

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL

"CORRELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE VOCACIÓN HACIA LA ENSEÑANZA Y EL DESEMPEÑO LABORAL, EN UN GRUPO DE DOCENTES DE UN COLEGIO PRIVADO DE LA CIUDAD DE GUATEMALA."

TESIS DE GRADO

BARBARA CRYSTAL RIVERA PÉREZ
CARNET 11746-13

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, ENERO DE 2018
CAMPUS CENTRAL

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL

**"CORRELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE VOCACIÓN HACIA LA ENSEÑANZA Y EL DESEMPEÑO
LABORAL, EN UN GRUPO DE DOCENTES DE UN COLEGIO PRIVADO DE LA CIUDAD DE
GUATEMALA."**

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
HUMANIDADES

POR
BARBARA CRYSTAL RIVERA PÉREZ

PREVIO A CONFERÍRSELE
EL TÍTULO DE PSICÓLOGA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL EN EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADA

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, ENERO DE 2018
CAMPUS CENTRAL

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. MARCO TULIO MARTINEZ SALAZAR, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES

DECANO: MGTR. HÉCTOR ANTONIO ESTRELLA LÓPEZ, S. J.
VICEDECANO: DR. JUAN PABLO ESCOBAR GALO
SECRETARIA: MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

LIC. ANDREA MARROQUIN CABRERA

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

MGTR. JULIO ANTONIO CARTAGENA WILHELM

Guatemala, diciembre de 2017

Señores
Consejo Facultad de Humanidades
Presente

Estimados señores:

Por este medio certifico que he revisado el trabajo de tesis de la alumna **Barbara Crystal Rivera Pérez, carné 1174613**, titulado "**Correlación entre nivel de vocación hacia la enseñanza y el desempeño laboral, en un grupo de docentes de un colegio privado de la ciudad de Guatemala**"

A mi criterio dicha tesis cumple con los requisitos de la Universidad Rafael Landívar, por lo que solicito se le asigne un revisor.

Atentamente,



Licda. Andrea Marroquín Cabrera

Docente 21636



Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante BARBARA CRYSTAL RIVERA PÉREZ, Carnet 11746-13 en la carrera LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL, del Campus Central, que consta en el Acta No. 0559-2018 de fecha 5 de enero de 2018, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

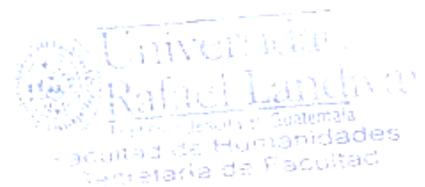
"CORRELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE VOCACIÓN HACIA LA ENSEÑANZA Y EL DESEMPEÑO LABORAL, EN UN GRUPO DE DOCENTES DE UN COLEGIO PRIVADO DE LA CIUDAD DE GUATEMALA."

Previo a conferírsele el título de PSICÓLOGA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL en el grado académico de LICENCIADA.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 8 días del mes de enero del año 2018.

Irene Ruiz Godoy

**MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY, SECRETARIA
HUMANIDADES
Universidad Rafael Landívar**



ÍNDICE

CONTENIDO	PÁGINA
I. INTRODUCCIÓN	1
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	36
2.1 Objetivo general	37
2.2 Objetivos específicos	37
2.3 Variables de investigación	38
2.4 Alcances y límites	40
2.5 Aporte	40
III. MÉTODO	42
3.1 Sujetos	42
3.2 Instrumentos	43
3.3 Procedimiento	46
3.4 Tipo de investigación, diseño y metodología estadística	47
IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	49
4.1 Resultados descriptivos	50
4.2 Resultados comparativos	54
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	62
VI. CONCLUSIONES	68
VII. RECOMENDACIONES	70
VIII. REFERENCIAS	71
ANEXOS	80

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación, de tipo descriptiva correlacional, fue establecer si existía relación entre vocación hacia la enseñanza y desempeño laboral en docentes de un colegio privado en la ciudad de Guatemala. La muestra fue conformada por 25 sujetos de ambos sexos, comprendidos entre las edades de 18 a 50 años.

Los instrumentos utilizados, fueron Cuestionario Vocación de Enseñanza del Educador el cual consta de ocho objetivos específicos determinan el nivel de vocación que poseen los sujetos evaluados, así también el Cuestionario Desempeño Laboral del Educador que a través de sus seis indicadores establece el nivel de desempeño laboral del docente.

Los resultados obtenidos en esta investigación dieron a conocer la relación que tiene la vocación hacia la enseñanza y el desempeño laboral y asimismo la importancia que tienen algunos objetivos específicos sobre las variables. Al momento de realizar la correlación entre ambas variables se concluye que sí existe relación entre los dos elementos de estudio vocación hacia la enseñanza y desempeño laboral, ya que la correlación lineal estadística fue de $R= 0.8$, lo que corresponde a una correlación positiva alta.

Se recomendó utilizar los resultados obtenidos para reforzar los niveles de desempeño laboral y realizar una evaluación para medir el nivel de vocación de enseñanza en el periodo de contratación. También se dieron algunas recomendación para la implementación de nuevas prácticas para mantener motivado al personal de la institución.

I. INTRODUCCIÓN

La educación es una de las herramientas más importantes que toda persona necesita para ampliar sus habilidades y destrezas en este mundo competitivo, este factor se debe tomar como pilar fundamental para tener calidad de vida y oportunidades de desarrollo económico y profesional. Países como Guatemala, que se encuentra en vías de desarrollo; el educar a la población es un tema que no tiene prioridad de inversión por parte del gobierno y en su mayoría, los estudiantes pierden interés por distintos factores, uno de ellos se encuentra acompañado de su deseo de superación y motivación por salir adelante; puesto que en este país los niños y jóvenes tienen muchas dificultades para estudiar ya que en algunos departamentos las escuelas públicas son escasas y para la mayoría de estudiantes llegar a ellas es sinónimo de un extenso trayecto o de caminar varios kilómetros con el estómago vacío o sin agua para hidratarse y optan por salir a trabajar. Estudios indican que el desayuno es la comida más importante del día en la etapa de crecimiento del niño y para que su metabolismo le ayude a crear defensas contra enfermedades y sea más saludable, pero la realidad de la población en países con extrema pobreza, es un hogar donde hay de 4 o 5 hermanos y sus padres ganando menos de \$1 al día y por lo que, costear un desayuno saludable es casi imposible para él o para ninguno de los integrantes de la misma, cómo puede rendir en sus estudios en esta situación, a esto se llama deseo de supervivencia más no de superación. Las escuelas públicas tienen el beneficio de otorgarles una refacción a los niños que contiene un vaso de atol y una galleta, y es por esto que muchos de ellos asisten a clases para tener como mínimo ese alimento

del día puesto que algunos niños al terminar la jornada educativa ayudan a sus padres a trabajar.

En relación con lo anterior existe una detonante a la que tampoco se tiene mayor interés por parte del Gobierno y los ciudadanos; la importancia que tienen los educadores en la vida de los estudiantes, la manera en cómo ellos se sienten identificados con el maestro y por su calidad de enseñanza. Muchos educadores han dedicado algunos años a aprender para enseñar y con este criterio comparten sus conocimientos con amor, dedicación y entrega a su profesión y los estudiantes crean un vínculo, maestro estudiante, que facilita el aprendizaje del niño y su desarrollo en la materia, otros en cambio no cuentan con esta vocación y como resultado de ello los estudiantes tienen una mala experiencia, como dificultades al aprender y no logran obtener la educación deseada. Un educador debe crear un compromiso consigo mismo para buscar que sus enseñanzas vayan encaminadas en valores, hábitos, resolución de problemas, razonamiento crítico y desarrollo para el estudiante a futuro; crear seres competentes con base en una educación de calidad. El desempeño laboral del educador se mide por varios indicadores los cuales van relacionados en cuánto y cómo han aprendido los estudiantes, qué métodos se tomaron para impartir un tema, qué porcentaje de alumnos logra ganar el curso y por qué la otra cifra no ha obtenido buenos resultados, también evalúa factores externos como su relación con los estudiantes y su grupo de trabajo o de cómo se siente identificado con la empresa e institución.

Por lo anterior expuesto, en la investigación se pretende determinar si existe correlación estadísticamente significativa entre el nivel de vocación hacia la enseñanza y el desempeño laboral en un grupo de docentes de una institución privada de la ciudad de Guatemala.

El siguiente estudio es respaldado por una serie de investigaciones nacionales y extranjeras relacionadas al factor educación, estudiantes y docentes en conjunto con su desempeño laboral.

Para iniciar con el tema se mencionará a Tánchez (2004) quien dio a conocer en su tesis, la importancia de la orientación vocacional para la elección de una profesión y quien utilizó una muestra poblacional de 160 estudiantes de cuarto magisterio de varias instituciones educativas del departamento de Huehuetenango, Guatemala y quienes fueron instrumento principal en la encuesta. El resultado encontrado es que algunas instituciones no cuentan con la Orientación Vocacional adecuada y esto es un factor negativo en la elección de carrera en el nivel diversificado. El autor mencionado recomienda que la orientación vocacional se imparta a los alumnos desde los niveles medios o básicos para que ellos cuenten con la información necesaria para saber elegir bien los estudios superiores acorde a sus capacidades y habilidades.

Iniciando con la conceptualización a lo anterior expuesto, León (2011) realizó una tesis de tipo descriptiva comparativa en una institución educativa ubicada en Guatemala y con el objetivo principal de medir el desgaste laboral entre un grupo de docentes del nivel primario y secundario, con el propósito de definir qué grupo es más

propenso a desarrollar “Síndrome de Quemarse en el Trabajo” para el cual evaluó por medio del test diseñado por (CEST) y es un cuestionario para la Evaluación de este síndrome y en el que utilizó 58 sujetos de los niveles arriba mencionados y dividiendo la muestra por niveles, para comparar el nivel de incidencia de los mismos. Los resultados de esta investigación, concluyen que el desgaste psíquico es un factor que sobresale en la muestra del nivel primario según la escala de medición, por otro lado los maestros de este grupo también pueden desarrollar síndrome de Burnout por los problemas que presentan diariamente con los alumnos y los padres de familia. Para culminar se recomendó a la institución dar a conocer los síntomas, riesgos o las consecuencias que tiende a desarrollar esta enfermedad con el propósito de que se tomen medidas y cuidados para el maestro o aplicar técnicas de auto-cuidado para prevenir el desarrollo del mismo. También dio como recomendación el implementar nuevos programas para prevención de este síndrome, auto-control, cuidado personal y fortalecimiento de la cultura de la institución

Asimismo García (2012) dio a conocer un artículo donde se le dio énfasis al amor por la enseñanza y las emociones que esto provoca en los estudiantes; una identificación e influencia a la cultura de enseñar, inculcar, imitar y que, permanecer en el recuerdo de los mismos. Formulando la pregunta ¿Cómo formar maestros inolvidables? Y en respuesta a esta interrogante, hace mención a algunos maestros y ejemplifica la manera de educar y la facilitación que el educando tenía al recibirla. Por lo cual el artículo concluye que un maestro es eficaz no por la cantidad de dinero que recibe por prestar el servicio, sino por el valor y la calidad de su formación conjunto con las herramientas de apoyo que recibe para impartir su cátedra.

Además, Ixcamparic (2012) realizó una tesis de tipo descriptiva con el fin de realizar una investigación con el objetivo de ver, cómo incide la vocación del docente en el aprendizaje efectivo y utilizó una muestra de 10 docentes y 3 personas administrativas a quienes impartieron dos instrumentos llamados criterios de observación y encuestas, que ayudaron a la facilitación y al cumplimiento del objetivo. Esta se realizó en un municipio de Sololá, en el instituto Mixto Oxlajuj No'j Nahualá y que dio como resultado que vocación profesional del maestro, incide positivamente en el aprendizaje del educando. Por lo cual Ixcamparic recomienda el ejercicio profesional del mismo con un acompañamiento de valores y didáctica en el que también propone a la institución, la formación del catedrático por medio de capacitaciones, talleres y círculos de calidad; buscando mantener la relación de vocación hacia la enseñanza.

Asimismo, Aguilar (2017) realizó una investigación de tipo cuantitativa con diseño descriptivo y que tuvo como objetivo, medir los niveles de inteligencias múltiples predominantes en los estudiantes del primer año de la carrera de Psicología Clínica en una universidad privada en el departamento de Quetzaltenango. La investigación se trabajó con 35 sujetos encontrando como sobresalientes algunas inteligencias múltiples para crear una mejor asertividad y una comunicación adecuada: el respeto a sí mismo y hacia los demás, la comunicación positiva, transmitir felicidad y confianza al realizar lo que hace.

Tomando como base la conceptualización de desempeño laboral se tomó a Alvarez (2008) quien realizó una tesis de tipo descriptiva y utilizando la estadística tipo muestreo por la cantidad poblacional evaluada, sobre la determinación de niveles de ansiedad y cómo afecta este factor en el desempeño laboral. La investigación se hizo

con un grupo de mujeres operarias, solteras y casadas de una maquila ubicada en el municipio de Mixco, en la ciudad de Guatemala. Se utilizó una muestra de 169 mujeres con diferentes niveles de escolaridad. Y para la evaluación de la presente se utilizó el instrumento escala de Lickert la cual fue elaborada por Álvarez en la cual englobó los reactivos, trabajo en esparcimiento y la familia. Los resultados obtenidos de esta investigación muestran que no hay diferencia estadística significativa entre las madres casadas o las solteras en cuanto a sus niveles de ansiedad, obteniendo como resultado un nivel promedio de este síndrome en ambos casos y entre las recomendaciones del estudio pretendió crear un programa y estudio que ayuden a disminuir los niveles de ansiedad en una persona.

Continuando con Meléndez (2011), quien realizó una tesis con un modelo descriptivo correlacional para determinar los niveles de autoestima y responsabilidad en el desempeño laboral en un grupo de mensajeros de una empresa dedicada a repartir la correspondencia y que se encuentra ubicada en la ciudad de Guatemala. La muestra poblacional de esta investigación fue de 164 mensajeros de ambos sexos que oscilan entre las edades de 18 a 63 años, y que tiene más de un año de estar laborando en esta área. El instrumento fue un test de elaboración de Meléndez que mide autoestima y los datos del desempeño con el coeficiente R de Pearson con el programa estadístico SPSS, los cuales dieron como resultado, que sí existe correlación entre el autoestima y la responsabilidad en el desempeño de los mensajeros. Se dio como recomendación a la empresa la implementación a talleres de autoestima y cursos de desarrollo humano para los empleados así como también talleres para la

concientización de los valores como la responsabilidad y la toma de conciencia del tiempo.

Por su parte, Mejía (2012) realizó una tesis tipo descriptiva en el departamento de Quetzaltenango, con el objetivo de determinar la importancia de realizar una evaluación de desempeño basada en competencias laborales. El grupo objetivo fueron agentes del servicio telefónico de cualquier edad y la cual se evaluó por medio de una encuesta diseñada por el autor y que dio como resultado un indicador positivo para los agentes, puesto que, la evaluación del desempeño basada en competencias brinda mejoras en las herramientas para el mejoramiento de las habilidades del agente y mantener una actitud positiva.

El trabajo siempre genera factores que afectan positiva o negativamente al trabajador y más cuando el trabajo es operario o de mucha carga física y mental, para esto se describe a Ortiz (2013), quien realizó una investigación de carácter cualitativo y dio a conocer la percepción por parte de un grupo de repartidores de comida rápida de restaurantes en la ciudad de Guatemala, con respecto a los índices que afectan el desempeño de los mismos y encontrando como principal precursor el estrés laboral. Para este estudio se utilizó una muestra de 15 personas entre las edades de 18 a 40 años, el instrumento que se trabajó es una entrevista semi-estructurada, elaborada por Ortiz y quien dio a conocer las diferentes percepciones de los sujetos en cuanto a su puesto laboral. Entre los resultados se menciona que, el estrés laboral también surge del núcleo del hogar, por el gasto personal y familiar que se requiere, dando como recomendación el realizar un presupuesto mensual de gastos que se perciben para que las familias tengan un mejor manejo de sus finanzas. Asimismo esto se relaciona con

(Fontana, 1992) quien indica que el trabajo excesivo tiene mucha presión negativa sobre el desempeño de los trabajadores y se ve reflejado en los sujetos que trabajan los días festivos o descansos nacionales; en horarios poco favorables por lo que también se recomendó buscar actividades de integración de grupo y ayuda mutua recalcando el dinamismo para manejar el estrés correctamente.

