

Verso / *[Signature]*
Lic. Haro *[Signature]* EN EL G
Baica E. *[Signature]*



[Signature]
19/10/2020



[Signature]

[Signature]



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA –CIEPs-
“MAYRA GUTIÉRREZ”

**“IDENTIFICACIÓN Y ESTABILIDAD LABORAL INFLUYEN EN EL
DESEMPEÑO DE LOS MAESTROS DEL COLEGIO SANTA TERESITA.”**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO AL HONORABLE
CONSEJO DIRECTIVO**

DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

POR

CRISTINA ELIZABETH BATRES JACOBO

**PREVIO A OPTAR AL TÍTULO DE
PSICÓLOGA**

**EN EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADA**

GUATEMALA, OCTUBRE 2020

CONSEJO DIRECTIVO
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

M.A. MYNOR ESTUARDO LEMUS URBINA
DIRECTOR

LICENCIADA JULIA ALICIA RAMÍREZ ORIZABAL
SECRETARIA

M.A. KARLA AMPARO CARRERA VELA
LICENCIADA CLAUDIA JUDITT FLORES QUINTANA
REPRESENTANTES DE LOS PROFESORES

ASTRID THEILHEIMER MADARIAGA
LESLEY DANINETH GARCIA MORALES
REPRESENTANTES ESTUDIANTILES

LICENCIADA LIDEY MAGALY PORTILLO PORTILLO
REPRESENTANTE DE EGRESADOS

De Orden de Impresión Informe Final de Investigación

05 de octubre de 2020

Estudiante
Cristina Elizabeth Batres Jacobo
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Estudiante:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a usted el Punto VIGÉSIMO TERCERO (23º) del Acta CINCUENTA Y TRES GUIÓN DOS MIL VEINTE (53-2020), de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 02 de octubre de 2020, que copiado literalmente dice:

“VIGÉSIMO TERCERO: El Consejo Directivo conoció el expediente que contiene el Informe Final de Investigación, titulado: **“IDENTIFICACIÓN Y ESTABILIDAD LABORAL INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO DE LOS MAESTROS DEL COLEGIO SANTA TERESITA”**, de la carrera de: Licenciatura en Psicología, realizado por:

Cristina Elizabeth Batres Jacobo

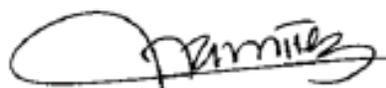
CUI: 2488 94722 0115

CARNÉ: 2014-01198

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por el Licenciado Erwin Antonio Monterroso y revisado por la Licenciada Rosario Elizabeth Pineda de García. Con base en lo anterior, el Consejo Directivo **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Informe Final para los trámites correspondientes de graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para Elaboración de Investigación de Tesis, con fines de graduación profesional.”

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”



Licenciada Julia Alicia Ramírez Orizábal
SECRETARIA



/gaby



UGE-144-2020



Guatemala, 02 de octubre del 2020

Señores
Miembros del Consejo Directivo
Escuela de Ciencias Psicológicas
CUM

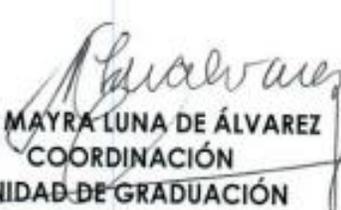
Señores Miembros:

Deseándoles éxito al frente de sus labores, por este medio me permito informarle que de acuerdo al Punto Tercero (3º.) de Acta 38-2014 de sesión ordinaria, celebrada por el Consejo Directivo de esta Unidad Académica el 9 de septiembre de 2014, la estudiante, **CRISTINA ELIZABETH BATRES JACOBO, CARNÉ NO. 2488-94722-0115, REGISTRO ACADÉMICO No. 2014-01198 y Expediente de Graduación No. L-120-2019-I-EPS**, ha completado los siguientes Créditos Académicos de Graduación:

- 10 créditos académicos del Área de Desarrollo profesional
- 10 créditos académicos por trabajo de graduación
- 15 créditos académicos por haber aprobado el Ejercicio Profesional Supervisado –EPS-

Por lo antes expuesto, en base al **Artículo 53 del Normativo General de Graduación**, solicito sea extendida la **ORDEN DE IMPRESIÓN** del Informe Final de Investigación **"IDENTIFICACIÓN Y ESTABILIDAD LABORAL INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO DE LOS MAESTROS DEL COLEGIO SANTA TERESITA."**, mismo que fue aprobado por la Coordinación del Centro de investigaciones en Psicología –CIEPs- "Mayra Gutiérrez" el 11 de FEBRERO del año 2020.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


M.A. MAYRA LUNA DE ÁLVAREZ
COORDINACIÓN
UNIDAD DE GRADUACIÓN
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS



Lucia, G.
CC. Archivo

Adjunto: Expediente completo digital e Informe Final de Investigación digital.

DEDICATORIA

A:

Dios Por ser mi guía y permitirme concluir esta gran meta.

Padres y hermana Por su apoyo incondicional y amor.

Madrina Por su gran apoyo, su amor y su cuidado durante toda mi vida.

Amigos Por su amistad y cariño en todos los años de la carrera.

AGRADECIMIENTOS

A:

Universidad San Carlos de Guatemala “Alma Mater del Saber” y especialmente a la Escuela de Ciencias Psicológicas por ser parte de mi saber profesional.

Colegio Santa Teresita Por ser parte de toda mi formación educativa, creer en mi trabajo y proporcionar todas las facilidades para la realización del mismo.

Cada una de las personas que participaron como población muestra, por la confianza que depositaron en mi persona para llevar a cabo dicho estudio.

Asesor y revisor. Por guiarme en este proceso para culminar esta gran meta.

Índice

Resumen.....	1
Prólogo.....	2
Capítulo I	
1. Planteamiento del problema y marco teórico.....	4
1.01. Planteamiento del problema.....	4
1.02. Objetivos.....	6
1.02.01. Objetivo general.....	5
1.02.02. Objetivo específico.....	6
1.03. Marco teórico.....	5
1.03.01. Antecedentes.....	5
1.03.02. Concepción del maestro.....	6
1.03.03. El trabajo.....	7
1.03.04. Teoría de necesidades.....	8
1.03.05. Desempeño laboral.....	11
a. Evaluación del desempeño laboral.....	12
b. Identificación laboral.....	15
c. Estabilidad laboral.....	17
Capítulo II	
2. Técnicas e instrumentos.....	19
2.01. Enfoque y modelo de investigación.....	19
2.02. Técnicas.....	20
2.02.01. Técnicas de muestreo.....	20
2.02.02. Técnicas de recolección de datos.....	20
2.02.03. Técnicas de análisis de datos.....	21
2.03. Instrumentos.....	22
2.04. Operacionalización de objetivos, categorías/variables.....	26
Capítulo III	
3. Presentación, interpretación y análisis de los resultados.....	29
3.01. Características del lugar y de la muestra.....	29
3.01.01. Características del lugar.....	30

3.01.02. Características de la muestra	31
3.02. Presentación e interpretación de resultados	33
3.03. Análisis general	42
Capítulo IV	
4. Conclusiones y recomendaciones.....	44
4.01. Conclusiones	44
4.02. Recomendaciones	45
4.03. Referencias.....	46
4.04. Anexos	49
4.04.01 Anexo 1: Consentimiento informado	50
4.04.02 Anexo 2: Evaluación de desempeño	51
4.01.03 Anexo 3: Evaluación de identificación laboral.....	55
4.04.02 Anexo 4: Carta de impresión.....	58

Resumen

“Identificación y estabilidad laboral influyen en el desempeño de los maestros del Colegio Santa Teresita.”

Autora:

Cristina Elizabeth Batres Jacobo

La presente investigación tuvo como finalidad verificar la influencia de la estabilidad y la identificación laboral en el desempeño de los docentes del Colegio Santa Teresita. El desempeño laboral se define como la manera en que los miembros de una determinada organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujetos a reglas básicas definidas con anterioridad.

Se establecieron como objetivos específicos identificar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Santa Teresita, así como también conocer la identificación laboral que poseen los docentes con la institución educativa. De igual forma se pretendió entender la relación del desempeño con la identificación y estabilidad laboral que poseen los docentes con el centro educativo. Por último, se socializó los resultados con la institución educativa donde se realizó la investigación.

Dicha investigación se llevó a cabo en la ciudad de Guatemala en el colegio Santa Teresita abordando una muestra de 13 docentes y 2 psicólogos entre 24 a 55 años de edad, hombres y mujeres, que han trabajado más de 5 años en la institución educativa. El enfoque de esta investigación fue cuantitativo y el modelo que apoya este enfoque fue la investigación correlacional.

Se recolectó la información a través de observaciones y la aplicación de dos pruebas estandarizadas las cuales permitieron conocer el nivel de desempeño laboral de los docentes y la identificación laboral que poseen los docentes y psicólogos. La técnica de análisis de datos se realizó con una tabulación y continuando con la presentación de ellos a través de gráficas. Durante el estudio se realizó un análisis correlacional de Pearson entre las variables estudiadas, de estabilidad y la identificación laboral, lo que se obtuvo que no existe correlación significativa entre ellas, ya que, se obtuvo un 0.00790875.

Prólogo

“El desempeño de los empleados siempre ha sido considerado como base fundamental para incrementar la eficiencia y éxito de una organización; por tal razón existe en la actualidad, total interés para los gerentes de recursos humanos, de los aspectos que permitan no solo medirlo sino también mejorarlo” (Martín, 2009, p.12). Existen ciertos elementos que inciden en el desempeño laboral y dos de ellos son la estabilidad laboral que la empresa le brinda a sus colaboradores y la identificación que tienen con la institución.

La estabilidad laboral garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que es medio de satisfacción de necesidades básicas según la pirámide de Maslow además, garantiza los ingresos de la empresa por medio de un personal capacitado e integrado. Brindará índices satisfactorios de producción y productividad, con logros a la obtención de la armonía, la paz social y laboral.

Así como las personas las empresas poseen una identificación propia que las hace distintas al resto. Y esta identidad que poseen incluye valores y una cultura que sus colaboradores pueden identificarse con ellos. Que exista una buena identidad entre la organización donde laboran y sus colaboradores brindan grandes beneficios, hará que se establezcan buenos canales de comunicación que apoyarán a que el trabajador se desempeñe de forma adecuada y correcta. “Un desempeño laboral adecuado se puede lograr cuando la empresa desarrolle e implemente planes estratégicos y procedimientos que apoyen y colaboren con la labor de cada uno de los colaboradores. Los cuales también tengan como objetivo hacer sentir al trabajador confortable y motivado para realizar sus tareas asignas de una mejor manera” (Reyes, 2014, p.9).

El objetivo general de la investigación que se presenta seguidamente fue verificar la influencia de la estabilidad y la identificación en el desempeño laboral de los docentes del Colegio Santa Teresita. En base a esto se plantearon varios objetivos específicos y estos fueron: identificar los efectos que produce la identificación laboral en el desempeño laboral de los colaboradores, conocer la identificación laboral que poseen los docentes con la institución educativa. Además, determinar la relación entre el desempeño y la estabilidad laboral que poseen los docentes con el centro educativo. Y por último socializar los resultados con la institución educativa donde se realizó la investigación.

El estudio fue de tipo cuantitativo, no experimental, con diseño correlacional. Los sujetos estaban conformados por 15 maestros comprendidos entre las edades de 24 a 55 años de edad, de género femenino y masculino del Colegio Santa Teresita. A quienes se les administro dos escalas de Likert, que median el nivel de identificación y de desempeño que poseían los docentes en su momento.

En esta investigación uno de los mayores alcances que se tuvieron fue: iniciar con los temas de desempeño en los docentes para conocer más sobre lo que ellos piensan de la estabilidad que les brinda la institución y medir el nivel de identificación que poseen. Además, conocer que deberían mejorar en el tema de desempeño que aún no se toman en cuenta dentro de esta investigación y en el centro educativo. No se tuvo limitaciones dentro del estudio, todos los docentes citados para participar llegaron al lugar indicado con la disponibilidad de aportar su opinión con el tema.

Se agradece a: Colegio Santa Teresita por brindar el apoyo en la ejecución de este estudio dentro de las instalaciones, también a cada una de las personas que participaron; por su tiempo y confianza que se mantuvo durante el proceso de estudio, ya que, ellos fueron parte importante para realizar dicho estudio.

