano considere necesaria. Alegría, es la emoción más agradable proporciona bienestar, seguridad, y satisfacción al cumplir las metas planteadas. En cuanto a la tristeza, es la sensación de haber perdido algo importante, decepción pena, soledad.

Otra emoción para destacar es la sorpresa, es el asombro, desconcierto, permite un acercamiento cognitivo para saber que está ocurriendo. Desagrado, es la que identifica las cosas que desagradan, que producen asco, y mal aspecto para ingerir, la ira, es el enojo, y suele aparecer cuando las cosas no resultan como se espera o se siente bajo amenaza. (p.5)

Es importante poseer conocimiento sobre las emociones que se experimentan, ya que ello puede facilitar de manera clara de qué manera se sienten las persona que ejercen la labor de docencia, puesto que, en sí, es este el tema analizado en esta investigación, por lo tanto, se toma en cuenta, cuando un docente puede sentir enojo o alegría, en su desempeño.

2.3.2 Educación emocional en docentes de nivel diversificado

Bisquerra R. (2020) refiere que:

La educación emocional es un proceso educativo continuo, permanente, pues debe estar presenta a lo largo de toda la formación académica en la vida de una persona, así también menciona que inteligencia emocional es una forma de prevención primaria inespecífica, consistente en intentar minimizar la vulnerabilidad a las disfunciones

De ahí que, en el ámbito laboral educativo, es sumamente necesario incluir en la formación de los docentes educación emocional o bien capacitaciones dirigidas a promover la inteligencia emocional pues esta herramienta proporciona en las personas habilidades emocionales positivas, a su vez puede derivar los aprendizajes con los estudiantes y las personas de su comunidad educativa.

Darder P. (2014), establece que:

La formación emocional del profesorado asegura que estos, que poseen salud mental por lo tanto son aquellos que estimulan continuamente a sus alumnos, y tienen la capacidad de transformar todas las actitudes negativas a positivas, evitan caer en emociones como la ira, el egoísmo, celos, etc. (p. 34)

Por lo tanto, son capaces de establecer ambientes escolares sanos para los alumnos, desarrollan habilidades en la resolución de conflictos interpersonales, adquieren estrategias emocionales, se convierten en facilitadores de habilidades empáticas, y al obtener esta gama de aptitudes se transforman en forjadores de mejores estudiantes reafirmando de esta manera su autovaloración.

2.3.3 Inteligencia emocional en el docente

Flamarinque Zaragegui & D'Oliveira-Martins, (2013) señalan que:

La inteligencia emocional en las personas está totalmente ligada a su estilo de vida por lo tanto las personas con mayores índices de estrés son aquellas que se encuentran emocionalmente afectadas, y al estarlo se refleja en su estilo de vida, consumiendo más bebidas alcohólicas, cigarrillos, falta de ejercicios, mala alimentación, trastornos del sueño. (p.78)

En otras palabras, la inteligencia emocional que cada ser humano adquiere es individual y en diferentes escalas pues están adheridas a su cultura, tradiciones, cosmovisión, experiencias del pasado por lo tanto cada uno posee diferentes recursos de afrontamiento al encontrarse en situaciones emocionales, y suelen ser más propensos a perder el equilibrio las personas con tendencias a la práctica de hábitos no saludables.

A la vez Marchesi Ullastres & Díaz Fouz (2020) señalan que:

La confianza permite a los profesores tener seguridad en las acciones que desarrollan o enfrentarse con más fuerza a los riesgos que conlleva la profesión docente. Al mismo tiempo la confianza reduce la ansiedad, permite un juicio más equilibrado y facilita la innovación. (p.9).

Por lo tanto, es importante que los profesores desarrollen inteligencia emocional, sin descuidar su autoconcepto, autovaloración pues estos forman parte de la autoconfianza que posee cada individuo, una vez estos aspectos estén cimentados en la vida del docente, su estado emocional puede tornarse sano, y por ende sufrir menos estadios de ansiedad, depresión o cualquier otra afección de carácter psicológico.

2.3.4 Competencias emocionales del docente

Hernández Barraza (2017) hace referencia a las competencias emocionales, las cuales son capacidades que desarrollan los individuos para poder regular y expresar sus emociones de forma adecuada con todas las personas que lo rodean. (p.80)

Así mismo Goleman D. (1995) describe los principales componentes sobre la inteligencia emocional:

Primero conciencia de sí mismo o autoconciencia, la que consiste en la capacidad que tiene una persona para identificar sus emociones en todo momento, siendo utilizadas para su propio beneficio. Luego está la autorregulación o control emocional y es la que ayuda a dominar nuestras emociones para que nos apoyen en las tareas que desempeñamos día a día y no interfieran en el buen juicio de la persona, por otro lado, se encuentra la motivación que es utilizar la fuerza interna para alcanzar todos los objetivos propuestos y ser más eficientes a pesar de las frustraciones y estresores de su alrededor.

Así mismo expresa que empatía es desarrollar la habilidad de sentir lo que la otra persona está sintiendo de forma hipotética. Finalmente hace referencia a las habilidades sociales, estas son la capacidad de interactuar de forma adecuada con

todas las personas que los rodean dentro y fuera del establecimiento educativo, permitiendo que las emociones fluyan de forma natural y sana. (pp.31,32)

Cada una de las competencias emocionales mencionadas deben ser formadas y fortalecidas a través de la autoestima ya que a través de ella los docentes realizan modificaciones en sus procesos psicológicos, percepciones, imagen, autoconcepto, una vez fortalecidas estas áreas dará como resultado un desempeño más reflexivo y eficaz. Cabe mencionar que cualquier docente que desarrolle las competencias emocionales tiene la capacidad de fomentar en sus alumnos estas mismas habilidades sociales.

2.3.5 Factores predisponentes para el desarrollo de afecciones emocionales en los docentes de nivel diversificado.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) refiere:

A través de la publicación de revista Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (PRELAC) (2004) que; el sector educativo es una profesión vulnerable en la que se ha sometido al docente a ser un ente solucionador en el aula, así que cuando ocurren dificultades dentro del salón, muchos entran en un estado de negación de los problemas y bloquean la comunicación con sus compañeros y autoridades para solicitar ayuda, por lo tanto esto genera un conflicto narcisista en donde él es quien debe solucionar los altibajos dentro de su salón de clases, sin embargo al sentirse sobre cargado por esta presión puede generar un factor predisponente de estrés, ansiedad sobre todo por la sensación de miedo, desprendiéndose así desequilibrio emocional. (p.126)

Cabe mencionar que los docentes utilizan una serie de mecanismos de defensa para ocultar las dificultades que enfrenta dentro de su salón o bien con él mismo, debido al desequilibrio emocional por el que se encuentra atravesando, por ende, es importante mencionar la definición de los principales factores que pueden generar el desarrollo de afecciones emocionales.

Martínez G. (2019) refiere que:

Los trastornos de ansiedad se manifiestan con mayor índice en la rama docente, debido a que la carga laboral de los docentes es absorbida por la interacción con adolescentes que muchas veces carecen de límites, valores y entre otros. Además de ello debe lidiar con las responsabilidades que el puesto ocupa, el exceso de carga laboral, la baja compensación económica.

De la misma manera expresa Martínez G. (2019) que:

Otro factor que se manifiesta en los docentes es el estrés laboral, clasificado como síndrome del quemado o burnout, manifestado en personas que trabajan con personas, pues suelen hacer un esfuerzo sobrevalorado en su área laboral, absorbiendo la mayor parte de su tiempo dentro y fuera de la empresa, con bajas remuneraciones económicas, produciendo así malestares familiares, sociales, y psicológicos.

Según Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-5) (2014) depresión se refiere a:

Desregulación disruptiva del estado de ánimo. El rasgo común de este trastorno es la presencia de un ánimo triste, vacío, o irritable, acompañado de cambios somáticos y

cognitivos que afectan significativamente a la capacidad funcional del individuo.
(p.155)

Por lo tanto, se puede manifestar en los docentes pues al realizar esfuerzos sobrevalorados y al enfrentarse a altos niveles de estrés por la carga laboral y las responsabilidades económicas que posee como se describe anteriormente, y la falta de reconocimiento laboral y económico, puede llevar a padecer clínicamente de un trastorno depresivo.

2.4 Bajo salario

2.4.1 Salario

En conformidad con el Ministerio de Trabajo y Prevención Social Código de Trabajo de Guatemala (2019) citado el termino salario es el beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar de pago. (p.28)

De tal manera que si el rango establecido está por debajo de lo que indica la ley se le considera bajo salario. Es conveniente mencionar que a continuación se detalla el monto establecido por el ministerio de trabajo en referencia al salario mínimo de Guatemala.

2.4.2. Ley de salario mínimo en Guatemala

Según Ley de salario mínimo, el ministerio de trabajo de Guatemala, (2019):

De conformidad con el Acuerdo Gubernativos No. 242-2018 publicado en el Diario de Centroamérica el 28 de diciembre de 2018”, se establece el nuevo salario mínimo que regirá a partir del uno de enero de 2019.” El salario mínimo que corresponde a

todos los docentes equivale a Q. 2,742.37 + Q.250 de bonificación, con un total de Q. 2,992.37. (mintrabajo.gob.gt)

Cabe resaltar que en la cabecera departamental de Chimaltenango existen más de cuarenta establecimientos educativos de los cuales desafortunadamente la mayoría de ellos no cumplen con el acuerdo gubernativo, No. 242-2018 mencionado en el párrafo anterior por diferentes razones, por lo tanto, desvalorizan el trabajo que desempeñan los docentes con una remuneración por debajo de lo establecido por el ministerio de trabajo.

2.4.3 Educación financiera

La Super Intendencia de Bancos de Guatemala (2019) indica que:

La institución bancaria, facilita el alcance población, una serie de documentos que puede apoyar en la formación o educación sobre las finanzas dentro de los cuales se pueden encontrar diversa información enfocada al presupuesto familiar, ahorro, inversión, tarjeta de crédito, tarjeta de débito, seguros y remesas familiares. (p.9)

Así que cada uno de los folletos propuestos por esta entidad, pueden ser de beneficio para la población ya que a través de ellos pueden comprender él es el proceso correcto para hacer un presupuesto familiar, como implementar un plan de ahorro con su familia, el uso adecuado y responsable de la tarjeta de crédito, así como la funcionalidad de las tarjetas de débito, una vez que los docentes se apropien de los contenidos de los folletos mencionados y lo apliquen a su vida diaria, podría facilitar la administración de su sueldo y hacerlo más eficiente.

2.5 Falta de reconocimiento en el trabajo

Guerrero R. (2009) Define motivación como el resultado de la interacción de los individuos con la situación, por lo que reconocimiento es el proceso en que inciden en la intensidad,

dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo. (pp.175, 182)

Así mismo es conveniente mencionar que en el reconocimiento laboral puede depender de factores extrínsecos que son utilizados como pagos por las empresas a fin de obtener un desempeño mejor, sin embargo, se minimizan las intrínsecas, estas son las que las personas realizan porque les gusta su trabajo.

Las teorías propuestas en el párrafo anterior, en pocas ocasiones suelen aplicarse en el sector educativo, la docencia es una de las profesiones que constantemente debe estar alerta en las afecciones de sus alumnos, ser un mediador entre las dificultades que padece.

Por lo tanto, el maestro queda en ultimo plano y es a quien no se le brinda el reconocimiento por su labor. Pues cada una de las acciones que lleva a cabo están sumergidas dentro de las responsabilidades, obligaciones que debe cumplir cualquier maestro, generando en el docente falta de reconocimiento y al existir esta su motivación se pierde.