Asimismo, Vázquez (2016) realizó una tesis doctoral donde su objetivo principal es hablar del desempeño en el trabajo como felicidad en el mismo, en la investigación da a conocer una propuesta de gestión orientada a incrementar los niveles de felicidad en el trabajo por el cual propone varios factores externos que pueden incrementar la satisfacción laboral, se busca la relación de los componentes afectivos y cognitivos en el desempeño laboral, analizando con esto su estabilidad en el trabajo.

Siguiendo el mismo orden de ideas Cáceres (2017) presentó una tesis comparativa con el objetivo de presentar la eficacia en la toma de decisiones de un programa de coaching empresarial en el desempeño de los jefes y supervisores de una empresa farmacéutica. Se trabajó con una muestra poblacional de 25 candidatos de ambos sexos mediante la evaluación de un instrumento diseñado por Mérida (2014), comprendido por 15 ítems que miden las variables, el cual se aplicó antes y después del programa. Los resultados arrojaron que existe diferencia estadísticamente significativa en el desempeño del jefe, según la herramienta utilizada, quedando como promedio antes de la capacitación el 63% considerado como medio para observar mejoras y alcanzar el rendimiento de 90.85% colocándolo como Alto. Se dio como recomendación a la empresa utilizar el coaching como herramienta fundamental en la administración y teniendo esta como base para el buen desempeño de los mandos

medios para que ellos cuenten con materiales que faciliten la instrucción y el liderazgo para lograr en sus subordinados eficacia, eficiencia y productividad laboral.

Tal como se evidencia en las investigaciones y artículos citados en la ciudad de Guatemala es necesaria la orientación vocacional para desempeñarse bien en un puesto y tener un buen desempeño laboral.

A nivel internacional en países como España, Chile y México también se han realizado investigaciones buscando la relación que tiene la vocación de enseñanza y el desempeño laboral como se muestra a continuación:

Larrosa (2010) publicó en una revista electrónica un artículo sobre la investigación de la vocación docente contra la profesión docente en las organizaciones educativas de Formación del Profesorado en la Universidad de Alicante en España. Para este artículo se utilizó el sentido de la vocación y profesión docente en el seno de las organizaciones educativas, se partió del análisis de los elementos que han influido y se encuentran influyendo en la situación profesional del profesorado a la tradición, las transformaciones sociales, los avances de la investigación y las necesidades de los maestros. También explica que la enseñanza se encuentra dirigida como objetivo principal a la educación y esta debe ser en pequeños grupos y que formarán a los futuros gobernantes del país, estas siempre están vinculadas a creencias religiosas, ideologías, políticas sociales y económicas. Se puede presumir que la vocación se une con la eficacia del docente y muestra un tipo de vida ejemplar de moralidad y es por ello que menciona, el enseñar es una obra de misericordia y esta se encuentra vinculada con tender la mano a otro.

Arratia (2010) habla de los procesos de precarización de los docentes respecto a las transformaciones de los docentes, es la constatación de que las reformas educativas de los últimos años han llevado una serie de exigencias profesionales en los docentes, sin la adecuación necesaria de las condiciones materiales de trabajo (Oliverira, Goncalves y Melo, 2004:188). Asegura que los docentes deben acoplarse a la sociedad y a diversas expectativas de los distintos roles, lo cual han generado deterioro en los docentes y su desempeño en busca de un puesto directivo.

Flores (2009) dio a conocer un artículo en la Revista de Investigación Educativa de la Universidad de Sevilla en España, llamado; Las Características del Profesorado y desempeño docente en las aulas con alumnos de bajo nivel socioeconómico, por lo cual se utilizó una muestra de 1073 docentes participantes del programa Teaching and Learning International Survey 2013; en el cual se toman variables de comportamiento y prácticas docentes para la enseñanza. Los resultados de este permiten conocer que los catedráticos cuentan con baja satisfacción laboral porque en su desempeño realizan más tiempo en la práctica disciplinaria, y con menor frecuencia, se encargan de tareas individuales y brindan el seguimiento de trabajo al alumno. Flores concluye en el artículo, líneas de actuación para potenciar o incrementar la mejora del aprendizaje en los estudiantes de bajo nivel socioeconómico.

Un artículo realizado por Ávila (2013) en Puebla México tiene como objetivo, dar a conocer la subjetividad laboral y evaluación del desempeño docente en educación especial. El artículo muestra la subjetividad de los docentes frente a las políticas del EDD y por el cual plantea, el problema de la construcción de elementos subjetivos del maestro ante la relación con su participación en la educación especial. Se concluye

que, entre los elementos constitutivos de subjetividad laboral más consistentemente encontrados están, los profesores expresan satisfacción por el trabajo y manifiestan un compromiso voluntario ante este tipo de vocación de enseñanza del “ser” profesor de educación especial. Se identifican con un “ser” docente diferente, con un quehacer distinto del catedrático frente al grupo, mostrando elementos que distinguen al mismo. También, avalan los procesos de evaluación específicamente CM, depositando en la aprobación de exámenes y ascenso de niveles de carga emotiva y social, independiente de las compensaciones económicas que esto conlleva.

En el mismo orden de ideas, se toma un artículo de investigación de México por Martínez, Gómez, Hernández, Sánchez (2016) quienes dieron énfasis a la evaluación del desempeño docente en la especialización de Medicina Familiar puesto que en ese país no cuentan con un estándar de evaluación en esa área, lo que reduce la posibilidad de identificación de prácticas adecuadas y mejora en el reconocimiento. Para esta investigación se utilizaron 734 residentes anónimos por medio de la confiabilidad de EDD del docente en general y aceptable para los temas impartidos, llegando a la conclusión de que los catedráticos de la especialización de Medicina cuentan con un desempeño favorable según la opinión de los residentes.

Luego de haber tomado una serie de estudios, investigaciones y artículos relacionados al desempeño y la vocación de enseñanza, cabe mencionar el peso que tiene la satisfacción laboral para un buen funcionamiento de la educación y de los docentes, mencionados por autores nacionales como en las investigaciones extranjeras. La educación y la docencia es un tema que engloba todos los factores hacia la

enseñanza y por lo que es importante tener estrategias concretas para una enseñanza significativa.

En el factor educación es importante mencionar que los individuos deben sentir identificación en el aprendizaje y en la forma en cómo se les enseña, para tener un desarrollo significativo en el desempeño y la vocación de enseñanza. Es por eso que los estudios nacionales y extranjeros mencionados con anterioridad, se han expuesto para dar referencia a las variables que se van a profundizar a continuación por medio de autores que dieron a conocer su opinión y han realizado publicaciones acerca de las mismas.

Para iniciar se hablará del proceso que tiene un docente al notar su vocación por la enseñanza.

Desarrollo humano

Papalia, Feldman y Mortorell (2012) dan a conocer el desarrollo del ser humano por medio de varias etapas, a esto se le llama procesos del cambio y estabilidad durante el ciclo vital en el mismo. Se dice que desde el momento de la concepción un ser vivo inicia un proceso de cambio que dura toda la vida. Una célula se convierte en una persona que vive, respira, camina, habla, etc.

Existen 8 etapas del desarrollo humano que inician con:

- Prenatal iniciando en el nacimiento donde ocurre el mayor crecimiento físico de la vida y el desarrollo a las capacidades de aprender, recordar y responder a la estimulación sensorial.

- Infancia, se encuentra estrechamente vinculada con la anterior hasta los tres años, se operan todos los sentidos y sistemas del cuerpo. Crecimiento físico y desarrollo de las destrezas motrices, también la resolución de problemas al segundo año y uso del lenguaje.
- Niñez temprana, este periodo inicia de los tres a los seis años, donde aparece la lateralidad; mejora la coordinación motora gruesa y fina como también la fuerza. Asimismo, inicia el razonamiento egocéntrico, pero aumenta la comprensión desde el punto de vista de los demás. Se consolida la memoria y el lenguaje y la inteligencia se hace mas predecible, cabe mencionar que comienza la experiencia preescolar o primaria.
- Niñez media, esta inicia a los seis años y culmina a los once. Disminuye el egocentrismo, inicia el pensamiento lógico y concreto, se incrementa la memoria y el lenguaje, el niño comienza a revelar necesidades educativas y sus destrezas especiales.
- Adolescencia, una de las etapas más difícil de transcurrir, iniciando a los once años y culminado a los veinte. Crecimiento físico y otros cambios rápidos y profundos, se presenta la madurez reproductiva. Se desarrolla la capacidad del pensamiento abstracto y el razonamiento científico y la educación se enfoca en la preparación para la universidad o el trabajo.
- Adulthood media, este periodo es de los cuarenta años hasta los sesenta, puede iniciarse un deterioro lento de las capacidades sensoriales, así como de la salud, el vigor y la resistencia. En el transcurso de sus habilidades mentales llegan formar su máximo desarrollo; se eleva la competencia y capacidad práctica para

resolver problemas. Se alcanza el éxito profesional y su poder de generar ganancias, esta es la cúspide otros en cambio experimentan agotamiento y cambio de profesión.

- Adulthood tardía, esta inicia a los sesenta y cinco años en adelante, la mayoría de las personas son sanas y activas, aunque en general disminuyen la salud y las capacidades físicas, las personas están mentalmente alerta, también desarrollan estrategias más flexibles para enfrentar las pérdidas personales y la inmanencia a la muerte.

Aprendizaje

Beltrán y Bueno (1995) hacen la pregunta: ¿La educación es como un arte o una ciencia? En el libro, se menciona que todo el mundo sabe algo sobre enseñanza puesto que todos los padres enseñan a sus hijos cosas positivas y cosas negativas, aprendizaje para la vida y para su desarrollo durante los primeros años. Los adultos se enseñan entre sí, desde su creación, hasta experiencias de vida entre una multitud de cosas. Es por eso que en el argumento mencionan que todo el mundo ha aprendido y se encuentra en constante aprendizaje. También mencionan que la psicología de la educación y la concepción de la enseñanza son procesos naturales por lo cual, muchas veces las personas o los profesores que han tenido un aprendizaje significativo, muestran habilidades innatas para educar, organizar, planificar y desarrollar el aprendizaje de los estudiantes.

Continuando con Beltrán y Bueno (1995), la psicología de la educación se interesa especialmente en los procesos y las influencias que tienen en el aprendizaje,

indican que los profesores representan dos tipos de ciencias; la psicología y la educación, por lo cual la psicología es la ciencia de la conducta humana y en ella pueden haber modificaciones, y predecir fenómenos en la misma. Los psicólogos se encuentran muy interesados en la inteligencia y en los procesos cognitivos por cómo se aprende o cómo los estudiantes crean enlaces de amaestramiento significativo, también como ellos aprenden a analizar para resolver problemas y retienen conceptos y los almacenan en la memoria para utilizarlo cuando lo necesitan. También la psicología suministra conocimientos en la mayor parte de los aspectos de la práctica educativa que ofrece ideas importantes sobre el aprendizaje escolar y las influencias que tiene el aprendizaje en los acontecimientos que se producen en la familia, los negocios, la industria y la comunidad.

El mundo va evolucionado cada vez más en cuanto a modelos de aprendizaje. Para esto se mencionará a Carranza (2013), quien cita a Schunk (1997), y define el modelo de aprender como un cambio y la modificación de conocimientos, habilidades, estrategias, creencias, cultura, actitudes y de conductas que se van desarrollando desde los primeros años de vida.

También Carranza cita a Shuell (1986), quien conceptualiza el aprendizaje como un giro perturbante de la conducta o en la capacidad de conducirse de diferentes maneras, como resultado de la práctica o de otras formas de experiencia. Siguiendo con los estilos de aprendizaje, Villalobos (2003) conceptualiza el aprendizaje como un conjunto de preferencias y aptitudes que coincidan con las vías y formas en las que perciben y organizan los estímulos, por parte de los individuos.

Para dar énfasis al proceso de aprendizaje al que se encuentra sujeto el ser humano, es necesario establecer la diferencia entre la Pedagogía y Androgogía, ambas ciencias de la educación según De Mattos (1993) habla que la Pedagogía es la ciencia de la educación que va dirigida a los niños y proviene de las palabras paidos= niños y ego, águein=dirección, como también conceptualiza a la Androgogía como el aprendizaje en adultos. Sin embargo, no es hasta la década de los sesenta que se utiliza este concepto con cierta frecuencia tanto en Europa como en América del Norte, para referirse específicamente a los métodos, técnicas, fines y en general, a todo el currículum diseñado para llevar a cabo la educación integral en la población adulta.

Pedagogía

Suárez (2008) habla de la medición y la visión positiva del conflicto en el aula, resaltando la importancia que tiene el ámbito escolar, de la gestión del conflicto en forma positiva desde la pedagogía, para la convivencia y la comunicación efectiva. La Pedagogía según Suárez dice que es una ciencia enfocada en la educación y la enseñanza como un fenómeno sociocultural específicamente humano, esta ciencia se encuentra enfocada en la etapa de la niñez específicamente en la educación y vela por la metodología y procesos de la misma. Cabe mencionar que, el estudio de la pedagogía será capaz de hacer que los niños aprendan a relacionarse entre otros y crear lasos sentimentales y de comunicación con el docente.

Andragogía

Valdez (2016) conceptualiza a la andragogía como un proceso continuo de excelencia, conlleva la misión final de proveer un mejor nivel de vida personal y laboral en el participante. Este tipo de educación se evidencia en capacitaciones puesto que el aprendizaje va enfocado en las habilidades ya aprendidas, los elementos que tiene la memoria para recodar, la tecnología y la información adquirida.

Por su lado Estrada (2004) cita a Nafin (1992) en la evolución de la Androgogía conceptualizando su epistemología griega que significa Amerar= adulto y Angos= conductor de la enseñanza, indicando con ello el término que designa al estudio y aplicación de la educación de los adultos.

Educación

Para entender la palabra educación se cita a Kelly (1982) que conceptualiza el término “educación”, esta se deriva de la palabra latina “educare”, que significa “criar, nutrir, proteger, enseñar”. También puede haberse derivado “educare”, cuyo significado es “extraer” o “hacer salir”. Pero los escritores modernos han asignado muchos y muy diversos significados al término. Se ha descrito como “proceso de adaptación”. También habla del término como desarrollo de la eficiencia social, como re-elaboración progresiva del medio ambiente, como formación de hábitos, modo de vida o proceso de cambio, desarrollo de la personalidad y modificación de tendencias psicológicas.

Continuando con Kelly define a la educación como aquella forma de la actividad social por medio de la cual, y bajo la dirección de mentes maduras siguiendo con la utilización de medios adecuados, los poderes morales, intelectuales y físicos del ser

humano inmaduro, se desarrollan de tal manera que lo preparan para el cumplimiento de su función sobre la tierra y el logro de su destino eterno.

En el mismo orden de ideas Medina et.al (2011), hablan de la creatividad y los procesos educativos. Argumentando que no se puede negar la existencia de los genios y que estos seres son extraños ejemplares que se encuentran en todas las sociedades y desde los inicios de la historia. El genio se dice que tiene la habilidad innata de crear cosas, con esto se conceptualiza a todo ser humano con un genio innato creado por lo impensable. Sin embargo los autores coinciden en que esta habilidad no debe dejarse al azar o en intervención espontánea de lo cognitivo en los individuos; esta debe ser educada o capacitada para que pueda desarrollarse. El ejercicio de cualquier actividad tiene una enseñanza específica previa o bien ya se tiene conocimiento o percepción de la solución al problema.