Autora: Cristina Elizabeth Batres Jacobo

Capítulo I

Planteamiento del problema y marco teórico

1.01. Planteamiento del problema.

La crisis socioeconómica mundial ha provocado que las organizaciones establezcan políticas administrativas, estratégicas y de producción que puedan llegar a comprometer la salud mental de sus colaboradores (OMS, 2011). En la búsqueda de potencializar la productividad se deja de lado a todas esas personas que llevan a cabo funciones elementales de las empresas o instituciones. La estabilidad laboral en Guatemala es un tema muy amplio y de mucha discusión por los altos índices de desempleo que posee; “se evidencia que existe una alta rotación laboral, especialmente en los jóvenes” Información sobre recursos humanos de salud en Guatemala, C. d. (2009).

El empleo tiene una connotación vital para cada persona, ya que, puede brindar la oportunidad de autorrealización, aceptación y sentimiento de pertenencia, que repercuten en la calidad de vida de las personas, sin embargo, puede llegar a convertirse en el origen de diversos problemas que afecten el desempeño del colaborador. La concepción que poseen los colaboradores de la importancia del papel que desempeñan dentro de la empresa, determina sus acciones y motivaciones para ejecutar las funciones que les corresponde, saberse aceptados y valorados, compromete a los colaboradores a mejorar su desempeño.

En esta investigación se abordaron elementos de la estabilidad laboral que se relacionan con el desempeño de los colaboradores en sus diferentes expresiones que son el desempeño de la tarea y contextual. Entendiendo como “estabilidad laboral la protección legal contra las posibilidades de terminar la relación laboral” (Rosales, 2007, p.5). A raíz de una baja estabilidad laboral los colaboradores pueden reflejar un bajo desempeño y poca identificación laboral con la institución en donde trabajan; esto puede perjudicar a las instituciones educativas por la disminución de la productividad y su desempeño.

El desempeño laboral lo define Bhórquez (2002) como el “nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas de la organización en un tiempo determinado” (p. 85). Y depende de diversos factores psicosociales internos a la organización y externos a ella que se interrelacionan e influyen entre sí. Los factores internos hacen referencia a aquellos aspectos del puesto de trabajo, la estabilidad laboral

que brinda la organización y del entorno cercano en relación con las funciones laborales. Los factores externos se puede decir que son todos aquellos aspectos individuales como actitudes negativas hacia el trabajo, dificultad en la comunicación, relaciones interpersonales, desconocer los objetivos de la organización en donde trabaja entre otros.

La identificación laboral es según Robbins (2009) “el grado en que se identifica personalmente con el trabajo, sea con las tareas que realiza, con la organización/compañía en la que trabaja, el producto/servicio que realiza o la ocupación que desempeña” (p.79). La identificación que posee cada uno con la empresa, que se logra a través de la convivencia diaria entre ambas. Esta identificación que debe existir en los trabajadores y con la empresa conlleva un proceso. Dicho proceso consiste en que todos los colaboradores conozcan el propósito de la empresa, es decir, la misión, hacia dónde se dirige que es la visión, de igual manera los valores y los objetivos de la organización.

Dichas variables que se deseaban investigar, identificación y estabilidad laboral, se observaron desde antes de realizar la investigación en la población con la que se trabajó debido a la experiencia que se ha tenido dentro de la institución como alumna y practicante, pero también se observó que el desempeño laboral disminuye y la rotación laboral en el área de docencia es mayor cada año a pesar de que trabajan en desarrollar en los colaboradores la identificación con los valores de la institución y trabajar en las metas anuales para un crecimiento profesional e institucional. Es por eso se deseaba medir el desempeño laboral y cómo influye las variables antes mencionadas para descartar o afirmar si realmente tiene un gran impacto en el desarrollo del profesional dentro del área de trabajo.

Las interrogantes que surgieron y que dieron inicio a la investigación fueron: ¿Qué efectos produce la estabilidad laboral en el desempeño laboral de los colaboradores? ¿Cuál es la identificación laboral que poseen los docentes actualmente en el centro educativo? ¿Qué relación tiene el desempeño y la identificación laborales que poseen los docentes en el centro educativo?

1.02 Objetivos

Objetivo general

1. Verificar la influencia de la estabilidad y la identificación laboral en el desempeño laboral de los docentes del Colegio Santa Teresita.

Objetivos específicos

1. Identificar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Santa Teresita.
2. Conocer el nivel de identificación y estabilidad laboral que poseen los docentes con la institución educativa.
3. Determinar la relación entre el desempeño, la identificación y la estabilidad laboral que poseen los docentes con el centro educativo.

1.03 Marco teórico

Antecedentes

En el año 2015 la estudiante María Regina Martín Sirín realizó la investigación titulada “Influencia de la estabilidad laboral en el desempeño del trabajador de enfermería. estudio realizado en el Hospital Nacional de Chimaltenango, Guatemala. enero-mayo 2015” con el objetivo de determinar la influencia de la estabilidad laboral en el desempeño del trabajador de enfermería en el Hospital Nacional de Chimaltenango, Guatemala. En 2008, las estudiantes Anabell De Jesús Saavedra Luna y Wendy Roxana Rivera Morales, realizaron la investigación “El clima organizacional y sus repercusiones en el rendimiento de la productividad” su objetivo principal es dar a conocer a cuantas personas sean posibles la importancia y los beneficios que facilita este tipo de estudio, como identificar carencias, ineficacias y motivación, saber cuáles son los puntos fuertes y débiles de la organización a juicio de sus protagonistas principales quienes día a día hacen la historia de la empresa.

En el año 2014 María Regina Reyes Córdova realizó la investigación titulada “Relación entre identificación laboral y desempeño laboral en un grupo de trabajadores del área operativa de una empresa de abarrotes” con el objetivo principal Establecer si existe relación estadísticamente significativa al nivel de 0.05 entre identificación laboral y desempeño laboral en un grupo de trabajadores del área operativa de una empresa de abarrotes.

Las investigaciones mencionadas anteriormente tienen gran similitud con el tema de investigación, todas abordan los diferentes factores que pueden incidir en el desempeño de los colaboradores sin importar el puesto de trabajo que se tiene o la institución para la que se trabaja. Cabe destacar que la mayoría de las investigaciones mencionadas tomaron como enfoque y modelo la investigación cuantitativa – descriptiva al igual que esta investigación.

Las investigaciones aportaron información de los diferentes factores que influyen en el desempeño laboral adecuado de cada colaborador y son de mucha importancia porque aportan datos relevantes para seguir investigando sobre la relación que existe entre la estabilidad laboral que poseen los docentes con la identificación con el establecimiento educativo y ambos mejoran el desempeño de los trabajadores. Para iniciar la investigación

se abordaron temas como el trabajo especialmente la labor como docente, ya que se debe conocer la muestra de esta investigación con relación al contexto laboral del país. Por ello se inicia con la definición de maestro, redactado por varios autores.

Concepción del maestro

El que hacer docente lo define Mendoza (2001) como “una actividad que requiere preparación constante, carácter, actitud, tenacidad, creatividad, vocación y mucha paciencia para sobrellevar adecuadamente la misión asignada” (p.14).

“La imagen social del maestro transita desde ser concebida como “una gran misión social”, enalteciendo y embelleciendo esta sublime profesión, hasta percibir el papel de docente como una profesión más” (Paz & Lemus, 2011, p.13). Otro elemento que conforma la imagen del maestro son los estereotipos que representan un personaje que maneja todos los contenidos cognitivos que son espontáneos y no verificados. En este sentido, la diversidad de imágenes que se reportan está condicionada porque no existe un solo tipo de profesores, ni los estudiantes es de tipo homogéneo. (González & Torres, 2000). En cuanto a la imagen de los maestros, estos autores postulan estereotipos positivos y negativos:

Estereotipos positivos (Idealización):

- a) El profesor trabaja por vocación, lo da todo de si, se consagra.
- b) Él es formador de generaciones, de él depende el futuro de la humanidad.
- c) Él forma y educa, es un modelo en la formación de valores.
- d) Se comunica bien y comprende a los alumnos.
- e) Sabe cuidar el clima de la clase, mantienen con equilibrio la disciplina y la libertad en el aula.

Estereotipos negativos (Depreciación):

- a) El profesor está poco valorado y mal pagado.
- b) Los profesores son autoritarios y distantes.
- c) A los profesores solo les interesan los conocimientos científicos y académicos.
- d) Los alumnos y profesores tienen una comunicación inadecuada, la comunicación efectiva es deficiente.

Por lo que se debe considerar concebir al docente como un ser individual con carencias y necesidades, que posee actitudes y habilidades como cualquier otro ser humano, las cuales no lo distinguen y hacen diferente de otras profesiones. De igual forma el docente tiene expectativas personales y profesionales, como contar con el respaldo institucional que le brinde el centro educativo. En este punto es donde radica la necesidad de establecer programas y evaluaciones de desempeño laboral.

Como cualquier profesional puede ser motivado por su salario que recibe a consecuencia de su actividad docente pero también influye el apoyo de la dirección o la estimulación por el crecimiento personal entre otras circunstancias laborales. El trabajo “es una parte para el desarrollo del potencial humano y la utilización plena del talento individual” (Landy, 2005, p.105). A continuación, se explicará otro tema importante para la investigación que es el trabajo.

El trabajo

En el contexto laboral guatemalteco, la relación entre trabajo y salud tiene diferentes lecturas al ser un país con diversidad cultural y étnica. El trabajo es el medio para satisfacer las diversas necesidades, propias y de la familia, es el motor del ser humano. El trabajo constituye la actividad primordial y el marco de referencia crucial que define el sentido de la existencia de los seres humanos. El trabajo organiza la vida personal del individuo y la vida social se estructura principalmente en función de las necesidades. Este ambiente constituye ni más ni menos el cincuenta por ciento de vida del ser humano, donde la persona se autoafirma, se constata como persona productiva a nivel social e individual.

Según la OIT (2013) “El trabajo representa la actividad fundamental para el desarrollo del ser humano, la persona dedica largo tiempo de su vida a aprender aquellos conocimientos y habilidades necesarias para el desempeño de un trabajo.” (Párrafo 3). El trabajo articulado socialmente como rol constituirá el marco de referencia para que el individuo establezca sus aspiraciones y su estilo de vida, para que perciba su propia identidad y la identidad de las personas que con él se relacionan.

A través del trabajo el individuo objetiva su ser plasmándolo en realizaciones, en éxitos y fracasos, que llevarán alegrías y tristezas, a la satisfacción o insatisfacción, a su realización

o a su frustración. Heiva (2006) describe que la satisfacción laboral se va definiendo según la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla sus actividades laborales. Generalmente tres clases de características del empleado afectan las percepciones de su trabajo estas son:

- Las necesidades por satisfacer
- Los valores
- Rasgos personales

La relación de la satisfacción en el trabajo con otras variables es positivo o negativo, las relaciones intensas implican que los administradores pueden influir de manera significativa en la variable de interés, aumentar la satisfacción en el trabajo y el desempeño laboral adecuado.

Existen varias teorías que abordan el tema de motivación y la satisfacción en el trabajo una de ellas es la teoría de necesidades de Abraham Maslow, teoría psicológica que fundamentó esta investigación y se explicará a continuación.

Teoría de necesidades de Abraham Maslow

Abraham Maslow propuso una jerarquización de las necesidades humanas, misma que ha sido ampliamente acogida en el terreno empresarial. Para este autor, las necesidades básicas tienden a ser satisfechas en la primera instancia, y una vez que esto se consigue adquieren relevancia las demás necesidades (ver esquema 3.1). En la teoría de Maslow se presuponen los siguientes principios (Herrera, 2008):

- a) El individuo nace con un conjunto de necesidades fisiológicas, las cuáles son innatas o hereditarias.
- b) Las necesidades más bajas (las fisiológicas) requieren de un ciclo motivacional relativamente rápido. Esto quiere decir que se pueden satisfacer con mayor rapidez entre ellas están comer, dormir, respirar, etcétera. Mientras más elevado está la necesidad requieren de un ciclo motivacional más largo en donde debe colocar más esfuerzo para alcanzarlo.
- c) A partir de cierta edad el individuo ingresa en una larga trayectoria de aprendizaje de nuevos patrones de necesidades.

- d) A medida que el individuo empieza a controlar sus necesidades fisiológicas y de seguridad, surgen gradualmente las otras necesidades que se deben satisfacer para poder llegar a la autorrealización.
- e) Una necesidad satisfecha deja de ser motivadora porque no genera comportamiento y si está no lo es puede volverse una frustración para el individuo.