2.5.1 Perfil del docente

De acuerdo con el Ministerio de Educación (2019) describe que:

Todas las habilidades y destrezas que debe poseer un docente, por lo que cabe resaltar las siguientes competencias; se conoce, acepta y valora, se compromete con su crecimiento personal integral, fortaleciendo su identidad cultural, es puntual, creativo en todas las actividades que realiza, posee alta autoestima, tolerante, respetuoso, se esfuerza por asumir, organizar su propia vida sobre los valores de la libertad, la justicia, solidaridad, manifestando actitudes de honestidad, responsabilidad, sinceridad, respeto, y espíritu de superación. (Mineduc.gob.gt)

Siguiendo el perfil docente se hace mención que el docente identifica, comunica, sirve de modelo en las prácticas sociales, éticas, promueven el uso responsable de la tecnología, así como las relaciones interculturales, domina diferentes formas de orientar el aprendizaje propone estrategias para dirigir procesos de negociación, resolución de conflictos, trabajo cooperativo y búsqueda de consensos, dentro del aula, con los compañeros docentes, autoridades y padres y madres de familia.

2.5.2 Programa de desarrollo profesional para el docente

Guerrero R. (2009), establece que:

Los empleados con altos estándares académicos pueden llegar a convertirse en obsoletos, debido a que todos los días existen nuevas herramientas para fortalecer el trabajo de los docentes, por ello es necesario involucrar a los docentes en un programa de mejora continua a través de programas de capacitación formal. (p.6)

Guerrero R. (2009), manifiesta que:

Los programas de capacitación, debe poseer como base, tanto las aptitudes básicas de lectura, como sociales, de liderazgo entre otras. Así mismo se mencionan; las aptitudes técnicas, las cuales deben hacerse, con la finalidad de que los docentes adquieran más herramientas a utilizar en salones de clase. Otro punto para destacar son las habilidades sociales, las cuales se debe realizar con la finalidad de mejorar las relaciones sociales de docentes, no solo con compañeros, sino también con autoridades o los alumnos en sí.

Las áreas por trabajar en este tipo de capacitación están la escucha activa, comunicación asertiva, a su vez, promover como ser un elemento de éxito dentro de

la empresa. Se menciona la resolución de conflictos, planteando programas a los empleados, en el desarrollo de habilidades de comunicación, con el objetivo de proponer programas a empleados, en el que se desarrollen aspectos como la comunicación enfocada a la resolución de conflictos dentro de la institución educativa. (pp. 490-491)

Es oportuno destacar la importancia de las capacitaciones culturales, especialmente en Guatemala ya que existe una amplia gama de culturas, tradiciones por lo que es necesario que el docente se nutra, sin olvidar las herramientas digitales para poder brindarle al estudiantado la orientación adecuada en el uso de la tecnología.

2.5.3 Efectos producidos en los docentes por la falta de reconocimiento económico en el trabajo

Tal y como se anota en los incisos anteriores, los docentes se enfrentan día a día a situaciones en las que pueden denotar diversas emociones, al no ser reconocidos por la institución para la cual laboran, esto puede derivar de manera directa consecuencias negativas en la salud mental y física.

Otra de las áreas que se ve afectada en los docentes es la económica pues de acuerdo con; el Instituto Nacional de Estadística INE (2019) el costo total de la canasta básica alimentaria estima la cantidad de Q.3,564.44 al mes.

Al comparar este valor con el salario mínimo establecido por las autoridades correspondientes es de Q. 2,992.37, se demuestra que el salario mínimo no es suficiente para poder cubrir las necesidades básicas que un hogar requiere, por lo tanto, sí el docente desea alcanzar a cubrir las necesidades de su familia debe buscar un segundo y en algunos casos tercer empleo.

Al poseer más de un empleo como docente, conlleva a la realización de doble carga de tareas, planificación de cursos, entrega de notas, lo que generará estrés, ansiedad y como consecuencia baja tolerancia a la frustración, mostrando poco interés empático con los alumnos, desinterés por un desempeño laboral apropiado, a su vez, podría ausentarse de sus labores por presencia de malestar físico, mostrando desgano, ira o tristeza.

Cabe mencionar que, al poseer más de un empleo como docente, conlleva a la realización de doble carga de tareas, planificación de cursos, entrega de notas, lo que generará estrés, ansiedad y como consecuencia baja tolerancia a la frustración, mostrando poco interés empático con los alumnos, desinterés por un desempeño laboral apropiado, a su vez, podría ausentarse de sus labores por presencia de malestar físico, mostrando desgano, ira o tristeza.

Del mismo modo se hace énfasis a las diversas afecciones de carácter psicológico que pueden derivarse en los docentes, tales como, ansiedad, estados depresivos, estrés agudo, denotando episodios de pérdida de control de impulsos, siendo los de mayor evidencia en las asistencias médicas.

Capítulo 3

Marco Metodológico

3.1 Método

En la elaboración del presente documento se emplea la investigación cualitativa que consiste en la recogida de información basada en la observación de comportamientos naturales, discursos, respuestas abiertas para la posterior interpretación de significados.

Hernández Sampieri (2010) define que el enfoque de investigación cualitativo se guía por áreas o temas significativos, y realiza recolección y análisis de los datos, por lo tanto, los estudios cualitativos pueden realizarse con preguntas e hipótesis en todo el proceso. (p.9)

Cabezas M., Andrade N. & Torres S. (2018) exponen que el método de investigación cualitativo es el que utiliza la recolección de datos sin medición de números, para descubrirlo o afinar las o la pregunta de investigación en el proceso de interpretación, (p.57)

Eumed (2019), indica que:

Los autores; Blasco & Pérez señalan que; la investigación cualitativa estudia la realidad en su contexto natural y cómo sucede, sacando e interpretando fenómenos de acuerdo con las personas implicadas. Del mismo modo utiliza variedad de instrumentos para recoger información como las entrevistas, imágenes, observaciones, historias de vida, en los que se describen las rutinas y las situaciones problemáticas, así como los significados en la vida de los participantes.

De acuerdo con lo descrito con anterioridad la investigación que se desarrolló en este proceso pertenece a la investigación cualitativa pues se estudió al personal docente de un instituto privado del departamento de Chimaltenango a través de instrumentos como; la observación, las entrevistas, encuestas para poder identificar la problemática descrita como origen de esta investigación.

Eumed (2019), indica que:

La metodología cualitativa como un modo de encarar el mundo empírico señalan que, en su más amplio sentido, es la investigación que produce datos descriptivos, haciendo uso de las palabras emitidas por las personas, expresadas de manera verbal o escritas y la conducta observable.

Es importante tomar en cuenta que las investigaciones cualitativas poseen características específicas, dentro de las cuales se puede mencionar; el investigador plantea un problema, pero no sigue un proceso definido, a si mimo la búsqueda cualitativa en lugar de iniciar con una teoría empieza desde la observación del mundo social en esta etapa es en donde explora y describe para luego generar perspectivas teóricas, las cuales regularmente se realizan de lo particular a lo general.

Cabezas M., Andrade N. & Torres S. (2018) hacen referencia que:

En el marco cualitativo no se prueban hipótesis, pues estas se generan durante el proceso y se definen conforme se recaba más datos o con los resultados, el enfoque se basa en métodos de recolección de datos no estandarizados ni completamente predeterminados, por lo que el investigador recaba su información por medio de interacciones entre individuos por medio de cuestionamientos abiertos, encuestas y cualquier otra técnica del lenguaje escrito, verbal y no verbal para luego describir y analizar los resultados. (p.52)

Cabe mencionar que al utilizar el método cualitativo en una investigación permite que el investigador diseñe sus propios instrumentos dirigidos hacia el fenómeno que desea clarificar utilizando como bases técnicas de interacción humana, de manera que a través de las interacciones con los involucrados en el proceso los datos sean más fiables, permitiendo durante el proceso de la elaboración de las técnicas la visualización de la tendencia que marca la muestra en los resultados.

La aplicación de técnicas cualitativas en esta investigación se realizó siguiendo el método propuesto por Hernández Sampieri (2010) en el que menciona:

...el inicio de una investigación, el tema y la idea, concebir el tema a investigar, generar la idea que será estudiada, planteamiento del problema, uso de la teoría, generación de la teoría, revisión de la literatura, población muestra, composición de la muestra, tipo de datos, recolección de datos, finalidad del análisis de los datos, características de los datos, proceso del análisis de datos, perspectiva del investigador en el análisis de datos, principales criterios de evaluación en la recolección y análisis de datos, presentación de resultados y reporte de resultados (pp. 12 a 14).

De acuerdo con lo antes descrito el seguimiento de cada uno de los pasos propuestos por el autor en el orden específico es importante realizarlo siguiendo el orden establecido tomando en cuenta que el planteamiento del problema debe ser el punto de partida, luego utilizar adecuadamente la teoría, para luego identificar la muestra con la que se realizaran los instrumentos para lograr llegar a los resultados deseados para luego plasmar los resultados.

3.2 Tipo de investigación

Según lo referido en Eumed quien cita textualmente a Baena (1985):

La investigación documental es una técnica que consiste en la selección y compilación de información a través de la lectura y crítica de documentos y materiales bibliográficos, bibliotecas, bibliotecas de periódicos, centros de documentación e información. (p. 8)

Cabezas, Andrade & Torres (2018) expresan que la investigación documental es la que persigue recabar la información para expresar las teorías que dan sustenta al estudio, y se realiza con el propósito de adaptarse a los conocimientos que ya existen dentro del marco del estudio.

“El objetivo de la investigación documental es elaborar un marco teórico conceptual para formar un cuerpo de ideas sobre el objetivo de estudio.”. (Quezada N. 2010, p.35)

Hernández Sampieri (2010) recomienda que:

Es importante tomar en cuenta que este tipo de investigación se identifica por: la recolección y uso de documentos para investigar los datos y presentar los resultados de forma ordenada, así mismo los clasifica con un orden lógico para que permita encontrar hechos que se han dado en diferentes épocas, utilizando diferentes fuentes de investigación, así como la elaboración de instrumentos de investigación, para ser analizados, todo esto se realiza de forma ordenada, con una lista de objetivos específicos y de esta manera proponer nuevos conocimientos. (p.14)

3.3 Niveles de investigación

De acuerdo con lo antes descrito Hernández Sampieri (2010) la investigación cualitativa, tipo descriptiva utiliza técnicas para recolectar datos, como la observación no estructurada, entrevistas abiertas, revisión de documentos, discusión en grupo, evaluación de experiencias personales, registro de historias de vida, e interacción e introspección con grupos o comunidades. (p.9)

3.4 Pregunta de investigación

¿Cómo la desvalorización económica puede ser un factor predisponente para el desarrollo de afecciones emocionales en docentes de diversificado de un instituto privado de la cabecera departamental de Chimaltenango?

3.5 Variables de la investigación

- Desvalorización económica
- Características emocionales en docentes de nivel diversificado
- Desarrollo de afecciones emocionales

3.6 Muestreo

Hernández Sampieri (2010) define muestra como un grupo menor de la población, por lo tanto, el muestreo tiene como propósito economizar tiempo y recursos, es importante seleccionar a los objetos o comunidades de estudio basado en el planteamiento de la investigación y de los alcances que se desean alcanzar (p. 172)

Cabezas M., Andrade N. & Torres S. (2018) por su parte, afirman que muestra es una pequeña parte de la población que brinda información para identificar datos concretos de la investigación. (p.50)

Ambos autores coinciden que la muestra se divide en dos subgrupos el probabilístico en el que todos los miembros de la población tienen la misma posibilidad de ser seleccionados y no probabilística o dirigida en el que la selección de la muestra no depende de la probabilidad más bien de características específicas para la investigación, por lo tanto el muestreo en esta investigación es no probabilístico, pues en la selección se observó las actitudes y emociones de los docentes dentro y fuera del salón de clases.