Asimismo, Martínez (2016), argumenta que la educación, en la actualidad a nivel mundial, ha sufrido cambios y transformaciones, por lo que no se alejan de esta realidad las universidades que desarrollan los procesos de formación humana en el ámbito profesional y cultural. Estas instituciones deben adecuarse a este nuevo paradigma de exigencia respecto a la competitividad y vigencia de los conocimientos cuando los estudiantes culminan sus estudios, para que esto les ayude a enfrentar con éxito los desafíos del presente y los dilemas que tiene la sociedad del futuro.

Vocación de enseñanza

Al hablar de la educación se entiende como un propósito formativo que viene ligado de un docente que ayuda, enseña y educa pero para esto debe existir un factor clave que es la vocación de enseñanza.

Medina et.al. (2011), argumentan que el profesor se encuentra encaminado en la posesión de conocimientos para la enseñanza transmisora y la educación, evidencia por otra parte el sistema académico que a su vez los alumnos obtienen para orientar su creatividad y crear en ellos el hábito de aprender a aprender; ellos coinciden en que la enseñanza y aprendizaje contruidos y orientados a la creación de nuevas ideas y resolución de problemas demuestran al sujeto mejor calidad académica y procesos cognitivos superiores sobre otros.

Asimismo, Gasalla 2011 (citado por Barrale y Díaz ,2014) entiende al docente y al estudiante como sujetos que se encuentran en constante formación, devenir y conocimiento. Dentro de su contexto, ella deduce que también son sujetos modificables, en su práctica de aprendizaje y tienen la tarea de reflexión constante; conformada en acciones de ética y valores culturales en relación al desempeño del mismo y la responsabilidad del rol docente.

En el mismo orden de ideas Zavalloni (s/f) argumenta que la importancia del método educativo adoptado se encuentra relacionado con el ambiente y este ayuda a la vocación por varias razones: convence, ayuda en la formación general por ser un método razonable, no constrictivo; descubre las necesidades del interior y es una clara valoración del testimonio del amor a la enseñanza encaminado a la perfección.

Continuando con Zavalloni (s/f), habla de la notable importancia que tiene la eficacia de la acción educativa para el criterio de adoptar métodos de formación a las características personales de los candidatos. De esto resulta, cómo hace notar un docente y en su preparación, se debe valorar el esfuerzo personal, infundiendo siempre la confianza y favoreciendo el convencimiento en el obrar.

Corcorán (1977), expone el criterio de los jóvenes para dar a conocer, a “su educador ideal”, los cuales argumentan que valoran las cualidades del docente, admiran sus derechos y la luz para formar la inteligencia, así también la fuerza para formar la voluntad, la manera como se comportan con naturalidad apoyándose del material didáctico, siempre cuentan con la iniciativa para ayudar a los estudiantes aunque se tengan limitantes, ellos manifiestan que son sujetos entregados a crear vínculos con sus semejantes y tienen cualidades ejemplares. La vida emotiva de un docente en relación con su conducta humana, va a depender de los reflejos y sus manifestaciones más o menos patológicas sobre la elección vocacional.

Continuando con Corcorán, habla del equilibrio psíquico y la vocación con la conducta del hombre en relación con los elementos favorables o de desorden. Las personas equilibradas no son aquellas que carecen de patologías; son aquellos individuos que tanto su unidad interior como en su comportamiento externo, han encontrado un modo de convivencia, al compensar sus tendencias no favorables. Los catedráticos no deben ser seres perfectos, o docentes sin problemas, sin embargo su inconsciente los motiva a dejar todo atrás antes de iniciar su clase puesto que muchas veces los estudiantes encuentran en el docente apoyo y comprensión ante sus

problemas o su forma de pensar; reciben consejo e ideas para buscar rumbos de beneficio; un docente es la manifestación raramente de un amigo hacia los estudiantes.

Motivación

Por otro lado, la vocación va de la mano con la motivación y el deseo de hacer las cosas bien por el simple hecho de sentir satisfacción al realizar cualquier tarea, es por eso que Bont (1963), argumenta que la elección de la vocación, como toda decisión profesional, pueden distinguirse diversas fases, que por lo demás no son siempre determinables en la práctica:

- a) La preparación
- b) El descubrimiento y elección efectiva
- c) La adaptación a la profesión
- d) Un crecimiento interior en el estado profesional
- e) El abandono de las condiciones de trabajo

Bont asegura que el éxito de una elección profesional, inicia con la motivación ya que juega un papel fundamental, es decir, los factores de condicionantes o que determina la elección; lo que hace más sencillo el trayecto de la segunda o tercera fase y así hasta sentir la necesidad de llegar a la cuarta.

Continuando con Bont y la elección a la vocación menciona que el hombre tiene numerosos motivos para escoger una determinada profesión:

- a) La preferencia final por elegir su profesión

- b) Distinción importante en discriminar todas las profesiones y no la más importante
- c) Los factores conscientes e inconscientes
- d) La autenticidad y la no autenticidad

En el mismo orden de ideas Medina et. al. (2011), describe la pirámide de Maslow centrada en conductas problemáticas y en el aprendizaje desde un ser pasivo y sin tener mucho deseo de influir en el entorno más de lo que influyen los demás. También toma la pirámide como una manera de aprendizaje pasivo y de autonomía, en el deseo de ser profesional y su desarrollo innato al auto realizarse. Como humanista, argumenta que las personas tienen un deseo de superación y persiguen su objetivo de manera autónoma si este se encuentra en un ambiente propicio, sin embargo los diferentes objetivos que se persiguen en cada momento dependen de necesidades. Para aspirar a las metas de autorrealización, deben de cubrirse las necesidades principales como la alimentación, la seguridad, entre otros.

De acuerdo con Chiavenato (2009), la motivación son necesidades y estas aparecen cuando surge un desequilibrio fisiológico o psicológico; también estas se conceptualizan como variables intrínsecas.

Siguiendo con la misma línea de ideas, Chiavenato también argumenta que las organizaciones humanas se crean con el objetivo de realizar tareas específicas, esto incluye a las compañías, los ejércitos, las escuelas, los hospitales, las iglesias y las prisiones, pero excluye a las tribus, las clases, los grupos de amigos y familias. También se caracteriza al conjunto de relaciones sociales estables, deliberadamente

creadas con la interacción explícita de alcanzar objetivos o metas. Así, la organización en una unidad social en la que las personas tienen relaciones estables y estas no necesariamente se encuentran frente a frente.

A continuación se darán a conocer los factores que tiene el desempeño laboral en una persona.

Inicios del trabajo

Por otro lado, Morsy (1980), argumenta que la educación y el trabajo tienen un gran acercamiento y sufren atracción sobre los jóvenes en la enseñanza general, en contraposición con las de carácter técnico y profesional. Una y otra vez se debe tener planes y formulaciones políticas que los países en desarrollo, se necesita más trabajadores técnicos especializados y menos administrativos.

Abraham Maslow ha hecho más por modificar el concepto de la naturaleza y las posibilidades humanas que cualquier otro psicólogo estadounidense en los últimos 50 años. Su influencia, tanto directa como indirecta, sigue extendiéndose, especialmente en las áreas de la salud, la educación y la teoría administrativa, así como en la vida personal y social de millones de estadounidenses. (Leonard, 1983, p. 326)

Por otra parte, Achilli (s/f), citada por Leliwa (2014), entiende la práctica docente como un proceso determinado en configuración de sujetos enseñantes y conceptualiza la habilidad docente más que un “acto de enseñar”, en la práctica de un formador que dependerá mucho de su pedagogía, sus actividades, las tareas que emplean el ejercicio de lo aprendido y sus responsabilidades; como planificar, pasar notas, tener

participación en proyectos institucionales, y las armas escolares para dar a conocer su necesidad de enseñar y formar profesionales de éxito.

En el mismo orden de ideas, se le llama a la práctica profesional docente como un “rol” adquirido, pero esto a qué se refiere. Leliwa (2014), desarrolla este término que proviene de la palabra rollo y que está relacionado con una máscara, o con un personaje que emplea un papel específico con un argumento previo o un modelo de actuaciones que se debe interpretar, pudiendo llegar a escenificar varios personajes en una misma escena. El docente muchas veces debe trabajar como formador, consejero, apoyo, corrección, disciplina y dependiendo de su amor por enseñar como un amigo al que se puede acudir cuando el estudiante necesite ayuda en esos ámbitos.

De la misma manera, Barrale y Díaz (2014), hablan del derecho que tiene el docente a un lugar libre de hostilidad, un espacio de convivencia tranquilo, optimista y alegre para que este no pierda la alegría de enseñar, puesto que con la ausencia del mismo, el valor pierde credibilidad, respeto por sí mismo y sufre de niveles de autoestima baja y merma en la seguridad que debe tener para emplear bien su papel.

Por otro lado en el libro Comportamiento Organizacional argumenta “el concepto de organización como un conjunto de personas que actúan juntas y dividen las actividades en forma adecuada para alcanzar un propósito común. Las organizaciones son instrumentos sociales que permiten a muchas personas combinar sus esfuerzos y logran juntas objetivos en común que serían inalcanzables en forma individual. Forman un sistema cooperativo racional, es decir, las personas deciden apoyarse mutuamente para alcanzar metas comunes. Esta lógica permite conjugar e integrar

esfuerzos individuales y grupales para producir resultados más amplios. De ahí la importancia de las personas y los grupos en el comportamiento organizacional". Chiavenato (p.24).

Por su lado en un artículo de la Universidad del Sevilla (2015), comenta sobre una tesis doctoral de las profesoras Munduate y Arenas, del departamento de Psicología Social de la Universidad del Sevilla, la experiencia laboral que tienen las personas LGB en el contexto laboral y cómo se desempeñan ante un grupo de trabajo que los abuchea con preguntas acerca de su vida privada, actividades; tiempo libre en el trabajo y aceptación de sí mismo sobre su orientación sexual. En la investigación se busca crear en los supervisores o fuerzas mayores de trabajo, el aludir estos temas y tener alternativas para no forzar a los individuos a revelar asuntos personales puesto que la insistencia del mismo provoca un clima opuesto al requerido para el desempeño de los trabajadores y el de toda la empresa.

Siguiendo con Chiavenato (2009) conceptualiza el término motivación como un factor de desempeño y que está vinculado con las necesidades, incentivos, anhelos, deseos, motivos etc. Esta palabra proviene del latín moveré, que significa moverse. Las organizaciones tienen distintas maneras de argumentar este término pues algunos autores se centralizan en factores que estimulen y dirigen acciones de las personas. Algunos otros señalan esto como una mente por trazar y otros afirmar que es una manera de utilizar la psicología inversa para lograr objetivos y fundamentar ideas. La motivación es un proceso psicológico básico que comienza con la deficiencia fisiológica y la necesidad de llenar un vacío e impulsa un comportamiento o una conducta para comprender o alcanzar completar esa necesidad. La motivación no se puede visualizar

mas es un constructo hipotético que sirve para comprender el comportamiento del ser humano.

Algunos conceptos de motivación pueden ser:

- La interpretación de teorías y el resaltar el aspecto de la motivación.
- El concepto motivación está íntimamente relacionado con el comportamiento y el desempeño de la persona.
- La motivación de los individuos involucra metas y objetivos.
- Las diferencias fisiológicas, psicológicas y ambientales entre las personas son factores importantes para explicar la motivación.

Desempeño laboral

De la misma manera Chumacero, Mardones, Paredes (2016), realizaron un artículo basado en la investigación, argumentando el efecto positivo que tiene enseñar a los estudiantes las competencias o ser profesionales competitivos para tener un mejor desempeño laboral. En la mayoría de las industrias ha sido cuestionado este tema en el sector educativo. Los padres tienen parte fundamental en la elección de los centros educativos en donde inscriben a sus hijos, en relación con la medición de competencias y el desempeño de la escuela puesto que al evidenciar la hipótesis de esta investigación se pudo constatar que las competencias tienen efectos positivos y significativamente económicos en el desempeño de los docentes en las instituciones.

Asimismo, Aguirre (2000) define el desempeño laboral como un procedimiento estructural sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos,

comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de absentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado, y así podrá mejorar su rendimiento futuro. Por otro lado, alude que mediante su análisis se puede conocer el nivel de desempeño del empleado y las causas del mismo.

Según Chiavenato (2009) el desempeño laboral es el alcance de los resultados esperados sobre las atribuciones y tareas asignadas en el descriptor del puesto por parte del trabajador, durante el período de tiempo determinado y establecido por la empresa, en donde la persona manifiesta y desarrolla las competencias necesarias para alcanzar los resultados sobre las atribuciones y tareas asignadas en el descriptor de puesto correspondiente.

Por su parte, Medina et.al. (2011) menciona que el desempeño laboral son aquellas acciones observadas en los colaboradores que apoyan a lograr o afectar los objetivos de la organización y que puedan ser medidos en las competencias de cada persona como también su nivel de contribuir a la empresa. También agrega, que la definición de desempeño se completa con la descripción de lo que se espera de cada colaborador, por la cual la orientación va a ir hacia el desempeño efectivo. El desempeño laboral según lo observado es el resultado de las tareas cotidianas de un puesto de trabajo, asignadas por un descriptor de puesto previamente establecido, no solo en resultados tangibles, sino actitudes y acciones ante situaciones de toma de decisiones.

Factores que influyen en el desempeño laboral

Cáceres (2017), cita a “Todaro y Godoy (2007) ellos proponen que para que se ofrezca una excelente atención al cliente, las compañías de servicio deberían tomar en cuenta los elementos que tienen directa relación e incidencia en el desempeño laboral, tales como la satisfacción laboral, temas de autoestima, capacidad de trabajo en equipo, y la capacitación constante.”

Asimismo, Cáceres (2017), habla sobre la satisfacción laboral y la denomina de esta manera al conjunto de aspectos positivos o negativos, y que el trabajador sabe distinguir, y es de esta manera como se manifiesta en su entorno laboral. La misma se relaciona directamente al tipo de puesto y las personas que se ven involucradas como: equipo de trabajo, supervisores, estructura organizacional, entre otros. La satisfacción laboral son las actitudes y acciones que se ven reflejadas en el resultado de trabajo del empleado.

Autoestima

En el mismo orden de ideas, Cáceres (2017), comparte su significado de autoestima, como la necesidad de cambiar situaciones de la organización y de igual forma en el deseo de ser reconocido en su equipo de trabajo. La palabra tiene un papel importante en una empresa puesto que las personas pueden demostrar sus habilidades y destrezas; dejarse notar ante los demás también argumenta que, “este elemento es determinante y es útil para superar posibles frustraciones o depresiones, ya que al momento de no ser superadas las actitudes de vulnerabilidad y sentimientos negativos estos son reflejados en cada toma de decisiones. Por este motivo se necesita estar

seguros de sí mismos y saber cuáles son las capacidades propias, además demuestra flexibilidad ante situaciones adversas; por tal motivo se necesita un balance emocional, ya que mientras más estable se encuentre una persona, mejor será la personalidad para alcanzar el éxito laboral”.

Para Sierra (2015) en la actualidad el desempeño laboral ha trascendido de manera importante, ya que es uno de los pilares fundamentales para mantener al personal de trabajo en un crecimiento constante. Mantener un desempeño consecuente es realizar de forma eficiente las funciones del puesto de trabajo, con el objetivo de que todo el personal logre alcanzar las metas propuestas por la empresa, de esta forma se mantiene un crecimiento laboral continuumante. Asimismo, argumenta que el desempeño laboral “es un concepto integrador del conjunto de comportamientos y resultados obtenidos por un colaborador en un determinado periodo de tiempo”. Según Chiavenato (2009) es el comportamiento individual del ser humano que ocupa un determinado puesto de trabajo, ya que este es situacional y depende de una persona a otra por los diferentes factores y condicionantes que influyen en el comportamiento del individuo. Es muy importante mencionar que el desempeño laboral es el esfuerzo personal, depende de habilidades y capacidades del ser humano, así también de la percepción del papel que desempeñará dentro de la empresa.