Abraham Maslow indica que la satisfacción de las necesidades da como resultado una actitud positiva de los trabajadores, por lo tanto, se establece que éste es uno de los factores prevalentes relacionados con su motivación. Según Maslow, una persona está motivada cuando siente deseo, anhelo, voluntad, ansia o carencia de algo importante en su vida. Heiva (2006) afirma que “La motivación estaría compuesta por diferentes niveles, cuya base jerárquica de necesidad varía en cuanto al grado de potencia del deseo, anhelo, etc.” (p. 4). El motivo o deseo es un impulso o urgencia por una cosa específica.



Fuente: Herrera, F. Z. (2008). *Introducción a la psicología. Una visión cinético humanista*. México: Pearson Educación .

Maslow divide en forma jerárquica las diferentes necesidades que una persona tiene en la búsqueda de la autorrealización. En primer lugar, se encuentran las necesidades fisiológicas que son las más básicas y potentes de todas las necesidades que menciona el autor. Tienen la función de asegurar la supervivencia de la persona, éstas pueden ser la necesidad de comer, beber, dormir, respirar, descansar, evitar dolor, entre otras.

En segundo lugar, las necesidades de seguridad. Estas surgen cuando la persona ya tiene satisfechas sus necesidades fisiológicas. “Éstas se expresan en la preocupación por ahorrar, por comprar bienes y seguros, para obtener una vida ordenada, cierta, y un futuro predecible, en el cual ya no se produzcan riesgos o peligros para la integridad personal o familiar” (Lara, 2017, p.18).

En tercer lugar, “las necesidades de amor y pertenencia que están orientadas socialmente y representan la voluntad de reconocer y ser reconocido por los semejantes, de sentirse arraigados en lugares e integrados en redes y grupos sociales.” (Herrera, 2008, p.275). En cuarto lugar, las necesidades de estima están asociadas a todas las necesidades de pertenencia y son relativas al reconocimiento que necesita una persona. Estas necesidades según Maslow, pueden dividirse en altas y bajas.

Las necesidades de estima alta son las que tienen que ver con el reconocimiento propio por los logros de la persona, sus capacidades y demás características que pudieran valorarse a nivel social. Mientras que las necesidades bajas de estima tienen relación con la atención y estimación de los demás como el logro, reconocimiento, aprecio, entre otras (Lara, 2017, p.19).

En esta investigación se hizo énfasis como sustento teórico en las necesidades de seguridad, pertenencia y de estima. Ya que, se considera importante tener una estabilidad laboral para cubrir las necesidades de seguridad que todas las personas desean al momento de iniciar una relación laboral con alguna institución o empresa; de pertenencia y estima para obtener una identificación laboral alta y adecuada con la institución. Todo esto puede llevar a tener un alto nivel de desempeño laboral en el área de trabajo en el que se desenvuelve diariamente. Las variables mencionadas se describirán más adelante en este marco teórico.

Al cubrir con todas estas necesidades se logra llegar al último escalón de la pirámide que Maslow identifica y poder llegar a la autorrealización, al desarrollo del potencial y la utilización plena del talento individual.

En el quinto lugar se encuentran las necesidades de autorrealización para que una persona inicie su proceso de autorrealización deben haber satisfecho muchas necesidades previas, entre las necesidades que se encuentran en este nivel es de satisfacer las propias capacidades

personales, de desarrollar el potencial que se tiene en cada actividad que desempeña, de hacer aquello para lo cual se tiene mejores aptitudes y la necesidad de desarrollar mejores habilidades para un desarrollo óptimo.

De esta forma se observa que la institución o empresa en donde una persona labora puede afectar negativamente o ser una herramienta en la autorrealización debido a que están sumergidos cuatro niveles de la pirámide de necesidades que pueden satisfacerse en el lugar de trabajo. Herrera (2008) “Hay factores claves para la motivación y las actitudes de un trabajador sea algo positivo o negativo según sea su experiencia laboral” (p.276). Todo esto incide fuertemente en el desempeño de sus diferentes actividades diarias especialmente en el desempeño laboral.

Desempeño laboral

Se puede definir según Bhórquez (2002) como el “nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas de la organización en un tiempo determinado” (p. 85). Es en aquí donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema de conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa.

Como se menciona en el párrafo anterior el desempeño laboral no solamente se toma lo que el trabajador hace sino también las aptitudes (la eficacia, calidad y productividad), el comportamiento de la disciplina y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la capacidad demostrada.

Chiavenato (2000) expone que el desempeño laboral es eficacia del personal que trabaja dentro de una determinada institución la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral.

En este sentido, las personas van a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos. También otro aporte importante en la conceptualización del desempeño laboral es dado por Stoner (2009), quien afirma que el desempeño laboral es la

manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad.

Chiavenato (2006) indica que “la evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de alguna persona” (p. 205).

Es un instrumento que permite mejorar los resultados de los recursos humanos de la organización. Torres Lima (2011) menciona que, para alcanzar ese objetivo básico, la evaluación de desempeño pretende alcanzar los siguientes objetivos intermedios.

1. Permitir condiciones de medición del potencial humano para determinar su valoración individual de cada trabajador.
2. Permitir que los recursos humanos se consideren como una importante ventaja competitiva de la organización, y que cuya productividad puede desarrollarse de acuerdo con la forma de administración.
3. Ofrecer a todos los miembros de la organización oportunidades de crecimiento y condiciones de participación efectiva, tomando en cuenta los objetivos organizacionales y los objetivos personales de cada uno de los miembros.

A continuación, se detallará más aspectos importantes y beneficios de una evaluación de desempeño docente.

La evaluación del desempeño docente.

Beltrán y Barriaga (2000), definen que la evaluación docente es un paradigma educativo que se hace imprescindible para la evaluación del desempeño laboral fundado en tres pilares:

1. Análisis interno de los procesos: desde el aprendizaje del estudiante.
2. Análisis externo de los estudiantes: aplicación de contenidos aprendidos.
3. Análisis de los resultados de la actividad docente: obtener el producto propuesto por el docente siendo este evidente en la formación estudiante.

Haciendo con ello posible la implantación de un sistema de mejora continua de los procesos formativos. Además, se toma en cuenta en la evaluación la habilidad para aprender, calidad

de trabajo, negociación de solución de problemas, actitud y dedicación al trabajo, relaciones interpersonales, puntualidad y servicio al cliente.

Beneficios de una evaluación del desempeño de los docentes.

Cuando un programa de evaluación del desempeño está bien planeado, coordinado y desarrollado normalmente trae beneficios a corto, mediano y largo plazo para la empresa, los jefes y la comunidad en general, ya que, permite un panorama de las debilidades en las que se debe trabajar para mejorar la productividad de los colaboradores y las fortalezas que se tiene para seguir trabajando en ellas.

Beneficios para la institución educativa.

Dentro de los beneficios que tiene la evaluación para la empresa se encuentran los siguientes descritos por Patricia Aguilar (2016):

- Oportunidad de evaluar su potencial humano y definir la contribución de cada individuo.
- Identificar los individuos que requieran perfeccionamiento en determinadas áreas de actividades, seleccionar a los que tienen condiciones de promoción o transferencias.
- Dinamizar su política de Recursos Humanos, ofreciendo oportunidades a los individuos para estimular la productividad y mejorar las relaciones humanas en el trabajo.
- Señala con claridad a los individuos sus obligaciones y lo que espera de ellos.
- Programa las actividades de unidad, dirige y controla el trabajo y establece las normas y procedimientos para la ejecución.
- Invita a los individuos a participar en la solución de los problemas y consulta la opinión antes de proceder a realizar algún cambio, mejor juicio el de sus protagonistas principales quienes día a día hacen la historia de la empresa.

Beneficios para los docentes.

Asimismo, los colaboradores también se benefician de una evaluación del desempeño porque es una autoevaluación y autocrítica para su autodesarrollo y autocontrol en el área laboral. “Estimula el trabajo en equipo y procura desarrollar las acciones

pertinentes para motivar a la persona y conseguir su identificación con los objetivos de la empresa” (Aguilar, 2016, p.11). Puede ser una herramienta que estimule a los empleados para que brinden a la organización sus mejores esfuerzos y vela porque esa lealtad y entrega sean debidamente promocionales.

Se da a conocer los problemas o conflictos que se puede tener en el área de trabajo y se puede tomar las medidas con prontitud para mejorar. También es una herramienta para conocer cuáles son las medidas que el jefe va a tomar en cuenta para mejorar el desempeño y aspectos de comportamiento que la empresa o institución valoriza más en sus funcionarios.

Chiavenato (2006) afirma que “actualmente no se está interesado en el desempeño general, sino en el desempeño del puesto y en el comportamiento de la persona que lo ocupa” (p.202). El desempeño laboral es situacional, ya que varía de persona a otra y también depende de numerosos factores condicionantes que influyen de manera significativa.

Para un mejor estudio del desempeño laboral se puede dividir de dos formas como lo menciona Chiavenato en el párrafo anterior al igual que Frank J. Landy divide el desempeño laboral en dos, ya que, la vida laboral es algo más que sólo las tareas asignadas.

Primero se puede hablar de un desempeño relacionado a la tarea, Broman y Motowildo (1993) lo define como “Rendimiento con el que el ocupante del puesto realiza las actividades formalmente reconocidas como parte de su trabajo” (p.73). Quiere decir aquellos conocimientos relacionados con el puesto de trabajo que contribuyen a las metas de la organización. Por ejemplo, los procesos que se lleva a cabo en cada responsabilidad o función del puesto, el alcanzar las metas establecidas, la calidad de los productos, conocimiento de las actividades de la empresa, etc.

Segundo desempeño contextual, Broman y Motowildo (1993) lo describe como “Actividades que no forman parte de las descripciones de puestos pero que apoyan el ambiente organizacional, social y psicológico en que las tareas se realizan” (p.74) Quiere decir que son aquellos comportamientos que no forman parte del puesto de trabajo, pero siguen contribuyendo a las metas de la organización.

Equivalente al grado en el que los empleados se sumergen en sus labores, invierten tiempo y energía en ella y se conciben el trabajo como parte central de su existencia. Los elementos como lo son disponer de labores significativas y desempeñarlas correctamente son parte de la identificación laboral que los colaboradores pueden poseer hacia la institución en donde laboran.

Identificación laboral

Morales y Topa (2006), citando a Ashforth y Mael afirman que la identificación con la organización y con sus objetivos es una de las variables claves que brinda las bases para un aumento del rendimiento tanto en las tareas pautadas como en un amplio abanico de conductas deseables. La identificación laboral se relaciona con el desempeño contextual es por eso por lo que es muy importante que los colaboradores puedan tener ese sentido de pertenencia al grupo de trabajo.

La identificación laboral según Córdova (2014) “se entiende como el vínculo que se presenta entre los trabajadores con la organización por medio de la convivencia diaria entre estos dos” (p.13). Tanto las personas como las organizaciones poseen una identidad propia, la cual las hace únicas y distintas por las diferentes características y atributos. la identificación organizacional es una forma específica de identidad social y que, en la medida en que la persona se identifica con su organización ésta le brinda las bases para su identidad.

La identidad laboral parte de varios aspectos que harán que entre la empresa y el colaborador exista una estrecha confianza y de esta manera se manifieste la identificación laboral por ambas partes.

El compromiso organizacional es un elemento que fomenta la identidad y sentido de pertenencia grupo de trabajo y la organización en general, con lo cual activa la motivación de continuar participando y aportando valor a la misma. En el apoyo social se inscribe el aprecio de los colegas y el apoyo a la autoestima del trabajador, así como el apoyo de su interpretación y valoración de aquello a lo que se ve expuesto (Córdova, 2014, p. 19). También se inscribe aquí la identificación laboral y la ayuda concreta. Si faltan algunos o

todos los elementos el trabajador se ve privado de un importante factor para contrarrestar los nocivos síntomas del estrés.

Según Robbins (2009) “el compromiso laboral es el grado en el que un empleado se identifica con una organización en particular y sus metas, y desea mantener una relación con ella” (p.79).

La comunicación es otro elemento que fomentan la identidad y sentido de pertenencia grupo de trabajo y la organización en general. “La comunicación interna permite crear un clima de confianza y motivación formando así la identidad de la empresa” (Martínez, 2009, p.30). Conocer de mejor manera la organización y obtener un sentido de pertenencia, mantener constantemente a todos los miembros de la organización de una forma grupal o individual, hacer públicos los logros obtenidos por la empresa entera, reconocer públicamente el desempeño de los trabajadores y promover una comunicación en diferentes direcciones.

La motivación laboral consiste al igual que otros aspectos de la identidad organizacional, una estrategia en donde se promueven y se mantienen los principios y valores corporativos que orienten a los empleados a desarrollar un alto desempeño (Córdova, 2016), de manera que esta conducta repercuta positivamente en los intereses y objetivos de la organización y de la persona, así como se escribía anteriormente que la motivación es parte de la autorrealización de las personas.