Luego se solicitó a las autoridades permiso para realizar la aplicación de los instrumentos. Seguidamente se discrimino un grupo en forma aleatoria del 40% de docentes que manifiestan signos y síntomas de desvalorización y afecciones emocionales para aplicar encuesta y entrevista. Se considera que la muestra es representativa de la población.

3.7 Sujetos de la investigación

Cabezas M., Andrade N. & Torres S. (2018) señalan que:

Para hacer la discriminación de sujetos es necesario tomar en cuenta que las muestras deben ser representativas por medio de inclusiones en las que se manifieste la correlación de grupos, suelen ser personas típicas que están en todos lados, sin embargo, es necesario llevar a cabo una prueba piloto a sujetos escogidos en base a características predefinidas por el investigador para obtener resultados con base a la diana. (p. 52)

Por lo que Hernández Sampieri (2010) sugiere tomar en cuenta los siguientes factores al momento de seleccionar a los sujetos para la muestra:

- Capacidad de análisis
- Comprensión del problema
- La naturaleza del fenómeno seleccionado como problemática

Por lo tanto, en este tipo de investigación el blanco seleccionado es 50% de docentes femeninas y un 50% masculinos.

3.8 Instrumentos de investigación

Sánchez Carlessi, Reyes Romero & Mejía Sáez (2018) definen que los instrumentos de investigación son una herramienta que forma parte de una técnica de recolección de datos, dentro de las cuales puede ser un inventario, cuestionario, test, encuesta, entrevista. (p.59)

Por lo tanto, en esta problemática se seleccionó como instrumentos para la comprobación de la presente investigación entrevista y encuesta a personal docente del nivel diversificado sector privado de la cabecera departamental de Chimaltenango. Previamente fueron validados para que tuvieran validez y confiabilidad, por lo que se define el concepto de cada uno de los instrumentos utilizados.

Entrevista

Hernández Sampieri (2010) define que “es un instrumento cualitativo pues suele ser personal, flexible y abierta, se define como una reunión para conversar e intercambiar formación entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado)” (p.418)

Por otro lado, Sánchez Carlessi, Reyes Romero & Mejía Sáez (2018) señalan que la entrevista es una técnica interpersonal en la que el objetivo es recabar información para la sustentación de una investigación previamente elaborada y dirigida hacia la diana seleccionada, dentro de las entrevistas existen tres tipos, estructuradas, semiestructuradas y no estructuradas. (p.58)

Sánchez Carlessi, Reyes Romero & Mejía Sáenz (2018) indican que:

El instrumento que corresponde a la entrevista estructurada es una técnica, en la que se toma como cimiento, un guión general, sin embargo, las preguntas son abiertas, no están estandarizadas. Otra herramienta que destacar es la encuesta la cual, se define

como una sistematización de recolección de datos por medio de un conjunto de interrogantes o ítems, en donde el objetivo es la identificación de información directa en una muestra seleccionada. (p. 55)

Es importante hacer mención que las herramientas utilizadas en este estudio son la entrevista estructurada, así como a encuesta, mismas que permitieron recopilar datos importantes, enfocados a la problemática investigada, siendo el grupo de personas seleccionadas las encargadas de brindar dicha información, siendo relevante para este proceso.

Así mismo Hernández Sampieri (2010) aporta que:

La encuesta es un procedimiento que se realiza por muestreo en el cual se aplica un instrumento de recolección de datos formado por un conjunto de cuestiones o reactivos cuyo objetivo es recabar información factual en una muestra determinada. Es importante tomar en cuenta cuando el cuestionario se aplica a toda la población toma el nombre de censo. (p.51)

3.9 Procedimiento

Antes de iniciar con la investigación se observó la conducta y estado emocional de los docentes por lo que se llega a la pregunta de que existe desvalorización económica en los docentes y que esta lleva a producir patologías emocionales, se realiza la propuesta de temas a sede central de la Universidad, luego de revisiones se envía el tema aprobado, para redactar una lista de variables a investigar así como los objetivos de la investigación, con el visto bueno de sede departamental y central.

Se recopila información en libros, páginas web, revistas de los antecedentes relacionados al tema, después se procede a investigar los temas propuestos en la lista de variables, seguidamente para comprobar lo expuesto en los objetivos, se utilizó como instrumento la entrevista y encuesta a una muestra de docentes con signos y síntomas de desvalorización y

afecciones emocionales, dentro del establecimiento educativo, para concluir, se hace la tabulación y análisis de los resultados y se presentan en el documento.

3.10 Cronograma

Las actividades para realizar en el tiempo, la distribución en el tiempo depende de la programación de actividades, es importante indicar que las mismas pueden desarrollarse en semanas, meses o un año.

Cuadro No. 1
Cronograma

No.	Actividad	Descripción
1	Recopilación de información	Del 05 al 16 de agosto del año 2019, se recopilará todo Tipo de información referente a Desvalorización económica como factor determinante en el desarrollo de patologías emocionales en docentes de diversificado de un Instituto privado de la cabecera Departamental de Chimaltenango. Buscando información en libros, revistas, artículos académicos y trabajos de investigación.
2	Etapa de observación	Del 19 al 30 de agosto del año 2019, se asiste al Centro Educativo para observar la factibilidad y viabilidad de los docentes y poder tomar la muestra para trabajar. Así como también, se pide la autorización con las autoridades de dicho centro.
3	Identificación de población	Del 02 al 06 de septiembre del año 2019 se selecciona la muestra para trabajar la investigación.

Fuente: elaboración propia (2019)

Cuadro No. 2
Cronograma

No.	Actividad	Descripción
4	Selección de la muestra	Del 09 al 20 de septiembre de 2019 se selecciona a los docentes que manifiestan Desvalorización económica y patologías emocionales.
5	Encuestas	Del 23 al 30 de septiembre de 2019 se aplica la encuesta a los docentes que conforman la muestra seleccionada.
6	Entrevistas	Del 01 al 18 de octubre de 2019 se aplica la encuesta a los docentes que conforman la muestra seleccionada.
7	Análisis de resultados	Del 21 al 29 de octubre de 2019 se realiza la tabulación de datos y el análisis de resultados obtenidos de la entrevista y el cuestionario.

Fuente: elaboración propia (2019)

Cuadro No. 3
Cronograma

No.	Actividades	Agosto					Septiembre					Octubre				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	Recopilación de información															
2	Etapa de Observación															
3	Identificación de la Población															
4	Selección de la muestra															
5	Encuestas															
6	Entrevistas															
7	Análisis de resultados															

Fuente: elaboración propia (2019)

Capítulo 4

Presentación y discusión de resultados de la investigación

4.1 Presentación de resultados

Se observa, de manera general desmotivación constante en el ámbito educativo, específicamente de abordaje docente, denotando de manera clara afecciones emocionales que se evidenció en los profesionales antes mencionados. Por lo que, se realizó diversos estudios enfocados a la identificación de malestares, que van desde el desánimo hasta el pesimismo sobre el sentido de la labor docente, abarcado así también, desajustes emocionales que perjudican la salud mental, entre las principales consecuencias se mencionan; desmotivación, estados depresivos, ansiedad, entre otros.

A continuación, se realizará la presentación de resultados cualitativos y cuantitativos.

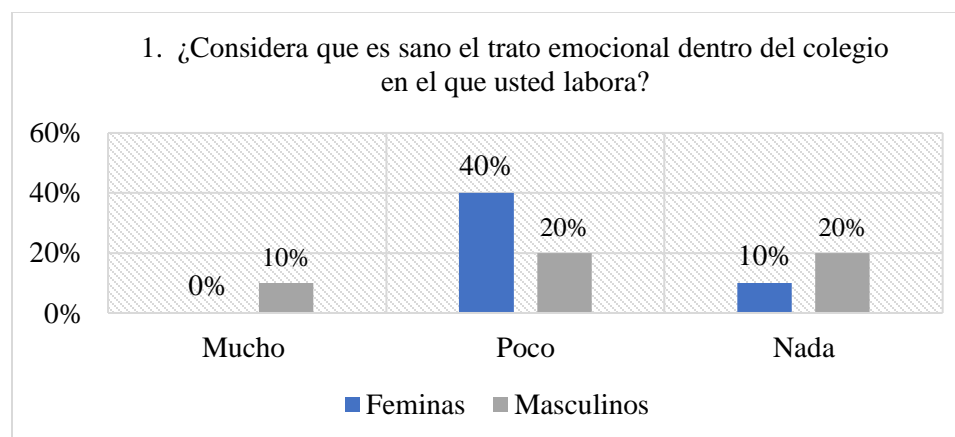
Tabla No.1

¿Considera que es sano el trato emocional dentro del colegio en el que usted labora?

	Variables	No.	%		
			Mucho	Poco	Nada
1	Féminas	10	0%	40%	10%
2	Masculinos	10	10%	20%	20%
	Total	20	10%	60%	30%

Fuente: elaboración propia con base a datos de Colegio CETACH No. 2 (2019)

Gráfica No. 1



Fuente: elaboración propia con base a datos de Colegio CETACH No. 2 (2019)

Los resultados arrojados son; 0% de la población femenina considera que el trato emocional dentro del colegio para el que labora es mucho, mientras que el 40% considera que es poco y un 10% nada, por otro lado, la población masculina considera un 10% mucho, 20% poco y un 20% nada.

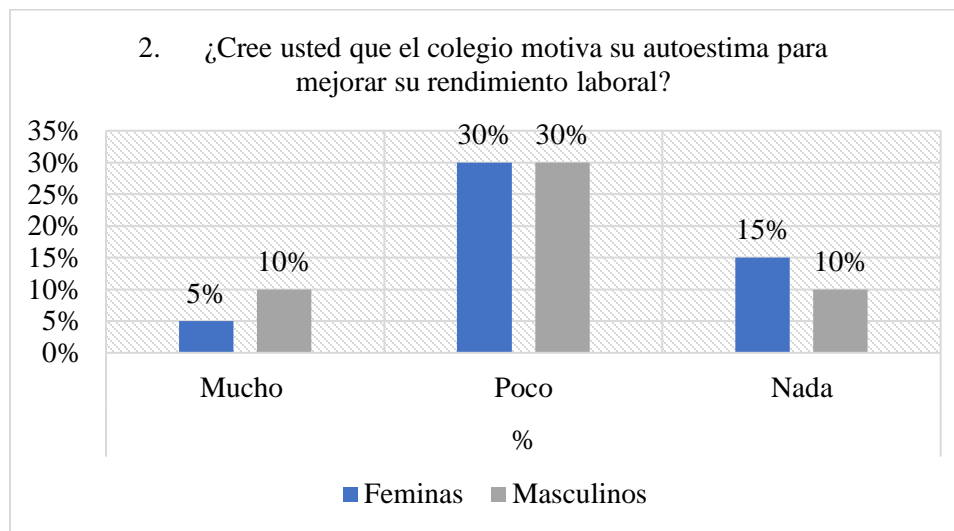
Tabla No. 2

¿Cree usted que el colegio motiva su autoestima para mejorar su rendimiento laboral?

	Variables	No.	%		
			Mucho	Poco	Nada
1	Féminas	10	5%	30%	15%
2	Masculinos	10	10%	30%	10%
	Total	20	15%	60%	25%

Fuente: elaboración propia (2019)

Gráfica No. 2



Fuente: elaboración propia con base a datos de Colegio CETACH No. 2 (2019)

Los resultados arrojados por parte de las féminas es 5% considera que el colegio motiva la autoestima para mejorar el rendimiento laboral, mientras que un 30% indica que es poco y un 15% considera que el establecimiento no motiva en nada la autoestima para mejorar su rendimiento laboral. Por otro lado, los masculinos, el 10% asegura que el colegio motiva mucho su autoestima, mientras que el 30% considera que es poco y un 10% nada.

