

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

**"FACTORES MOTIVACIONALES PRESENTES DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO
PARTICULAR MIXTO IMPERIAL."
TESIS DE GRADO**

INGRID JANETH VELIZ VELIZ
CARNET 20444-09

SAN JUAN CHAMELCO, ALTA VERAPAZ, ABRIL DE 2016
CAMPUS "SAN PEDRO CLAVER, S . J." DE LA VERAPAZ

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

**"FACTORES MOTIVACIONALES PRESENTES DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO
PARTICULAR MIXTO IMPERIAL."**

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
HUMANIDADES

POR
INGRID JANETH VELIZ VELIZ

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

SAN JUAN CHAMELCO, ALTA VERAPAZ, ABRIL DE 2016
CAMPUS "SAN PEDRO CLAVER, S . J." DE LA VERAPAZ

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. EDUARDO VALDES BARRIA, 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

DECANA: MGTR. MARIA HILDA CABALLEROS ALVARADO DE MAZARIEGOS
VICEDECANO: MGTR. HOSY BENJAMER OROZCO
SECRETARIA: MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY
DIRECTORA DE CARRERA: MGTR. GEORGINA MARIA MARISCAL CASTILLO DE JURADO

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

MGTR. LEOBEL LUIS MIGUEZ GARCIA

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

MGTR. JULIO ANTONIO CARTAGENA WILHELM

Guatemala 17 de noviembre de 2015

Señores
Facultad de Humanidades
Universidad Rafael Landívar
Presente

Estimados miembros de la facultad:

Por este medio someto a consideración de la tesis elaborada por la estudiante:
Ingrid Janeth Veliz Veliz, Carne: **2044409**, previo a optar el título Psicóloga
Industrial Organizacional en el grado académico de licenciatura.

La investigación se titula **Factores Motivacionales Presentes de los Docentes del Colegio Particular Mixto Imperial**. A mi criterio este trabajo cumple con los requisitos que exige la Facultad de Humanidades, por lo que doy por aprobado.

Sin otro particular, me suscribo


Leobel Luis Miguez Garcia
18295



Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante INGRID JANETH VELIZ VELIZ, Carnet 20444-09 en la carrera LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL (PD), del Campus de La Verapaz, que consta en el Acta No. 05806-2016 de fecha 13 de abril de 2016, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

"FACTORES MOTIVACIONALES PRESENTES DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO PARTICULAR MIXTO IMPERIAL."

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 13 días del mes de abril del año 2016.



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala
Facultad de Humanidades
Secretaría de Facultad

Irene Ruiz Godoy

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

Agradecimiento

A Dios	Por darme la vida y llenarla de bendiciones al permitirme concluir esta gran meta.
A mis padres	Por su gran amor y brindarme su apoyo en cada momento e inspirarme a que cada meta se logra con perseverancia, por nunca dejarme sola en momentos difíciles de mi vida.
A mis hermanos	Edy, Cesar, Rosvin. Por confiar en mí y alentarme a concluir esta meta, por velar siempre por mi bienestar y ser parte de mi formación académica.
A mi hermana	Nancy “mi ángel terrenal” por apoyarme en todo momento, por velar por mi bienestar, por siempre estar allí para mí cuando más lo he necesitado.
A mis hijos	Allison, Estuardo por ser mi luz de cada día y por ser mi mayor motivación

A mi esposo

Wladyslaw “Goldo” por su apoyo incondicional por su confianza en mí y alentarme a seguir adelante.

Al colegio particular mixto imperial

Por su confianza, y apoyo para la realización de mi proyecto final.

A mis catedráticos

Por toda su enseñanza y orientación brindada durante mi formación académica.

Índice

I Introducción	1
II Planteamiento del problema	17
2.1 Objetivos Generales.....	18
2.2 Objetivos Específicos.....	18
2.3 Variables.....	19
2.4 Definición de las variables.....	19
2.4.1 Definición Conceptual.....	19
2.4.2 Definición Operacional.....	19
2.5 Alcances y límites.....	19
2.6 Aporte.....	20
III Método	21
3.1 Sujetos.....	21
3.2 Instrumento.....	21
3.3 Procedimientos.....	22
IV Presentación y análisis de resultados	24
V Discusión de resultados	29
VI Conclusiones	32
VII Recomendaciones	34
VIII Referencias	35
Anexos	38

Resumen

La presente investigación es de tipo descriptivo, tuvo como objetivo general identificar cuáles son los factores motivacionales presentes en los docentes de un Colegio privado ubicado en Cobán A.V.

Se utilizó una población de 23 docentes, se aplicó el cuestionario MbM elaborado por Marshall Sashkin, que consta de una serie de afirmaciones que pueden reflejar lo que el colaborador piensa sobre su trabajo y vida laboral y evalúa 4 necesidades las cuales son: las necesidades de protección y seguridad, necesidades sociales y de pertenencia, autoestima y autorrealización.

La interrogante: ¿Cuáles son los factores motivacionales presentes de los docentes de un colegio privado ubicado en Cobán A.V.? Busca responder a los objetivos planteados en el proceso de investigación que conllevo un tiempo de seis meses

Se concluyó que los docentes del colegio privado demandan en orden de prioridad, los factores motivacionales como: la autorrealización, autoestima, la necesidad de protección y seguridad y por último la necesidad social y de pertenencia siendo estos el impulso para el buen desempeño de sus funciones dentro de la institución.

Finalizando con las recomendaciones, implementar un plan motivacional, realizar actividades de grupo para aumentar el trabajo colectivo y promover las relaciones interpersonales, impartir talleres de motivación para aumentar y fortalecer la autoestima acompañados de reconocimientos y premios por su labor.

Introducción

Los factores motivacionales son parte importante dentro de una empresa, siendo una de las razones por la cuales los colaboradores satisfacen sus necesidades laborales desempeñando sus tareas de manera efectiva, impulsándoles al logro de los objetivos, por lo que es de suma importancia establecer cuáles son los factores que más destacan en la empresa y que favorecen a los colaboradores de forma positiva para realizar su trabajo de manera satisfactoria. Los factores motivacionales deben aplicarse de forma equitativa para evitar desmotivación en el personal y que al final afecta al logro de resultados esperados por la empresa.

La motivación puede hacer sentir satisfecho a los colaboradores ya que ellos tienen contacto directo con los clientes y tienen el control de aumentar y mejorar la productividad de la empresa, y así también la calidad de servicio, los factores que marcan en la empresa van acordes a una cultura y costumbres. Una actividad desempeñada exitosamente, está respaldada por los colaboradores que presentan alta motivación, es por ello que una de las opciones que buscan las empresas para aumentar la motivación es dar capacitaciones. Teniendo presentes que realizando este proceso se puede obtener los resultados esperados. Con base a este análisis surge la necesidad de investigar los factores motivacionales que se practican en el colegio estudiado.

Sobre el tema de los factores motivacionales se encontraron diversos estudios a nivel nacional, entre los cuales se puede citar los siguientes:

En el estudio de Fetzer (2015) de tipo descriptiva tuvo como objetivo ofrecer una propuesta de implementación de un programa de motivación laboral a los colaboradores del Hotel Oxib Peck en Cobán, Alta Verapaz, utilizo como muestra a 20 colaboradores

conformados por 11 mujeres y 9 hombres, utilizó como instrumento el cuestionario MbM (Gestión por Motivación) que está diseñando para descubrir y entender los factores más importantes en la vida laboral del colaborador. El autor concluyó que la investigación determina que la percepción que tiene los colaboradores en cuanto a las necesidades de la vida laboral son importantes para lo que es necesario satisfacer los distintos niveles de motivación interna, por lo que recomendó motivar a los colaboradores a través de capacitaciones y talleres de trabajo para que permitan escuchar sus ideas, para minimizar obstáculos que se dan en el desempeño de sus funciones.

De igual manera García (2015) investigación de tipo descriptiva realizó en una institución educativa privada del departamento de Zacapa, dicha investigación se llevó a cabo con 32 docentes de la institución. Para lo cual se establecieron los objetivos de poder determinar qué tan satisfechos se encuentran los docentes, además de establecer la manera en que los incentivos monetarios y no monetarios influyen en la motivación y también conocer la relación de la rotación de personal y la motivación que tienen los colaboradores en la realización de sus actividades laborales. Como instrumento utilizó una encuesta con una escala de Likert que constaba de 16 preguntas para que manifestara su sentir a través de las respuestas. Concluyó que los docentes de una institución educativa privada del departamento de Zacapa se sienten satisfechos laboralmente por el trabajo que realizan. Por lo que recomendó medir de manera frecuente el nivel de motivación de los docentes con el fin de establecer si hay mejoras o si necesita reforzarse, de manera que se cuente con un personal mejor motivado para que cumpla con los objetivos planteados dentro de la institución.

Según Mendoza (2014) el objetivo principal fue la motivación intrínseca de los colaboradores de Sistemas de Cable de las Verapaces S.A. utilizando una muestra de 25 colaboradores, 19 hombres y 6 mujeres. Utilizó el cuestionario MBM elaborado por Marshall Sashkin, ph.d, Consta de una serie de afirmaciones que pueden reflejar lo que el colaborador

piensa sobre su trabajo y vida laboral. Los factores que evaluó fue la necesidades de protección y seguridad, las necesidades sociales y de pertenencia, las necesidad de autoestima y autorrealización. Concluyó que la motivación el los colaboradores es baja y no se realiza actividades para su fortalecimiento. El autor Recomendó establecer un plan de motivación que atienda a los factores que no han permitido la motivación intrínseca.

Así mismo De León (2012) realizó una investigación el cual su objetivo general era determinar los factores motivacionales que utilizan las asociaciones dedicadas a los microcréditos en la ciudad de Totonicapán, para la cual utilizó como método la entrevista y boletas de opinión dirigida a los gerentes o jefes de agencia, personal administrativo y operativo de las asociaciones establecidas en la ciudad de Totonicapán, concluyo que el 100% de las asociaciones dedicadas a los microcréditos utilizan factores motivacionales relacionadas a las recompensas monetarias como también recomendó que las asociaciones establezcan políticas de incentivos motivacional.