Pero para desarrollar una productividad efectiva en todos los colaboradores no solamente es algo interno de la persona o el desempeño contextual que esta tiene también se debe tomar en cuenta otros aspectos externos que la institución brinda a cada uno de los colaboradores por la productividad en los puestos de trabajo.

En esta investigación se tomó en cuenta el aspecto de la estabilidad laboral como un factor externo que puede intervenir en el desempeño laboral de los docentes y también fue parte de la evaluación que se llevó a cabo.

Estabilidad laboral

Rosales (2007) menciona que:

La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan posible su continuación. (p. 5).

El vínculo de trabajo debe ser permanente y estable. “El contrato de trabajo es de trato sucesivo, es continuo y las partes dan por sentada su estabilidad en cuanto debe ser permanente el servicio que ha de prestarse” (Rosales, 2007, p.9).

“La real satisfacción de la persona con su trabajo proviene del hecho de enriquecer el puesto de trabajo para que de esta manera pudiera desarrollar una mayor responsabilidad y experimentar a su vez un crecimiento mental y psicológico, condiciones requeridas en el trabajo” (Sirín, 2015, p.8). De esta forma, la estabilidad laboral en cualquier ámbito o relación laboral es factor clave para la calidad del cuidado y calidad de producción o función del puesto que brinda a diario, también el estado emocional positivo o negativo según sea su experiencia laboral, incide fuertemente en el desempeño en sus diferentes actividades de trabajo.

Si la estabilidad laboral garantiza en definitiva los ingresos familiares o particulares, “Está también satisface al lugar donde trabaja independientemente que sea un hospital, centro de salud, organismo no gubernamental incluso una empresa individual obteniendo de esta forma la armonía social” (Sirín, 2015, p.8). La relación entre el colaborador con la institución en donde labora debe satisfacer las necesidades que ambos en común acuerdo aceptaron para alcanzar sus objetivos.

También se puede hablar de estabilidad laboral a un sistema de salarios o sueldos y políticas de ascensos que se tienen en la organización. “Este sistema debe ser percibido como justo por parte de los empleados para que se sientan satisfechos con el mismo, no debe permitir ambigüedades y debe estar acorde con sus expectativas” (Rosales, 2007, p.10).

Es preciso que los colaboradores perciban que las recompensas o resultados son proporcionales a los insumos invertidos. Se dice que el incentivo más poderoso que pueden utilizar los jefes o supervisores es el reconocimiento personalizado e inmediato.

Es lamentable que en Guatemala no existe una política de incrementos salariales regulares en relación con incrementos en el costo de vida o por la inflación que regularmente oscila por arriba del 10% anual, esto en relación al estudio realizado por la Universidad Rafael Landívar y La Organización Panamericana de la salud 2009. Es por eso que hablar de estabilidad laboral en Guatemala es un tema muy amplio y de mucha discusión por los altos índices de desempleo que posee el país.

Capítulo II

Técnicas e instrumentos

2.01 Enfoques de investigación

Enfoque y modelo de investigación:

El enfoque cuantitativo fue el que se utilizó porque se midió por niveles (alto, medio y bajo) la identificación con la instrucción al igual que midió el nivel de desempeño laboral de los colaboradores que poseen actualmente, además se tomó en cuenta la estabilidad laboral mínima de 5 años para lograr comprender y describir la relación entre el sentido de pertenencia, la estabilidad y el desempeño laboral. El modelo que apoyó este enfoque es la investigación correlacional, ya que permitió identificar como la estabilidad laboral y la identificación influyen en el desempeño de los docentes.

Formulación de hipótesis

La identificación y la estabilidad laboral que brinda el centro educativo inciden en el adecuado desempeño laboral que poseen los docentes del Colegio Santa Teresita.

Variables

Identificación laboral.

- Compromiso organizacional
- Comunicación
- Sentido de pertenencia

Estabilidad laboral.

- Responsabilidad

Desempeño laboral.

- Satisfacción laboral
- Dedicación
- Motivación

2.02. Técnicas

Técnicas de muestreo

Se utilizó una técnica no aleatoria o no probabilística, el investigador logró tener influencia en la selección de la muestra, siendo esta seleccionada para alcanzar un objetivo determinado. La muestra se eligió cumpliendo con los siguientes criterios:

1. Muestra de 15 colaboradores que integraban el Colegio Santa Teresita.
2. Docentes o psicólogos.
3. Edades comprendidas de 24 – 55 años.
4. Hombres y mujeres.
5. Tener un mínimo de 5 años de estabilidad laboral.

Técnicas de recolección de datos

- Escala de likert para evaluación de identificación y estabilidad laboral de Quevec, Monroy y Francis:

Se realizó de manera grupal y auto aplicable dentro del establecimiento educativo en un salón proporcionado por las autoridades con un estimado de tiempo de 20 minutos. Se realizó una sola vez durante todo el estudio.

Fue necesario utilizarlo como herramienta porque permitió medir y conocer el grado de la identificación que posee el encuestado con la institución educativa. Las categorías de respuesta sirvieron para capturar la intensidad de los sentimientos que poseen los docentes participantes. Además, dio a conocer la opinión de los participantes con respecto a la estabilidad que brinda la institución en donde laboran.

Ayudó a encontrar la relación que puede tener la identificación con el desempeño laboral con los factores que evalúa: Compromiso organizacional, comunicación, motivación, cultura organizacional y satisfacción laboral.

- Escala de Likert para evaluación de desempeño laboral de Regina Reyes:

Se realizó de manera grupal y auto aplicable dentro del establecimiento educativo en un salón proporcionado por las autoridades con un estimado de tiempo de 20 minutos. Se realizó una sola vez durante todo el estudio.

Fue importante utilizar esta técnica porque se midió el grado de desempeño laboral que presenta cada uno de los trabajadores de la empresa a través de 7 indicadores que representan el desempeño laboral estos son: habilidad para aprender, calidad de trabajo, negociación de solución de problemas, actitud y dedicación al trabajo, relaciones interpersonales, puntualidad y servicio al cliente.

La finalidad de la aplicación de dicha prueba fue para medir e identificar el desempeño actual de los docentes y así llevar a cabo los objetivos planteados en esta investigación.

Técnica de análisis de datos

Para procesar los datos se inició realizando una tabulación con todos los datos obtenidos de ambas pruebas con los indicadores que evalúa cada una, luego se procedió a elaborar las gráficas con los programas que brinda Excel pertinentes del resultado de los niveles de identificación y de desempeño que poseen los docentes y psicólogos, luego se realizó un análisis e informe sobre la relación de las variables y el marco teórico que sustenta el estudio; lo cual condujo a elaborar las respectivas conclusiones y recomendaciones.

Los datos se presentaron en un informe impreso con una presentación de Power Point a las autoridades de la institución indicando los resultados de las pruebas realizadas y el análisis de ambas, junto con las conclusiones y recomendaciones que se poseen para la institución.

2.03 Instrumentos

Ficha técnica

Nombre del instrumento	Evaluación de identificación y estabilidad laboral
Autores	María Reneé Quevec Michelle Francis Abby Patricia Monroy
Objetivo	Medir el grado de identificación laboral de las personas hacia su empresa contratante, a través de 5 indicadores que representan la identidad laboral.
Forma de aplicación	Autoaplicable Individual Colectiva
Número de reactivos o Ítems	25 ítems (5 indicadores)
Indicadores	<ol style="list-style-type: none"> 1. Compromiso Organizacional: Es un estado psicológico con el cual el trabajador se relaciona, involucra e identifica con la organización. 2. Comunicación: Proceso de intercambio de información y de transmisión de significados, a través del cual la empresa transmite los valores, metas, procesos, etc., inmersos en la cultura organizacional. 3. Motivación: Es la voluntad para hacer un esfuerzo, por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal. 4. Cultura Organizacional: Conjunto de valores, tradiciones, creencias, hábitos, normas, actitudes, y conductas que dan identidad y destino a una organización para el logro de todos sus fines y metas. 5. Satisfacción laboral: Resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía,

el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, entre otros) y la vida en general. De modo que la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo.

Reactivos

Compromiso Organizacional: (Ítem 2, 22, 25)

Comunicación: (Ítem 3, 9)

Motivación: (Ítem 1, 4, 8, 11, 20)

Cultura organizacional: (Ítem 6, 7, 10, 12, 14, 16, 19, 23)

Satisfacción laboral: (Ítem 5, 13, 15, 17, 18, 21, 24)

Tiempo de resolución de 15 a 20 minutos

Valor de las escalas de interpretación Cada reactivo, ítem o enunciado tiene 6 opciones de respuesta con la siguiente valoración y simbología para su interpretación, utilizando una escala tipo Likert:

Totalmente en desacuerdo - 0 puntos

En desacuerdo - 1 punto

Indeciso - 2 puntos

A veces - 3 puntos

De acuerdo - 4 puntos

Totalmente de acuerdo - 5 puntos

En general de la prueba:

El valor total de la escala es de 125 puntos, de acuerdo a este puntaje se dividió en 5 niveles la identidad laboral:

a. De 0 a 25 puntos, Identidad Laboral MUY BAJA.

- b. De 26 a 50 puntos, Identidad Laboral BAJA.
- c. De 51 a 75 puntos, Identidad Laboral PROMEDIO.
- d. De 76 a 100 puntos, Identidad laboral ALTA.
- e. De 101 a 125 puntos, Identidad laboral MUY ALTA.

Juicio de expertos M.A. Manuel Arias

Francisco Machuca

Beatriz Peña

Ver anexo 2

Ficha técnica

Nombre del instrumento	Evaluación de desempeño
Autores	Regina Reyes
Objetivo	Medir el grado de desempeño laboral que presenta cada uno de los trabajadores de la empresa a través de 7 indicadores que representan la desempeño laboral.
Forma de aplicación	Autoaplicable Individual Colectiva
Número de reactivos o Ítems	25 ítems (7 indicadores)
Indicadores	<ol style="list-style-type: none"> 1. Habilidad para aprender: La disposición y el interés que posee el trabajador en adquirir nuevos conocimientos en puesto de trabajo. 2. Calidad de trabajo: Cumplimiento efectivo de los trabajadores con los requerimientos establecidos de su puesto. 3. Negociación de solución de problemas: Capacidad que tiene el trabajador para resolver problemas que se presentan en su puesto de trabajo de formar efectiva y responsable. 4. Actitud y dedicación al trabajo: Consiste en la responsabilidad, compromiso y positivismo que posee el trabajador con su trabajo. 5. Relaciones interpersonales: Capacidad que tiene el trabajador para poder relacionarse con los demás trabajadores de la organización. 6. Puntualidad: Es la disciplina de estar a tiempo para cumplir las obligaciones.

7. Servicio al cliente: Consiste en la buena comunicación y la buena actitud que existe entre el trabajador y el cliente, con el fin de cumplir con las necesidades del cliente.

Reactivos

1. Habilidad para aprender: (Ítems 6, 12, 17, 21)

2. Calidad de trabajo: (Ítems 7, 23, 15)

3. Negociación de solución de problemas: (Ítems 2, 5, 9)

4. Actitud y dedicación al trabajo: (Ítems 18, 13, 10)

5. Relaciones interpersonales: (Ítems 1, 8, 20)

6. Puntualidad: (Ítems 3, 11, 25, 19)

7. Servicio al cliente: (Ítems 4, 14, 16, 24, 22)

Tiempo de resolución de 20 a 30 minutos

Valor de las escalas de interpretación Cada enunciado tiene 4 opciones de respuesta con la siguiente valoración y simbología para su interpretación, utilizando una escala tipo Likert:

Siempre: 3 puntos

Frecuentemente: 2 puntos

A veces: 1 punto

Nunca: 0 puntos

En general de la prueba:

El valor total de la escala es de 75 puntos, de acuerdo a este puntaje se dividió en 3 niveles de desempeño laboral:

- a. De 0 a 25 puntos, desempeño laboral BAJA.
- b. De 26 a 50 puntos, desempeño laboral PROMEDIO.
- c. De 51 a 76 puntos, desempeño laboral ALTA.