Calito (2017) cita a Robbins y Judge (2013) “expresan que en la antigüedad, casi todas las empresas, solamente evaluaban la manera en que los colaboradores realizaban las tareas incluidas en la descripción de puestos de trabajo, pero todo ello quedo atrás ya que en la actualidad las organizaciones, con una mínima jerarquía y con mayor orientación en el servicio, requieren de más información. Diferentes

investigadores reconocen los tipos principales de conductas que son tres e influyen en el desempeño laboral”

Asimismo Calito (2017), también cita a Ruiz y Vanga (2008) “en la revista venezolana los valores éticos son fundamentales dentro de una organización, ya que mediante ello se puede distinguir o determinar el comportamiento de un integrante, en este caso de un colaborador, pues de ello dependen las creencias y actitudes del individuo para determinar cómo es su desempeño laboral en cada una de sus funciones de trabajo. Cabe mencionar que los comportamientos del ser humano pueden ser positivos o negativos esto se debe al pilar de valores que cada uno tenga cimentado en la vida cotidiana”.

Castillo (2017), menciona al desempeño laboral al considerar el efecto del clima organizacional sobre las actitudes y comportamientos que conducirán a un tipo de desempeño “Dentro de la gestión de Recursos Humanos uno de los componentes fundamentales es el desempeño laboral a través de él están orientadas a ser más eficientes para obtener mejores estrategias y facilitar la acción innovadora de dirección y liderazgo, esto permite a las empresas estar listos para posibles problemas o cambios en el entorno y continuar como organizaciones competitivas que integran planes de acción”.

Chiang (2010) explica que el desempeño laboral es el efecto del clima organizacional sobre las actitudes y comportamientos que conducirán a otro tipo de ejecución y en las percepciones que forman los individuos de su ambiente de trabajo juegan un papel importante en la manera que está estructurada la tarea. Robbins

(2004), explica que la teoría de la expectativa está llena de percepciones muy relevantes, ya que depende de cómo el colaborador percibe el resultado del esfuerzo que él realiza y esto puede motivar o desmotivar al mismo.

En el mismo orden de ideas Castillo (2017), habla de los incentivos laborales que motivan intrínsecamente a los trabajadores, esto se encuentra ligado a las recompensas y reconocimiento que la empresa le dé a su colaborador por lo tanto los gerentes deben estar siempre enterados de los logros alcanzados por el personal que tiene bajo a su cargo y así las personas notarán que son importantes para la organización y con esa acción se sentirán satisfechos.

Evaluación del desempeño

Díaz (2016), cita a Mondy y Noé (2005) definen al ED como “un sistema formal de revisión y evaluación del desempeño laboral individual o de equipos. Aunque en la mayoría de empresas el enfoque se centra en el empleado individual. Evalúa los logros e inicia planes de desarrollo, metas y objetivos.” (p. 254)

Continuando con la evaluación del desempeño Díaz (2016), argumenta que para que la organización tenga éxito en el mercado laboral, esta debe de mantenerse a la vanguardia con las últimas herramientas tecnológicas y de mejora continua. Esta labor cae sobre los departamentos de Recursos Humanos y las jefaturas, debido a que son los encargados de gestionar los procesos organizacionales que determinarán cómo es el desempeño del colaborador, equipos de trabajo y el de la misma empresa. El éxito de la evaluación del desempeño depende meramente de las funciones de recursos humanos tales como: la planeación estratégica, reclutamiento y selección, programa de capacitación, planes de carrera y finalmente su programa de remuneración. Por tanto la

evaluación del desempeño debe de ser considerada como un proceso continuo y no como un evento periódico.

Por otro lado, Valera (2010) expresa que la evaluación del desempeño consiste en evaluar a un colaborador tomando en cuenta su desempeño presente y pasado juntamente con las normas establecidas al inicio. Asimismo este proceso implica que el departamento de Recursos Humanos se encargue de estas acciones.

Alles (2010) argumenta el análisis del desempeño laboral o de la gestión de una persona, en un instrumento para dirigir y supervisar al personal. Entre los principales objetivos se puede señalar el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, la mejora permanente de los resultados de la organización y el aprovechamiento adecuado de los recursos humanos, también indica que el esfuerzo laboral va encaminado con el mejoramiento de sus objetivos, y metas trazadas y que, por lo general van de la mano de una entrevista de evaluación del desempeño.

Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006) explican que la evaluación del desempeño debe centrarse en el esfuerzo de la labor en el puesto de trabajo y no en quien lo ocupa. Sin embargo, debe existir cierto cuidado en la valoración de los siguientes tres comportamientos relevantes de dicho proceso:

- Deficiencia: Cuando la evaluación no abarca todos los aspectos relacionados al puesto.
- Contaminación: En contraste con la deficiencia; en esta se toman en cuenta aspectos ajenos al puesto de trabajo.

- Distorsión: Se le da atención a actividades secundarias como las principales al momento de llevar a cabo la evaluación.

En el mismo orden de ideas se menciona la evaluación 360° descrita por Alles (2010) la cual está descrita como:

La evaluación de 360 grados, también es conocida como una evaluación integral, es una herramienta cada vez más utilizada por diferentes empresas. Los principales usos que se le dá a la evaluación de 360 grados son las siguientes:

- Medir el desempeño del personal
- Medir las competencias
- Diseñar programas de desarrollo / compensación

Alles (2010), dice que, la evaluación de 360 grados, pretende dar a los empleados una perspectiva de su desempeño lo más adecuadamente posible, al obtener aportes desde todos los ángulos; jefes, compañeros, subordinados y clientes internos. El propósito de aplicar la evaluación de 360 grados, es darle al empleado la retroalimentación necesaria para tomar las medidas para mejorar su desempeño, su comportamiento o ambos y de igual forma dar a la gerencia información necesaria para tomar decisiones a futuro.

Los objetivos de realizar una evaluación de 360 grados son:

1. Conocer el desempeño de cada uno de los evaluados de acuerdo a diferentes competencias requeridas por la organización y el puesto en particular.
2. Detectar áreas de oportunidad del individuo, equipo y organización.

3. Llevar a cabo acciones precisas para mejorar el desempeño del personal y por lo tanto de la organización.

En conclusión el verdadero objetivo de las evaluación de 360° es el desarrollo integral de las personas, debido a que es una herramienta eficiente para el desarrollo de competencias del personal, siempre que se haya diseñado con base a los comportamientos esperados para la organización en particular.

De ese modo serán los comportamientos necesarios para alcanzar los objetivos deseados, el proceso no concluye cuando se presentan los resultados, ni después de la lectura y análisis, la persona debe incorporar, comprender el alcance y aceptar los resultados de la evaluación recibida, después de este proceso, reflexionar para posteriormente enfrentar las acciones concretas para mejorar aquello que así lo requiera. Para la organización y para el colaborador no se presupone ningún logro sino se acompaña de un plan de acción concreto para desarrollar competencias. La validez de la evaluación de 360° dependerá del diseño de la misma, de lo que se desea medir, de la consistencia de los grupos de evaluación y de la eliminación de las fuentes de error.

La evaluación 360° consta de diferentes pasos los cuales se deben efectuar para que sea una evaluación efectiva. Es muy importante que este proceso se dé a conocer de manera estratégica y cuidadosa a la organización a través de:

- Explicar con claridad que el propósito de utilizar este proceso de retroalimentación de 360° es para ayudar con el desarrollo de los colaboradores de la organización.
- Enfatizar la confidencialidad del proceso en todo momento.
- Garantizar a los empleados que los resultados del proceso no serán utilizados para ejercer procesos disciplinarios.
- Capacitar a aquellos que participaran en el proceso sobre el propósito de enseñar, formatos a utilizar y roles a desempeñar.

Con respecto a lo establecido anteriormente, la vocación de enseñanza y el desempeño laboral se encuentran estrechamente vinculados en la búsqueda del éxito de un futuro profesional para que obtenga un mejor desarrollo en su entorno y la sociedad.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El desempeño laboral y la vocación son dos conceptos que se necesitan para desempeñarse en cualquier puesto de trabajo con eficiencia y eficacia, generalmente una persona que no cuenta con las aptitudes o habilidades que se requieren; no logran cumplir con los objetivos o las metas trazadas y esto trae condiciones negativas y de frustración por parte del trabajador y de la empresa.

La palabra vocación se encuentra estrechamente relacionada en la manera en cómo se desempeña una persona en su labor o cuánta facilidad tiene un individuo para desarrollarse en el mismo, por ejemplo: el servicio al cliente es un trabajo que requiere de mucha atención, paciencia y dedicación; mucho amor al prójimo y empatía por el cliente, es por eso que no todos los seres humanos pueden emplearse en este tipo de trabajo ya que personas apáticas o introvertidas, tendrían dificultades al momento de presentarse situaciones específicas, poco favorables para ellas. Cómo saber quiénes se encuentran aptos para el trabajo o quiénes no llenan el perfil deseado, existe una serie de evaluaciones o entrevistas que ayudan a facilitar al reclutador en la búsqueda de encontrar el mejor candidato para el puesto y con ello se obtenga un desempeño favorable durante el periodo de trabajo.

Continuando con lo anterior en un comunicado de Prensa Libre (2017), El Ministerio de Educación indica que, Guatemala tiene alrededor de ciento cuarenta y cinco mil docentes, al servicio de nivel primaria, nivel medio y superior, de quienes un porcentaje significativo se encuentran impartiendo clase en instituciones privadas. Sin

embargo un porcentaje alto no tiene la habilidad de enseñanza y es un tema que se necesita tomar en cuenta para un mejor desempeño en los catedráticos.

Cada año se gradúan alrededor de diez mil maestros, y mucho de ellos no cuentan con métodos adecuados o bien desarrollados para poder ejercer su profesión de nivel medio, o existen muchos a los que, se les dificulta enseñar, puesto que, no cuentan con el amor a la de enseñanza, para impartir clases, asimismo algunos docentes no se encuentran graduados como maestros y tienen únicamente alguna especialización en cierta materia, la cual ellos tienen mucho conocimiento, pero no tienen las herramientas para transmitir sus conocimientos a los estudiantes. Por lo anterior, se plantea la siguiente interrogante: ¿Determinar si existe correlación estadísticamente significativa entre el nivel de vocación hacia la enseñanza y el desempeño laboral en un grupo de docentes de un colegio privado de la ciudad de Guatemala?

2.1 Objetivo general

Determinar si existe correlación estadísticamente significativa entre el nivel de vocación hacia la enseñanza y el desempeño laboral en un grupo de docentes de un colegio privado de la ciudad de Guatemala.

2.2 Objetivos específicos

- Determinar si existe correlación estadísticamente significativa entre el nivel de vocación hacia la enseñanza y la adaptación al cambio en el desempeño laboral, en un grupo de docentes.
- Determinar si existe correlación estadísticamente significativa entre el nivel de vocación hacia la enseñanza y la responsabilidad, en un grupo de docentes.

- Determinar si existe correlación estadísticamente significativa entre el nivel de vocación hacia la enseñanza y la toma de decisiones en el desempeño laboral, en un grupo de docentes.
- Determinar si existe correlación estadísticamente significativa entre el nivel de vocación hacia la enseñanza y el trabajo en equipo en el desempeño laboral, en un grupo de docentes.
- Determinar si existe correlación estadísticamente significativa entre el nivel de vocación hacia la enseñanza y la productividad en el desempeño laboral, en un grupo de docentes.
- Determinar si existe correlación estadísticamente significativa entre el nivel de vocación hacia la enseñanza y la supervisión y coordinación en el desempeño laboral, en un grupo de docentes.

2.3 Variables de investigación

- *Vocación hacia la enseñanza*
- *Desempeño laboral*

Definición conceptual

Se dice que en la vocación hacia la enseñanza “El docente, maestro o profesor, es la persona que forma, ayudando a explorar del interior en cada uno lo mejor que lleva dentro. Esto no se puede hacer imponiendo, ni simplemente informando, sino razonando, dialogando y deliberando, como lo hizo Sócrates; lo que requiere que el docente haga «carne de su carne» y lo que quiere enseñar”. (Gracia, 2007).

Aguirre (2000) define al desempeño laboral como un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de absentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado, y así podrá mejorar su rendimiento futuro. Además alude que mediante su análisis se puede conocer el nivel de desempeño del empleado y las causas del mismo.

Definición operacional

La vocación hacia la enseñanza se medirá a través de un instrumento tipo cuestionario en escala Likert y se compone de los siguientes indicadores:

- La planificación anual que realiza el catedrático
- El gusto por la profesión
- La empatía con los estudiantes
- La metodología y las herramientas que utiliza
- La práctica de valores
- La comunicación efectiva
- Habilidades y destrezas
- Cumplimiento de normas y objetivos de la institución

El desempeño laboral se medirá a través de un instrumento tipo cuestionario en escala Likert y se compone de los siguientes indicadores:

- Adaptación al cambio
- Trabajo en equipo
- Responsabilidad

- Toma de decisiones
- Productividad
- Supervisión y coordinación

2.4 Alcances y límites

La investigación se compromete y pretende determinar si existe correlación estadísticamente significativa entre el nivel de vocación de enseñanza y el desempeño laboral de los docentes de un colegio privado en la Ciudad de Guatemala.

Entre los límites de la misma se encuentra la poca accesibilidad por parte de los colegios para poder realizar la investigación. Esta también se desarrolló únicamente en un colegio, es decir, hubo resistencia por parte de los docentes al contestar los cuestionarios. Asimismo los resultados comprendidos por parte de la investigación son válidos para el establecimiento educativo y algunos establecimientos con características simiales, esta se debe a que la cantidad de maestros sea la misma o para los niveles ya descritos, estos no pueden ser generalizados para toda la ciudad, pues la muestra no es representativa de toda la población.

2.5 Aporte

Esta investigación contribuirá a Guatemala a formar profesionales integrales, que busquen el desarrollo del país y se inicia desde buenas prácticas de enseñanza y en la educación inicial o la pasión por el servicio.

También podrá colaborar con la Facultad de Humanidades de las Univerisidades de Guatemala en el área de Educación. Asimismo se busca beneficiar al colegio privado, para conocer más a su equipo de trabajo y la manera en cómo puede mejorar. Cabe mencionar que se pueden beneficiar no solo las instituciones educativas; esta evaluación se puede aplicar en algunos puestos que necesiten medir la vocación en sus generalidades.

Favorecerá a la carrera de psicología industrial/ organizacional, para validar la importancia que tienen los docentes al educar al futuro de Guatemala y las desventajas que esto contiene si el nivel de los docentes no es el óptimo y no se optimiza. También se puede utilizar para medir la vocación y el desempeño en otras áreas, dependiendo las necesidades y objetivos de cada empresa nacional.

La institución tendrá la facilitación de determinar nuevas prácticas de reclutamiento al encontrar nuevos docentes para la misma o también para capacitar a los existentes en áreas de oportunidad.

III. MÉTODO

3.1 Sujetos

El estudio se llevó en la institución educativa privada, ubicada en Ciudad Capital de Guatemala, la cual se fundó en el año 2000 y se ha dedicado a formar estudiantes con valores integrales y profesionales capaces de desempeñarse en cualquier ámbito laboral y dar prestigio en cualquier empresa incluso en el extranjero. La empresa cuenta con 75 empleados, entre maestros, área administrativa y operativa.

Esta investigación pretendió encontrar el nivel de vocación de enseñanza que tienen sus educadores en todos los niveles del colegio. Su objetivo fue verificar la satisfacción y el desempeño para verificar necesidades para la implementación de nuevas herramientas y capacitación para explotar el potencial de su equipo de trabajo.

Para el estudio, se eligió una muestra a conveniencia; esto se refiere a que es un muestreo no probabilístico donde los sujetos son seleccionados dada la conveniente accesabilidad y proximidad de los sujetos para el investigador. Según McMillan y Schumacher (2001) indican que no todos los miembros de la población tienen la misma oportunidad de ser incluidos en la muestra. El investigador utiliza sujetos que están accesibles o representan ciertas características.