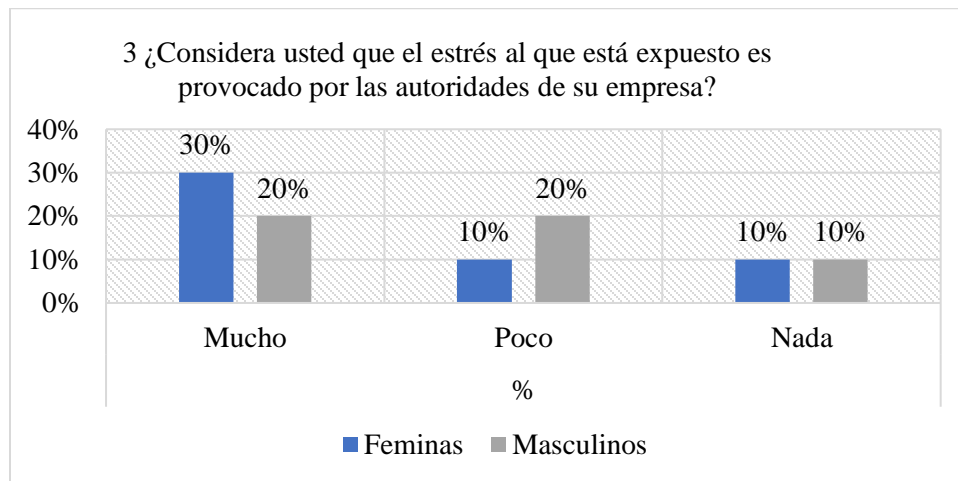
Tabla No. 3

¿Considera usted que el estrés al que está expuesto es provocado por las autoridades de su empresa?

	Variables	No.	%		
			Mucho	Poco	Nada
1	Féminas	10	30%	10%	10%
2	Masculinos	10	20%	20%	10%
	Total	20	50%	30%	20%

Fuente: elaboración propia (2019)

Gráfica No. 3



Fuente: elaboración propia con base a datos de Colegio CETACH No. 2 (2019)

El 30% de las personas de sexo femenino encuestadas considera que el estrés al que está expuesto es provocado por las autoridades del colegio para el que laboran, mientras que un 10% considera que es poco, y un 10% nada. Sin embargo, los masculinos un 20% considera que el estrés al que está expuesto es provocado por las autoridades del colegio, un 20% poco y un 10% nada.

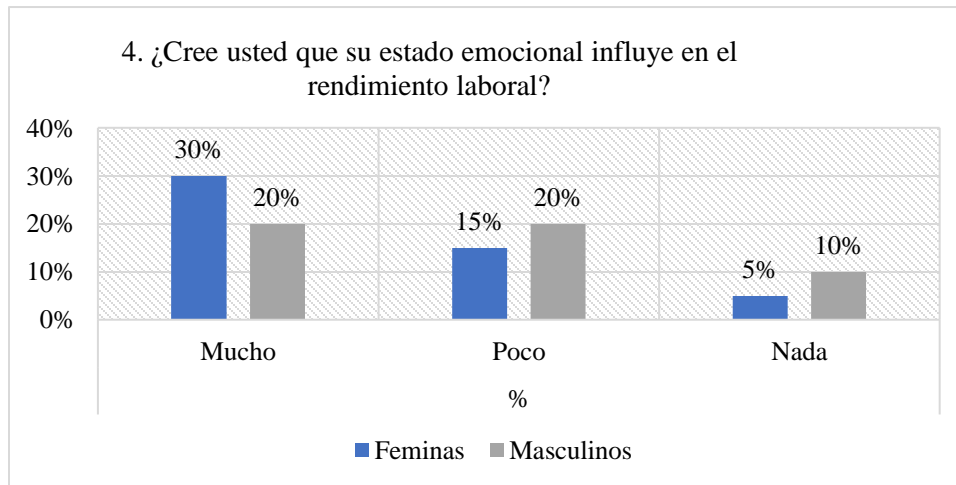
Tabla No. 4

¿Cree usted que su estado emocional influye en el rendimiento laboral?

	Variables	No.	%		
			Mucho	Poco	Nada
1	Féminas	10	30%	15%	5%
2	Masculinos	10	20%	20%	10%
	Total	20	50%	35%	15%

Fuente: elaboración propia (2019)

Gráfica No. 4



Fuente: elaboración propia con base a datos de Colegio CETACH No. 2 (2019)

El 30% de las féminas encuestadas cree que influye mucho su estado emocional en el rendimiento laboral, mientras que un 20% cree que influye poco y un 10% nada.

Por otro lado, el 20% de los masculinos considera que influye mucho su estado emocional en el rendimiento laboral, un 20% que incluye poco y un 10% nada.

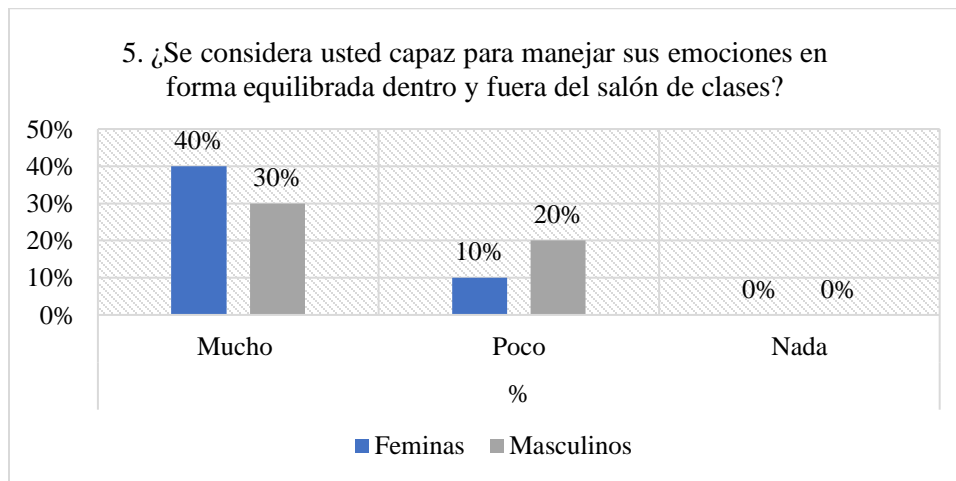
Tabla No. 5

¿Se considera usted capaz para manejar sus emociones en forma equilibrada dentro y fuera del salón de clases?

	Variables	No.	%		
			Mucho	Poco	Nada
1	Féminas	10	40%	10%	0%
2	Masculinos	10	30%	20%	0%
	Total	20	70%	30%	0%

Fuente: elaboración propia (2019)

Gráfica No. 5



Fuente: elaboración propia con base a datos de Colegio CETACH No. 2 (2019)

El 40% de las féminas encuestadas aseguran que se consideran capaces de manejar mucho sus emociones dentro y fuera del salón de clases, un 10% indica que lo hace poco y un 0% nada. Los masculinos el 30% aseguran que equilibran sus emociones mucho dentro y fuera del salón de clases, un 20% lo hace poco y un 0% nada.

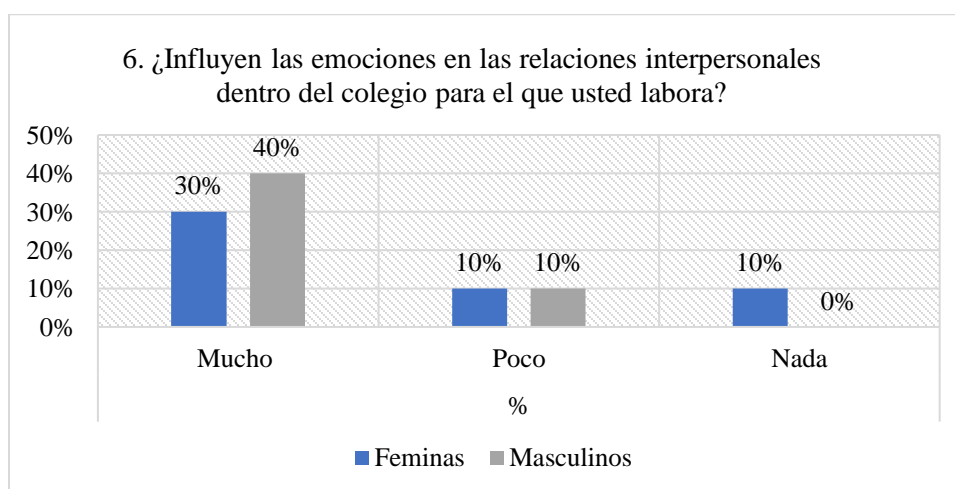
Tabla No. 6

¿Influyen las emociones en las relaciones interpersonales dentro del colegio para el que usted labora?

	Variables	No.	%		
			Mucho	Poco	Nada
1	Féminas	10	30%	10%	10%
2	Masculinos	10	40%	10%	0%
		20	70%	20%	10%

Fuente: elaboración propia (2019) E

Gráfica No. 6



Fuente: elaboración propia con base a datos de Colegio CETACH No. 2 (2019)

El 30% de la población femenina considera que influyen mucho las emociones en las relaciones interpersonales dentro del colegio para el que laboran, el 10% manifiesta que es poco lo que influyen las relaciones interpersonales, mientras que el otro 10% dice que no afecta en nada las emociones. Los masculinos encuestados el 40% manifiestan que influyen mucho las emociones en las relaciones interpersonales y un 10% influye poco.

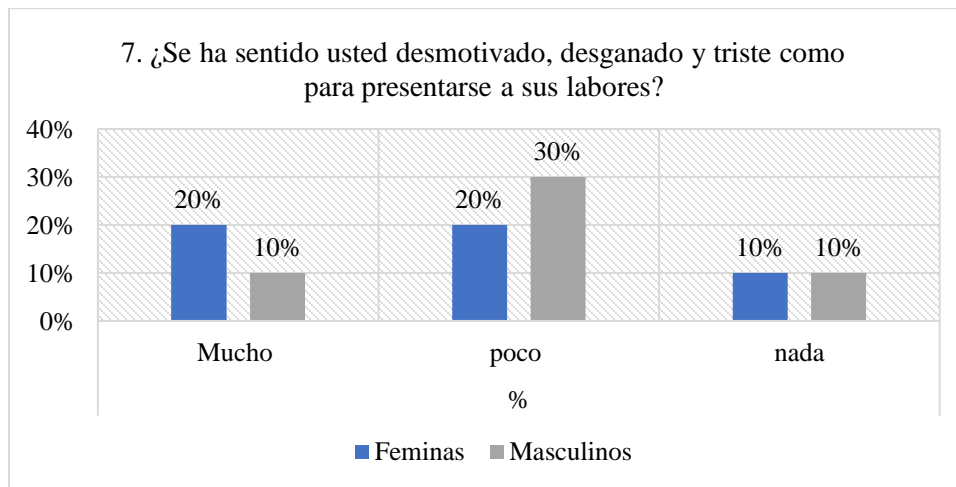
Tabla No. 7

¿Se ha sentido usted desmotivado, desganado y triste como para presentarse a sus labores?

	Variables	No.	%		
			Mucho	poco	nada
1	Féminas	10	20%	20%	10%
2	Masculinos	10	10%	30%	10%
	Total	20	30%	50%	50%

Fuente: elaboración propia (2019)

Gráfica No. 7



Fuente: elaboración propia con base a datos de Colegio CETACH No. 2 (2019)

El 20% de las féminas encuestadas asegura que se ha sentido mucho triste, desganado y desmotivado para presentarse a sus labores, un 20% se ha sentido poco triste y desganado mientras que un 10% manifiesta que no se ha sentido nada desmotivado para presentarse a sus labores. Por otro lado, los caballeros encuestados arrojan resultados de 10% se ha sentido mucho triste, desganado y desmotivado mientras que un 30% se siente poco desmotivado y triste y un 10% se siente nada desmotivado y triste.