Juicio de expertos M.A. Manuel Arias
Francisco Machuca
Beatriz Peña

Ver anexo 3

2.04 Operacionalización de objetivos, categorías/variables

Objetivos	Definición conceptual categoría/ variable	Definición operacional indicadores	Técnicas/ Instrumentos
Identificar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del Colegio Santa Teresita.	<u>Desempeño laboral.</u> Bhórquez (2002) como el “nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas de la organización en un tiempo determinado” (p. 85).	-Habilidad para aprender -Calidad de trabajo -Soluciones de problemas -Actitud y dedicación al trabajo -Relaciones interpersonales -Puntualidad -Responsabilidad -Servicio al cliente	Escala de Likert: evaluación de desempeño laboral. Regina Reyes.
Conocer el nivel de identificación y estabilidad laboral que poseen los docentes con la institución educativa.	<u>Identificación laboral:</u> Según Robbins (2009) “el grado en que se identifica personalmente con el trabajo, sea con las tareas que realiza, con la	-Compromiso organizacional -Adecuadas relaciones interpersonales -Comunicación adecuada	Escala de Likert: evaluación de identificación laboral. María René Quevec

organización/compañía en la que trabaja, el producto/servicio que realiza o la ocupación que desempeña” (p.79).

- Motivación intrínseca y extrínseca.
- Cultura organizacional.
- Satisfacción laboral

Determinar la relación entre el desempeño y la estabilidad laboral que poseen los docentes con el centro educativo.

la Desempeño laboral. Bhórquez (2002) como el “nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas de la organización en un tiempo determinado” (p. 85).

Estabilidad laboral. “Estabilidad laboral la protección legal contra las posibilidades de terminar la relación laboral” (Rosales, 2007, p.5).

- Habilidad para aprender
- Calidad de trabajo
- Soluciones de problemas
- Actitud y dedicación al trabajo
- Relaciones interpersonales
- Puntualidad
- Responsabilidad
- Servicio al cliente
- Estabilidad económica

Escala de Likert: evaluación de desempeño laboral.
Regina Reyes.

Capítulo III

Presentación, análisis e interpretación de los resultados

3.01. Características del lugar y la muestra

3.01.01 Características del lugar

La investigación se desarrolló en el Colegio Santa Teresita, inició sus labores el 2 de enero de 1930 bajo la protección de Santa Teresita. Un grupo de mujeres con bases profundamente cristianas, dieron a esta obra educativa con miras a entregarla más tarde a una congregación religiosa. Se conforma por un equipo de profesionales técnicos, administrativos, psicólogos y docentes que ofrece una formación integral a niñas y jóvenes guatemaltecas. El centro educativo está ubicado en 22 Calle 13-31 Zona 11, Mariscal. Las instalaciones son propias y adecuadas para las actividades que se desarrollan en el lugar, mantienen el lugar ordenado, limpio y con seguridad industrial para las alumnas y los colaboradores.

3.01.02 Características de la muestra

Se trabajó con una muestra de quince colaboradores entre ellos docentes y psicólogas, de género femenino y masculino que han trabajado en la institución educativa por más de 5 años, comprendidas entre el rango de edades de 24 a 55 años, estado civil: solteros, unidos y casados. De nacionalidad guatemalteca, religión católica, con nivel educativo alto la mayoría de ellos ya con un título universitario y el resto aun estudiando una carrera universitaria.

3.02 Presentación de resultados

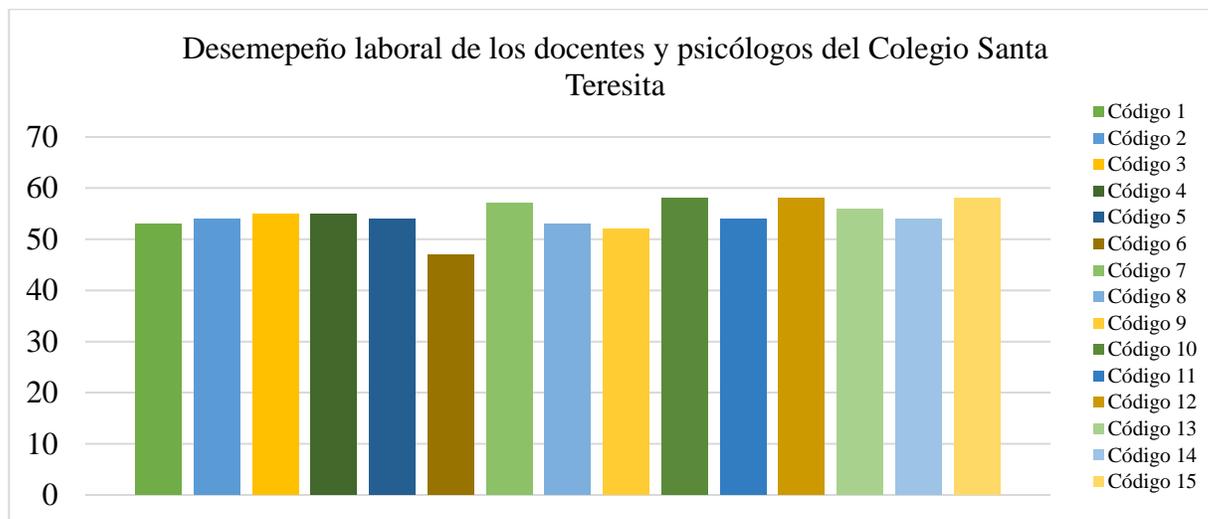
Matriz de resultados

Código	Edad	Sexo	Tiempo (Años)	Desempeño Laboral	Identificación y estabilidad laboral
1	24	F	5	53	103
2	48	F	29	54	106
3	41	F	22	55	66
4	52	F	11	55	93
5	38	F	7	54	101
6	32	M	7	47	97
7	45	F	8	57	113
8	38	F	10	53	102
9	24	F	5	52	99
10	28	F	6	58	107
11	35	F	13	54	96
12	27	F	6	58	87
13	39	F	20	56	96
14	40	F	8	54	111
15	27	F	5	58	105
MEDIA	34.86		8.829343952	54.46113418	98.09246414

Resultados de la evaluación de: identificación y estabilidad laboral			Resultados de la evaluación de: desempeño laboral		
Muy baja	0	25	Baja	0	24
Baja	26	50	Promedio	25	50
Promedio	51	75	Alta	51	76
Alta	76	100			
Muy alta	101	125			

Evaluación de desempeño

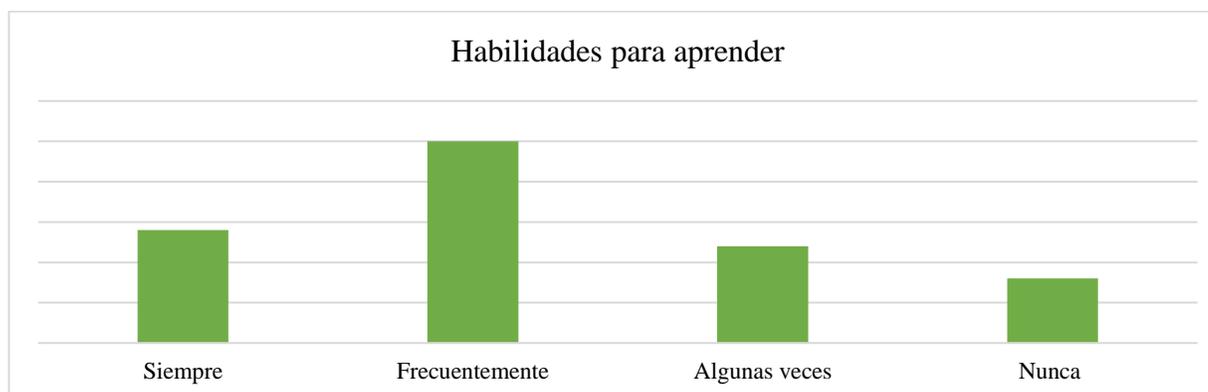
Mide el grado de desempeño laboral que presenta cada uno de los trabajadores de la empresa a través de 7 indicadores que representan la desempeño.



Fuente: Datos obtenidos durante la aplicación de la evaluación de desempeño laboral en el Colegio Santa Teresita. Año,2019.

Descripción: El 100 % (15) de los participantes evidencian tener un alto grado de desempeño laboral esto quiere decir que todos están en el grado 3 según la escala de evaluación.

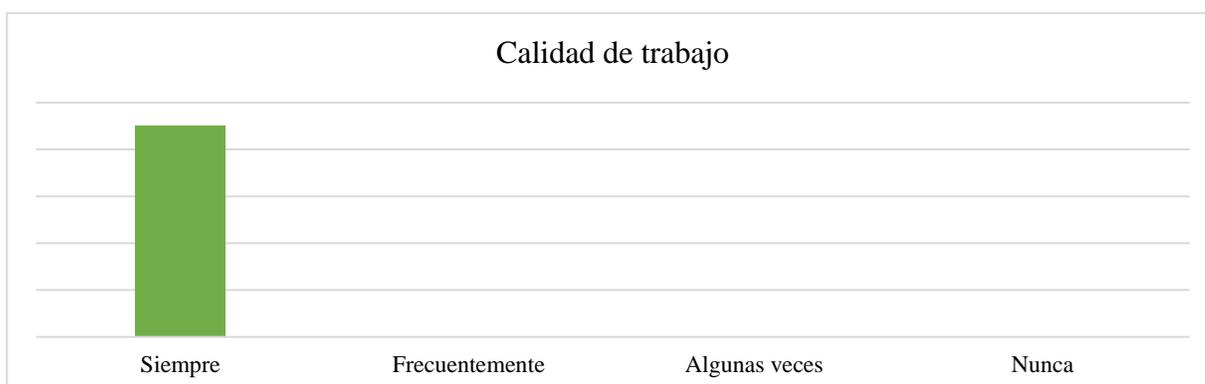
Indicadores de la evaluación de desempeño.



Fuente: Datos obtenidos durante la aplicación de la evaluación de desempeño laboral en el Colegio Santa Teresita. Año,2019.

Descripción: Según las preguntas 6, 12, 16 y 19 revelaron que el 42% (6) los participantes frecuentemente realizan los procesos como los establece la institución educativa, no

necesitan que le repitan las instrucciones más de una vez, realizan sus funciones adecuadamente y en el tiempo que le indican.



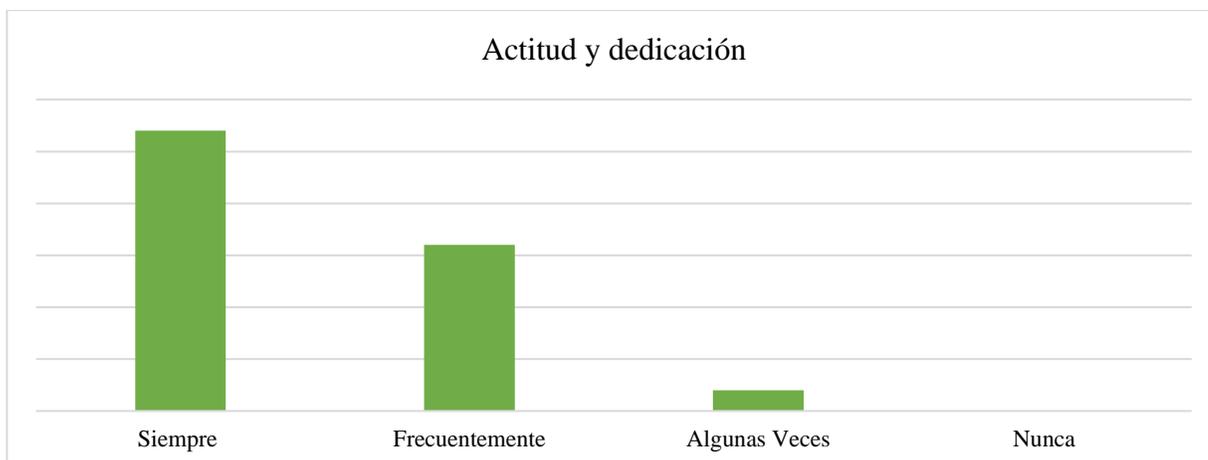
Fuente: Datos obtenidos durante la aplicación de la evaluación de desempeño laboral en el Colegio Santa Teresita. Año,2019.

Descripción: En las preguntas 7, 15 y 23 se manifiesta que el 100% (15) de los docentes siempre realizan los procesos, exactamente como están establecidos en la institución educativa, todos los resultados de sus trabajos son satisfactorios y cumplen con la asistencia al lugar de trabajo.



Fuente: Datos obtenidos durante la aplicación de la evaluación de desempeño laboral en el Colegio Santa Teresita. Año,2019.

Descripción: Según las preguntas 2, 5 y 9 reflejaron que 42% (7) frecuentemente y el 58% (8) siempre los colaboradores participantes responden positivamente a las órdenes que le indican sus superiores, si alguien les falta el respeto lo hace saber con una actitud tranquila y cordial.