Según el estudio de Pensabene (2010) el objetivo principal fue conocer los factores motivacionales que influyen en la identidad organizacional del personal perteneciente al centro de servicios compartidos de una industria guatemalteca de alimentos, elaboro un instrumentos de acorde al objetivo de la investigación consistió en 41 preguntas de la opinión múltiple aplicado a 69 colaboradores, logro medir la cultura cooperativa, identidad organizacional, orgullo laboral e identificación con la empresa, concluyo que los colaboradores manifiestan conocer bastante la información general de la empresa, recomendó fortalecer el plan de comunicación interna y externa.

De acuerdo a la investigación realizada por Santos (2009) realizó de tipo descriptivo como finalidad a su investigación fue identificar los factores que motivan a las mujeres para la creación de su propia empresa, que pertenecen al programa de compañías juveniles de

Guatemala, utilizo una muestra de 78 mujeres utilizando un instrumento el cual costo de 13 preguntas directas tomando en cuenta diversos factores de motivación, concluyó que el factor de motivación que más influye en las mujeres es la percepción del beneficio económico, la necesidad de desarrollo personal. Sugirió a los empresarios juveniles aplicar el instrumento periódicamente para poder establecer los factores motivacionales de cada generación de mujeres y enfocarse en base a los resultados.

Según Calderón (2006) en su investigación el objetivo principal fue determinar cuáles son los factores motivacionales presentes en los hospitales privados de la cabecera departamental de Huehuetenango entrevistas el método utilizado fue la entrevista para colaboradores y una segunda para directores generales o administradores, concluyo que los factores que motivacionales de los hospitales son la equidad, el clima laboral, compensaciones y algunos elementos de satisfacción laboral, recomendó desarrollar un programa de motivación y brindar beneficios adicionales a los exigidos por la ley como bonos, seguros médicos y seguros de vida.

En síntesis todas estas investigaciones demuestran que la motivación es parte fundamental dentro de la vida de los colaboradores para ejercer de manera efectiva su labor y su vida personal.

A continuación se menciona investigaciones a nivel internacional como aporte a la presente investigación.

Arreaza (2011) realizó una investigación de tipo descriptiva, con la finalidad de diseñar un plan estratégico para estimular la motivación de los representantes de ventas del Laboratorio Tu Salud, S.A, ubicado en la zona oriente sur de Venezuela. Para ello utilizó una muestra de 9 colaboradores. Para recabar la información utilizo: la observación participante, la revisión documental, las referencias electrónicas y un cuestionario aplicado en la

modalidad de encuesta conformado con 12 ítems de selección múltiple. Concluyó que las estrategias motivacionales utilizadas en la empresa radican únicamente en incentivos financieros y por ello existe una debilidad en el área motivacional, cabe mencionar que expone que aunque existe formación del personal por parte de experto, esto no es un incentivo que aumente el interés y motivación de los colaboradores del Laboratorio Tu Salud. Por lo que recomendó implementar la propuesta del plan motivacional, con el fin de mejorar el nivel de satisfacción del personal del Laboratorio Tu Salud, y cubrir así las necesidades tanto corporativas como personales.

Azuaje (2008) realizó una investigación de tipo descriptiva, su objetivo principal fue proponer un plan de estrategias de motivación, su población total era de 76 colaboradores de la Universidad Nacional Abierta, Centro Local Metropolitano de Venezuela. Para cumplir su objetivo utilizó como instrumento un cuestionario conformado por 24 ítems y con una escala de Likert con cinco alternativas de respuesta las cuales fueron: Siempre, Casi Siempre, Algunas Veces, Casi Nunca y Nunca, aplicado a una muestra de 46 colaboradores. Con ello estableció en sus conclusiones que 7 los factores motivantes son importantes para la satisfacción de los colaboradores, y es por ello que la insatisfacción que se presenta en los factores de reconocimiento, promoción de programas de capacitación, diversificación de las actividades, condiciones de trabajo, afectan al colaborador en sus actividades, pero sabiendo esto planteo estrategias motivacionales que coadyuven a contrarrestar los problemas, por ello elaboró un plan estratégico motivacional. Y recomienda a los coordinadores y a los colaboradores a poner en práctica las estrategias motivacionales, para generar un cambio de actitud y desempeñarse con excelencia.

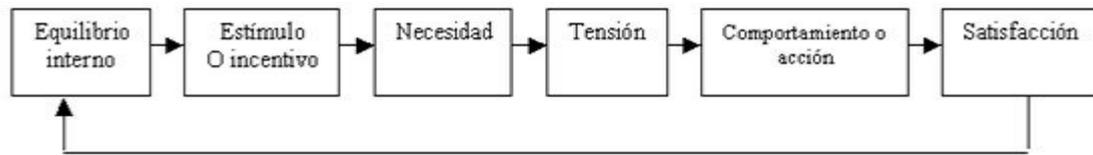
Sunkel (2007) en su investigación de tipo descriptiva su objetivo fue determinar cómo transformar el sentido de pertenecía de los jóvenes latinoamericanos. Para efectuar dicha investigación se exploró a jóvenes de ambos sexos comprendidos 6 entre 18 a 29 años,

nacidos en países de América Latina como Guatemala, Panamá, El Salvador, Uruguay, Colombia, Brasil, Costa Rica, Perú, Chile, Venezuela, Ecuador, Argentina, Nicaragua, Paraguay, Republica Dominicana y Bolivia con una muestra de 250 jóvenes utilizando una encuesta de opinión para todos los países, dicha investigación se realizó en CEPAL, Chile. Actualmente cada uno de ellos residente en su país de origen. Los resultados indicaron que la juventud muestra más expectativa, confianza y sentido de pertenencia en el futuro por elegir al mejor candidato para que gobierne su país de residencia que las personas adultas a la hora de manifestar el derecho político del voto. Se concluyó que se presentan algunas tendencias debido al debilitamiento de las identidades clásicas lo que sugiere que si no se han disuelto, han dejado de ser equilibrado. Este desarrollo se manifiesta con más tendencia entre los jóvenes que en los adultos lo que manifiesta un cambio de modos de identificación hacia una pluralidad de identidades tanto locales como globales. Se recomendó que los colaboradores de una organización se identifiquen plenamente con los valores, misión, visión y demás aspectos de su cultura organizacional que estos si son bien fomentados pueden formar parte de su vida social como laboral.

Las investigaciones anteriormente mencionadas, de los distintos autores, demuestran que la motivación es de suma importancia, ya que si los colaboradores no se sienten motivados o incentivados por factores que generen interés en ellos, los objetivos planificados no serán satisfactorios.

Ciclo motivacional

Chiavenato (2011) El ciclo motivacional surge de una necesidad, cada vez que surge una necesidad se rompe el estado de equilibrio del organismo y se produce un estado de tensión, insatisfacción, incomodidad y desequilibrio. Ese estado lleva al sujeto a comportarse capaz de calmar la tensión o de liberarlo y de la incomodidad y del desequilibrio.



Fuente: Chiavenato (2011)

1. Motivación

Robbins (2009) habla sobre la motivación como un proceso que incide en la intensidad y pertenencia del esfuerzo que hace cada individuo para lograr los objetivos que los sujetos se proponen.

La motivación realiza un esfuerzo en la lucha por alcanzar objetivos que como personas nos proponemos a alcanzar y satisfacer las necesidades planteadas ante una necesidad que sea de nuestro interés dentro de nuestro comportamiento relacionado con el trabajo.

2. Teoría de la motivación, basada en la necesidad de logro

McClelland (2008) considera que el deseo de conseguir algo, de realizar bien las cosas, de ser el mejor de todos caracteriza a muchos integrantes de la sociedad moderna y no solamente a los ejecutivos prósperos. Los que están impulsados por ella obtienen profunda satisfacción con sus logros y se sienten motivados para destacar en cuanto emprenden. Las personas con gran necesidad de logro escribirán una historia, en donde se describe un problema en el que el hombre está buscando una forma de trabajar. Este tipo de método permite que las empresas trabajen y no necesiten proporcionar la motivación ya que la poseen. Lo que se debe de hacer es crear condiciones que les permita alcanzar sus objetivos. Si los empleados no consiguen realizarlos, se sentirán frustrados y lo más seguro es que

busquen otro trabajo. Pero si los alcanzan serán elementos productivos y felices de la empresa.

McClelland (2008) indica que el tomar riesgos bien calculados y a fijarse las metas moderadas asume tareas de dificultad mediana y de ese modo satisfacer las necesidades de logro. Si las tareas u objetivos fuesen demasiado fáciles, quizá no tendrían éxito y tampoco el sentido de la realización personal. Se dispone del trabajo y las condiciones para afrontar constantemente nuevos problemas o retos de dificultad regular. Recibe el conocimiento por su esfuerzo, no se sabrá que rendimiento está dando. Por fortuna las empresas proporcionan retroalimentación con estadísticas periódicas sobre ventas, costos y producción. Estas personas se sienten profundamente contentas consigo mismas si los superiores les suministran mediante retroalimentación personal, de felicitación, incrementos salariales, ascensos o una simple palmadita de aprobación.

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

(Maslow, 2008) considera que la motivación está sostenida de las necesidades o deseos del hombre y que se relaciona a la jerarquía ya que el hombre siempre está en sus mejores condiciones de vida, siempre quiere lo que no tiene. En consecuencia, las necesidades ya atendidas pueden seguir motivándose y entonces una nueva necesidad se impone a las demás. Las de nivel inferior se satisfacen primero y solo entonces se atenderán a las del nivel superior.

A continuación se transcriben las cinco categorías de necesidades en orden ascendente.

- Necesidades fisiológicas o sea las necesidades primarias del hombre que incluyen comida, oxígeno, agua, sueño, sexo o impulsos de actividad.