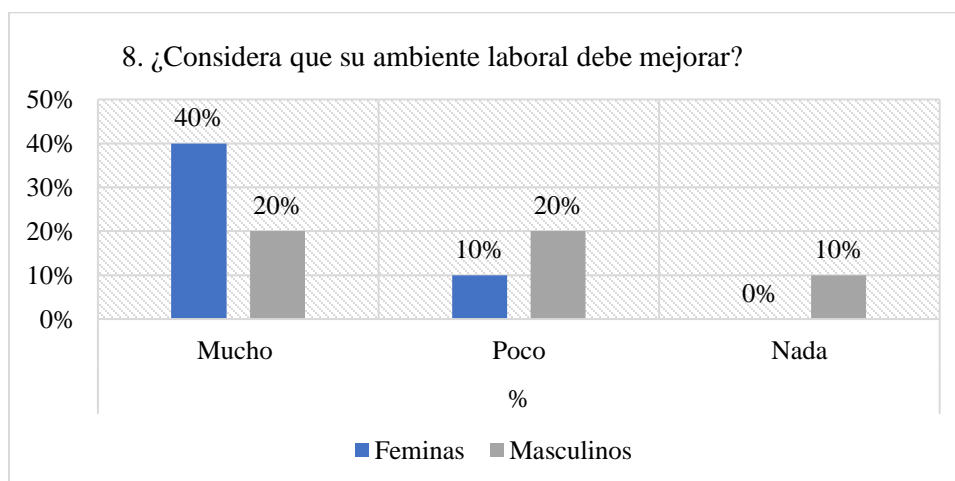
Tabla No. 8

¿Considera que su ambiente laboral debe mejorar?

	Variables	No.	%		
			Mucho	Poco	Nada
1	Féminas	10	40%	10%	0%
2	Masculinos	10	20%	20%	10%
	Total	20	60%	30%	10%

Fuente: elaboración propia (2019) E

Gráfica No. 8



Fuente: elaboración propia con base a datos de Colegio CETACH No. 2 (2019)

El 40% de las personas de sexo femenino arrojaron como resultado que consideran que su ambiente laboral debe mejorar mucho, mientras que un 10% dice que poco y un 0% nada. Por otro lado, los masculinos manifiestan un 20% que su ambiente laboral debe mejorar, un 20% dice que es poco lo que debe mejorar y un 10% nada debe mejorar.

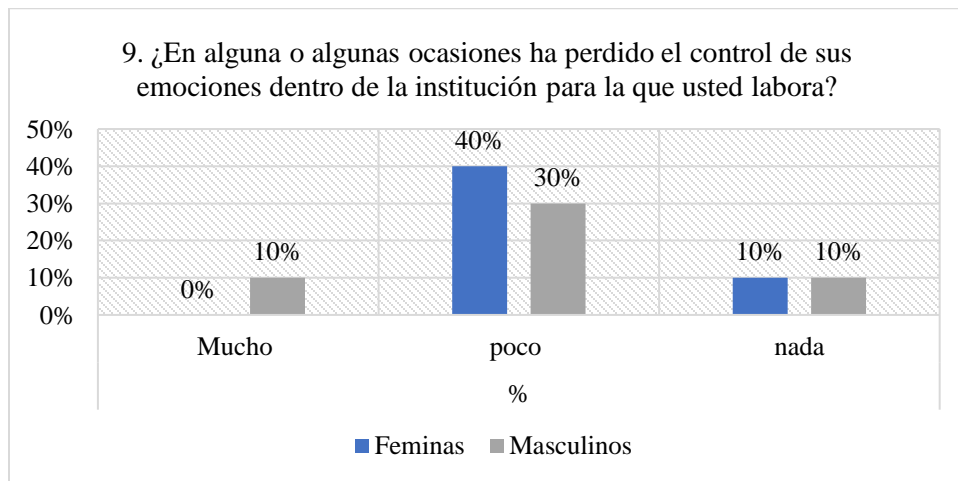
Tabla No. 9

¿En alguna o algunas ocasiones ha perdido el control de sus emociones dentro de la institución para la que usted labora?

	Variables	No.	%		
			Mucho	poco	nada
1	Féminas	10	0%	40%	10%
2	Masculinos	10	10%	30%	10%
	Total	20	10%	70%	50%

Fuente: elaboración propia (2019)

Gráfica No. 9



Fuente: elaboración propia con base a datos de Colegio CETACH No. 2 (2019)

El 40% de las femeninas encuestas indica que en alguna o algunas ocasiones ha perdido poco el control de sus emociones dentro de la institución para la que labora, y un 10% dice que no ha perdido nada el control de sus emociones. Los masculinos encuestados el 10% manifiesta que en alguna o algunas ocasiones ha perdido mucho el control de sus emociones dentro de la institución para la que labora, un 30% señala que ha perdido el control poco y un 10% señala nada en la pérdida del control de sus emociones.

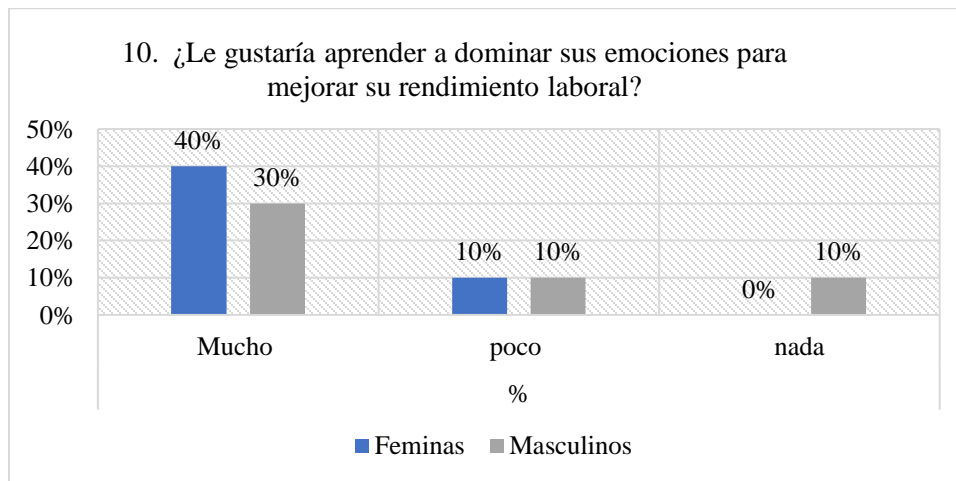
Tabla No. 10

¿Le gustaría aprender a dominar sus emociones para mejorar su rendimiento laboral?

	Variables	No.	%		
			Mucho	poco	nada
1	Féminas	10	40%	10%	0%
2	Masculinos	10	30%	10%	10%
	Total	20	70%	20%	10%

Fuente: elaboración propia (2019)

Gráfica No. 10



Fuente: elaboración propia con base a datos de Colegio CETACH No. 2 (2019)

El 40% de las féminas señala que le gustaría mucho aprender a dominar sus emociones, mientras que un 10% señala que le gustaría poco y un 0% nada. Por otro lado, los masculinos el 30% asegura que le gustaría mucho aprender a dominar sus impulsos, un 10% le gustaría poco y un 10% nada.

Resultados de Entrevistas

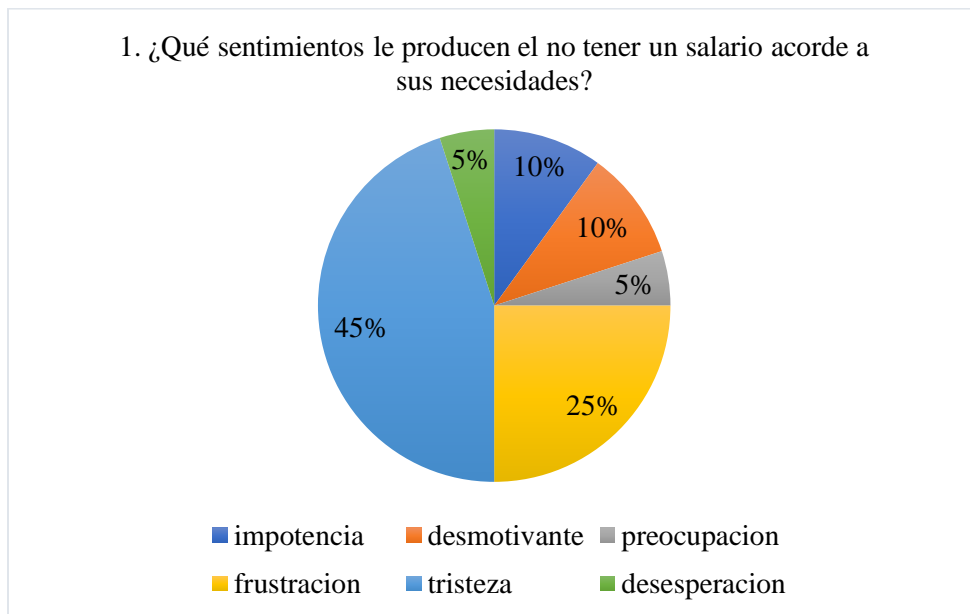
Tabla No. 11

¿Qué sentimientos le producen el no tener un salario acorde a sus necesidades?

	impotencia	desmotivante	preocupación	frustración	tristeza	desesperación	total
1	2	2	1	5	9	1	20
2	10%	10%	5%	25%	45%	5%	100%

Fuente: elaboración propia con base a datos de Colegio CETACH No. 2 (2019)

Gráfica No. 11



Fuente: elaboración propia con base a datos de colegio CETACH No. 2 (2019)

El 45% de las personas entrevistadas expresa que experimenta sentimientos de tristeza al no tener un salario acorde a sus necesidades, Un 25% señala que tiene sentimientos de frustración, El 10% asegura tener sentimientos de impotencia, mientras que el otro 10% desmotivación y un 5% sentimientos de preocupación.

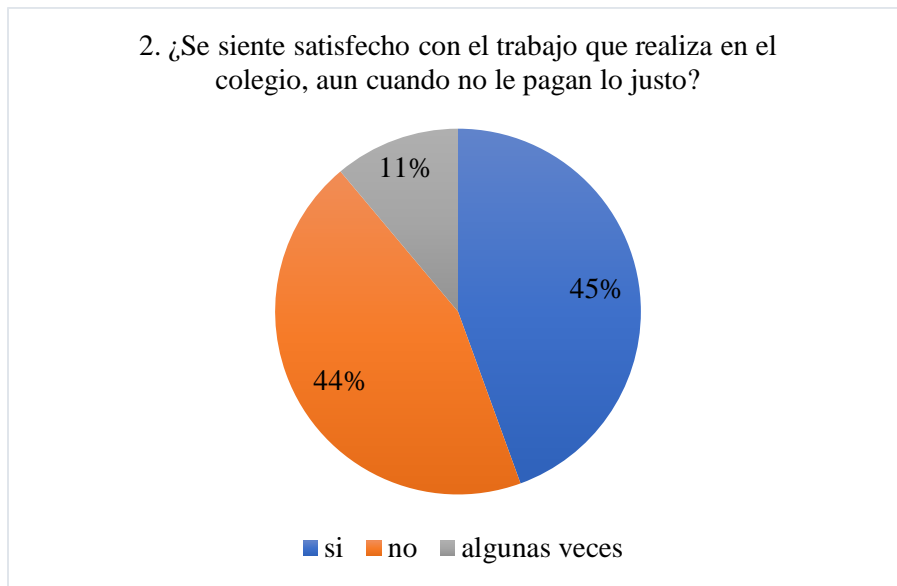
Tabla No. 12

¿Se siente satisfecho con el trabajo que realiza en el colegio, aun cuando no le pagan lo justo?

	si	no	algunas veces	Total
1	12	12	3	20
2	60%	60%	15%	100%

Fuente: elaboración propia (2019)

Gráfica No. 12



Fuente: elaboración propia con base a datos de Colegio CETACH No. 2 (2019)

El 60% de las personas entrevistadas aseguran sentirse satisfechos con el trabajo que realiza aun cuando no le pagan lo justo, por otro lado, un 25% no se siente satisfecho y un 15% algunas veces se siente satisfecho

Tabla No. 13

¿Está usted sano o tiene alguna enfermedad?

	si	Algunas veces enfermo	Total
1	17	3	20
2	85%	15%	100%

Fuente: elaboración propia (2019)

Gráfica No. 13



Fuente: elaboración propia con base a datos de Colegio CETACH No. 2 (2019)

El 85% de las personas entrevistadas manifiesta estar sano de salud física, mientras que un 15% algunas veces está sano.