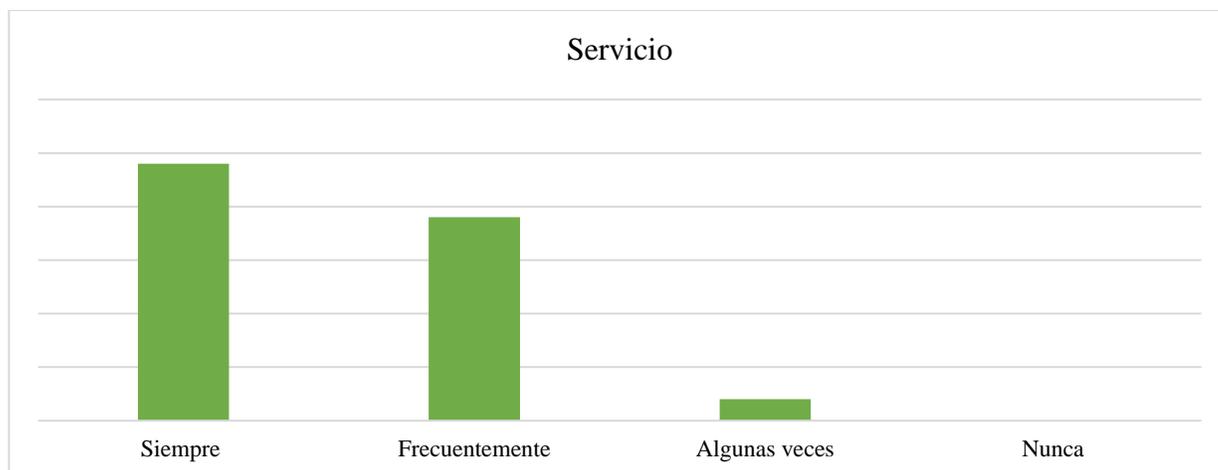
Fuente: Datos obtenidos durante la aplicación de la evaluación de desempeño laboral en el Colegio Santa Teresita. Año,2019.

Descripción: Las preguntas 18, 13 y 10 revelaron que Siempre 60% (9), frecuentemente 36% (5) algunas veces 4% (1) los partícipes invierten tiempo y energía en la realización de sus labores, cumplen con el horario establecido y con las normas del uniforme establecido por la institución.



Fuente: Datos obtenidos durante la aplicación de la evaluación de desempeño laboral en el Colegio Santa Teresita. Año,2019.

Descripción: Las preguntas 1, 8 y 20 manifestaron que siempre 80% (12), frecuentemente 18% (2) y algunas veces 2% (1) los docentes y psicólogos mantienen una buena relación con sus compañeros, tienen una actitud amable hacia las alumnas, padres y personas del colegio.

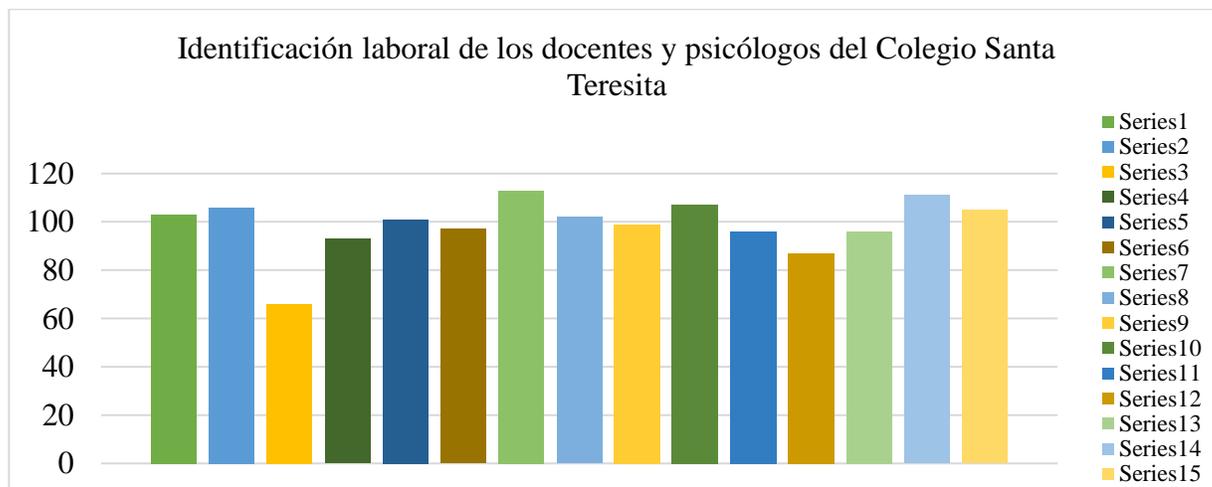


Fuente: Datos obtenidos durante la aplicación de la evaluación de desempeño laboral en el Colegio Santa Teresita. Año,2019.

Descripción: Las preguntas 4, 14, 16, 24 y 22 dieron a conocer que el 53% (8) siempre, el 42% (6) frecuentemente y el 5% (1) algunas veces los colaboradores brindan un buen servicio al momento de atender a padres que ingresan al colegio. Ayudan las alumnas y padres en satisfacer sus necesidades y dudas con respecto al proceso educativo.

Evaluación de identificación

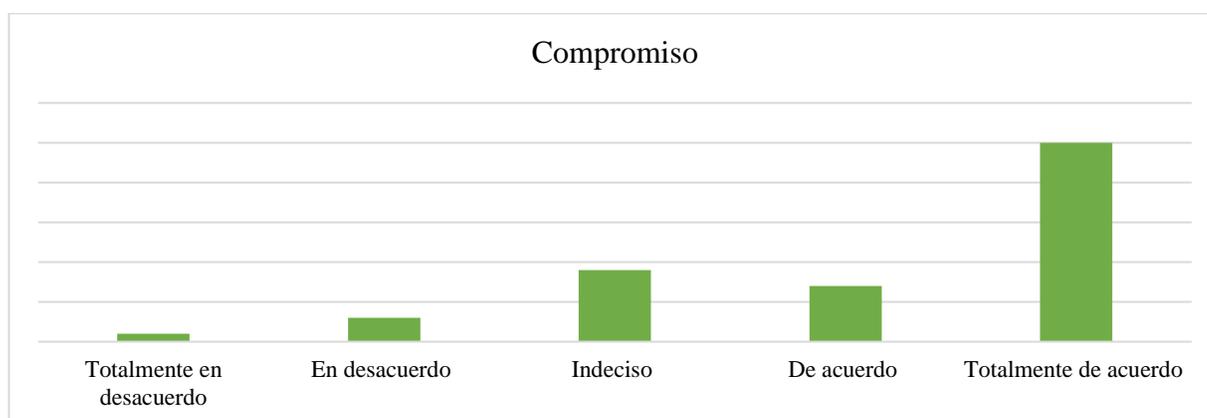
Mide el grado de identificación laboral de las personas hacia su empresa contratante, a través de 5 indicadores que representan la identificación.



Fuente: Datos obtenidos durante la aplicación de la evaluación de desempeño laboral en el Colegio Santa Teresita. Año,2019.

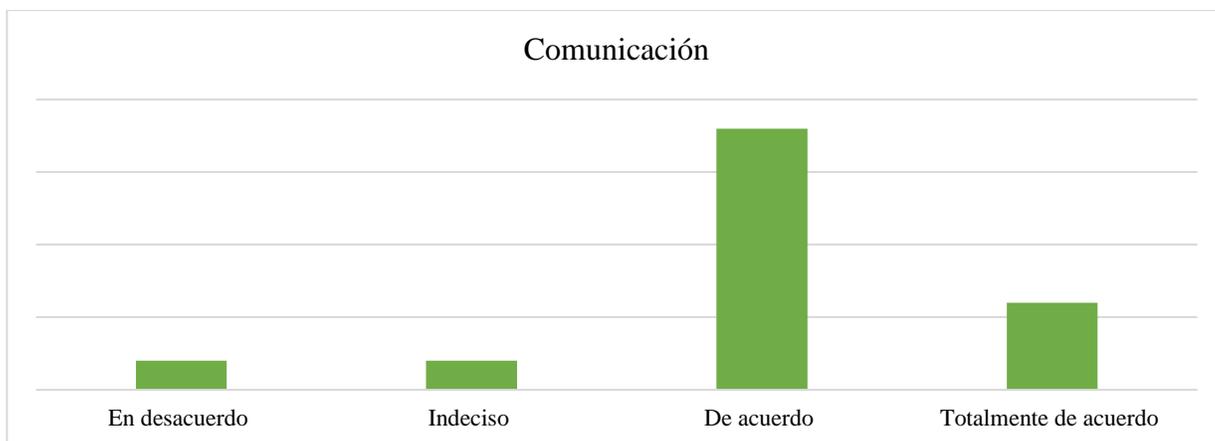
Descripción: El 100 % (15) de los participantes evidencian tener un alto grado de identificación laboral hacia la institución educativa esto evidencia que todos los colaboradores se ubican en el grado 4 de la escala de evaluación.

Indicadores de la evaluación de identificación.



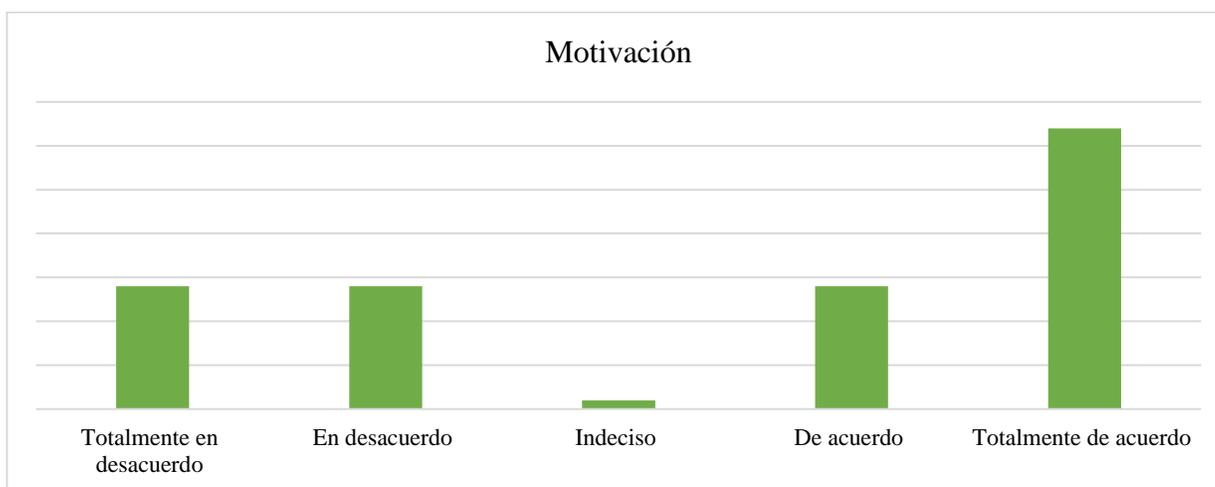
Fuente: Datos obtenidos durante la aplicación de la evaluación de desempeño laboral en el Colegio Santa Teresita. Año,2019.

Descripción: El 56% (8) de los participantes consideran que no podrían dejar la institución educativa porque sienten una obligación con ella, se sienten orgullosos de trabajar en el colegio y consideran que les ha brindado muchos beneficios y oportunidades según preguntas 2, 22 y 25.



Fuente: Datos obtenidos durante la aplicación de la evaluación de desempeño laboral en el Colegio Santa Teresita. Año,2019.

Descripción: En las preguntas 3 y 9 se abordó el tema de la comunicación. El 64% (10) de la población se interesa por conocer las diferentes actividades que tiene la empresa fuera del horario laboral además leen la información que la institución educativa brinda a los colaboradores para mantenerse informado.