- Necesidades de seguridad, esto es, estabilidad, seguridad, orden e incolumidad física en el ambiente.
- Necesidades de pertenecer al grupo y de amor, son las que supone interacciones con otros; como el afecto, afiliación e identificación.
- Necesidades de estimación, son las necesidades de tipo personal como respeto de sí mismo, autoestima, prestigio y éxito.
- Necesidades de autorrealización. Ocupan el nivel máximo en la jerarquía e incluyen realización personal o sea hacer realidad las propias capacidades y posibilidades.



Fuente: Maslow (2008)

Las necesidades anteriores permiten comprender mejor la jerarquía de necesidades ya que si alguien tiene hambre o teme por su seguridad, estará demasiado ocupado y no podrá interesarse en las necesidades de orden superior como la autoestima o realización de sus potencialidades.

Maslow (2008) indica que una vez que la nueva generación ha cubierto de orden inferior, empieza a buscar las que ocupan el nivel supremo en la jerarquía, la autorrealización. Y esta tiene gran atractivo para los colaboradores más jóvenes del mundo. Si se quiere atender a esa exigencia y motivarlos debidamente se debe brindar oportunidad.

Arias (2006) opina que no solo el esfuerzo la actividad humana queda comprendidos en este grupo, sino también otros factores que dan diversas modalidades a esa actividad, conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud, y otros. Los recursos humanos se han dejado al último no porque sean los menos importantes sino porque, se requiere de una explicación más amplia. Los recursos humanos son más importantes, pueden mejorar y perfeccionar el empleo y el diseño de los recursos humanos materiales y técnicos, lo cual no sucede a la inversa.

4. Motivación intrínseca

Morris y Maisto (2005) hablan sobre la motivación intrínseca se da en las actividades en sí misma. Es un deseo de realizar una conducta que surge a partir de misma conducta realizada.

Esta motivación se basa en realizar algo que a nosotros nos cause placer de realizarla sin necesidad que haya un factor de necesidad, la persona que este motivada intrínsecamente no vera el fracaso como algo negativo sino como una oportunidad de mejorar y plantearse la pregunta en que falle, cuando podría echarle la culpa a alguien más.

5. ¿Puede medirse la motivación?

Landy y Conte (2005) señalan que la motivación si puede medirse, puesto que existen indicadores motivacionales, los cuales permiten la evaluación de una persona en un contexto particular. Asimismo plantean la interrogante ¿qué hay del tema de que algunas personas estén más motivadas que otras?, respondiendo que la conciencia y la estabilidad emocional tiende a ser sustituidas por un nivel general de motivación. Lo que quiere decir que son necesarios ciertos rasgos para las intervenciones motivacionales en el trabajo, más que asumir que determinados tipos de personalidad están “naturalmente” motivados.

6. Características de los recursos humanos

Gerard (2005) menciona que no pueden ser propiedad de la organización, a diferencia de los otros recursos. Los conocimientos, la experiencia, las habilidades y otros. Son parte del patrimonio personal. Los recursos humanos implican una disposición voluntaria de la persona. No existe la esclavitud, nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo la pena impuesta por autoridad judicial, las funciones censales y electorales, el servicio de las armas y el jurado y los puestos de elección popular de acuerdo a las leyes respectivas, nadie podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. Las actividades de las personas en las organizaciones son, como se explicó voluntarias; pero no por el hecho de existir un contrato de trabajo la organización va a contar con el mejor esfuerzo de sus miembros, por lo contrario solamente contará con él si perciben que esa actitud va a ser provechosa en alguna forma, y si los objetivos de la organización son valiosos y concuerdan con los objetivos personales, los individuos pondrán a disposición de la organización de los recursos humanos que poseen y su máximo esfuerzo. Entonces, aparte de un contrato legal de trabajo, existe también un contrato psicológico cuya existencia está condicionada.

Para Gerard (2005) el total de recursos humanos de un país o de una organización en un momento dado puede ser incrementado. Básicamente existen dos formas para tal fin, descubrimiento y mejoramiento. En el primer caso se trata de poner de manifiesto aquellas habilidades e intereses desconocidos o poco conocidos por las personas, para ello, un auxiliar valioso son los test psicológicos y la orientación profesional. En la segunda situación se trata de proporcionar mayores conocimientos, experiencias y nuevas ideas, a través de la educación, la capacitación y el desarrollo. Infortunadamente, los recursos humanos también pueden ser disminuidos por las enfermedades, los accidentes y la mala alimentación.

Los recursos humanos son escasos, no todo mundo posee las mismas habilidades, conocimientos. El conjunto de características que hacen destacar a la persona en estas actividades solo es poseído por el número inferior total. En este sentido se dice que los recursos humanos son escasos, entonces hay personas u organizaciones dispuestas a cambiar dinero u otros bienes por el servicio de otros, surgiendo así los mercados de trabajo en términos generales, entre más escaso resulte un recurso más solicitado será, estableciéndose así una competencia entre los que conforman la demanda, que se traduce en mayores ofertas de bienes o dinero a cambio del servicio.

7. Relaciones humanas

Strauss (2004) menciona que cualquier de dos o más personas constituyen una relación humana. Las relaciones no se dan exclusivamente entre miembros de una organización sino en todas parte, el invitado a una fiesta de cumpleaños entra en relaciones con otros individuos. Este término se convierte en sino de lo que denomina cortesía industrial, tratar bien a los subordinados, jefes y compañeros, felicitarlos. Relaciones industriales. El término queda reducido a la industria y evidentemente a organizaciones bancarias, gubernamentales, educativas, de beneficencia, donde se requieren también los recursos humanos. Además entre los proveedores y la fábrica y entre ésta y sus clientes, también se establecen relaciones.

Relaciones laborales. Este término se ha reservado por costumbre a los aspectos jurídicos de la administración de recursos humanos, se emplea frecuentemente asociado a las relaciones colectivas como sinónimo de relaciones obrero patronales. (Strauss, 2004). Manejo de personal. Es una fase que se ocupa de la utilización de las energías humanas, intelectuales y físicas en el logro de los propósitos de una empresa organizada, el término utilización implica una idea de explotación, repulsiva a la persona y además esta función no se encuentra

exclusivamente en las empresas. La palabra manejo da idea de que se ha tratado con maniqués y no para las relaciones entre la organización y la persona individual con el cual quedan fuera los aspectos colectivos.

8. Teoría de la motivación y satisfacción con el trabajo, basada en las necesidades de higiene y en las necesidades motivadoras

Herzberg (2003) menciona que motivación y satisfacción se postula de la sociedad contemporánea satisface las necesidades de niveles más bajos en forma adecuada. Y cuando no lo hace, se produce el descontento en el trabajo. Pero no sucede lo contrario, el cumplimiento de las necesidades primarias no procura satisfacción al empleado. Solo las necesidades de orden superior, entre ellas la autorrealización, tienen la virtud de producirla. Pero no siempre sobreviene el malestar cuando no se consigue la autorrealización en una empresa.

Existen dos clases de necesidades, la que procura la satisfacción con el trabajo y la que causa malestar. No están interrelacionadas, la presencia o ausencia de una no conlleva la otra. Las necesidades motivadoras a las que procuran satisfacción en el trabajo, motivan al empleado a dar su máximo rendimiento. Forma parte del trabajo propiamente dicho e incluye la índole del mismo y el sentido de logro personal, grado de responsabilidad, desarrollo y progreso (Herzberg, 2003).

Los factores que ocasionan insatisfacción en el trabajo son las necesidades de higiene ya que no se procura mucha satisfacción. Nada tiene que ver con el carácter del trabajo, si no que se refieren a aspectos del ambiente laboral, políticas de la empresa y métodos administrativos, tipo de supervisión, relaciones interpersonales, ganancia de la empresa, condiciones de trabajo (Herzberg, 2003).

9. Recursos Humanos

Ríos (2000) explica que es el proceso de selección, formación, desarrollo y consecución de las personas cualificadas necesarias para conseguir los objetivos de la organización; se incluyen en este proceso las actividades precisas para conseguir la máxima satisfacción y eficacia de los trabajadores.

10. Teoría de los dos factores de Herzberg.

Según Herzberg (1966) la motivación en el lugar de trabajo depende de dos factores que son: a) Factores Higiénicos: Aquellos que indican las condiciones que rodean a los colaboradores en su trabajo, están son las condiciones físicas y ambientales del empleo, salario, forma en que se supervisa, clima laboral, relaciones personales, etc. Si estos factores no son cumplidos, se les llama factores de insatisfacción y son:

- Condiciones de trabajo y bienestar.
- Políticas de la organización y administración.
- Relaciones con el supervisor.
- Competencias técnicas del supervisor.
- Salario y remuneraciones.
- Seguridad en el puesto.
- Relaciones con los compañeros de trabajo.

b) Factores Motivacionales: estos están inmersos en el contenido del puesto, tareas y obligaciones. Producen satisfacción duradera y productividad. Si estos son óptimos elevan la satisfacción y si es al contrario la reducen. Estos factores determinan la satisfacción laboral si el contenido del puesto y entorno llena las expectativas de los colaboradores.

11. Teoría de las Expectativas

Sobre estudios de motivación Lawler (1971) demostró que el dinero es un fuerte factor motivacional, ya que incentiva el desempeño y la productividad. Pero cabe mencionar que solamente es un factor motivante cuando la aplicación es de forma correcta. Señala que el largo tiempo de esperar para recibir el salario desmotiva y más cuando este no es con base al desempeño, las políticas de remuneración muchas veces no cumplen la ley o lo acordado con los sindicatos. No valorar este factor es uno de los mayores problemas de las empresas, ya que tiene el poder de motivar en un alto nivel el desempeño y comportamiento del colaborador si se sabe manejar.

12. Teoría X y Y

Mcgregor (1960) postuló una teoría con dos puntos de vista sobre los seres humanos. Uno negativo, llamado Teoría X y el otro positivo llamado Teoría Y. Según la Teoría X, las premisas de los gerentes son:

1. A los colaboradores no les gusta trabajar y siempre que pueden lo evitan.
2. Puesto que no les gusta, se le debe obligar, controlar o de alguna forma amenazarlos con castigarlos con el fin de que cumplan sus metas.
3. Los colaboradores evitaran las responsabilidades y pedirán instrucciones siempre que puedan.