La muestra que se tomó es de 25 maestros que imparten clases en los diferentes niveles de la institución y que se encuentran entre las edades de 18 a 50 años. El tipo de muestreo que se utilizó es por conveniencia, según Creswell (2008) lo define como un tipo de muestreo cuantitativo en el que el investigador selecciona a los participantes, ya que están dispuestos y disponibles para ser estudiados.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) se piensa que un grupo o una población es conjunto de características que tienen relación con algunas especificaciones. Para esto los sujetos evaluados son educadores del nivel medio, primaria y secundaria, de ambos sexos, que trabajan en la institución educativa elegida. Los sujetos deben de tener por lo menos un año de estar laborando y contar con al menos una evaluación del desempeño aplicada.

3.2 Instrumentos

Para la ejecución del estudio se emplearon dos instrumentos, los cuales fueron diseñados para medir el nivel de vocación hacia la enseñanza en un grupo de docentes de un colegio privado, así como el desempeño laboral de los mismos.

Dichos instrumentos son:

Cuestionario Vocación hacia la Enseñanza del Educador

El instrumento fue creado por el investigador y tuvo una validación por juicio de expertos, como parte del proceso de rigurosidad metodológica que brinda confiabilidad a los contenidos, el cuestionario tuvo la participación de tres docentes, expertos en el área organizacional y académica, tienen la experiencia en la realización de juicios y valoraciones. Escobar y Cuervo (2008), indican que la validación de expertos se define como una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en éste, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones. El instrumento fue diseñado para ser auto-aplicable para cada factor, esta evaluación consta de 20 afirmaciones con ponderación, dependiendo su grado de importancia y debe ser contestada de forma

electrónica. En él se pretende que los sujetos puedan facilitar la información, sus necesidades, y sus capacidades para educar así como también las herramientas que utilizan para el mismo. Este también dispone de un encabezado para brindar la información personal del docente omitiendo el nombre del mismo para mantener la confiabilidad y validez de la investigación, en el cuestionario se colocó instrucciones para facilitar la respuesta.

Los indicadores que se evaluarán son:

- La planificación anual que realiza el catedrático
- El gusto por la profesión
- La empatía con los estudiantes
- La metodología y las herramientas que utiliza
- La práctica de valores
- Comunicación efectiva
- Habilidades y destrezas

El modo de calificación de este cuestionario y la tabulación del mismo se mide de la siguiente manera:

Escala	Ponderación
Siempre	4
Casi siempre	3
A veces	2
Nunca	0

Cuestionario Desempeño Laboral del Educador

El segundo instrumento pretende medir el desempeño laboral de los docentes, objetivo de dar a conocer su manera actuar, los comportamientos que los dirigen según su cultura, estado de ánimo y factores externos durante su jornada laboral. El instrumento es creado por la autora de la tesis y también tuvo un validación por juicio de expertos, consta de 6 indicadores que son:

- Responsabilidad
- Cumplimiento de normas y objetivos de la institución
- Supervisión y coordinación
- Habilidades y destrezas
- Adaptación al cambio
- Trabajo en equipo

El modo de calificación de este y la tabulación del mismo se midie de la siguiente manera:

Escala	Ponderación
Siempre	4
Casi siempre	3
A veces	2
Nunca	0

3.3 Procedimiento

A continuación, se presenta la secuencia de acciones que se siguieron para realizar dicha investigación:

- Se indentificó el tipo de investigación a realizar en el cual se determina que es de tipo descriptiva correlacional.
- Se seleccionó la pregunta de invesitagación.
- Se definió la pregunta de invesitagación.
- Luego, se realizó el plantamiento del problema.
- Se procedió a definir los objetivos generales y específicos.
- Se presentaron antecedentes nacionales y extrajeros.
- Recopilación de datos para la realización del marco teórico y para el desarrollo de los instrumentos.
- Se diseñaron los cuestionarios con sus fichas técnicas y método con respecto a la muestra establecida.
- Presentación de la invesitagación al asesor asignado para correcciones.
- Aprobación de ateproyecto por pate de la facultad.
- Pedir autorización pertinete en la institución para llevar a cabo la investigación.
- Aprobación de tema de investigación por parte de la facultad de Humanidades y la junta directiva.
- Se procedió a realizar el trabajo de campo, es decir, para aplicar los cuestionarios.

- Recopilación de datos obtenidos para la elaboración de las tablas de correlación y las gráficas, para el análisis estadístico y la discusión mediante la información brindada por parte de la muestra.
- Se elaboraron las conclusiones y las recomendaciones de la investigación.
- Se redactó el informe final.

3.4 Tipo de investigación, diseño y metodología estadística

La presente investigación es de tipo descriptiva correlacional, que según Hernández, Fernández y Baptista (2010), es aquel estudio que tiene como finalidad calcular y evaluar el grado de relación que existe entre dos o más variables, teniendo un enfoque cuantitativo y haciendo uso de la recolección de datos por medio de la medición numérica y el análisis estadístico. El estudio correlacional, que mencionan los autores, tiene como objetivo conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. (p. 80).

Para la medición de la correlación en la investigación, se optó por hacer uso de la herramienta estadística coeficiente de correlación de Pearson, la cual Pita, y Peterga (2001), aclaran que el mismo está diseñado para medir la asociación entre la comparación de las dos variables, y permite probar un coeficiente de correlación para determinar si hay o no diferencia significativa.

Para poder encontrar la correlación existente entre la variable X (Vocación hacia la Enseñanza) y la variable Y (Desempeño laboral), se efectúa un proceso estadístico en donde se pretende comparar dos resultados para analizar si tienen relación

significativa. Los resultados estadísticos son calculados mediante un excel de versión 2010, y las medidas que se tomaron fueron el coeficiente de correlación de Pearson y la Prueba de T para medias emparejadas.

Fórmula para calcular el Coeficiente de Correlación de Pearson:

$$r = \frac{n \cdot \sum f \cdot dx \cdot dy - (\sum f x \cdot dx)(\sum f y \cdot dy)}{\sqrt{[n \cdot \sum f x \cdot dx^2 - (\sum f x \cdot dx)^2][n \cdot \sum f y \cdot dy^2 - (\sum f y \cdot dy)^2]}}$$

IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Con el propósito de conocer la correlación que existe entre el nivel de Vocación hacia la Enseñanza y el Desempeño Laboral en un grupo de 25 sujetos del departamento de educación de un colegio mixto privado, dedicando la enseñanza desde hace diecisiete años con más de treinta docentes de diferentes áreas, este establecimiento está ubicado en la en la ciudad de Guatemala. Para poder llevarla a cabo se aplicaron dos instrumentos, Cuestionario Vocación de Enseñanza del Educador y Cuestionario Desempeño Laboral del Educador, los mismos fueron creados por la autora de la presente investigación, en donde se pudo obtener un resultado o percentil por sujeto evaluado en cada uno de los factores descritos en el método, posteriormente se tabularon los datos y se realizó un análisis de Correlación de Pearson.

Para poder entender la manera en como se desarrollaron los resultados de cada gráfica se emplean las siguientes tablas:

Valor	Resultado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.19	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula

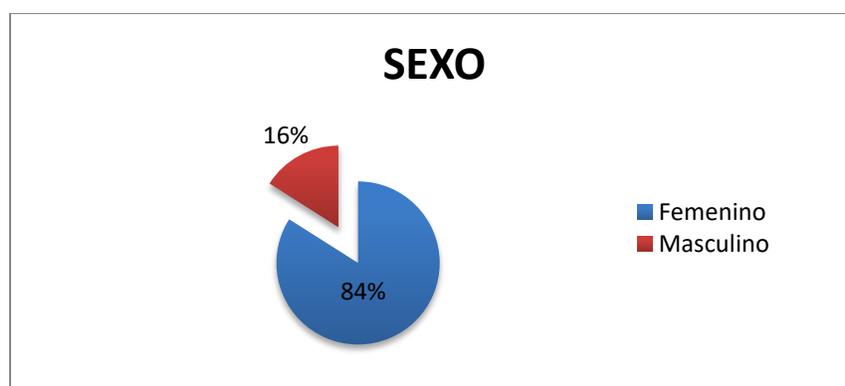
Valor	Resultado
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja

0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

A continuación se presentan los resultados estadísticos obtenidos tras la aplicación del Cuestionario Vocación de Enseñanza del educador y el Cuestionario Desempeño Laboral del Educador por 25 sujetos del departamento de educación, de un Colegio privado en la Ciudad de Guatemala.

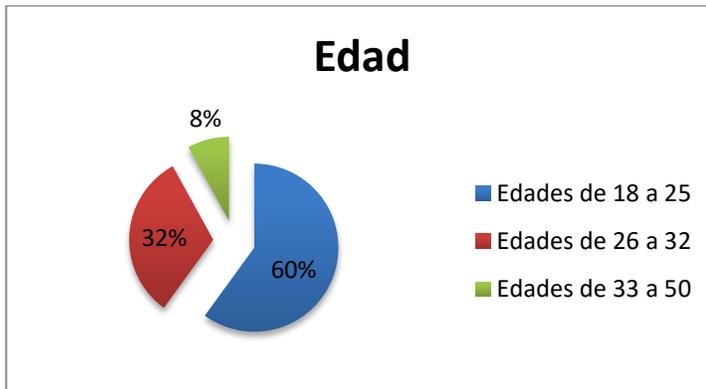
4.1 Resultados Descriptivos

Gráfica 4.1.1



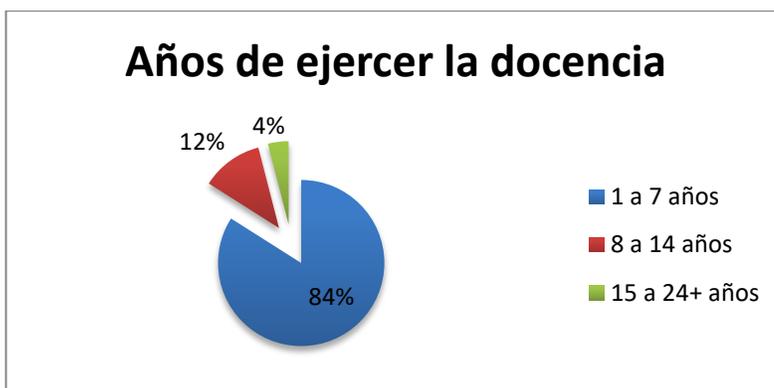
La gráfica 4.1.1 muestra el porcentaje de sujetos evaluados según su sexo, indicando que el 84% equivale al sexo femenino, siendo un total de 21 participantes mujeres y 4 hombres con un 16%.

Gráfica 4.1.2



La gráfica 4.1.2 da a conocer las edades de los participantes en la investigación y la cual se dividió en tres rangos. Siendo un 60% el porcentaje más alto (15 participantes) y equivale a los sujetos entre las edades de 18 a 25 años, siguiendo con el segundo rango con un 32% (8 participantes) quienes conformar las edades de 26 a 32 años y tomando el gráfico más bajo se puede observar que el 8% (2 participantes) equivale a las edades de 33 a 50 años.

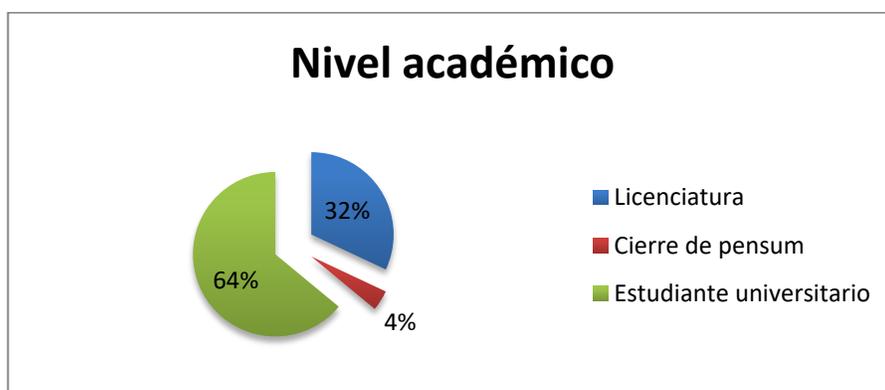
Gráfica 4.1.3



La gráfica 4.1.3 muestra el porcentaje de los años que han ejercido la docencia los sujetos en la investigación y esta se dividió en tres rangos. Siendo el 84% (21

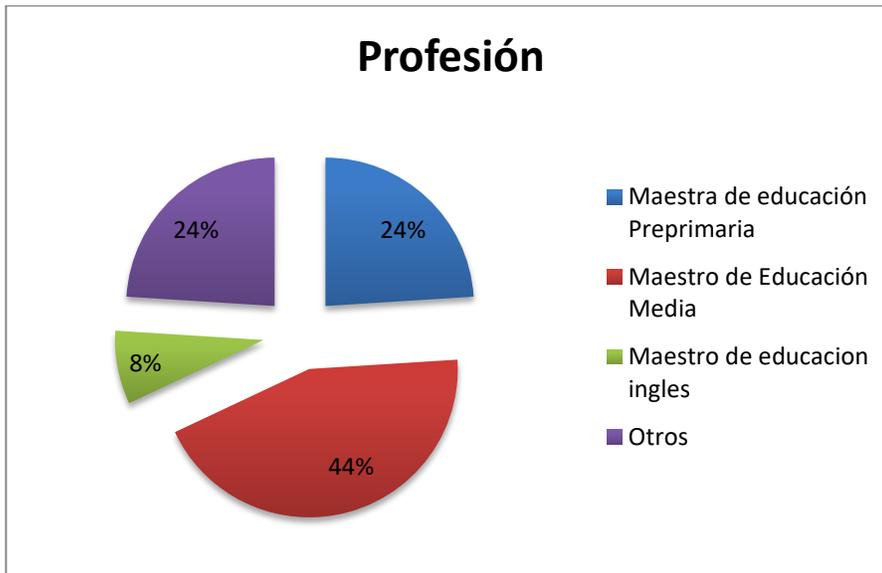
participantes), el porcentaje más alto y este se encuentra entre las edades de 1 a 7 años. Siguiendo con el rango dos, el 12% (3 participantes) y se encuentra entre las edades 8 a 14 años y el 4% (1 participante) que se mantiene entre las de edades de 15 a 24 años o más ejerciendo la docencia.

Gráfica 4.1.4



La gráfica 4.1.4 muestra el porcentaje del nivel académico de los sujetos separados por 3 rangos. Se puede analizar que el mayor porcentaje es 64% (16 participantes) que se encuentran en el rango Estudiante universitario. El segundo porcentaje 32% (8 participantes) equivale al rango Licenciatura y el 4% (1 participante) siendo el porcentaje menor se encuentra en el rango Cierre de pensum. Lo cual indica que la mayoría de los docentes de este establecimiento están estudiando actualmente.

Gráfica 4.1.5



La gráfica 4.1.5 muestra la profesión de los participantes, separados por 4 rangos. El 44% (11 participantes) equivale al rango, Maestros de Educación Media. El 24% (6 participantes) equivale al rango, Maestra de educación Preprimaria asimismo el 8% (2 participantes) equivale al rango, Maestro de inglés y el 24% (6 participantes) se encuentran en el rango, otros y que se encuentran practicando la docencia en el área de Psicología, Matemáticas, o áreas específicas.

A continuación se presentan los resultados correlacionales obtenidos tras la aplicación del Cuestionario Vocación de Enseñanza del Educador y el Cuestionario Desempeño Laboral del Educador.