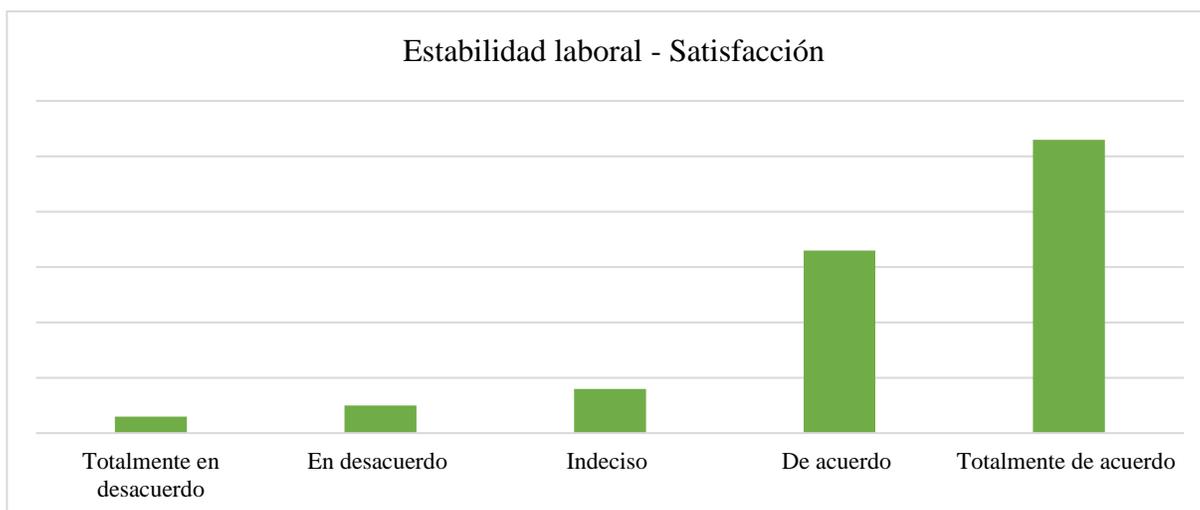
Fuente: Datos obtenidos durante la aplicación de la evaluación de desempeño laboral en el Colegio Santa Teresita. Año,2019.

Descripción: En las preguntas 1, 4, 8, 11 y 20 se abordó la motivación y el 42% (6) de los docentes marcaron totalmente de acuerdo que les da gusto estar en el trabajo diariamente, no pasa el tiempo lento, no les molesta estar más tiempo de la hora indicada, sienten energía, ánimo y les apasiona el trabajo que realizan en la institución.



Fuente: Datos obtenidos durante la aplicación de la evaluación de desempeño laboral en el Colegio Santa Teresita. Año,2019.

Descripción: En las preguntas 6, 7, 10, 12 y 14 se abordó la cultura organizacional. El 59% (8) de los docentes están totalmente de acuerdo con que los valores de la institución se hacen propios y comentan que los ponen en práctica en mi área laboral y personal. Además, la mayoría menciona que si considera que su equipo de trabajo lo toma en cuenta para diferentes actividades. Se sienten importantes dentro del colegio.



Fuente: Datos obtenidos durante la aplicación de la evaluación de desempeño laboral en el Colegio Santa Teresita. Año,2019.

Descripción: El 52% (8) de los participantes están totalmente de acuerdo y el 32% (5) de acuerdo con tener seguridad y estabilidad laboral en su empleo actual, se sienten contentos y mencionan que las instalaciones de su trabajo son las adecuadas. Existe igualdad y justicia en el trato con todos los trabajadores.

Coefficiente de correlación lineal de Pearson

Valores que puede tomar una correlación:

$\rho = -1$: Correlación perfecta negativa

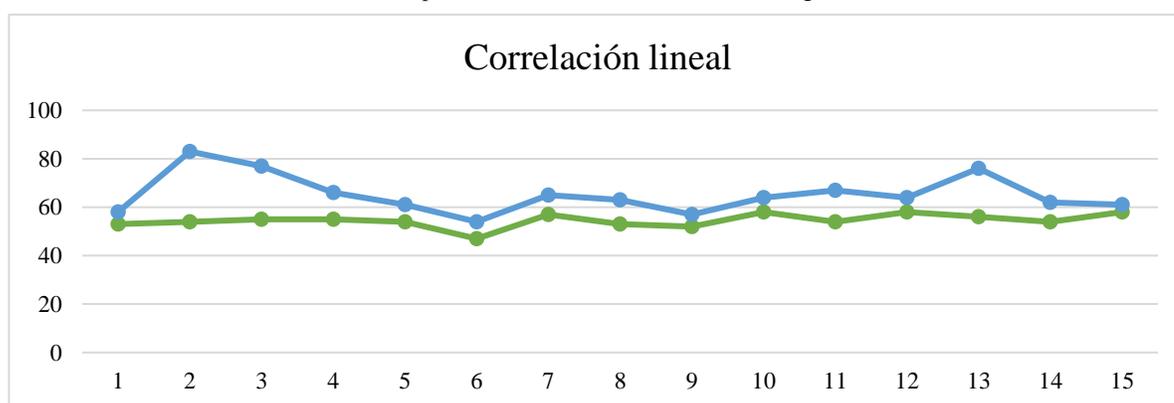
$\rho = 0$: No existe correlación

$\rho = +1$: Correlación perfecta positiva

Código	Edad	Sexo	Desempeño Laboral	Tiempo (años) (Estabilidad laboral)
1	24	F	53	5
2	48	F	54	29
3	41	F	55	22
4	52	F	55	11
5	38	F	54	7
6	32	M	47	7
7	45	F	57	8
8	38	F	53	10
9	24	F	52	5
10	28	F	58	6
11	35	F	54	13
12	27	F	58	6
13	39	F	56	20
14	40	F	54	8
15	27	F	58	3

Coefficiente correlacional: 0.00790875

Fuente: Datos obtenidos durante la aplicación de las evaluaciones en el Colegio Santa Teresita. Año, 2019.



Descripción: Se observa en el gráfico que no existe correlación entre las dos variables estudiadas.

3.03. Análisis general

Según Morales y Topa (2006), citando a Ashforth y Mael “la identificación con la organización y el cumplimiento de los objetivos, son la clave para el aumento de un buen desempeño tanto en las tareas asignadas como en los comportamientos deseados” (p.151). Por lo que este estudio tuvo como objetivo principal establecer si existe relación estadísticamente significativa entre estabilidad, identificación y desempeño laboral en los docentes y psicólogos del Colegio Santa Teresita.

Los sujetos que participaron en el estudio se encuentran con una media 98.09 lo cual indica que el grupo de docentes y psicólogos se ubica en el nivel 4 de identificación, representado un grado de identidad laboral alto. Ponssa (2008) confirma que una “identidad bien manifestada dentro de una organización se fortalecerá aspectos cohesivos como la motivación, la comunicación, satisfacción laboral, compromiso laboral, etc. También asegura que una buena identificación laboral puede manifestar una mayor confianza entre el colaborador y la organización” (p.102).

Dichos aspectos se valoraron dentro de la evaluación para llegar medir la identificación que poseían. En todos los aspectos los docentes manifestaban que mantiene un alto nivel de compromiso laboral, satisfacción, buena comunicación y motivación. Además, agregaron sentir estabilidad laboral dentro del establecimiento educativo. Dentro de la media de estabilidad laboral se puede observar que el grupo evaluado esta entre 8.83 años trabajando para la institución.

El grupo de colaboradores se encuentren en el nivel 3 de la Escala de Desempeño, lo cual significa que los sujetos presentan un nivel promedio, ya que presentan una media de 54.46. Permitiendo, como lo menciona Chiavenato, es importante aprovechar colaboradores con potencial más elevado, una mejor integración del empleado a la organización y tomar decisiones con respecto a desarrollar programas que apoyen a seguir mejorando el estándar de desempeño de los trabajadores.

De las condiciones internas que influyen en la estabilidad y la identificación laboral de forma positiva, está el valor que dan al desempeño laboral de los docentes en la institución, les brindan capacitaciones constantes según su área, permiten el crecimiento profesional en

la institución, hay trabajo en equipo pero divididos entre áreas (pre-primaria, primaria, básico y diversificado) y el ambiente físico de la institución que es agradable tanto para las alumnas como para los docentes y psicólogos.

Claro está que el salario de un docente es muy bajo para cubrir con todas las necesidades básicas de una persona, pero a pesar de todo esto existe motivación para realizar el trabajo satisfactoriamente y adecuado a lo que se le solicita a cada uno. No hay temor a perder el contrato de trabajo porque es indefinido hasta que el colaborador decida cuando quiere retirarse. El salario mensual es constante y con prestaciones.

Existe muy poca relación entre todas las variables según la correlación que se realizó con los datos obtenidos de ambas escalas. Sin embargo, en dicha gráfica se puede evidenciar que 10 de los 15 colaboradores que participaron logran tener cierta relación entre las variables estudiadas. Aunque en las recomendaciones se indicará continuar con dicha investigación, pero aplicando más variables que pueden influir en el desempeño laboral.

Los efectos positivos que se lograron identificar en los resultados de ambas escalas en la relación de estas variables fueron que sienten seguridad y estabilidad en su empleo actual, a todos les da gusto estar diariamente en su trabajo, además, consideran que la institución educativa brinda beneficios y oportunidades para crecer profesionalmente.

Pero se necesita seguir reforzando para aumentar el desempeño de los docentes y psicólogos para mantener esta variable en alto o muy alto y el trabajo sea de beneficio no solo para la institución sino la satisfacción que los colaboradores se llevan. Además, con esto se puede reducir la rotación que se puede observar en algunas áreas y logrando así un equilibrio efectivo y adecuado en las variables del estudio.

4.01. Conclusiones

En base a los resultados obtenidos y el análisis realizado, se concluye que:

1. Con base a las evaluaciones realizadas a los docentes se puede determinar que existe un alto grado de desempeño laboral, esto quiere decir que todos los colaboradores están en grado 3 según la escala de evaluación. Los efectos positivos que se lograron identificar de la relación del desempeño y la identificación laboral fueron que sienten seguridad y estabilidad en su empleo actual, a todos les da gusto estar diariamente en su trabajo, además, consideran que la institución educativa brinda beneficios y oportunidades para crecer profesionalmente.
2. Los docentes poseen una identificación y estabilidad laboral alta con la institución educativa. Se encuentran con una media 98.09 lo cual indica que el grupo de docentes y psicólogos se ubica en el nivel 4 de identificación, representado un grado de identidad laboral alto.
3. Durante el estudio se hizo un análisis correlacional de Pearson entre las variables de estabilidad y la identificación laboral, lo que se obtuvo que no existe correlación significativa entre ellas, ya que, se obtuvo un 0.00790875. Sin embargo, se evidencio en las evaluaciones que todos los colaboradores poseen un alto nivel de identificación y de desempeño sin importar los años de estar laborando en el centro educativo.
4. La socialización de los resultados en el centro educativo fue de gran impacto para dar a conocer los detalles que se deben seguir reforzando para aumentar dichas variables estudiadas con todos los colaboradores del colegio.

4.02. Recomendaciones

Al Colegio Santa Teresita:

1. La institución debería continuar fomentado prácticas en donde los docentes puedan compartir más con otros docentes de diferentes niveles. Practicar la igualdad y justicia en el trato con todos los equipos de trabajo para aumentar el desempeño de cada uno de los colaboradores. Además, de esta forma disminuir el porcentaje de rotación que puede existir dentro de la institución y continuar con un alto desempeño laboral de los colaboradores.
2. Continuar reconociendo la labor y la vocación que el docente y el psicólogo poseen como parte de la motivación extrínseca y brindarles la importancia que ellos tienen dentro del Colegio Santa Teresita. Trabajar de la misma manera los aspectos positivos que se encontraron en las evaluaciones para no disminuir el rendimiento de cada uno de los docentes. De las condiciones internas que brinda el Colegio Santa Teresita son favorecedoras para el trabajo de los docentes y psicólogos. Se recomienda continuar con estas estrategias y permitir a los docentes seguir en capacitación para un mejor desarrollo profesional con las alumnas y docentes.
3. Buscar la manera de constantemente de cumplir con los pagos en forma oportuna, ser flexible en horarios o permisos al personal que tiene deseos de superación profesional. Realizar actividades de integración social y empresarial, son algunos elementos claves para que sus trabajadores se sientan queridos y valorados dentro de su organización y ellos muestren de esta forma mejores resultados en el desempeño laboral.
4. Aplicar diferentes estrategias mencionadas anteriormente y continuar con una constante evaluación de las variables para conocer el aumento de los datos para beneficio de los colaboradores y de la institución educativa.

4.03.Lista de referencias

Aguilar, A. P. (2016). *Clima laboral y su impacto en el desempeño del colaborador de restaurantes Skillet's*. Guatemala: Universidad de San Carlos De Guatemala.

Baucum. (2009). *Desarrollo Psicologico* . México: Pearson.

Beltrán, M. y. (2000). *Evaluación de la Docencia*. . Mexico: Paidós.

Bhórquez, G. (2002). *Construcción de sentido del trabajo e identificación con la empresa McDonald's*. Universidad Autónoma Metropolitana, Campus de Iztapalapa, México, D.F., México.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* . México: Mc Grawl Hill.