Tabla No. 14

¿Considera que es justo lo que devenga mensualmente de acuerdo con el trabajo asignado?

	No. Pues quisiera ganar con base a mi desempeño	No. No es justo	Total
1	18	2	20
2	90%	10%	100%

Fuente: elaboración propia (2019)

Gráfica No.14



Fuente: elaboración propia con base a datos de Colegio CETACH No. 2 (2019)

El 90% de las personas entrevistadas considera que no es justo lo que devenga mensualmente de acuerdo con el trabajo asignado, pues quisieran ganar con base a su desempeño, mientras que un 10% expresa que no, porque no es justo.

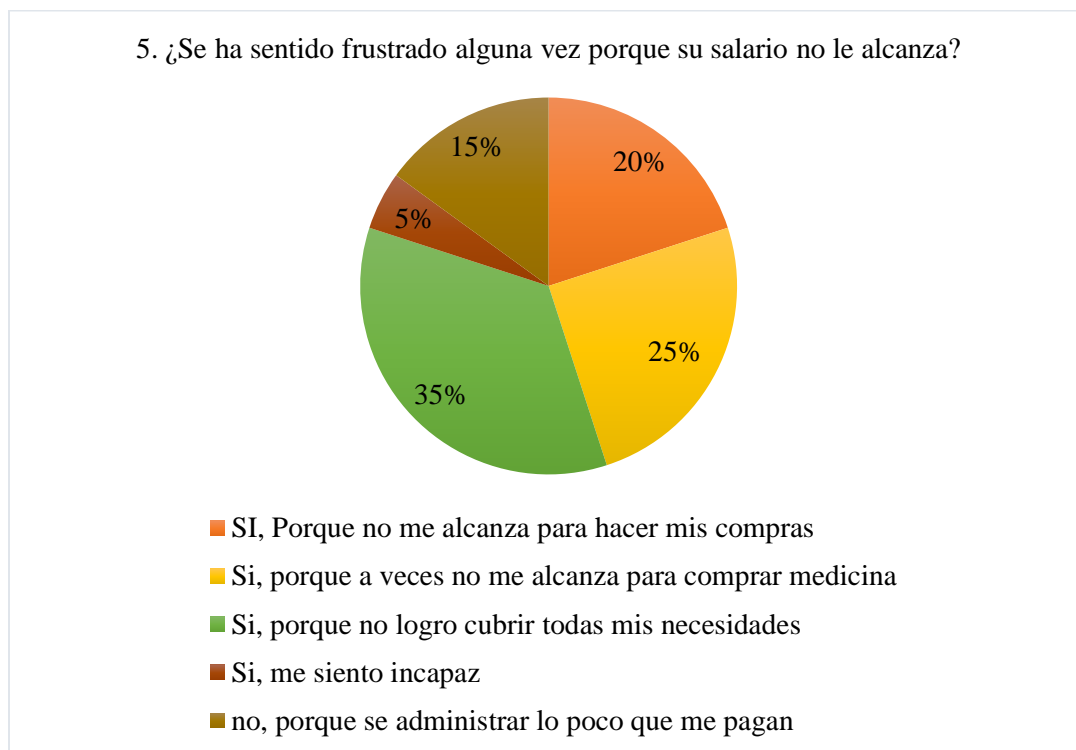
Tabla No. 15

¿Se ha sentido frustrado alguna vez porque su salario no le alcanza?

	SI, Porque no me alcanza para hacer mis compras	Si, porque a veces no me alcanza para comprar medicina	Si, porque no logro cubrir todas mis necesidades	Si, me siento incapaz	no, porque se administrar lo poco que me pagan	Total
1	4	5	7	1	3	20
2	20%	25%	35%	5%	15%	100%

Fuente: elaboración propia (2019)

Gráfica No. 15



Fuente: elaboración propia con base a datos de Colegio CETACH No. 2 (2019)

El 35% de las personas entrevistadas expresa que, SI Se ha sentido frustrado alguna vez porque su salario no le alcanza, porque no logra cubrir todas sus necesidades, un 25% señala que Si se ha sentido frustrado pues no le alcanza para comprar medicina, un 20% se siente frustrado pues no le alcanza para hacer sus compras, un 15% se siente incapaz. Mientras que un 5% no se siente frustrado pues administra lo poco que le pagan.

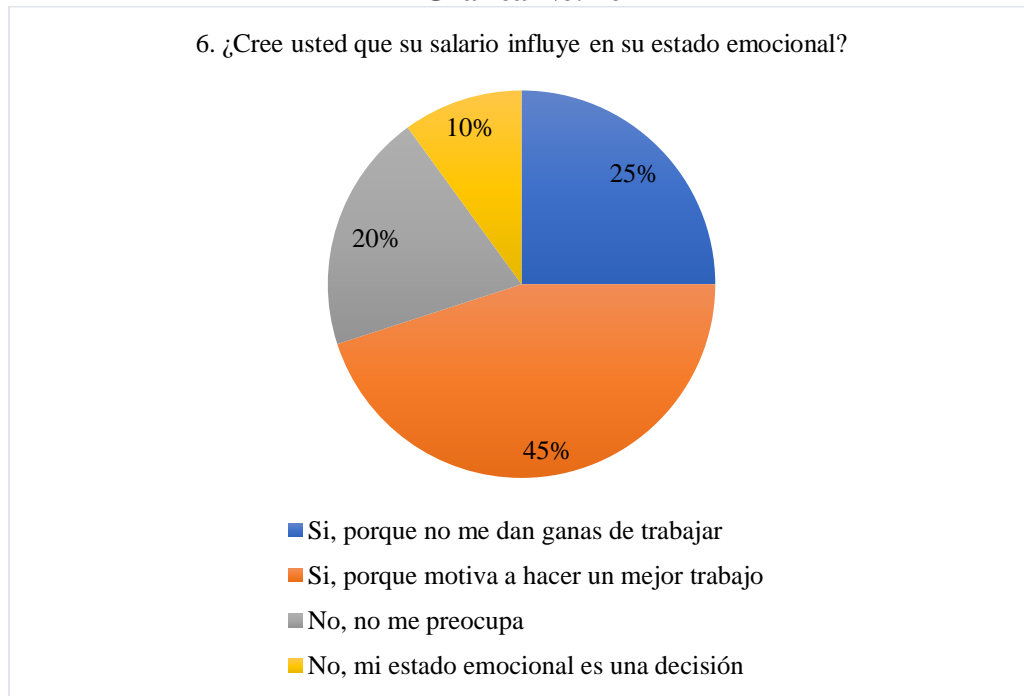
Tabla No. 16

¿Cree usted que su salario influye en su estado emocional?

	Si, porque no me dan ganas de trabajar	Si, porque motiva a hacer un mejor trabajo	No, no me preocupa	No, mi estado emocional es una decisión	Total
1	5	9	4	2	20
2	25%	45%	20%	10%	100%

Fuente: elaboración propia con base a datos de Colegio CETACH No. 2 (2019)

Gráfica No. 16



Fuente: elaboración propia con base a datos de Colegio CETACH No. 2 (2019)

El 45% de las personas entrevistadas creen que su salario incluye en su estado emocional porque los motiva a hacer un mejor trabajo, un 25% cree que con esto le dan ganas de trabajar, por otro lado, un 20% no cree que su salario influya en su estado emocional y un 10% no le afecta su estado emocional pues es una decisión.

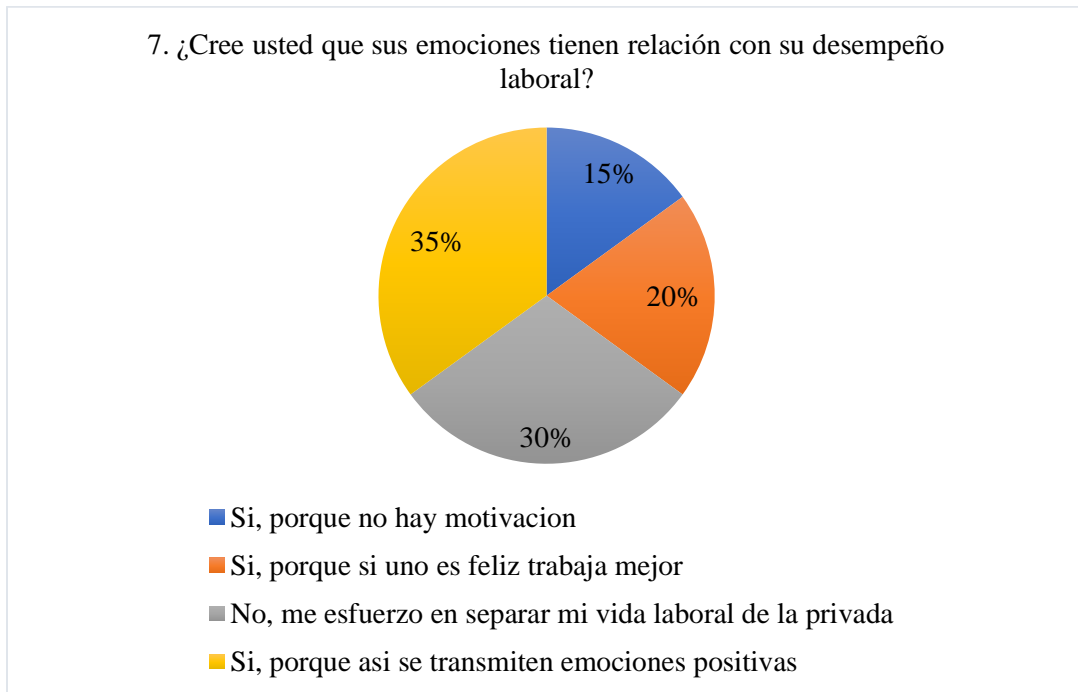
Tabla No. 17

¿Cree usted que sus emociones tienen relación con su desempeño laboral?