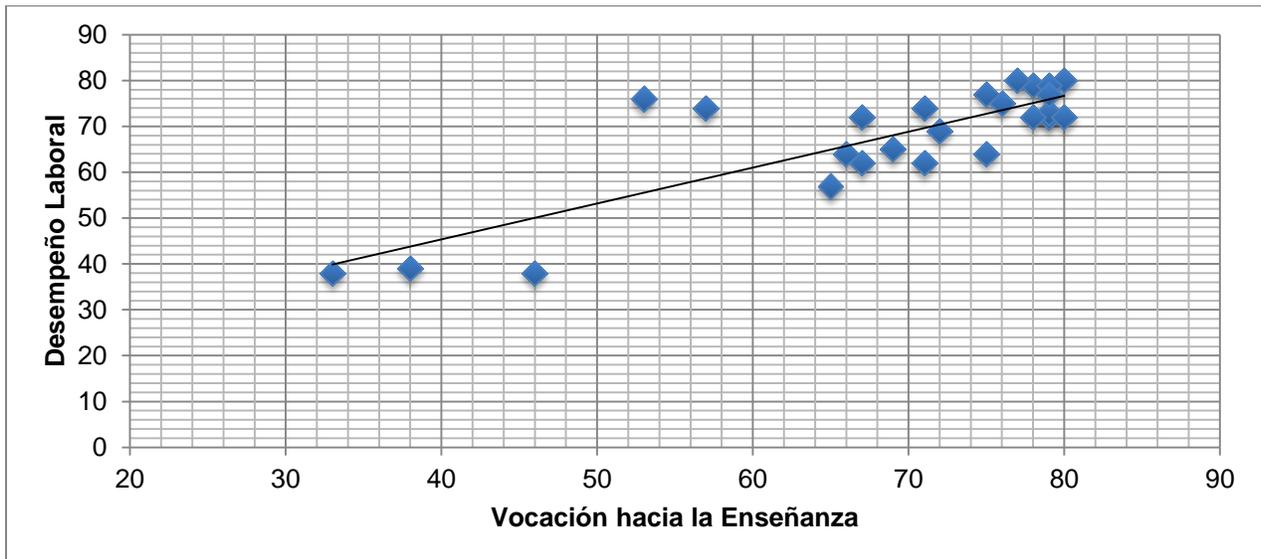
4.2 Resultados Comparativos

4.2.1 Determinar si existe correlación estadísticamente significativa entre el nivel de vocación hacia la enseñanza y el desempeño laboral en un grupo de docentes de un colegio privado de la ciudad de Guatemala.

Tabla 4.2.1

	Vocación	Desempeño
Media	86.5	84.5
Varianza	175.6666667	159.9166667
Sujetos	25	25
Coeficiente de Correlación de Pearson	0.820869808	

Gráfica 4.2.1 Vocación hacia la Enseñanza y Desempeño laboral



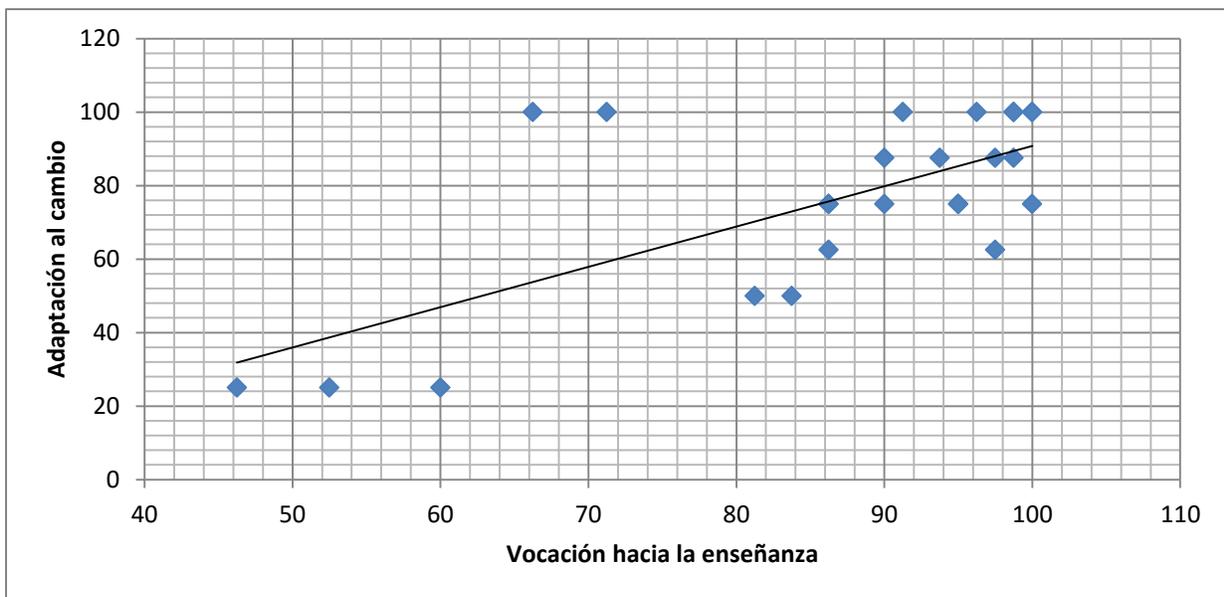
En la tabla 4.2.1 se muestra la correlación estadísticamente significativa con un $R=0.82$ (Correlación positiva alta) entre el nivel de vocación hacia la enseñanza y el desempeño laboral en la muestra de 25 participantes. Asimismo, en la gráfica 4.2.1 indica que, sí existe correlación entre las dos variables, ya que, la curva se encuentra en dirección ascendente lo que significa, a mayor vocación hacia la enseñanza, mayor será el desempeño laboral de los docentes.

4.2.2 Adaptación al cambio

Tabla 4.2.2

	<i>Vocación</i>	<i>Adaptación al cambio</i>
Media	86.5	86
Varianza	238.9322917	610.9375
Sujetos	25	25
Coefficiente de correlación de Pearson	0.686035736	

Gráfica 4.2.2



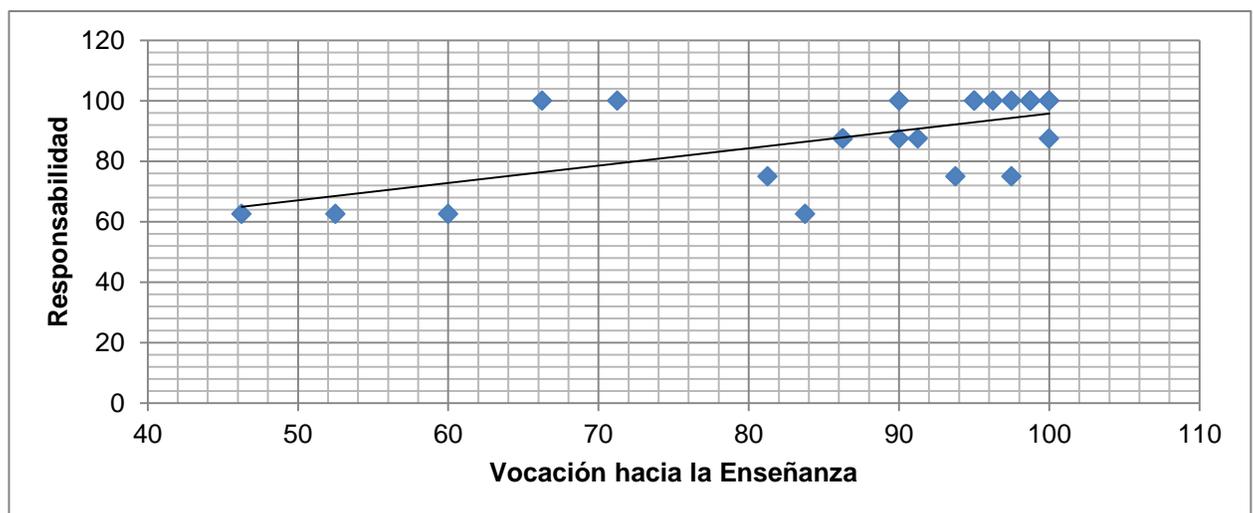
El tabla 4.2.2 se muestra la correlación que tiene la vocación hacia la enseñanza y la adaptación al cambio con un nivel de $R=0.68$ (correlación positiva moderada) en una muestra de 25 participantes. La gráfica 4.2.2 muestra que sí existe correlación estadísticamente significativa entre las dos variables operadas, puesto que, la curva es ascendente, esto significa que, a mayor vocación hacia la enseñanza mejor es el desempeño laboral en la adaptación al cambios que se realicen en la institución.

4.2.3 Responsabilidad

Tabla 4.2.3

	<i>Vocación</i>	<i>Responsabilidad</i>
Media	86.5	88
Varianza	238.9322917	201.5625
Sujetos	25	25
Coefficiente de correlación de Pearson	0.625370079	

Gráfica 4.2.3



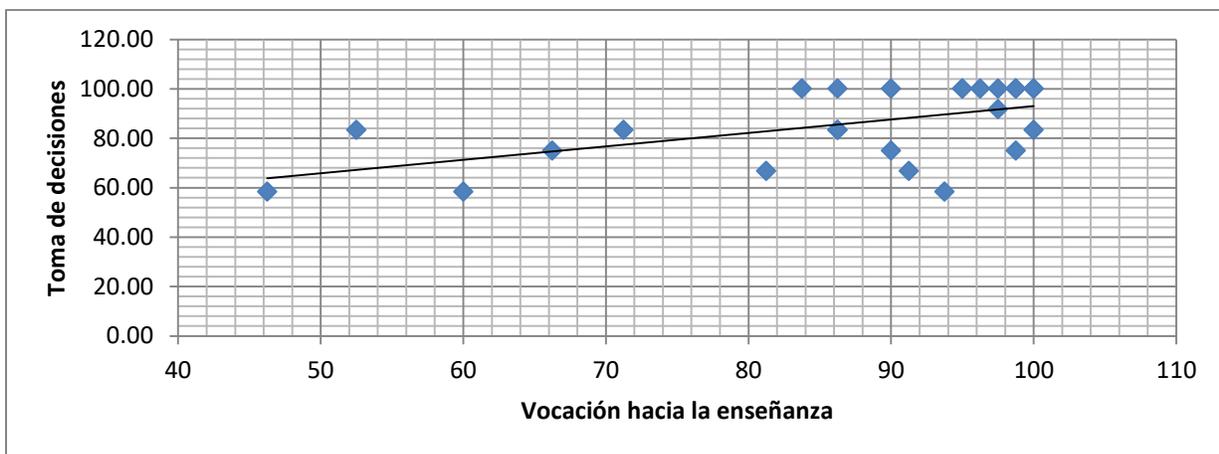
La tabla 4.2.3 muestra la correlación que tiene la vocación hacia la enseñanza y la responsabilidad con un nivel de $R= 0.62$ (correlación positiva baja), y una muestra de 25 participantes. La gráfica 4.2.3 muestra la correlación entre las dos variables sin embargo se puede analizar que, la curva se encuentra en posición semi recta, esto quiere decir que, la responsabilidad no va a depender del nivel de vocación de enseñanza que tenga un educador, sino de la relación con los valores que tenga cada individuo en su personalidad para un mejor desempeño laboral.

4.2.4 Toma de decisiones

Tabla 4.2.4

	<i>Vocación</i>	<i>Toma de decisiones</i>
Media	86.5	85.66666667
Varianza	238.9322917	234.4907407
Sujetos	25	25
Coefficiente de Correlación de Pearson	0.549362563	

Gráfica 4.2.4



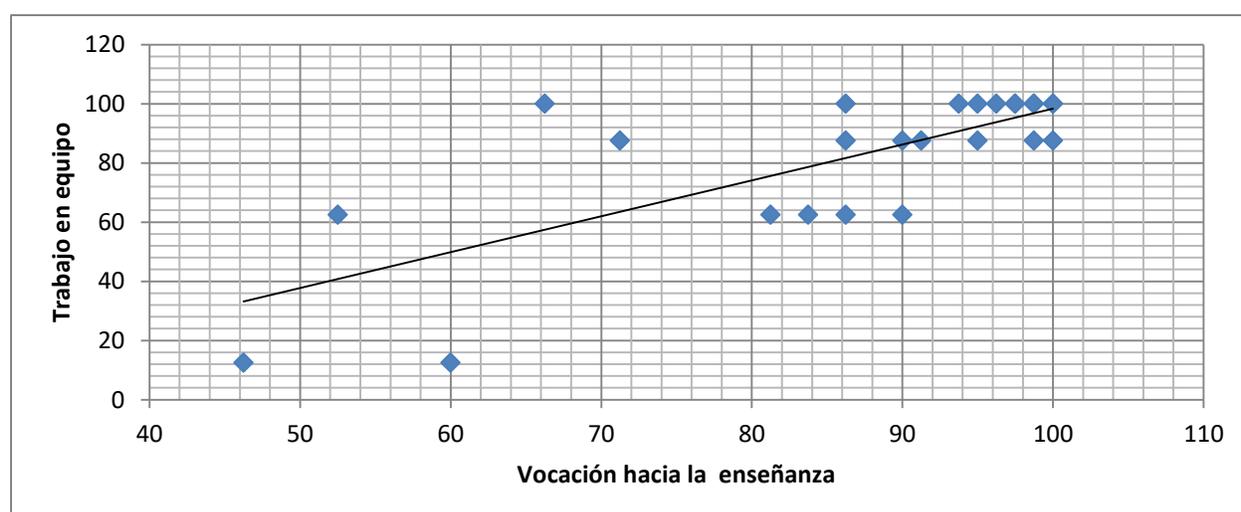
La tabla 4.2.4 muestra la correlación que existe entre vocación hacia la enseñanza y la toma de decisiones con un nivel $R = 0.54$ (correlación positiva baja) y una muestra de 25 participantes. La gráfica 4.2.4 muestra la correlación entre las dos variables sin embargo se puede analizar que, la curva se encuentra en posición semi recta, esto quiere decir que, la toma de decisiones no va a depender del nivel de vocación de enseñanza que tenga un educador, sino de la experiencia que tenga el mismo en ejercer la docencia.

4.2.5 Trabajo en equipo

Tabla 4.2.5

	<i>Vocación</i>	<i>Trabajo en equipo</i>
Media	86.5	82
Varianza	238.9322917	639.0625
Sujetos	25	25
Coefficiente de Correlación de Enseñanza	0.741745378	

Gráfica 4.2.5



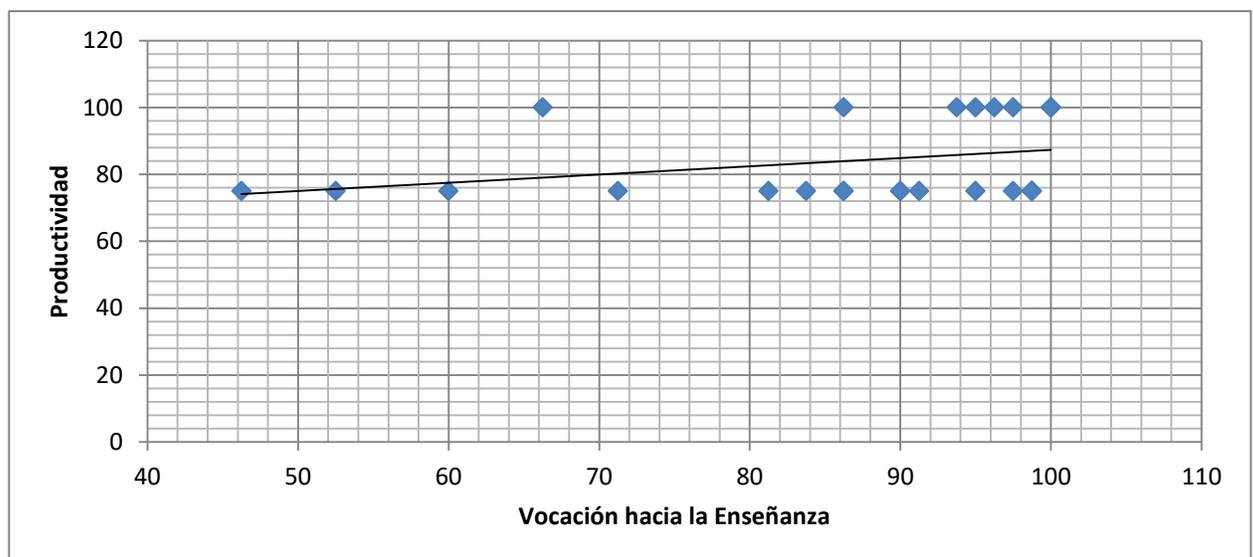
La tabla 4.2.5 muestra la correlación que existe entre vocación hacia la enseñanza y el trabajo en equipo con un nivel $R = 0.74$ (correlación positiva alta) y una muestra de 25 participantes. La gráfica 4.2.5 muestra la correlación entre las dos variables sin embargo se puede analizar que, la curva se encuentra en posición ascendente, esto significa que, la vocación de enseñanza va a mejorar considerablemente si se trabaja en equipo.