El personal pondrá de primero su seguridad antes que el trabajo.

A diferencia de las anteriores negativas, postulo la Teoría Y:

1. Los colaboradores pueden considerar el trabajo tan natural como lo es descansar o divertirse.

2. Ellos se controlan y se dirigen si están comprometidos con los objetivos.
3. El colaborador puede aprender a aceptar y solicitar responsabilidades.
4. La toma de decisiones no es exclusiva de los puestos administrativos.

Mcgregor sostenía que las premisas Y eran por mucho más validas que las premisas X.

13. Niveles de Motivación

Mcgregor (1960) las personas tienden, según todo lo expuesto anteriormente, a sentirse motivados de formar interna como externa, pero depende de las organizaciones incentivar a sus colaboradores para que su desempeño no solo sea cumplir los objetivos, sino también cumplir sus metas personales, con la finalidad de lograr resultados positivos en las dos parte. Fomentando un clima organizacional sano, de identificación y participación en los programas internos de las empresas.

En el momento que se planifica una investigación surge la necesidad de cumplir con objetivos para lograr una meta trazada, en el campo laboral es de suma importancia que los colaboradores estén motivados en su área de trabajo para que desempeñen sus funciones de una forma efectiva y cumplan con los estándares establecidos por la misma empresa; sin motivación el colaborador no se esforzará por realizar sus tareas con calidad, por ello la motivación en el ámbito laboral es un tema que actualmente se utiliza para satisfacer las necesidades de los colaboradores y estos estén comprometidos con la empresa.

II PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La motivación en los docentes es primordial para la efectividad de su labor como docente porque al mantener una buena motivación laboral genera un mayor desempeño en la enseñanza hacia sus alumnos. De igual manera, un docente motivado genera un buen ambiente hacia las personas que lo rodean

El docente moderno debe estar bien compenetrado cómo es su relación con sus estudiantes, para que ellos lo perciban y se sientan plenamente identificados con su estilo como docente, y el ciclo enseñanza-aprendizaje sea de una manera efectiva y así poder estar concretamente motivados con los conocimientos que proporciona y lo que estos generan en los estudiantes a generar más ideas y mantener la atención mientras el docente imparte su cátedra.

Un docente motivado debe tener suficiente conocimiento y creatividad para impartir su cátedra para no cansar, aburrir y desmotivar a sus alumnos; cuando un docente se encuentra desmotivado su cátedra se vuelve tediosa y rápidamente genera desmotivación en el alumno, para que esta situación no suceda, es necesario que el docente este motivado para que su cátedra sea participativa y que los alumnos puedan exponer su criterio.

Cuando no hay motivación en los docentes que laboran en el centro educativo, no se cumplen los objetivos del colegio ni se aplican los valores viéndose afectado los estudiantes como también los padres que buscan calidad de aprendizaje de sus hijos, afectará por la insatisfacción de educación que reciben sus hijos viendo como una mala inversión y quedando como un servicio mal prestado ante la sociedad, sabiendo que la mejor publicidad que se puede dar el centro educativo son los mismo clientes.

La motivación es un proceso unitario. El aspecto más relevante de la motivación es llegar a un comportamiento determinado del alumno y que ese comportamiento tenga que ver

con su futuro, el docente ha de propiciar que al estudiante controle su propia producción y que el aprendizaje sea motivante, pero un docente que no esté motivado esto no puede pasar es muy complejo. Lo que se aprende ha de contactar con las necesidades del individuo de modo que exista interés en relacionar necesidades y aprendizaje. Cada docente difiere en su sensibilidad, preocupación, percepción etc. Cada docente se verá motivado en la medida en que sienta comprometida su personalidad y en la medida en que la información que se le presente signifique algo para él. Para lo que es necesario definir cuáles son los factores que prevalecen dentro de la institución y estos sean utilizados para aprovechamiento de una buena docencia.

El valor de trabajo es importante y el Colegio donde se realizó la investigación valora la labor de cada catedrático porque se ha evidenciado la lealtad es muy interesante pues hay catedráticos laborando con cierta cantidad de años en esta institución pero se desconoce en realidad cuales son los factores que motivan a los catedráticos a permanecer en el colegio, tras esta incertidumbre y por lo anterior mencionado surge la pregunta. ¿Cuáles son los factores motivacionales presentes de los docentes de un colegio privado ubicado en Cobán A.V.?

2.1 Objetivo General

Identificar cuáles son los factores motivacionales presentes en los docentes del Colegio Particular Mixto Imperial Cobán A.V.

2.2 Objetivos específicos

- 1) Establecer los niveles de factores motivacionales de los docentes del Colegio Particular Mixto Imperial de Cobán A.V.
- 2) Identificar la necesidad social y de pertenencia de los docentes del Colegio Particular Mixto Imperial de Cobán A.V.

- 3) Determinar la necesidad de autorrealización de los docentes de un Colegio privado en Cobán A.V.
- 4) Identificar la necesidad de autoestima de los docentes del Colegio Particular Mixto Imperial Cobán A.V.

2.3 Variable de estudio

- Motivación

2.4 Definición de las variables

2.4.1 definición conceptual

- **Motivación** ´

“Como los procesos que inciden en la intensidad, seguridad dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo” (Robbins 2009)

2.4.2 Definición operacional

Para el presente estudio se medirá la motivación a través de los factores.

- **Necesidad de protección y seguridad**
- **Necesidades sociales y de pertenencia**
- **Autoestima**
- **Autorrealización**

2.5 Alcances y límites

El alcance de la presente investigación es conocer los factores motivacionales presentes de los docentes del Colegio Particular Mixto Imperial Cobán A.V. Para poder conocer los factores que prevalecen y ver la posibilidad de incluir algunos otros que puedan fortalecer la motivación y poder prestar un servicio de calidad a lo población cobanera;

debido a las características de la población los resultados no pueden ser replicables para otras poblaciones.

Durante el proceso de esta investigación el tiempo para poder aplicar el cuestionario a los docentes fue una de las limitantes, ya que los docentes impartían sus cursos y eran suspendidos por unos minutos.

Cabe mencionar que otra de las limitantes fue la estadía de los docentes de las clases especiales (Educación física, Artes plásticas, Computación, Inglés) para poderles aplicar el cuestionario, debido a los diferentes horarios en que ellos se encontraban dentro del establecimiento.

Dentro esta investigación se puede mencionar que los resultados obtenidos son exclusivamente del Colegio Privado y no se pueden involucrar a ninguna otra institución educativa.

2.6 Aporte

Los resultados del trabajo de investigación cuentan con los siguientes aportes:

- Para el municipio de Cobán servirá como un documento de consulta para otros establecimientos educativos privados.
- La investigación es de utilidad para el colegio Particular Mixto Imperial debido a que aporta una información actualizada sobre los factores motivacionales que favorecen a los docentes, para mantenerse altamente motivados al impartir sus cátedras, asimismo proporciona al personal directivo y altos mandos la implementación de un programa motivacional para los docentes.
- Para la Universidad Rafael Landívar, como aporte a la biblioteca como referencia Bibliográfica ya que puede servir como fuente de consulta para los

alumnos y profesionales que necesiten orientarse en temas enfocados a factores motivacionales.

- Para los estudiantes de Psicología como guía de futuros de estudios en el ámbito motivacional.

III Método

3.1 sujetos.

La presente investigación se realizó en un Colegio Particular Mixto Imperial Cobán A.V. Se Utilizó una población de 23 sujetos que comprenden la totalidad de los docentes del establecimiento, el grupo que participó está conformado por docentes masculino y femenino.

Características de los sujetos

Género	
Masculino	Femenino
7	16
Total	23

3.2 Instrumento

Se utilizó el cuestionario MbM elaborado por Marshall Sashkin, que consta de una serie de afirmaciones que pueden reflejar lo que el colaborador piensa sobre su trabajo y vida laboral. Se debe decidir en qué medida las veinte afirmaciones que aparecen en la siguiente

página describen su propio punto de vista personal y sus sentimientos. Ninguna respuesta es correcta o incorrecta. El cuestionario está diseñado para ayudarle a descubrir y entender los factores más importantes de su propia vida laboral. La utilidad de los resultados dependerá completamente de su sinceridad al expresar sus actitudes y sentimientos.

Esto con el objetivo de evaluar el conocimiento sobre cuáles son los factores motivacionales de los docentes del Colegio Particular Mixto Imperial Cobán, A.V.

Los factores que serán medidos son:

Las necesidades de protección y seguridad: se centran en la seguridad económica y personal e incluyen la consecución de un nivel de vida razonable.

Las necesidades sociales y de pertenencia: están relacionadas con la interacción social, la identidad con el grupo, la necesidad de amistad y contactos personales significativos y la necesidad de amor e intimidad con otra persona.

Las necesidades de autoestima: se refieren a la necesidad de sentirse una persona valiosa y respetarse a sí mismo.

Las necesidades de autorrealización: se refieren al deseo del individuo de desarrollar todo su potencial, de “ser todo lo que uno puede llegar a ser”

3.2 Procedimiento.

- Se realizó una lluvia de ideas para seleccionar el tema a investigar.
- Se presentó el tema al Colegio Particular Mixto Imperial para su aprobación
- Se plantearon las variables a trabajar.
- Se elaboraron los objetivos, alcances y límites de la investigación.
- Se recopiló la información para construir el marco teórico.
- Se definió la metodología a utilizar.

- Se recopiló la información mediante la aplicación del instrumento MbM de Marshall
- Se realizó la discusión y análisis de resultados del tema investigado
- Se realizaron las conclusiones y recomendaciones derivadas del proceso de investigación.
- **Tipo de investigación y metodología estadística**

La investigación se realizó de forma descriptiva la cual según Hernández, Fernández y Baptista (2010), busca especificar propiedades, características y rasgos importantes en cualquier fenómeno que analice. Estos estudios descriptivos permiten mostrar diferentes ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad contexto o situación.