	Si, porque no hay motivación	Si, porque si uno es feliz trabaja mejor	No, me esfuerzo en separar mi vida laboral de la privada	Si, porque así se transmiten emociones positivas	Total
1	3	4	6	7	20
2	15%	20%	30%	35%	100%

Fuente: elaboración propia con base a datos de Colegio CETACH No. 2 (2019)

Gráfica No. 17



Fuente: elaboración propia con base a datos de Colegio CETACH No. 2 (2019)

El 35% de las personas entrevistadas creen que, SI tienen relación sus emociones con su desempeño laboral, porque así se transmiten emociones positivas, un 20% cree que si tiene relación sus emociones porque si es feliz trabaja mejor, un 15% cree que si tiene relación sus emociones porque no hay motivación. Mientras que el 30% restante del pastel señala que no tiene relación las emociones con su desempeño porque se esfuerzan en separar su vida laboral

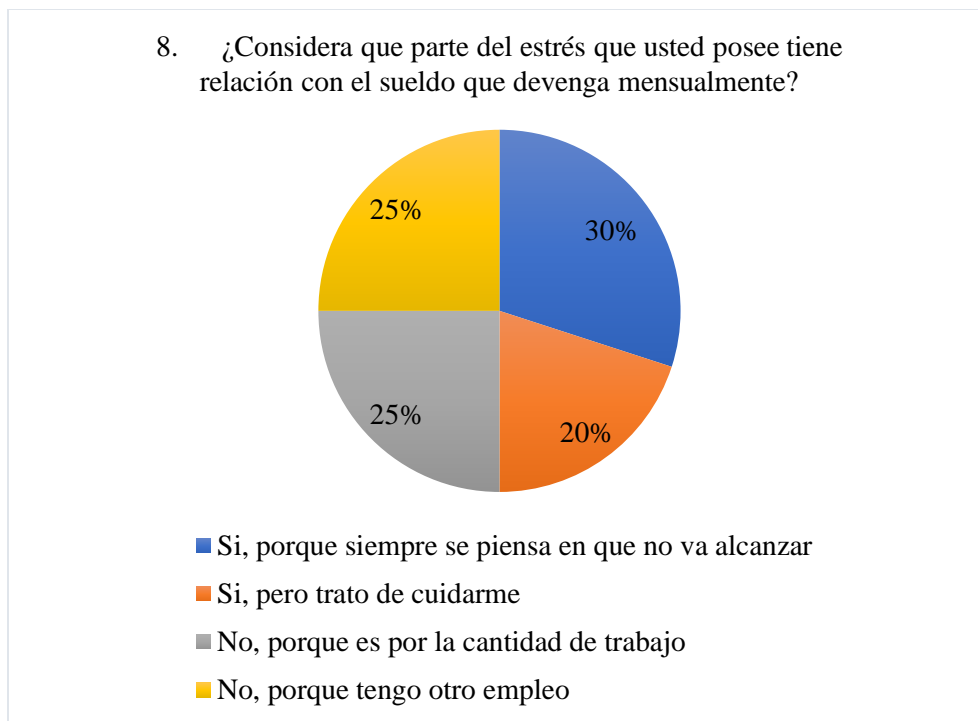
Tabla No. 18

¿Considera que parte del estrés que usted posee tiene relación con el sueldo que devenga mensualmente?

	Si, porque siempre se piensa en que no va a alcanzar	Si, pero trato de cuidarme	No, porque es por la cantidad de trabajo	No, porque tengo otro empleo	Total
1	6	4	5	5	20
2	30%	20%	25%	25%	100%

Fuente: elaboración propia con base a datos de Colegio CETACH No. 2 (2019)

Gráfica No. 18



Fuente: elaboración propia con base a datos de Colegio CETACH No. 2 (2019)

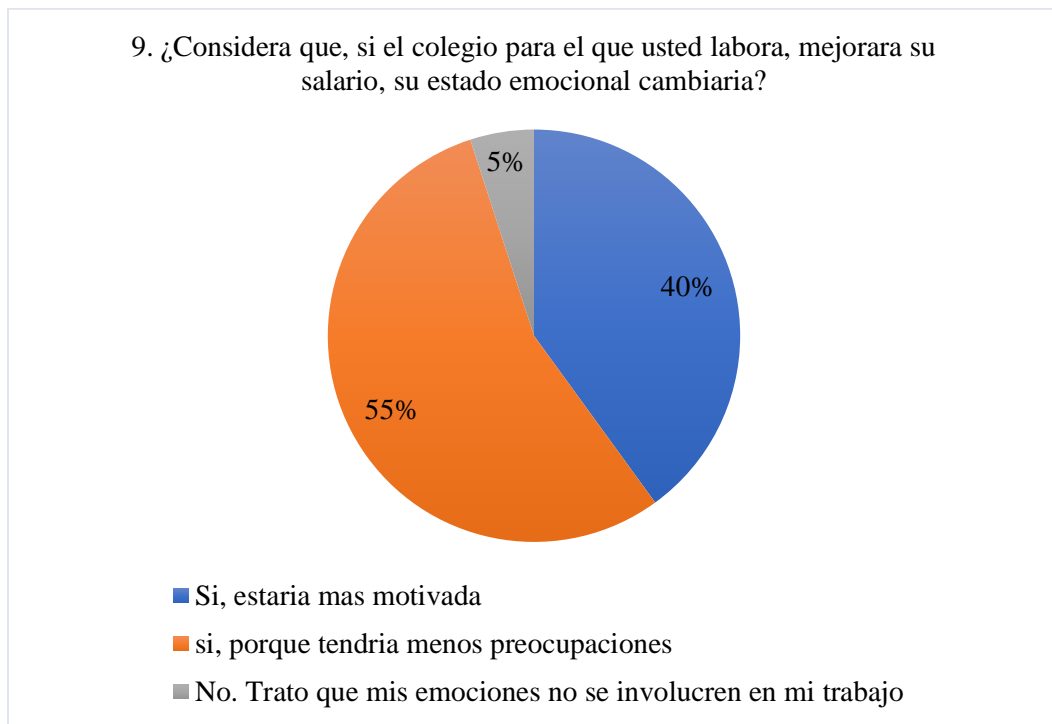
El 30% entrevistado considera que si es parte del estrés que posee tiene relación con el sueldo que devenga mensualmente, porque siempre piensa en que no le va a alcanzar, otro 20% considera que, si tiene relación, pero trata de cuidarse. Y por otro lado un 25% de la población entrevistada considera que no es un motivo de estrés pues posee otro empleo, y un 25% considera que su estrés es por la cantidad de trabajo.

Tabla No. 19
¿Considera que, si el colegio para el que usted labora mejorara su salario, su estado emocional cambiaria?

	Si, estuviese más motivada	sí, porque tendría menos preocupaciones	No. Trato de que mis emociones no se involucren en mi trabajo	Total
1	8	11	1	20
2	40%	55%	5%	100%

Fuente: elaboración propia con base a datos de Colegio CETACH No. 2 (2019)

Gráfica No. 19



Fuente: elaboración propia con base a datos de Colegio CETACH No. 2 (2019)

El 55% de las personas entrevistadas consideran que su estado emocional cambiaria si su salario mejorara, porque tendría menos preocupaciones, así mismo un 40% considera que al mejorarse su estado emocional pues se sentirían más motivados. Sin embargo, un 5% señala que no sería determinante pues considera que trata de que sus emociones no se involucren en su trabajo.

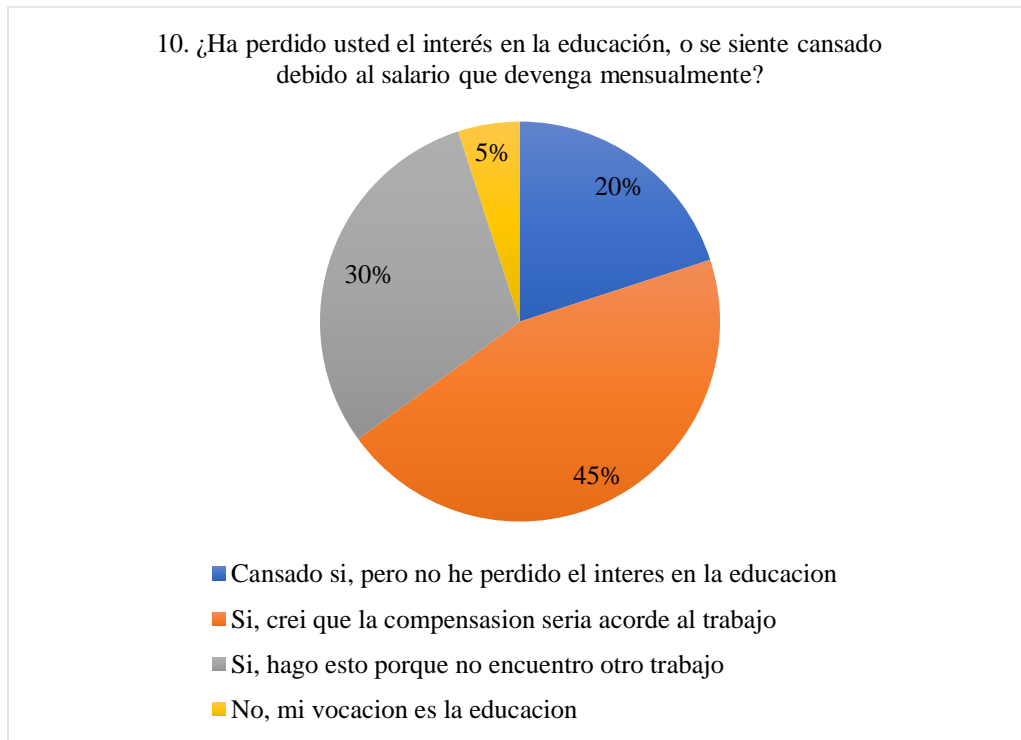
Tabla No. 20

¿Ha perdido usted el interés en la educación, o se siente cansado debido al salario que devenga mensualmente?

	Cansado sí, pero no he perdido el interés en la educación	Si, creí que la compensación sería acorde al trabajo	Si, hago esto porque no encuentro otro trabajo	No, mi vocación es la educación	Total
1	4	9	6	1	20
2	20%	45%	30%	5%	100%

Fuente: elaboración propia (2019)

Gráfica No. 20



Fuente: elaboración propia con base a datos de Colegio CETACH No. 2 (2019)

El 45% de las personas entrevistadas ha perdido el interés en la educación o se siente cansado debido al salario que devenga mensualmente, pues pensó que la compensación sería acorde al trabajo, un 30% también ha perdido el interés, pero continúa porque no ha encontrado otro empleo, un grupo de 20% señala sentirse cansados, pero no han perdido el interés en la educación y un 5% asegura no haber perdido el interés porque la educación es su vocación.

4.2 Discusión de resultados

Saltijeral & Ramos (2015) establecen que:

Los principales estresores laborales en los docentes son; estrés, estrés agudo, síndrome burnout, agotamiento emocional, baja realización personal. Por lo tanto, se ve afectada la salud laboral, mental de los docentes ya que la carga de funciones es alta dañando significativamente el área psicosocial de los docentes. (p.365)

Cuando el área psicosocial se ve afectada en los docentes, tienden a comparar la carga laboral que ejerce versus la remuneración económica que obtiene, analizando quizá que dicho pago no es compatible con todo lo que realiza, derivando así afecciones emocionales que podrían en el peor de los casos desarrollar alguna afección de carácter patológico como una depresión grave. De manera que cuando el área psicosocial se ve afectada se derivan desequilibrios psíquicos los cuales puede ser un factor predisponente para adquirir afecciones emocionales dentro de su área laboral, familiar y social.

Expuesto esto se identifica la problemática de la investigación titulada; desvalorización económica como factor determinante factor predisponente para el desarrollo de afecciones emocionales en docentes de diversificado de un instituto privado de la cabecera departamental de Chimaltenango.

Siendo el objetivo general evaluar cómo la desvalorización económica como factor determinante factor predisponente para el desarrollo de afecciones emocionales en docentes de diversificado de un instituto privado de la cabecera departamental de Chimaltenango, así como describir la desvalorización económica, identificar las principales características emocionales que influyen en los docentes e identificar los factores emocionales que pueden afectar a los docentes. Por lo tanto, durante la investigación realizada se confirma que los docentes si se sienten desvalorizados y al mismo tiempo esto se convierte en un factor predisponente de afecciones emocionales.