4.2.6 Productividad

Tabla 4.2.6

	<i>Vocación</i>	<i>Productividad</i>
Media	86.5	84
Varianza	238.9322917	150
Sujetos	25	25
Coefficiente de Correlación de Pearson	0.310880986	

Gráfica 4.2.6



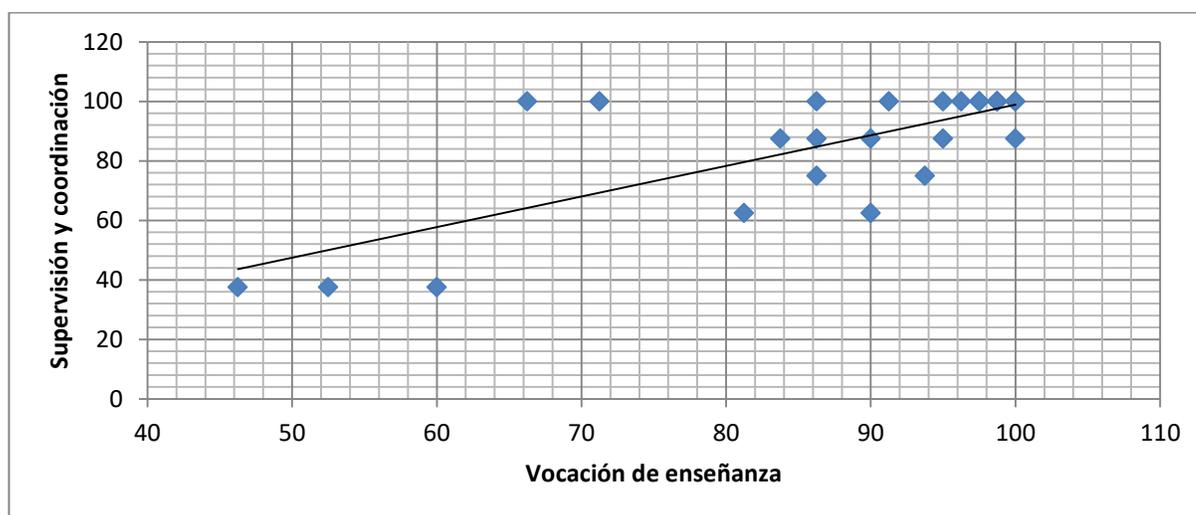
La tabla 4.2.6 indica la correlación que existe entre vocación hacia la enseñanza y la productividad con un nivel $R = 0.31$ (correlación positiva baja) y una muestra de 25 participantes. La gráfica 4.2.6 indica la correlación entre las dos variables sin embargo se puede analizar que, la curva se encuentra en posición recta, esto significa que, no existe correlación en las mismas; la productividad dependerá de qué tan motivado se encuentre un trabajador en la empresa a la que esté prestando su servicio.

4.2.7 Supervisión y coordinación

Tabla 4.2.7

	Vocación	Supervisión y coordinación
Media	86.5	82
Varianza	238.9322917	639.0625
Sujetos	25	25
Coefficiente de Correlación de Pearson	0.741745378	

Gráfica 4.2.7



La tabla 4.2.7 muestra la correlación que existe entre vocación hacia la enseñanza y la supervisión y coordinación con un nivel $R = 0.74$ (correlación positiva alta) y una muestra de 25 participantes. La gráfica 4.2.7 indica la correlación entre las dos variables sin embargo se puede analizar que, la curva se encuentra en posición ascendente, mostrando que sí existe correlación en las mismas, si existe una vocación relativamente alta el docente tendrá la facilidad de dirigir supervisión y coordinar a su grupo de trabajo.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Con el objetivo de establecer si existe correlación estadísticamente significativa entre la vocación hacia la enseñanza y el desempeño laboral en un grupo de docentes de un colegio privado en la ciudad de Guatemala, se desarrolló la presente investigación en donde se aplicaron dos instrumentos realizados por la autora de este estudio a 25 sujetos de ambos sexos entre 18 a 50 años, con el fin de indentificar sí existe relación en cada elemento de estudio; lo cual se tuvo como resultado que las variables sí tienen relación y una depende de la otra.

Después de conocer los resultado, es necesario realizar un análisis comparativo entre los antecedentes con los cuales fueron citados y sustentados con la investigación teórica del tema.

Se puede observar que la media general tanto del objetivo general como de los específicos se mantiene entre 82 y 89 porciento, lo cual es relativamente alto y significa que los educadores mantienen un promedio estándar a los factores de educación. Por otra parte, el nivel de vocación de enseñanza y desempeño laboral están estrechamente relacionados dependiendo uno del otro. Asimismo, es necesario que el docente mantenga las habilidades y destrezas específicas para cada área de la educación, como lo son la planificación anual, la comunicación efectiva, la práctica de valores, el gusto por la profesión y la empatía con los estudiantes para el mejoramiento, la interacción y la identificación positiva con sus estudiantes.

Tachez (2004) dio a conocer la importancia que tiene la orientación vocacional para la elección de la profesión lo cual concuerda con esta investigación, ya que el dato con más relevancia es la poca información que reciben los estudiantes antes de elegir una profesión o que la mayoría de las instituciones no cuenta con exámenes vocacionales para orientar a sus estudiantes en las diferentes carreras que pueden optar por sus capacidades y habilidades. Se debe preveer desde la edad temprana, las capacidades, destrezas y las inteligencias múltiples que caracterizan a cada individuo, de este modo facilitará el proceso y desarrollo de una persona que pretende dedicar su profesión a la enseñanza; en ella es indispensable el amor por servir y ayudar a los estudiantes a adquirir nuevos conocimientos, asimismo este debe ser asertivo, profesional y debe mantener una adecuada salud mental, misma que ayudará a facilitar el aprendizaje de los mismos.

Por su parte, Valdés (2008) da a conocer el amor por la enseñanza y las emociones que provoca en sus estudiantes, respondiendo la pregunta que él plantea: ¿Cómo formar maestros inolvidables? lo cual concuerda con esta investigación pues uno de sus resultados arrojó que sí incide la manera en la que algunos educadores enseñan y cómo brindan sus conocimientos. Esto incluye la manera de planificar y ejecutar sus clases, el tiempo que invierten en su planificación, los ejemplos y valores que inculcan a sus alumnos a la hora de enseñarles y el dirigirse asertivamente a ellos. Del mismo modo el ambiente en donde se relacionan. Ixcamparic (2012) quien también resaltó la importancia de la vocación de enseñanza en los maestros y el cumplimiento de objetivos de la institución, siendo esto positivo en el ejercicio profesional conjunto

con el acompañamiento de valores, la comunicación asertiva y la confianza en lo que realiza.

Los cambios repentinos muchas veces afectan las emociones y la forma de actuar de los seres humanos puesto que, salen de su zona de confort y estabilidad. Castillo (2017), menciona al desempeño laboral y el clima en la organización indispensables para el buen funcionamiento de la empresa y de esto va a depender, cómo la gestión de Recursos Humanos utilice estrategias para realizar los cambios en la misma, esta información concuerda con la presente investigación puesto que los resultados arrojaron que se debe trabajar en algunos factores de la institución para tener mejor rendimiento por parte del catedrático. Asimismo, Robbins (2004), explica que la teoría de la expectativa y la productividad, está llena de percepciones muy relevantes, ya que depende, de cómo el colaborador percibe el resultado del esfuerzo que él realiza y esto puede motivar o desmotivar al mismo, esto tiene relación con la presente investigación puesto que, el docente debe mantener la motivación por enseñar y compartir la mayoría de su tiempo con el estudiante; debe apasionarle su trabajo y esto también va a depender del entorno en el que se encuentra, los valores que la institución practique y la cultura organizacional, un docente desmotivado no va a rendir lo suficiente para llevar la gran responsabilidad de educar a su grupo de trabajo; o como Castillo (2010) quien explica que el salario emocional afecta positivamente el desempeño laboral de los colaboradores, puesto que los motiva, los mantiene en la empresa por más tiempo y los identifica en la sociedad; haciéndolos más responsables y comprometidos con el trabajo, todo esto tiene relación en la investigación porque un docente con la profesión bien clara va a mostrar confianza felicidad y ganas de que sus

estudiantes tomen el estudio con seriedad; esto no se puede lograr si por parte de la organización no existe cultura, planes de crecimiento, capacitaciones, convivencia, entre otros.

Meléndez (2011) por su parte realizó una investigación y entre los resultados más importantes se encontró una correlación estadísticamente positiva entre el valor de la responsabilidad y el desempeño laboral, concluyendo que sin el valor de responsabilidad no pueden existir buenos resultados en el rendimiento de los colaboradores. En la obtención de resultados de la investigación se analizó que no existe correlación entre la vocación de enseñanza y el valor de la responsabilidad, ya que esta dependerá de los valores que tenga cada individuo en su personalidad.

En la toma de decisiones existen muchos factores que afectan el entorno, puede que beneficie a uno pero perjudique a otros o viceversa, por su parte Cáceres (2017) presentó un programa de coaching empresarial, probando la eficacia en la toma de decisiones, en los jefes y supervisores en una empresa, estos marcaron la diferencia de herramientas o estrategias que utiliza cada sujeto en la toma de decisiones o en la implementación de nuevos procesos para el buen funcionamiento de la organización y su productividad. Lo cual concuerda con los resultados obtenidos en esta investigación pues se concluye que la vocación hacia la enseñanza y la toma de decisiones tienen una correlación muy baja por lo cual, esta no va a depender de la variable uno sino de la experiencia y el tiempo que este tenga para dirigir y enseñar a sus estudiantes. Por otro lado tomando los resultados del objetivo 4.2.6 que se refiere a la correlación de la vocación hacia la enseñanza y la productividad, se puede concluir que, su relación es

muy baja y esta dependerá de el nivel de motivación en el que se encuentre el sujeto con respecto a la empresa a la que presta el servicio.

Caceres (2017) toma varios factores indispensables para un buen desempeño laboral, uno de ellos es el trabajo en equipo y la satisfacción laboral. Asimismo, menciona la satisfacción laboral y la denomina como el conjunto de aspectos positivos o negativos, y que el trabajador sabe distinguir y de esta manera se manifiesta en su entorno laboral. La misma relaciona directamente el tipo de puesto y las personas que se ven involucradas como: equipo de trabajo, supervisores, estructura organizacional, entre otros. Sin embargo en los resultados de la investigación, muestra la correlación entre las dos variables las cuales son vocación hacia la enseñanza y el desempeño laboral y se puede analizar que, la curva se encuentra en posición ascendente, lo que significa que, la primera variable va a mejorar considerablemente si se trabaja en equipo para mejorar procesos y para una mejor satisfacción laboral.

Alles (2010) argumenta el análisis del desempeño o de la gestión de una persona, en un instrumento para dirigir y supervisar al personal, entre los principales objetivos podemos señalar el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, identificar sus destrezas, habilidades y competencias, como la dirección y supervisión de los colaboradores. La investigación también tiene la variable supervisión y coordinación que se encuentra estrechamente correlacionada con la vocación hacia la enseñanza puesto que esto facilitará al docente a dirigir, supervisar y coordinar a su equipo de trabajo con mayor flexibilidad.

Por lo antes mencionado se concluye que, la vocación hacia la enseñanza y el desempeño laboral en los educadores debe ir de la mano de los factores mencionado para que exista un vínculo asertivo entre el docente y los estudiantes.

VI. CONCLUSIONES

- ✓ A través de los resultados obtenidos en esta investigación se logra establecer que existe relación entre las variables de estudio Vocación hacia la Enseñanza y Desempeño Laboral, ya que la correlación estadística final fue de: $r= 0.8$, lo que significa que existe una correlación positiva alta.
- ✓ Se puede concluir con respecto a lo establecido anteriormente que la vocación hacia la enseñanza y el desempeño laboral se encuentran estrechamente vinculadas en la búsqueda del éxito de un futuro profesional para que el docente obtenga un mejor desarrollo en su entorno y sociedad.
- ✓ Asimismo se concluye que los docentes deben mantenerse en constante capacitación y desarrollo para poder desarrollar con eficiencia sus habilidades y destrezas al momento de educar.
- ✓ Es necesario mencionar que algunas variables de desempeño laboral no tienen relación con la vocación de enseñanza, como la responsabilidad que es un valor que todo ser humano desarrolla en distinto nivel y depende del compromiso que tenga consigo mismo para realizar una tarea específica y la toma de decisiones que depende de la experiencia y análisis que tenga el docente.
- ✓ También se concluye que el trabajo en equipo es indispensable en toda organización para un buen funcionamiento de la misma, el factor educación es aún más indispensable, puesto que los catedráticos deben sentir el apoyo de sus compañeros y subordinados en factores como la comunicación sobre el

rendimiento de los estudiantes, experiencias que ayuden a facilitar el proceso de enseñanza y desarrollar en conjunto métodos innovadores de enseñanza.

- ✓ Se concluye también que los docentes necesitan estar motivados e identificados con la institución para adaptarse a cambio repentinos con mayor facilidad.
- ✓ También se concluye que es indispensable que el docente maneje un alto nivel de supervisión y coordinación, puesto que a mayor grado de estas mayor será el desempeño laboral del educador.

VII. RECOMENDACIONES

- ✓ Se recomienda a la institución, realizar una evaluación para medir el nivel de vocación hacia la enseñanza que tiene el docente antes de ser contratado. Asimismo observar el desempeño laboral del mismo en períodos cortos por medio de pruebas específicas, entrevistas a los alumnos y padres de familia entre otros.
- ✓ Se recomienda que los docentes se mantengan en constante capacitación, realizar talleres para desarrollar con eficiencia sus habilidades y destrezas al momento de educar.
- ✓ Se recomienda a la institución evaluar las variables responsabilidad y toma de decisiones en la evaluación de desempeño por medio de assesment centre o casos específicos que midan estas variables, estas deberían de realizarse de manera semestral.
- ✓ También se recomienda a la institución mantener el trabajo en equipo por medio de actividades de convivencia o extracurriculares y seguir desarrollando nuevas prácticas hacia la docencia y hacia la vocación de enseñanza para el mejoramiento de la productividad en el desempeño laboral.
- ✓ Se recomienda buscar maneras innovadoras para mantener motivado al personal. Entre ellas se puede mencionar el salario emocional, balance entre trabajo y vida personal e incentivos laborales, entre otros para lograr mayor identificación de la institución en los educadores.

VIII. REFERENCIAS

- Aguilar, J. (2017). *Material didáctico para un aprendizaje significativo sistematización de práctica profesional*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Aguirre, J. (2000). *Dirección y gestión de personal*. Ediciones pirámide. Madrid.
- Alles, A. (2010). *Evaluación del desempeño, Dirección estratégica de recursos humanos*. Buenos Aires: Granica, 2015.
- Alvarez, R (2008). *Determinación de los niveles de ansiedad, manifestados por un grupo de madres operarias, solteras y casadas de una maquila ubicada en el municipio de Mixco*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Ávila, A. (2013). *Labor Subjectivity and teacher performance evaluation in special education*. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos. 2013, Vol. 43 Issue 4, p95-132. 38p. Recuperado de: <http://web.b.ebscohost.com/ehost/detail/detail?sid=43c967ae-c5a3-4329-99da-85f1a84a7a39%40sessionmgr102&vid=0&hid=116&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=94727008&db=a9h>
- Arratia, A. (2010). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados*. Tesis Magister, Universidad de Chile, Chile. Recuperado de: http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2010/cs-arratia_a/pdfAmont/cs-arratia_a.pdf

- Barrale, M y Díaz, M. *Enseñar y aprender sin estrés*. Recuperado de:
https://articulo.mercadolibre.com.uy/MLU-448424922-ensenar-y-aprender-sin-stress-barrale-m-diaz-m--_JM
- Beltrán. J. y Bueno, J.A. (1995). *Psicología de la educación Barcelona: Marcombo*.
Recuperado de: <https://www.editorial-club-universitario.es/pdf/4517.pdf>
- Bont, V. (1963). *Tu personalidad, tu gusto y tu pasión*. Recuperado de: <https://partage-le.com/2016/12/esta-el-trabajo-cientifico-motivado-principalmente-por-un-deseo-de-hacer-el-bien-a-la-humanidad-por-ted-kaczynski/>
- Cáceres, L. (2017). *Eficiencia de un programa de capacitación de coaching empresarial en el desempeño laboral de jefes o supervisores de una farmacéutica*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Castillo, (2017). *Planeación estratégica y desempeño laboral*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Calito, K.(2017).*Relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa los Guichos Mansión y Restaurante*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Carranza, A. (2013). “*Percepción de un grupo de profesionales de recursos humanos sobre la implementación de capacitaciones por medio de aprendizaje electrónico (e-learning)*”. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. Recuperado de:
<http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES->

APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Ed. Mc Graw Hill. Mexico

Chiang, M. (2010). *Relaciones entre clima organizacional y satisfacción laboral*.