Para conocer los resultados se presentó por medio de porcentajes y graficas de pastel.

IV presentación y análisis de resultados

A continuación se presenta los resultados obtenidos del cuestionario MbM el cual fue aplicado a los docentes del Colegio Particular Mixto Imperial Cobán, A.V., en el cual expresaron su criterio sobre cada una de las clasificaciones del test: necesidades de protección y seguridad, necesidades sociales y de pertenencia, necesidades de autoestima y por último necesidades de autorrealización. Para la aplicación del instrumento se utilizó una población de 23 docentes los cuales imparten cursos en las áreas de pre-primaria, primaria, básico, diversificado, quienes laboran en un horario de 7:00 am a 1:00 pm de lunes a viernes.

Los resultados obtenidos fueron los siguientes:



Fuente: investigación de campo, Noviembre 2015

Necesidades de protección y seguridad

Importancia	Puntos	Porcentaje
Estoy completamente de acuerdo	41	36%
Estoy básicamente de acuerdo	23	26%
Estoy parcialmente de acuerdo	19	16%
Solo estoy un poco de acuerdo	14	12%

No estoy de acuerdo	18	16%
---------------------	----	-----

Interpretación: según los resultados obtenidos de la investigación, los docentes del colegio privado tienen prioritariamente necesidad de protección y seguridad, la cual es necesaria para llevar una vida estable y mantener una seguridad económica.

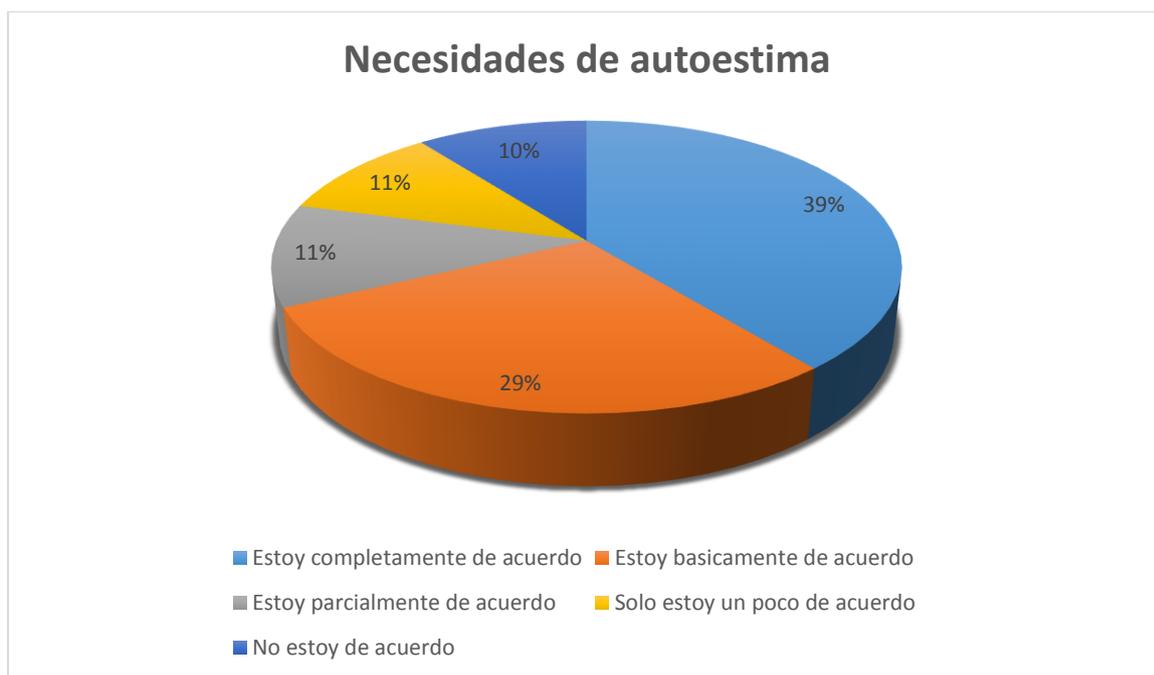


Fuente: Investigación de campo, Noviembre 2015

Necesidades Sociales y de Pertenencia

Importancia	Puntos	Porcentaje
Estoy completamente de acuerdo	41	36%
Estoy básicamente de acuerdo	21	18%
Estoy parcialmente de acuerdo	19	17%
Solo estoy un poco de acuerdo	14	12%
No estoy de acuerdo	20	17%

Interpretación: En cuanto los resultados obtenidos de la investigación, los docentes manifestaron que para ellos mantener una interacción social y de identidad con el grupo de docentes es significativo porque es el que generó mayor puntaje y porcentaje al efectuar la tabulación.



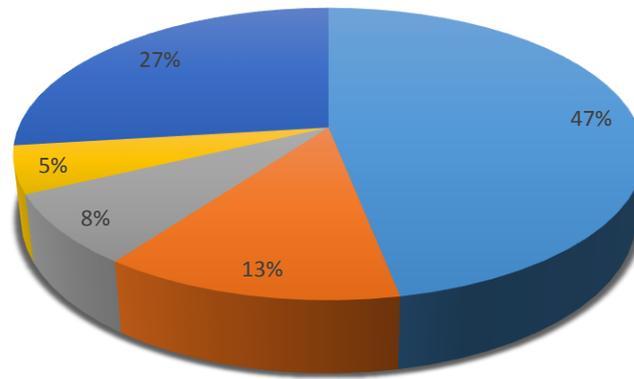
Fuente: Investigación de campo, Noviembre 2015

Necesidades de Autoestima

Importancia	Puntos	Porcentaje
Estoy completamente de acuerdo	45	39%
Estoy básicamente de acuerdo	33	29%
Estoy parcialmente de acuerdo	13	11%
Solo estoy un poco de acuerdo	12	11%
No estoy de acuerdo	12	10%

Interpretación: los docentes revelan que la autoestima es valiosa para ellos ya que es de su agrado sentirse respetada y valiosa dentro del plantel.

Necesidades de Autorrealización



- Estoy completamente de acuerdo
- Estoy básicamente de acuerdo
- Estoy parcialmente de acuerdo
- Solo estoy un poco de acuerdo
- No estoy de acuerdo

Fuente: Investigación de campo, Noviembre 2015

Necesidades de Autorrealización

Importancia	Puntos	Porcentaje
Estoy completamente de acuerdo	54	46%
Estoy básicamente de acuerdo	15	13%
Estoy parcialmente de acuerdo	9	8%
Solo estoy un poco de acuerdo	6	5%
No estoy de acuerdo	31	27%

Interpretación: la autorrealización para los docentes del colegio es de suma importancia sentirse autorrealizados para alcanzar las metas propuestas, de acuerdo al puntaje alto que se visualiza en el presente cuadro.

Representación final

Luego de obtener los resultados sobre las afirmaciones del cuestionario acorde a los ítems, se hizo la sumatoria de cada necesidad calificada del cuestionario MbM. A continuación se presenta la siguiente gráfica.



Factores	Puntos	Porcentaje
Necesidades de protección y seguridad	415	24%
Necesidades sociales y de pertenencia	412	23%
Necesidades de autoestima	432	25%
Necesidades de autorrealización	493	28%

Interpretación: en esta gráfica global presentada, muestra que los 23 docentes encuestados están de acuerdo en manifestar sus necesidades en orden de importancia: en primer lugar, las necesidades de Autorrealización, seguido de Necesidades de Autoestima, en tercer plano las necesidades de Protección y Seguridad y por último las necesidades Sociales y de Pertenencia.

V Discusión de Resultados

En este capítulo se discute los resultados obtenidos sobre la presente investigación, acorde a las respuestas obtenidas, los docentes del colegio muestran un alto porcentaje (28%) sobre la necesidad de autorrealización, la mayor parte de los docentes reflejaron que prefieren que su trabajo implique un reto, es decir, desean tener la sensación de que no solo están utilizando sus destrezas sino que están adquiriendo también nuevas habilidades y conocimientos para poder llegar a ser todo lo que ellos quieren alcanzar. Con un porcentaje de 25% los catedráticos del colegio manifestaron que la necesidad de autoestima es importante ya que buscan su valor como individuos, necesitan sentir que sus logros son reconocidos, es evidente que los directivos no elogian a los docentes por su buen desempeño laboral. Con un 24% reflejaron que la necesidad de protección y seguridad es importante, ya que la seguridad económica promete una vida confortable y da una sensación de seguridad para su vida personal. Por último con un 23% se detectó que los docentes del colegio no tiene como prioridad la necesidad social y de pertenecía, no muestran el menor interés en la interacción con otros en cuanto a trabajo de equipo.

En este capítulo se puede discutir y analizar los resultados obtenidos en la investigación presentada, así como también la comparación de resultados realizados por otros autores, lo mismo refleja en la investigación realizada por Fetzer(2014) donde recomienda motivar a los colaboradores a través de capacitaciones y talleres de trabajo que permitan escuchar sus ideas, para minimizar obstáculos que se dan en el desempeño de sus funciones, implementar mejoras de rendimiento en el trabajo.

De igual manera Mendoza (2014) concluyó entre los factores que propician la motivación en los colaboradores de la empresa, de los 4 analizados en la investigación que

presentó y determinó que corresponde a la necesidad de protección y seguridad, al brindarle estabilidad laboral, seguridad pago de prestaciones laborales entre otros, pero considera que es muy importante satisfacer la necesidad de autorrealización, esta última no está siendo satisfecha

No está de más mencionar que la empresa es un ente que por sí sola nunca puede alcanzar sus metas y sus objetivos, necesita de personas capacitadas para lograrlo, de tal manera que esas personas deben estar motivadas para realizar su trabajo acorde a los objetivos de la empresa, cuando un colaborador presenta desmotivación pierde la ilusión con la que empezó el primer día laboral, de tal manera que se ve afectado en su rendimiento y calidad de trabajo por lo tanto empieza a tener fallas en sus actividades asignadas.