Conclusiones

Los docentes de nivel diversificado de un instituto de la cabecera de Chimaltenango se sienten desvalorizados en el ámbito económicamente por parte de las autoridades para las que laboran teniendo también una baja en el aspecto emocional por la baja remuneración que reciben, lo cual repercute de manera negativa en su desenvolvimiento académico y en el conocimiento transmitido a los alumnos.

Una de las características que se demostró como más negativas en el ámbito emocional y que influyen en la personalidad y en el trato de los docentes de nivel diversificado son como la sensación de haber perdido algo importante lo cual provoca una sensación o una decepción, pena, soledad; así misma frustración de lo que conlleva una baja autoestima. Repercutiendo su ambiro laboral, familiar y social.

Ante la ausencia de valoración económica hacia los docentes, estos tienden a utilizar una serie de mecanismos de auto defensas como; ansiedad que es el mayor índice en la rama docente debido a la carga laboral y es absorbida por la interacción con diferentes tipos de adolescentes, los cuales en su mayoría carecen limites en sus valores morales, desencadenando con ello estrés agudo, clasificado como síndrome del quemado, por lo cual lo manifiesta en su estado de ánimo triste, vacío, o irritable acompañado de cambios somáticos y cognitivos.

Recomendaciones

Las autoridades del establecimiento educativo de nivel diversificado deberán analizar el sueldo a pagar a cada docente de acuerdo con su experiencia y capacidad, así como poseer un plan de mejora salarial anual.

Se debe seguir una estrategia en la que la motivación e incentivos económicos son una buena estrategia para mejorar el estado de ánimo en el personal docente, por lo que se recomienda hacer un plan para implementar este tipo de estrategia que le ayuden a superar a los docentes todo tipo de emociones negativas, en el que la empresa sea beneficiada con el rendimiento del docente, disminuyendo así la tristeza, frustración y baja autoestima.

Los factores emocionales que aquejan a los docentes se pueden disminuir con la implementación de un programa de salud mental que incluya recreación, terapia psicológica, entrenamiento en habilidades sociales, educación emocional y entre otras en el que todos los docentes puedan ser partícipes, mejorando así su bienestar psicológico y social, por lo tanto, se puede reducir los síntomas de depresión, ansiedad y estrés, estrés agudo.

Referencias

- Amador Ríos, A. (2018) *Las emociones*. Madrid: Editorial: Asociación Española Contra el Cáncer, Amador de los Ríos
- Asociación Psiquiátrica Americana (2014) *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM-5) (5ª ed.)*. Arlington, VA, Asociación de Psiquiátrica. España: Editorial Médica Panamericana
- Bisquerra, R. (2020). *Concepto de educación emocional ¿Educación emocional?*
Recuperado: <http://www.rafaelbisquerra.com/es/educacion-emocional/concepto-educacion-emocional.html>
- Bolchever, D. (2013) *Los muertos vivientes: La escandalosa verdad de la vida en la oficina*. Madrid: Ediciones: Gestión
- Braco. G. (2019) *Revista nueva la desvalorización en el hombre moderno*. Recuperado de: <https://psicologiaennuevaera.com/2019/04/20/la-desvalorizacion-en-el-hombre-moderno/>
- Cabezas M., Andrade N. & Torres S. (2018) *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Ecuador: Ediciones Shalom
- Calera L, Roel E, Urbeti V, (2010) *La salud laboral en el sector docente*. Madrid: Edita: Ediciones Bomarzo con la colaboración de ISTAS
- Cantón I, Tardif M, (2018). *Identidad profesional docente*. Madrid: Ediciones Narcea
- Darder, P. (2014) *Aprender y educar con bienestar y empatía: la formación emocional del profesorado*. Madrid: Editor: Octaedro

Diccionario de Lengua Española Larousse (2016) Guatemala: Edición especial para librerías
Artemis Edinter

EAE Business School (2018). Recuperado: <https://retos-operaciones-logistica.eae.es/planes-de-carrera-y-sus-beneficios-en-la-empresa/>

Escalera, I. (2014) *Las instituciones educativas y su cultura: Prácticas y creencias construidas a través del tiempo*. Madrid: Ediciones: Narcea

Eumed, enciclopedia virtual (2019) Recuperado: http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/enfoque_cualitativo.html

Flamarinque Zarategui L, D'Oliveira-Martins M, (2013). *Emociones y estilos de vida. Radiografía de nuestro tiempo*. Madrid: Editor: Biblioteca nueva

Goleman, D. (1995) *Inteligencia Emocional*. New York, Editorial Kairós

Guerrero, R. (2009) *Comportamiento organizacional*. Atlacomulco, México: Editorial Pearson

Hernández Barraza, V. (2017). *Las competencias emocionales del docente y su desempeño profesional*. Universidad Oparin. Alternativas en psicología. Recuperado: <http://www.alternativas.me/attachments/article/147/06%20%20Las%20competencias%20emocionales%20del%20docente.pdf>

Hernández Sampieri, R. (2010) *Metodología de la Investigación*. México D.F: Editorial: MC Grall Hill.

Instituto Nacional de Estadística de Guatemala. (2019, 08 Mayo) Recuperado: <https://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2019/04/08/20190408122914Nyto5KpgXeUsKGoT4SpRknBumA8etDe4.pdf>

Martínez, G. (2019). *Los docentes tienen una alta propensión a sufrir trastornos de ansiedad*. Recuperado: <https://www.ceeta.org/2015/06/08/los-docentes-tienen-una-alta-propension-a-sufrir-trastornos-de-ansiedad/>

Marchesi Ullastres A. & Diaz Fouz T. (2020) *Las Emociones y los valores del profesorado*. Madrid: Editor: SM (Santa María)

Ministerio de trabajo y prevención Social (2020) *Código de trabajo Guatemala*. Recuperado de: <https://www.mintrabajo.gob.gt/>

Ministerio de Trabajo y Prevención Social. *Ley de salario mínimo en Guatemala*. (2019). Recuperado: <https://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/dgt/salario-minimo>

Ministerio de Educación de Guatemala (2019). *Perfil Docente*. Recuperado de: <https://www.mineduc.gob.gt/>

Nicuesa M. Definición ABC, *tu diccionario hecho fácil*. (2015, abril). Recuperado: <https://www.definicionabc.com/social/desvalorizacion.php>

Organización Mundial de la Salud (OMS), *serie Protección de la salud de los trabajadores*. Recuperado de: https://www.who.int/occupational_health/publications/harassment/es/

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (s.f). *Proyecto regional de educación para américa latina y el caribe (Prelac)*. Recuperado de: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000137293>

- Piqueras, A. (2018) *Las sociedades de las personas sin valor*. Castelló, España: Editor El Viejo Topo
- Pucheu, J. (2014) *Desarrollo y eficacia organizacional*. Chile: Editor: Universidad Católica de Chile
- PROMONET COMUNICACIONES S.L. *Gestión Organizacional*, Revista digital (2019)
Recuperado: <https://www.gestion.org/desarrollar-plan-carrera/>
- Quezada, N. (2010) *Metodología de la investigación*. Lima Perú: Editorial: Macro E.I.R.L.
- Real Academia Española RAE. (2019, 12 junio). Recuperado: <https://dle.rae.es/?id=bJq3zsu>
- Rizvi F, Lingard B, (2013) *Políticas educativas en un mundo globalizado*. Madrid: Editor: Ediciones Morata S.L.
- Rubio Sánchez, T. (2016) *Recursos humanos: dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Barcelona, España Editor: Octaedro.
- Sánchez Carlessi H, Reyes Romero K, & Mejía Sáenz K. (2018) *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Perú: Editor: Universidad Ricardo Palma.
- Saltijeral M. & Ramos, L. Revista Salud Mental. *Estresores laborales en docentes de secundaria*. Recuperado: <file:///C:/Users/Bri/Downloads/1695-2239-1-PB.pdf>
- Superintendencia de Bancos de Guatemala, C.A. (2019) Recuperado: <https://www.sib.gob.gt/web/sib/educacion-financiera/ABC-de-Educacion-Financiera>

Anexos

Anexo 1

Tabla de variables

Nombre completo: Brigitte Aliksa Marroquín Castillo

Título de la tesis: Desvalorización económica como factor predisponente para el desarrollo de afecciones emocionales en docentes de diversificado de un Instituto privado de la cabecera departamental de Chimaltenango

Licenciatura en: Psicología Clínica y Consejería Social

Problemática	Variable de Estudio (Tema por investigar)	Subtemas de la variable de estudio	Pregunta de investigación	Objetivo General	Objetivos específicos	Sujetos de estudio
Desvalorización económica Falta de plan de carrera dentro de la institución Factores emocionales en personal docente Bajo salario Falta de reconocimiento en el trabajo	Desvalorización económica como factor predisponente para el desarrollo de afecciones emocionales en docentes de diversificado	1. Desvalorización económica 2. Características emocionales en docentes de nivel diversificado 3. Desarrollo de afecciones emocionales	¿Cómo la desvalorización económica puede ser un factor predisponente para el desarrollo de afecciones emocionales en docentes de diversificado de un instituto privado de la cabecera departamental de Chimaltenango?	Evaluar la desvalorización económica como factor predisponente para el desarrollo de afecciones emocionales en docentes de diversificado de un Instituto privado de la cabecera Departamental de Chimaltenango	1. Describir la desvalorización económica de los docentes 2. Identificar las principales características emocionales que influyen en los docentes de nivel diversificado 3. Identificar las diferentes afecciones emocionales que desarrollan los docentes a causa de los factores laborales	Personal docente de un Instituto privado de la cabecera Departamental de Chimaltenango

Fuente: Elaboración propia (2019)

Anexos 2

Instrumentos aplicados a la muestra



Universidad Panamericana
Facultad de Humanidades
Psicología Clínica y Consejería Social

Tesis de Licenciatura: **Desvalorización económica como factor determinante en el desarrollo de patologías emocionales en docentes de diversificado de un Instituto privado de la cabecera Departamental de Chimaltenango.**

Brigette Alikxa Marroquín Castillo

Entrevista a docentes

Datos generales

Fecha: _____ Edad: _____ Sexo: _____

Objetivo: Describir la desvalorización económica de los docentes.

Instrucciones Generales. Responda brevemente las preguntas que se le harán por el entrevistador.

1. ¿Qué sentimientos le producen el no tener un salario acorde a sus necesidades?

2. ¿Se siente satisfecho con el trabajo que realiza en el colegio, aun cuando no le pagan lo justo?

3. ¿Está usted sano o tiene alguna enfermedad?

4. ¿Considera que es justo lo que devenga mensualmente de acuerdo con el trabajo asignado?

5. ¿Se ha sentido frustrado alguna vez porque su salario no le alcanza?
Si, ¿de qué manera?

No, ¿Por qué?

6. ¿cree usted que su salario influye en su estado emocional?
Si, ¿de qué manera?

No, ¿Por qué?

7. ¿Cree usted que sus emociones tienen relación con su desempeño laboral?
Si, ¿de qué manera?

No, ¿Por qué?

8. ¿Considera que parte del estrés que usted posee tiene relación con el sueldo que devenga mensualmente?
Si, ¿por qué?

No, ¿Por qué?

9. ¿Considera que, si el colegio para el que usted labora mejorara su salario, su estado emocional cambiaría?

Si, ¿de qué manera?

No. ¿por qué?

10. ¿Ha perdido usted el interés en la educación, o se siente cansado debido al salario que devenga mensualmente??

Si, ¿Por qué?

No, ¿Por qué?

Entrevista realizada por: Brigette Aliksa Marroquín Castillo