Recuperado de:

https://books.google.com.gt/books?id=v_sFY1XRFaIC&printsec=frontcover&dq=chiang+2010&hl=es-

[#v=onepage&q=chiang%202010&f=false](https://books.google.com.gt/books?id=v_sFY1XRFaIC&printsec=frontcover&dq=chiang+2010&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi70PzF1PXUAhUGQCYKHVZAbsQ6AEIJDA)

Chumacero, R., Mardones, J., Paredes, R. (2016). *El efecto positivo que tiene enseñar*

a los estudiantes las competencias o ser profesionales competitivos para tener

un mejor desempeño laboral. Recuperado de:

<http://www.revistas.uchile.cl/index.php/EDE/article/view/44117>

Corcorán, C. (1977). *El impacto de la renovación en los sacerdotes y religiosos:*

celibato-obediencia- seminarios. Madrid: Stvdivm, 1977.

Creswell, J. (2008). *Diseño de investigación. Aproximaciones cualitativas y*

cuantitativas. Sage. Cuantitavo. Recuperado de:

<http://www.catedras.fsoc.uba.ar/ginfestad/biblio/1.2.%20Creswell.%20A%20qualit...pdf>

De Mattos, L. *Aplicaciones didácticas*. Recuperado de: [https://apli.info/2007/09/12/la-](https://apli.info/2007/09/12/la-ensenanza/)

[ensenanza/](https://apli.info/2007/09/12/la-ensenanza/)

- Díaz, (2016). *Niveles de desempeño laboral en colaboradores introvertidos y extrovertidos del área administrativa de la municipalidad de Siquinalá*. Tesis inédita Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Escobar-Pérez, J. & Cuervo-Martínez. A. (2008). *Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización*. Avances en medición, 6, 27-36
- Flores, H. (2009). *El juego como estrategia alternativa para mejorar la adquisición de la lecto-escritura en los alumnos del primer grado de educación primaria de la escuela "Manuel José Othón" ubicada en Jalpilla, Axtla de Terrazas, S.L.P.* Tesis de licenciatura inédita. Universidad Tangamanga. México.
- Gasalla, J. (1997). *Psicología de la educación*. México, D: F: Alfaomega,1997.
- Gracia, D. (2007). *Fundamentos de bioética*. Madrid: Tróscatela, 2007
- García, J. (2012). *La educación emocional, su importancia en el proceso de aprendizaje*. Recuperado de: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/download/455/9906>
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P., (2010). *Metodología de la Investigación* (5 ed.). Editorial Mcgraw – Hill, México.
- Ixcamparic, R. (2012). *Vocación profesional del docente y su incidencia en el aprendizaje del educando*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Ivancevich, J. Konopaske, R. Matteson, M. Nuñez, J (2006). *Comportamiento organizacional*. Recuperado de:

<http://biblio3.url.edu.gt/PT/2013/33/02.jpg> Imagen de portada

Kelly, W. (1982). *Psicología de la educación*. Recuperado de:

https://books.google.es/books/about/Psicolog%C3%ADa_de_la_educaci%C3%B3n.html?hl=es&id=ECaz9yx8MScC

Larrosa, M. (2010). *Vocación docente versus profesión docente en las organizaciones educativas*. Recuperado de:

http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1291992517.pdf

Leliwa, S. (2014). *Psicología y Educación*. Recuperado de:

<https://sites.google.com/site/psicoeducaisfd2016/home/psicologia-y-educacion-libro-completo>

León, G. (2011) *Los profesores de secundaria, como factores de riesgo en el Síndrome de Burnout*. Revista Electrónica Educare. [En red] Recuperado de:

<http://www.revistas.una.ac.cr/index.php/EDUCARE/article/view/890>.

Leonard, G. Abraham (1983). *Maslow and the new self*. United State, Esquire Book.

Martínez, A., Gómez, F., Hernández, I. y Sánchez, M. (2016). *Teacher's performance assessment in Family Medicine specialization*. Revista Médica del IMSS.

sep/oct2016, Vol. 54 Issue 5, p612-619. 8p. Recuperado de:

<http://web.a.ebscohost.com/ehost/detail/detail?sid=cb2beb0a-d605-4cbf-b4fa->

0419c6633707%40sessionmgr4009&vid=0&hid=4201&bdata=Jmxhbmc9ZXMm
c2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=117972123&db=lth

McMillan, J. y Schumacher, S. (2001). *Research in education: A conceptual introduction* (5a ed.) New York, Addison Wesley Logman.

Medina, R. Gairín, S. Pérez, E. Cacheiro, M. Pérez, R. (2011). *Innovación de la educación y la docencia*. Recuperado de:
<https://books.google.com.gt/books?id=J3qnDAAAQBAJ&pg=PA369&lpg=PA369&dq=Medina+Gairin,+Gomez+Perez&source=bl&ots=UQfMDUY5t-&sig=4J1RrDXsmE8wFTeLQMCNhzATr24&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiWhpiC0fXUAhWGZiYKHbhdBbMQ6AEITAA#v=onepage&q=Medina%20Gairin%2C%20Gomez%20Perez&f=false>

Meléndez, D. (2011). *Relación entre autoestima y desempeño laboral en un grupo de mensajeros de una empresa dedicada a repartir correspondencia, ubicada en la Ciudad de Guatemala*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Mejía, Y. (2012). *Evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales estudio realizado con agentes de servicio telefónico en la ciudad de Quetzaltenango*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Morsy, Z. (1980). *La Escuela y los Medios de Comunicación*. Recuperado de:
<http://unesdoc.unesco.org/images/0005/000590/059073so.pdf>

Ortiz, R. (2013). *Percepciones por parte de un grupo de repartidores de una empresa de comida rápida respecto a los factores que les provocan estrés laboral*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Papalia, D. Feldman R. y Mortorell, G. (2012). *Desarrollo Humano*. Recuperado de: <https://iessb.files.wordpress.com/2015/03/175696292-desarrollo-humano-papalia.pdf>

Prensa Libre, (2017). *Ministerio de Educación, diesiochomil escuelas ocupan predios no estatales*. Recuperado de: <http://www.prensalibre.com/Tag/mineduc/36542>

Pita, F. Peterga, D. (2001). Relación entre variables cuantitativas. Unidad de Epidemiología Clínica y Bioestadística, https://www.fisterra.com/mbe/investiga/var_cuantitativas/var_cuantitativas_2.pdf.

Sánchez, E. (2016). *Plan estratégico y Plan de Desarrollo Institucional*. Recuperado de:

https://books.google.com.gt/books?id=wkM4DwAAQBAJ&pg=PA134&lpg=PA134&dq=S%C3%A1nchez,+Mart%C3%ADnez+2016+educaci%C3%B3n+transformaciones&source=bl&ots=CEVQ5wa1fc&sig=qVSmUGvIIs9IXIX_aoUdzkqjE8&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjcxsykt-XXAhVJMSYKHegqIB8QQ6AEINDAF#v=onepage&q=S%C3%A1nchez%2C%20Mart%C3%ADnez%202016%20educaci%C3%B3n%20transformaciones&f=false

Sierra, (2015). *Relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral y la trascendencia del crecimiento constante*. Tesis inédita Universidad Rafael Landívar, Guatemala

Suárez, O. (2008). La mediación y la visión positiva del conflicto en el aula, marco para una pedagogía de la convivencia. *Revista Diversitas, Perspectiva en Psicología*, 4, (1), 187 – 199. Recuperado de: http://www.scielo.unal.edu.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1794-99982008000100016&lng=es&nrm=&tlng=es

Tánchez. (2004). *Orientación Vocacional una herramienta Acertada para elegir la Carrera de Magisterio*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Universidad de Sevilla (2015). *La experiencia laboral que tienen las personas LGB en el contexto laboral y su vida personal*. Recuperado de: <http://comunicacion.us.es/centro-de-prensa/comunidad-universitaria/primera-tesis-sobre-las-experiencias-laborales-del>

Valdés, E. (2008). *Emociones y enseñanzas que provoca un docente a sus estudiantes*. Tesis inédita. Universidad San Carlos de Guatemala.

Valdez, J. (2016). *Andragogía y Educación Popular: Un Diálogo Inminente*. Recuperado de: <http://otrasvoceeneducacion.org/archivos/10317>

Valera, J. (2010). *Administración de recursos humanos: enfoque latinoamericano*. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/PT/2012/42/08.jpg> Imagen de portada

Vázquez, S. (2016). *Un modelo de gestión de personas orientado a la felicidad en el trabajo*. Recuperado de: <https://minerva.usc.es/xmlui/handle/10347/13940>

Zavallini, R. (s/f). *Educarse con Responsabilidad*. Venezuela: Paulinas, 1990

ANEXOS

Ficha técnica	
Cuestionario Vocación de Enseñanza del Educador	

Nombre	Cuestionario Vocación de Enseñanza de Educador
Autor	Barbara Crystal Rivera Pérez
Validación	Mrgt. Celila Wong, Mrgt. Claudia Liquidano, Mrgt. Estuardo Ceballos, Mrgt. Julio Cartegena
Objetivo	Determinar el nivel de vocación hacia la enseñanza en los docentes.
¿Qué mide?	<p>El presente instrumento mide las áreas que a continuación se presentan:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La planificación anual que realiza el catedrático ▪ El gusto por la profesión ▪ La empatía con los estudiantes ▪ La metodología y las herramientas que utiliza ▪ La práctica de valores ▪ Comunicación efectiva ▪ Habilidades y destrezas ▪ Cumplimiento de normas y objetivos de la institución
Reactivos	El cuestionario cuenta 20 preguntas en Escala de Likert
Ponderación	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre= 4 • Casi siempre = 3 • A veces= 2 • Nunca= 0
Forma de aplicación	Auto aplicación

Cuestionario Vocación de Enseñanza del Educador

Instrucciones: Considere los siguientes enunciados con forme a su puesto de trabajo. Marque la opción que más corresponda a su manera de hacer, pensar o actuar.

Edad:	Sexo: F M	Fecha de la evaluación:
Tiempo de ejercer la docencia:	Tiempo de laborar en la institución:	Profesión:

Factores	#	Afirmaciones	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
Gusto por la profesión	1	Me agrada mi profesión.				
Planificación anual	2	Realizo la planificación anual con agrado.				
Empatía con los estudiantes	3	Me involucro y preocupo por mis alumnos				
Práctica de valores	4	Comparto los valores de la institución.				
Gusto por la profesión	5	Quiero dedicarme a la docencia toda mi vida.				
Gusto por la profesión	6	Me encanta mi trabajo				
Habilidades y destrezas	7	Tengo habilidad para impartir clases.				
Comunicación efectiva	8	Me comunico de manera asertiva con mis estudiantes.				
Habilidades y destrezas	9	Utilizo variedad de material didáctico para impartir mis clases.				
Empatía con los estudiantes	10	Me siento cómodo con los estudiantes.				
Cumplimiento de normas	11	Cumplo a cabalidad las instrucciones de mis superiores.				
Comunicación efectiva	12	La comunicación con mis estudiantes es fluida.				
Gusto por la profesión	13	Me siento orgulloso al compartir mis experiencias docentes.				
Gusto por la profesión	14	Disfruto lo que hago				
Metodología y herramientas	15	Me agrada impartir clases con herramientas lúdicas.				
Práctica de valores	16	Los valores institucionales coinciden con mi persona.				
Gusto por la profesión	17	Me siento feliz impartiendo clases.				
Habilidades y destrezas	18	Utilizo variedad de destrezas para impartir mis clases.				
Comunicación efectiva	19	Escucho a mis estudiantes				
Cumplimiento de normas	20	Me siento indentificado con el reglamento interno del establecimiento.				

Ficha técnica
Cuestionario Desempeño Laboral del Educador

Nombre	Cuestionario Desempeño Laboral del Educador
Autor	Barbara Crystal Rivera Pérez
Validación	Mrgt. Celila Wong, Mrgt. Claudia Liquidano, Mrgt. Estuardo Ceballos, Mrgt. Julio Cartegena
Objetivo	Determinar el desempeño laboral del docente
¿Qué mide?	<p>El presente instrumento mide las áreas que a continuación se presentan:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Adaptación al cambio ▪ Trabajo en equipo ▪ Responsabilidad ▪ Toma de decisiones ▪ Productividad ▪ Supervisión y coordinación
Reactivos	El cuestionario cuenta 20 preguntas en Escala de Likert
Ponderación	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre= 4 • Casi siempre = 3 • A veces= 2 • Nunca= 0
Forma de aplicación	Auto aplicación

Cuestionario Desempeño Laboral del Educador

Instrucciones: Considere los siguientes enunciados con forme a su puesto de trabajo. Marque la opción que más corresponda a su manera de hacer, pensar o actuar.

Edad:	Sexo: F M	Fecha de la evaluación:
Tiempo de ejercer la docencia:	Tiempo de laborar en la institución:	Profesión:

Factores	#	Afirmaciones	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
Adaptación al cambio	1	Habilidad para aceptar cambios repentinos y decisiones tomadas por la institución.				
Supervisión y coordinación	2	Capacidad de verificar el trabajo de su equipo, dar seguimiento y apoyar las solicitudes de otros departamentos.				
Cumplimiento de normas	3	Capacidad de cumplir con las normas y las políticas de la institución.				
Cumplimiento de objetivos	4	Es ordenado y metódico al momento de realizar su trabajo.				
Comunicación efectiva	5	Habilidad para dirigirse con respeto y equidad a toda persona. Comunicación efectiva, clara precisa y con objetividad.				
Trabajo en equipo	6	Habilidad para realizar actividades con su equipo de trabajo, para tener resultados y trabajar conjuntamente con el departamento.				
Productividad	7	Capacidad para generar resultados con el objetivo establecido, cumple con los proyectos y fechas en el tiempo oportuno.				
Toma de decisiones	8	Habilidad para analizar y solucionar los problemas de gran complejidad, elegir alternativas y buscar la mejor opción.				
Relaciones interpersonales	9	Habilidad para dirigirse con respeto y equidad a los estudiantes y compañeros.				
Responsabilidad	10	Cumple con exactitud, seriedad sus funciones y compromisos laborales. Demuestra dedicación y esfuerzo por el trabajo y el de sus compañeros.				
Adaptación al cambio	11	Me agrada que la institución tenga cambios.				
Supervisión y coordinación	12	Mantengo y coordino bien a mi grupo y equipo de trabajo.				
Toma de decisiones	13	Tomo alternativas para ayudar a mis alumnos.				
Comunicación efectiva	14	Me dirijo a mis alumnos con respeto, cariño y empatía.				
Cumplimiento de objetivos	15	Busco que mis alumnos aprendan; buscando varias alternativas de enseñanzas.				
Comunicación efectiva	16	Me dirio a mis compañeros de trabajo con respeto y amabilidad.				
Trabajo en equipo	17	Trabajo en equipo para lograr mis objegtivos.				
Responsabilidad	18	Busco realizar un trabajo de calidad siendo eficiente y eficaz.				
Productividad	19	Mi trabajo absorbe todo mi tiempo				
Toma de decisiones	20	Cuando tomo una decisión con respecto a un alumno, busco beneficiarlo y no perjudicarlo.				