Para que una empresa sobresalga entre el mercado del mismo servicio, debe tener colaboradores satisfechos y motivados, es algo bastante complicado pero se puede lograr con una buena comunicación y capacitación. Con este tipo de investigación donde se obtuvo datos importantes en las que se vieron involucrados los docentes del Colegio Particular Mixto Imperial Cobán, A.V., se pudo establecer los factores motivacionales que los docentes deben poseer para satisfacer sus necesidades motivacionales del cual carecen, algunas necesidades con más puntaje que otros, pero es evidente que es necesario fortalecer las 4 necesidades motivacionales en su conjunto.

Es importante mencionar que la necesidad de pertenencia es indispensable para crear un ambiente laboral agradable, estable y fuerte, para que el docente se sienta parte del Colegio Particular Mixto Imperial Cobán, A.V.

Pensabene (2010) recomienda mantener el plan de comunicación interna y externa que refleja el nivel de orgullo organizacional de los colaboradores, así como también hacerlos parte de todos los proyectos nuevos que tenga la organización para que la empresa siga manteniendo la imagen que hasta el momento posee.

Al interrelacionar las investigaciones anteriores y los datos obtenidos en la presente investigación con respecto a la autorrealización de los docentes que fue tomado en cuenta, permite debatir con Maslow (2008) habla sobre la necesidad de autorrealización en la cúspide de la jerarquía de las necesidades, y el considerar que si no se satisface las inferiores a ella, jamás se llega a estar motivado, para lo cual el investigador considera que las necesidades o factores que permiten a los colaboradores estar motivados están íntimamente interrelacionados, su desarrollo es sistemático y dinámico, de manera tal que se encuentran expuestas una con la otra y al reconocer el esfuerzo del colaborador mejorará la comunicación en la organización y la motivación.

Luego de aplicar el cuestionario MbM en el Colegio privado y obtener los datos que se pudieron detallar en cuanto los factores que motivan a los docentes del colegio, cabe mencionar que los docentes del Colegio Particular Mixto Imperial son personas proactivas con ganas de luchar y satisfacer las necesidades laborales que sus puestos requieren, personas con aprender cosas nuevas para enriquecer sus conocimientos.

El estudio se realizó con investigaciones de otros autores que dan soporte al tema estudiado.

VI Conclusiones

- 1) En la presente investigación se determinó que los docentes del Colegio Particular Mixto Imperial demandan en orden de prioridad, los factores motivacionales como: la autorrealización, autoestima, la necesidad de protección y seguridad y por último la necesidad social y de pertenencia siendo estos el impulso para el buen desempeño de sus funciones dentro de la institución.
- 2) Los niveles que establecieron los docentes del Colegio Particular Mixto Imperial fueron de esta manera; la autorrealización con un porcentaje del 28%, siendo esta la más importante para los docentes, por lo que para ellos es primordial poder llegar alcanzar todas las metas trazadas, como una segunda prioridad, con un 25% la necesidad de autoestima, por lo que los docentes establecieron que es de su agrado que su labor sea reconocida, con un 24% la necesidad de protección y seguridad que los docentes establecen para mantener una seguridad económica y un nivel de vida satisfactorio, y por último la necesidad social y de pertenencia con un 23% donde los docentes demostraron que no es tan significativo interactuar con sus demás colegas, sin embargo, es una necesidad que se debe tomar en cuenta para lograr buenas relaciones de equipo.
- 3) Se identificó que la necesidad social y de pertenencia para los docentes mostraron poco interés para interactuar con otros compañeros de trabajo en relaciones duraderas.
- 4) Se determinó que la autorrealización es la más importante y con el porcentaje más alto, que es igual al 28% del total de población de los docentes encuestados, reflejan que están necesitados de la búsqueda del autodesarrollo y el esfuerzo por ser todo lo que ellos desean alcanzar como personas, como prioridad número 1.

- 5) Se identificó la necesidad de autoestima como el segundo de la lista de los factores más importantes que reflejan los docentes, ya que la mayoría se sienten motivados por la búsqueda de su valor como individuos.

VII Recomendaciones

- 1) Implementar un programa motivacional anual y un cronograma para ejecución de actividades y talleres de motivación, con tiempos y fechas de cumplimiento para mantener a los docentes siempre motivados para un buen desempeño laboral.
- 2) Realizar actividades tipo taller de forma semestral en donde se involucre directamente a los docentes tomando en cuenta el personal directivo para lograr y mantener de forma equitativa los factores identificados como necesidades de autorrealización, necesidades de autoestima, necesidades sociales y de pertenencia, y necesidades de protección y seguridad que hace que los docentes tengan un desempeño efectivo.
- 3) Realizar actividades de grupo para aumentar el trabajo colectivo y promover las relaciones interpersonales.
- 4) Asignar tareas que contribuyan al desarrollo personal de cada docente y así mismo que cumplan las expectativas y metas que tiene cada uno para lograr la autorrealización.
- 5) Impartir talleres de motivación para aumentar y fortalecer la autoestima acompañados de reconocimientos y premios por su labor.

VIII Referencias

- Arias, F. (2006). *Administración en recursos humanos*. (7ª Ed.) , México D.F., México: Editorial Trillas, S.A.
- Arreaza, R. (2011). *Plan estratégico para estimular la motivación de los representantes de ventas de laboratorios Tú Salud, S.A. zona Oriente-Sur de Venezuela*. (Tesis inédita de Maestría). Universidad de Oriente, Venezuela.
- Azuaje, R. (2008). *Propuesta de plan estratégico de motivación para el personal académico de La Universidad Nacional Abierta*. (Tesis inédita de Maestría). República Bolivariana de Venezuela.
- Calderón (2006) *Factores motivacionales en el recurso humano de los hospitales privados de la cabecera departamental de Huehuetenango*. Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar.
- Chiavenato, (2011). *Administración de Recursos Humanos (9ª . ed)*. México: McGraw-Hill.
- De león (2012). *Factores motivacionales en asociaciones dedicadas a microcréditos en la ciudad de Totonicapán*. Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar.
- Fetzer (2015) *nivel de motivación interna percibida del personal administrativo y operativo de hotel Oxib Peck en Cobán, Alta Verapaz*. Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar.
- García (2015) *motivación laboral en colaboradores de un institución educativa privada del departamento de Zacapa*. Tesis de licenciatura, universidad Rafael Landívar.

- Gerard, H. (2005). *Administración en recursos humanos*. (5ª Ed.), México D.F., México: Editorial Trillas.
- Herzberg, F. (1966). *Work and natures of man*. Cleveland: the world press.
- Herzberg, F. (2003). *Motivación*. (3ª. Ed.), Estados Unidos: Editorial Wiley.
- Landy, F., y Conte, J. (2005). *Introducción a la psicología industrial y organizacional*. México: McGraw-Hill.
- Lawler III, E. (1971). *Pay and organizational effectiveness*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Maslow, A. (2008). *Motivación y personalidad*. (2ª Ed.), Madrid, España: Editorial Díaz de Santos, S.A.
- McClelland, D. (2008). *The achieving society*. (3ª Ed.) New York, Estados Unidos: Editorial The Free Press.
- McGregor, D. (1960). *El lado humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Mendoza (2014) *La motivación intrínseca de los colaboradores de la empresa sistema de las Verapaces de Cobán*, A.V. Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar.
- Morris C. y Maisto A. (2005) *Psicología* duodécima edición, México: Pearson Educación.
- Pensabene (2010) *Factores motivacionales que influyen en la identidad organizacional del personal perteneciente al centro de servicios compartidos de una industrial guatemalteca de alimentos*. Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar.
- Ríos, S. (2000). *Recursos humanos*. (4ª Ed.), México D.F., México: Editorial Inédito.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. (13ª. ed.). México: Pearson Educación.

Santos (2009) *Factores motivacionales en un grupo de mujeres para la creación de su propia empresa, Guatemala*. Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar.

Strauss, G. (2004). *Human relation*. (3ª. Ed.), California, Estados Unidos: Editorial Berkeley.

Sunkel, G. (2007). *Sentido de pertenencia en la juventud latinoamericana: identidades que se van y expectativas que se proyectan*. Recuperado de: <http://pensamientoiberoamericano.org>.

ANEXOS

Anexo I

FICHA TECNICA Cuestionario MbM	
Autor	Marshall Sashkin, Ph.D.
Nombre del instrumento	Cuestionario MbM
Año	1996
Número de preguntas	20
Objetivos	Medir las motivaciones internas, tal como las percibe el individuo. Descubrir y entender los factores más importantes de su propia vida laboral.
Descripción:	Consta de una serie de afirmaciones que pueden reflejar o no lo que usted piensa sobre su trabajo y vida laboral.
Forma de calificar	Cada una de las cuatro escalas del Cuestionario MbM tiene un mínimo de 5 y un máximo de 25 puntos. Las puntuaciones altas, de 20 puntos o más, indican que las motivaciones medidas por esa escala son muy importantes para usted; entre 15 y 19 puntos indican que son relativamente importantes; entre 10 y 14 puntos, que son escasamente importantes y una puntuación baja, por debajo de 10, muestra que no son en absoluto importantes.
Nota	

Instrucciones: Por favor, responda a cada una de las afirmaciones siguientes indicando su grado de acuerdo con las mismas, es decir, hasta qué punto concuerda cada afirmación con sus propios puntos de vista y opiniones. Marque con un círculo la letra que más fielmente refleje su punto de vista personal, de acuerdo con la siguiente clave:

C	Estoy completamente de acuerdo
B	Estoy básicamente de acuerdo
P	Estoy parcialmente de acuerdo
S	Solo estoy un poco de acuerdo
N	No estoy de acuerdo

No.	Pregunta.	C	B	P	S	N
1.	Lo más importante para mí es tener un empleo estable.	C	B	P	S	N
2.	Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos Por mi cuenta.	C	B	P	S	N
3.	Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa.	C	B	P	S	N
4.	Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.	C	B	P	S	N
5.	La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí.	C	B	P	S	N
6.	Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí.	C	B	P	S	N
7.	La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.	C	B	P	S	N
8.	Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.	C	B	P	S	N
9.	Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares.	C	B	P	S	N
10.	Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.	C	B	P	S	N
11.	La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona.	C	B	P	S	N
12.	Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.	C	B	P	S	N
13.	Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido.	C	B	P	S	N

14.	Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo.	C	B	P	S	N
15.	Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.	C	B	P	S	N
16.	Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites.	C	B	P	S	N
17.	Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa.	C	B	P	S	N
18.	Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.	C	B	P	S	N
19.	Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorrespeto.	C	B	P	S	N
20.	Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas.	C	B	P	S	N

Puntuación del Cuestionario MbM

Instrucciones: En el Cuestionario, marcó usted una letra indicando su grado de acuerdo con las afirmaciones del mismo, reflejando así sus puntos de vista y opiniones personales. En el cuadro siguiente, marque con un círculo el número que corresponde a la letra que marcó para cada una de las veinte afirmaciones. Por ejemplo, si su respuesta a la afirmación número 1 fue “P” - Estoy **P**arcialmente de acuerdo - trazaría un círculo en el número “3” de la celda 1 del cuadro.

1. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	2. C = 1 M = 2 P = 3 S = 4 N = 5	3. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	4. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1
5. C = 1 M = 2 P = 3 S = 4 N = 5	6. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	7. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	8. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1
9. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	10. C = 1 M = 2 P = 3 S = 4 N = 5	11. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	12. C = 1 M = 2 P = 3 S = 4 N = 5
13. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	14. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	15. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	16. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1
17. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	18. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	19. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	20. C = 1 M = 2 P = 3 S = 4 N = 5
TOTAL			
Necesidades de protección y seguridad	Necesidades sociales y de pertenencia	Necesidades de autoestima	Necesidades de autorrealización



PROGRAMA DE MOTIVACION
COLEGIO PARTICULAR MIXTO
IMPERIAL



Índice

Introducción.....	1
Objetivos.....	2
Justificación.....	3
Alcance.....	3
Beneficios.....	3
Políticas y mantenimiento.....	4
Pasos para ejecución.....	5
Fuente bibliográfica.....	14

Programa Motivacional	Página 1 de 14
Colegio Particular Mixto Imperial	Noviembre de 2015

Introducción

Un programa de motivación es una herramienta esencial para el mejoramiento del funcionamiento de una empresa, así mismo fortalece el desempeño laboral de los colaboradores de la institución.

El programa de motivación es una fuerte herramienta que se desprende de la variedad de programas que pueden ser aplicados y utilizado dentro de la institución que se encarga única y exclusivamente a intensificar los fundamentos de los colaboradores para el mejoramiento de sus puestos. La motivación es la fuerza interior que ayuda a conseguir el seceso en cada etapa de la vida, garantiza excelente cooperación en equipo e individualmente en la realización de los objetivos de la empresa. El ser motivado libera las creaciones efectividad, entusiasmo y compromiso de laborar.

La motivación de los colaboradores es casi siempre un tema de relevancia y si se quiere de preocupación para la mayoría de los empresarios, ellos buscan que los colaboradores contribuyan con actividades que fortalezcan la misión y visión planteada, así como también con un equipo organizado con el fin de cumplir con los objetivos y alcanzar las metas del colegio.

En el centro educativo “Colegio Particular Mixto Imperial” se requiere de un programa motivacional que ayude al mejoramiento de las labores de cada uno de los colaboradores para lograr los objetivos que beneficien a cada uno de los usuarios del servicio que prestan.

Programa Motivacional	Página 2 de 14
Colegio Particular Mixto Imperial	Noviembre de 2015

Objetivos

Objetivo general:

- realizar un programa motivacional para mejorar el desempeño laboral igual manera satisfacer las necesidades de los colaboradores del Colegio Particular Mixto Imperial.

Objetivos específicos

- Implementar un programa motivacional que permita crear mejores condiciones de trabajo.
- Facilitar a los altos mandos los lineamientos para la aplicación del programa.
- Ayudar en el mejoramiento del desempeño de los colaboradores a través de la aplicación de incentivos.

Programa Motivacional	Página 3 de 14
Colegio Particular Mixto Imperial	Noviembre de 2015

Justificación

El programa de motivación que se pretende implementar contribuirá a la motivación de los colaboradores a seguir ejerciendo de manera eficiente sus puestos de trabajo, Es importante mencionar que se debe tener una comunicación interna buena dentro del colegio y saber de la necesidad de una calidad en el servicio al cliente, una vez expandida esta información y el personal al estar consciente de esto, será más fácil y más efectivo aplicarlo, debido a la gran competitividad y exigencia de los consumidores en un mundo donde la calidad al servicio sea lo más importante.

Alcance

Este programa motivacional va dirigido a todos los colaboradores del colegio Particular Mixto Imperial.

Beneficios para la empresa

- Para el colegio la implementación de un programa motivacional permitirá que se convierta en una empresa más productiva y competitiva.
- Minimizará gastos ya que se estará evitando la rotación de personal.
- Mantener colaboradores motivados hacia su trabajo para lograr los objetivos del mismo.

Programa Motivacional	Página 4 de 14
Colegio Particular Mixto Imperial	Noviembre de 2015

Para los colaboradores

- El colaborador tendrá la oportunidad de progresar y desarrollarse mediante la adquisición de nuevos conocimientos.
- Permitirá al colaborador sentirse orientado a resultados y le ayudará a encontrar sus puntos fuertes y los puntos débiles que debe mejorar.

Políticas de difusión, uso y mantenimiento

Difusión:

El programa motivacional tiene la finalidad de acuerdo a las necesidades manifestadas por recurso humano, por tal razón debe ser considerado como una herramienta de ayuda y diagnóstico administrativo, el cual deberán ser comunicado a jefes, personal docente y administrativo del colegio Particular Mixto Imperial.

Uso:

Este documento será de utilidad para la motivación de los colaboradores, con el fin de mejorar su desempeño laboral.

Mantenimiento:

Se deberá revisar las técnicas y métodos que se proponen para la efectividad en intervalos no mayores de un año de acuerdo a la estipulación de los encargados de llevar el programa

Programa Motivacional	Página 5 de 14
Colegio Particular Mixto Imperial	Noviembre de 2015

Programa de motivación:

El presente programa de motivación contiene aspectos que ayudaran la aplicación adecuada de la estructura del programa de motivación que beneficiara a los colaboradores y a las funciones que realizan de acuerdo a los puestos de trabajos que ejercen en el colegio Particular Mixto Imperial.

Lineamientos:

- Crear una comisión encargada de organizar y dirigir las actividades que contiene este programa.
- El programa motivacional quedara expuesto a modificaciones periódicas de acuerdo a las necesidades del colegio.
- Establecer y utilizar el programa motivacional en los colaboradores para lograr la autorrealización individual.
- Verificar constantemente si las necesidades de los colaboradores del colegio están siendo satisfechas.
- Mejorar el clima organizacional para que los colaboradores desempeñen de manera eficiente sus labores.

Pasos para la ejecución del programa motivacional para los colaboradores del Colegio Particular Mixto Imperial.

El programa de motivación del colegio imperial se llevara acabo de la siguiente manera siguiendo los pasos que a continuación se describen:

- **Creación del comité**
Creación del comité encargado de organizar y dirigir las actividades. Para lograr el éxito, es necesario que el área administrativa planifique con el objetivo de proporcionar y establecer ventajas y probabilidades que constituyan herramientas útiles y de fácil acceso, por eso en esta etapa se hace necesario que la gerencia de Recursos Humanos maneje las funciones del programa y conozca las relaciones interpersonales de los empleados, además de dirigir los lineamientos y estructuras del programa.

Programa Motivacional	Página 6 de 14
Colegio Particular Mixto Imperial	Noviembre de 2015

➤ **Proporcionar**

Las herramientas necesarias para la ejecución y diseño, se deben proveer a los colaboradores los conocimientos necesarios objetivos, metas alcances así como otros lineamientos fundamentales para pretender alcanzar el mejoramiento de las actividades. La gerencia del departamento de recursos humanos debe de proporcionarles lo necesario.

➤ **Preparación.**

El departamento de Recursos Humanos debe conocer las funciones de las actividades claves que deben realizar en la implementación del programa motivacional, realizándolas de manera clara, práctica y sencilla para hacer que los colaboradores las ejecuten ninguna dificultad.

Procedimientos

El comité encargado de organizar y dirigir las actividades del programa motivacional, debe estructurar los procedimientos que se deben desarrollar en el programa, los cuales están conformados por las siguientes actividades:

- Actividades grupales.
- Actividades de evaluación mutua.
- Actividades materiales.

Desarrollo del programa

Es esencial que los empleados manifiesten conformidad dentro del área de trabajo, para entender que este se encuentra satisfecho, generando que realice sus actividades productivamente, adaptándose y mejorando la problemática que surge dentro del ambiente laboral. Con esta finalidad es recomendable que la administración se mezcle y conviva con sus empleados conociendo sus inquietudes y proporcionando solución además, poner en práctica programas motivacionales que se constituyen en guías o parámetros que lleven a satisfacer la fuerza laboral. Para el desarrollo del programa motivacional en el Colegio Particular Mixto Imperial Se delimitan las

Siguientes actividades:

Actividades grupales: Estas actividades deben promover la participación y desenvolvimiento de los colaboradores para que constituyan un beneficio en la motivación de la fuerza laboral.

Programa Motivacional	Página 7 de 14
Colegio Particular Mixto Imperial	Noviembre de 2015

Objetivo:

Fomentar vínculos de compañerismo y socialización entre los colaboradores.

Cumpleaños.

Organizar celebraciones o menciones especiales para los empleados que cumplen años en el mes, de tal forma que se sientan incluidos, respetados e importantes para la institución.