Chiavenato, I. (2006). *Indtroducción a la teoría general de la administración*. México: McGrawHill.

Córdova, M. R. (2014). *"RELACIÓN ENTRE IDENTIFICACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN UN GRUPO*. Guatemala: UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR.

Córdova, M. R. (2014). *Relación entre identificación laboral y desempeño laboral en un grupo de trabajadores del área operativa de una empresa de abarrotes*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.

González, G. R., & Torres, C. A. (2000). *Sociología de la educación*. México: Pax. .

Herrera, F. Z. (2008). *Introducción a la psicología. Una visión cinetífico humanista*. México: Pearson Educación .

Hevia, A. E., Vilar, M. M., & Salvá, F. A. (2006). Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el enfoque Centrado en la Persona . *Redalyc.org*, 4-18.

Información sobre recursos humanos de salud en Guatemala, C. d. (2009). *Información sobre recursos humanos de salud en Guatemala, Ciencias de la salud, Universidad Rafael*

Landivar y Organización Panamericana de la salud. . Guatemala: Universidad Rafael Landivar.

Landy, F. J., & Conte, J. M. (2005). *Psicología industrial*. México: McGrawHill.

Lara, P. A. (2017). *Condiciones laborales y proyectos de vida del profesorado de primaria del área metropolitana* . Guatemala : Universidad de San Carlos de Guatemala.

Laza, r., & Omayda, S. C. (2006). *Evaluación del desempeño del Profesional de Enfermería del servicio de Neonatología.* . Educación Media Superior.

LIMA, V. N. (2011). *RELACIÓN ENTRE AUTOESTIMA Y DESEMPEÑO*. Guatemala : UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR.

Lima, V. N. (2011). *Relación entre autoestima y desempeño laboral en el personal de una institución educativa de la ciudad capital de Guatemala*. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala .

Martínez. (2009). *Comunicación Organizacional*. México: Edu México.

Mendoza, C. A. (2001). *Pedagogía general Crítica* . Buenos Aires : Losa S.A.

Morales, F. y. (2006). *Identificación organizacional y proactividad personal en grupos*. México : McGraw-Hill.

Motowidlo, B. y. (1993). *Desempeño de la tarea versus desempeño contextual*. España: Mc-Graw-Hill.

OMS. (2011). *Marco de referencia para la implementación de la estrategia regional de salud mental*. Washington D.C.: Organización panamericana de la salud.

Organización Internacional del Trabajo (2013) *Trabajo decente*

Paz, A. M., & Lemus, M. R. (2011). *Autoestima: Papel de los maestros para el fortalecimiento en niños y niñas de primaria*. Guatemala: Universidad San Carlos de Guatemala.

Reyes, M. A. (2014). *Comportamiento Organizacional*. México D.F.: Cengage Learning Editores S.A.

R.H., S. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGrawHill.

Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.

Rosales, A. M. (2007). *El derecho de despido del patrono y la estabilidad laboral*. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.

Sirín, M. R. (2015). *Influencia de la estabilidad laboral en el desempeño del trabajador de enfermería. Estudio realizado en el Hospital Nacional de Chimaltenango, Guatemala. Enero-Mayo 2015*. Quetzaltenango, Guatemala: Universidad Rafael Landívar.

Stoner, N. S. (2009). *Propuesta de evaluación del desempeño basado en competencias, para un centro de asesoría empresarial*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.

Anexos

Anexo no.1**Consentimiento informado**

Hoja de información

Proyecto de investigación:

Introducción

Me gustaría invitarle a participar en el estudio titulado “Identificación y estabilidad laboral influyen en el desempeño de los maestros del Colegio Santa Teresita.” de la autora Cristina Elizabeth Batres Jacobo, estudiante de Psicología de la Universidad San Carlos de Guatemala.

Dicha investigación tiene como objetivo general determinar la influencia de la estabilidad y la identificación laboral en el desempeño laboral de los docentes del Colegio Santa Teresita. La investigación tiene como finalidad medir por niveles (alto, medio y bajo) la identificación, medir el nivel de desempeño laboral de los colaboradores que poseen actualmente y tomar en cuenta la estabilidad laboral para encontrar la relación entre los elementos estudiados y de qué manera inciden positivamente en el desempeño laboral.

Para la recolección de los datos se realizará a través de dos escalas de Likert de evaluación de identificación y desempeño laboral, autoaplicables y con un tiempo de aplicación máximo de 35 minutos. La participación en la realización de las pruebas es totalmente voluntaria y toda la información brindada individualmente será confidencial y solamente se publicará los resultados finales grupales que puedan evidenciar la relación de las variables investigadas. No existen posibles riesgos de su participación en el estudio y los beneficios serán para toda la institución educativa incluyendo a los participantes del estudio.

El estudio se llevará a cabo dentro de las instalaciones del instituto educativo en las horas establecidas por coordinación, dirección y por los participantes sin intervenir en el horario establecido para sus labores.

Contacto personal: Cristina Batres.

Teléfono: 30313895

Consentimiento informado

Yo _____(Nombre y apellidos)

-He leído la hoja de información correspondiente al estudio citado.

-He tenido la oportunidad de comentar los detalles del mismo con la investigadora Cristina Elizabeth Batres Jacobo.

-He recibido suficiente información sobre el estudio.

-He entendido por completo el propósito del estudio.

-Estoy de acuerdo en tomar parte en esta investigación tal y como se me ha explicado y entiendo que puedo retirarme del mismo en el monto que lo desee y sin tener que dar explicaciones.

-Presto libremente mi conformidad para participar en el estudio.

Firma del participante: _____

Fecha: _____

Confirmando que he explicado la naturaleza de este estudio al participante arriba citado

Firma del profesional: _____

Fecha: _____

Anexo no.2

Código del trabajador

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

DATOS GENERALES

Edad			
Tiempo en laborar en la institución			
Sexo	Femenino		Masculino

INSTRUCCIONES

Estimado colaborador, a continuación, se le presenta un instrumento para que evalúa el desempeño de la persona que cupa el puesto en cuestión. Seleccione con X una única respuesta para los reactivos que se le presenta: siempre, frecuentemente, algunas veces, nunca. Debe ser objetivo en su respuesta.

Para responder:

- ❖ Use lápiz o lapicero para marcar y contestar esta encuesta.
- ❖ Marque con una X en la casilla que crea correspondiente.
- ❖ Borre completamente cualquiera de las marcas que usted desea modificar.

Escala:

- ✓ **Siempre:** En todo momento presenta el comportamiento.
- ✓ **Frecuentemente:** Se repite constantemente el comportamiento.
- ✓ **Algunas veces:** Eventualmente presenta el comportamiento.
- ✓ **Nunca:** En ningún momento presenta el comportamiento.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		SIEMPRE	FRECUENTEM ENTE	ALGUNAS VECES	NUNCA
1	Tiene buena relación con sus compañeros de trabajo.				
2	Responde positivamente a las órdenes que le indican sus superiores.				
3	Cumple con el horario de trabajo establecido.				
4	Brinda un buen servicio al cliente.				
5	Realiza sus labores completa y correctamente en el tiempo indicado.				
6	Realiza los procesos, exactamente como están establecidos.				
7	Saluda de manera cordial a sus compañeros, jefe y visitantes.				
8	Invierte tiempo y energía en la realización de sus labores.				
9	Cumple con las normas del uniforme establecido por la institución.				
10	Es de las personas que llega justo a la hora de entrada a trabajar.				
11	Necesita que le expliquen las cosas más de una vez.				
12	Divulga y da a conocer a sus compañeros de las normas con las que se rige las diferentes áreas.				
13	Ayuda a las alumnas y padres en satisfacer sus necesidades.				
14	Los resultados de su trabajo son satisfactorios.				
15	Tiene una actitud amable hacia las alumnas, padres y personas del colegio.				
16	Logra comprender fácilmente nuevos conocimientos.				

17	Es de las primeras personas en irse cuando ya es hora de salida.				
18	Si alguien le falta el respeto lo hace saber con una actitud tranquila y cordial.				
19	Al momento que le indican un nuevo procedimiento, lo aplica tal y como se le indico.				
20	Saluda a las alumnas, padres y personas del colegio adecuadamente.				
21	Cuando se le pide que termine una tarea, la realiza sin errores.				
22	Utiliza el vocabulario y los modales adecuados.				
23	Cumple con asistir todos los días a su lugar de trabajo.				

Anexo no.3

Código del trabajador

IDENTIDAD Y ESTABILIDAD LABORAL

DATOS GENERALES

Edad			
Tiempo en laborar en la institución			
Sexo	Femenino		Masculino

INSTRUCCIONES

A continuación, se le presenta una serie de enunciados a las cuales usted tendrá que responder según su criterio si esta de acuerdo o no, para la cual deberá leer detenidamente cada afirmación y marcar con una "X" en la casilla correspondiente tomando en cuenta la escala de respuestas, que se le presenta a continuación. Debe responder a todos y cada uno de los enunciados sin dejar uno en blanco. Siga el ejemplo 0:

		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
0	Me gusta trabajar en equipo		X			

Al terminar de completar los datos generales y leer las instrucciones, continúe con las preguntas:

		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Me da gusto estar en mi trabajo diariamente.					
2	Considero que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la institución.					
3	Me intereso por conocer las diferentes actividades que tiene la empresa fuera de mi horario laboral.					
4	Siento que el tiempo pasa lentamente cada jornada laboral que emprendo.					
5	Siento seguridad y estabilidad en mi empleo actual.					
6	Participo en la mayoría de las actividades y costumbres que realiza la institución.					
7	Acepto los cambios que realice la empresa porque contribuirán al mejoramiento de mis actividades.					
8	Me molesta tener que estar en mi trabajo después de la hora de salida.					
9	Me intereso por leer la información que la empresa coloca en las carteleras para mantenerme informado.					
10	Considero como propios los valores de esta institución y los práctico en mi área laboral y personal.					
11	Siente energía, positivismo y ánimo cada vez que llego a trabajar.					

12	Considero que mi equipo de trabajo me toma en cuenta en las actividades que realiza mi área o departamento.					
13	Estoy contento con la empresa en donde trabajo.					
14	Me siento parte importante y valiosa de esta empresa.					
15	Me apasiona hablar con mis familiares y amigos fuera de la jornada laboral sobre mi trabajo.					
16	Me siento orgulloso que otras personas sepan que trabajo para esta institución.					
17	Las instalaciones en donde realizo mi trabajo son agradables para mi estadía diaria.					
18	Existe igualdad y justicia de trato dentro del grupo de trabajadores que conforma el equipo de trabajo de mi área de trabajo.					
19	Fuera de mi horario de trabajo me considero parte de la institución.					
20	Me apasiona el trabajo que realizo.					
21	Me gusta asistir a mi trabajo.					
22	Estoy orgulloso de trabajar en esta institución.					
23	Considero tener la suficiente confianza para hablar con mis jefes respecto a mi trabajo.					
24	Mi desempeño es reconocido constantemente por mis superiores y por la institución.					
25	Considero que esta organización me ha brindado muchos beneficios y oportunidades.					
Agradezco su participación, los resultados serán totalmente confidenciales .						

Anexo no.4



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS



CIEPs.
UG
Archivo
Reg. 041-2019
CODIPs.1747-2020

De Orden de Impresión Informe Final de Investigación

05 de octubre de 2020

Estudiante
Cristina Elizabeth Batres Jacobo
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Estudiante:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a usted el Punto VIGÉSIMO TERCERO (23º) del Acta CINCUENTA Y TRES GUIÓN DOS MIL VEINTE (53-2020), de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 02 de octubre de 2020, que copiado literalmente dice:

“**VIGÉSIMO TERCERO:** El Consejo Directivo conoció el expediente que contiene el Informe Final de Investigación, titulado: “**IDENTIFICACIÓN Y ESTABILIDAD LABORAL INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO DE LOS MAESTROS DEL COLEGIO SANTA TERESITA**”, de la carrera de: Licenciatura en Psicología, realizado por:

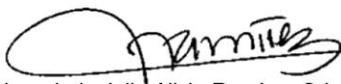
Cristina Elizabeth Batres Jacobo

CUI: 2488 94722 0115
CARNÉ: 2014-01198

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por el Licenciado Erwin Antonio Monterroso y revisado por la Licenciada Rosario Elizabeth Pineda de García. Con base en lo anterior, el Consejo Directivo **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Informe Final para los trámites correspondientes de graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para Elaboración de Investigación de Tesis, con fines de graduación profesional.”

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licenciada Julia Alicia Ramírez Orizabal
SECRETARIA



/gaby