Lluvia de ideas

Fomentar la reunión entre los empleados para intercambiar ideas y conceptos en relación a temas o problemas que conciernen al área administrativa con el fin de aprovechar la información que se vierta en este evento. Se realizará mediante reuniones de mesa redonda que se llevarán a cabo cada tres meses esto se hará por departamento procurando que todos los empleados participen en esta práctica para hacerles sentir que son tomados en cuenta.

Actividades de evaluación mutua

Este procedimiento se debe efectuar para contrastar las ideas y conflictos que percibe cada uno de los empleados para disminuir las diferencias manifestadas entre el grupo

Objetivo

Solucionar los problemas de desacuerdo en el área de trabajo. Puesta en práctica: Será mediante el instrumento los cuales se proporcionaran a los colaboradores en los cuales se evaluarán mutuamente entre ellos. Esta información será recopilada por el jefe de R.H. En una reunión general se determinarán las notas con el objetivo de mejorar el trabajo en equipo.

Programa de capacitación

Esta se refiere a los métodos que se usan para proporcionar a los empleados nuevos y actuales las habilidades que requieren para desempeñar su trabajo, anteriormente se concentraba en enseñar habilidades técnicas, hoy en día este tipo de capacitación ya no basta. Los empleados en la actualidad necesitan habilidades para formación de equipos, toma de decisiones y comunicación, así como habilidades tecnológicas y computarizadas. Además a medida que la competencia exija mejor servicio, los empleados irán requiriendo cada vez más entrenamientos en atención a los clientes.

Pasos para la capacitación.

- 1. Evaluación de necesidades**
- 2. Objetivos de la capacitación**
- 3. Aplicación del programa**
- 4. Criterios de evaluación**

Programa Motivacional	Página 8 de 14
Colegio Particular Mixto Imperial	Noviembre de 2015

5. Evaluación

Importancia de la capacitación

Lograr la motivación y efectividad en el desempeño laboral, debe ser una preocupación y prioridad para la dirección en cualquier empresa por lo tanto este programa beneficiará a los colaboradores del colegio Imperial, por los factores intrínsecos que aportan a cada individuo las capacitaciones con respecto, a un determinado tema, lo que mejorará el funcionamiento y destreza del personal en la realización de sus tareas.

Beneficios:

Para la empresa

- Rentabilidad más alta.
- Eleva la moral de los colaboradores.
- Ayuda a que los colaboradores se identifiquen con los objetivos del colegio.
- Se crea una mejor imagen.
- Promueve la comunicación dentro de todo el colegio.

Para el colaborador

- Alimenta el desarrollo y la confianza.
- Incrementa el nivel de satisfacción laboral.
- Ayuda al individuo en la toma de decisiones y la solución de problemas.
- Elimina los temores de la incompetencia.
- Contribuye positivamente a la solución de problemas.

Cuestionario para colaboradores

Objetivo: Recolectar la información necesaria para determinar las necesidades, capacitación y adiestramiento de los colaboradores.

Indicación: Conteste correctamente y con la mayor claridad posible las siguientes interrogantes.

1. Generalidades:

Sexo: _____ Edad: _____

Puesto de trabajo: _____

Tiempo de Laborar en la empresa: _____

2. ¿En qué áreas ha recibido capacitaciones? _____

3. ¿En qué áreas necesita capacitación actualmente? _____

¿Por qué? _____

4. ¿De acuerdo a su criterio sería más adecuado recibir la capacitación?

- Día: _____
- Hora: _____
- Lugar: _____

Programa Motivacional	Página 9 de 14
Colegio Particular Mixto Imperial	Noviembre de 2015

5. ¿Qué técnica considera más efectiva para el proceso de enseñanza?

- Exposiciones_____
- Videos_____
- Casos_____
- Otros_____

Organización.

Cuando ya se haya planeado el programa de capacitación, se debe organizar todos los factores que se relacionan en la implementación del programa tales como: Recursos necesarios: La dirección debe considerar cuales son los aspectos que se necesita para impartir las capacitaciones del hotel, algunos de estos aspectos a considerar son:

- Encargado de capacitar.
- Material escrito.
- Equipo (computadoras, retroproyector y cañonera).
- Salón para impartir las capacitaciones
- Refrigerios.

Incentivos no monetarios

Se debe considerar la importancia de los incentivos no monetarios (como ejemplo una felicitación por un trabajo bien realizado) a los colaboradores para que las actividades llevadas a cabo en el colegio , sean de la calidad deseada, así como las relaciones interpersonales y la satisfacción individual del recurso humano, pueda ser equilibrado con interés, objetivos y metas del colegio , logrando el entorno idóneo, que produzca los beneficios y crecimiento en el desempeño de las funciones de cada colaborador.

Los incentivos constituyen el estímulo adicional al factor humano en las actividades que se desarrollan en el programa motivacional y por el rendimiento que estos manifiesten en las tareas que realicen, se proponen algunas como las siguientes:

Actividades, objetivos, beneficios

- Promociones de colaboradores.
- Fomentar el aprovechamiento de los colaboradores del Colegio Particular Mixto Imperial.
- Inducir a los colaboradores a que desarrollen en forma adecuada sus funciones maximizando su potencial para obtener mayores oportunidades y aumento dentro del hotel o área en la que se desenvuelven.
- Estabilidad laboral.

Evaluación del desempeño

Es el proceso mediante el cual se estima el rendimiento global de los empleados, es importante realizarlo periódicamente, ya que trae los siguientes beneficios:

- Ayuda a los jefes a comunicarse con sus subordinados para que comprendan la mecánica de evaluación del desempeño como un sistema objetivo, y que mediante este puedan conocer cuál es su desempeño.

Programa Motivacional	Página 10 de 14
Colegio Particular Mixto Imperial	Noviembre de 2015

- Ayuda al colaborador a conocer cuáles son los aspectos de comportamiento y desempeño que más valora la empresa.
- Puede contribuir a elegir al colaborador del mes y del año.
- Ayuda a brindar una retroalimentación objetiva.

Formato para evaluar el desempeño laboral de los colaboradores

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente						
Cumple con las tareas que se le encomienda						
Realiza un volumen adecuado de trabajo						
CALIDAD						
No comete errores en el trabajo						
Hace uso racional de los recursos						
No Requiere de supervisión frecuente						
Se muestra profesional en el trabajo						
Se muestra respetuoso y amable en el trato						
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con los clientes y con sus compañeros						
Brinda una adecuada orientación a los clientes						
Evita los conflictos dentro del equipo						
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos						

Programa Motivacional	Página 11 de 14
Colegio Particular Mixto Imperial	Noviembre de 2015

Se muestra asequible al cambio						
Se anticipa a las dificultades						
Tiene gran capacidad para resolver problemas						
TRABAJO EN EQUIPO						
Muestra aptitud para integrarse al equipo						
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo						
ORGANIZACIÓN						
Planifica sus actividades						
Hace uso de indicadores						
Se preocupa por alcanzar las metas						
PUNTAJE TOTAL:						

¿Para que servirá un programa motivacional?

El programa de motivación permitirá que los colaboradores eleven su autoestima provocándoles nuevos retos, lo cual incrementará el desempeño laboral y mejorará las relaciones entre compañeros logrando el trabajo en equipo, beneficiando a las personas que hacen uso de los servicios que el Colegio Particular Mixto Imperial ofrece.

Cuando se aplique este modelo, debe evaluarse de forma continua para conocer los logros y expectativas que tengan los colaboradores, por medio de una guía de preguntas dirigida al personal del Colegio se pretende conocer las opiniones y recomendaciones de los afectados principales de este programa: se presenta a continuación el cuestionario de evaluación.

Cuestionario de evaluación para el programa motivacional

En relación al uso, mejoramiento y aplicación de los estándares y metodología propuestos en este programa, se dejan a consideración:

Preguntas para evaluar el programa motivacional

Objetivo.

Conocer la opinión de cada colaborador en cuanto a los resultados obtenidos por la aplicación del programa de motivación

Programa Motivacional	Página 12 de 14
Colegio Particular Mixto Imperial	Noviembre de 2015

Cuestionario para evaluar la motivación laboral en el colegio

Marcar con una X su nivel de satisfacción con respecto a cada pregunta o ítem.

PERCEPCIÓN GENERAL

¿Cómo se ha sentido trabajando en esta empresa?

Preguntas	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Muy satisfecho	Satisfecho
¿Cómo se ha sentido trabajando en esta empresa?				
¿Conoce la historia y trayectoria del colegio Particular Mixto Imperial?				
¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas?				
¿Recibe información de cómo desempeña su trabajo?				
¿Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla?				
¿Considera que existe buena comunicación entre sus autoridades para la solución de problemas?				
¿Las condiciones salariales para usted son buenas?				
¿Cómo califica su relación con los compañeros?				
¿Le resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo?				
¿Se siente parte de un equipo de trabajo?				
¿La comunicación interna dentro de su área de trabajo funciona correctamente?				
¿Conoce las tareas que desempeña otras áreas?				
¿Se siente partícipe de los éxitos y fracasos de su área de trabajo?				
¿Conoce los riesgos y las medidas de prevención relacionados con su puesto de trabajo?				
¿El trabajo en su área o línea está				

Programa Motivacional	Página 13 de 14
Colegio Particular Mixto Imperial	Noviembre de 2015

bien organizado?				
¿Las condiciones de trabajo de su línea son seguras?				
¿Las cargas de trabajo están bien repartidas?				
¿Mantiene su lugar de trabajo limpio y libre de obstáculos?				
¿Puede realizar su trabajo de forma segura?				
¿Recibe la formación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo?				
¿Cuándo necesita formación específica, al margen de la establecida en el plan de formación, ha sido satisfecha?				
¿Cuándo se implantan nuevos mecanismos y es necesaria formación específica, el hotel me lo proporciona el hotel le proporciona Oportunidades para su desarrollo profesional?				

Programa Motivacional	Página 14 de 14
Colegio Particular Mixto Imperial	Noviembre de 2015

Bibliografía

- Las fuentes para lograr hacer este documento fueron, direcciones electrónicas, de internet.
- Libro: Comportamiento Organizacional Autor: Stephen P. Robbins