

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

**“CONDICIONES LABORALES Y PROYECTOS DE VIDA DEL PROFESORADO
DE PRIMARIA DEL ÁREA METROPOLITANA”**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO AL HONORABLE
CONSEJO DIRECTIVO
DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**


POR

PABLO ALEJANDRO DE LA CRUZ LARA

**PREVIO A OPTAR AL TÍTULO DE
PSICÓLOGO**

**EN EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADO**

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2017

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a large circular emblem in the background. It features a central figure of a seated woman, likely the Virgin Mary, surrounded by various symbols including castles, lions, and columns. The Latin motto "CÆTERAS ORBIS CONSPICUA ACACADEMIA COACTEMALENSIS INTER" is inscribed around the perimeter. The text of the document is overlaid on this seal.

CONSEJO DIRECTIVO
Escuela de Ciencias Psicológicas
Universidad de San Carlos de Guatemala

M.A. Mynor Estuardo Lemus Urbina
DIRECTOR

Licenciada Julia Alicia Ramírez Orizábal
SECRETARIA

Licenciada Karla Amparo Carrera Vela
Licenciada Claudia Juditt Flores Quintana
REPRESENTANTES DE LOS PROFESORES

Pablo Josue Mora Tello
Mario Estuardo Sitaví Semeyá
REPRESENTANTES ESTUDIANTILES

Licenciada Lidey Magaly Portillo Portillo
REPRESENTANTE DE EGRESADOS



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS



C.c. Control Académico
CIEPs.
Archivo
Reg.087-2015
CODIPs. 1783-2017

De Orden de Impresión Informe Final de Investigación

23 de agosto de 2017

Estudiante
Pablo Alejandro de la Cruz Lara
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Estudiante:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a usted el Punto DÉCIMO CUARTO (14º) del Acta CINCUENTA Y CUATRO GUIÓN DOS MIL DIECISIETE (54-2017), de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 23 de agosto de 2017, que copiado literalmente dice:

“DÉCIMO CUARTO: El Consejo Directivo conoció el expediente que contiene el Informe Final de Investigación, titulado: **“CONDICIONES LABORALES Y PROYECTOS DE VIDA DEL PROFESORADO DE PRIMARIA DEL ÁREA METROPOLITANA”**, de la carrera de: Licenciatura en Psicología, realizado por:

Pablo Alejandro de la Cruz Lara

CARNÉ: 2007-13633

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por la Licenciada Nancy Esmeralda Arévalo Hernández y revisado por el Licenciado Juan José Azurdia. 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 Ramirez Orizabal
SECRETARIA

/Gaby



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

CIEPs. 048-2017
 REG: 087-2015



INFORME FINAL

Guatemala, 18 de agosto de 2017

Señores
 Consejo Directivo
 Escuela de Ciencias Psicológicas
 Centro Universitario Metropolitano

Me dirijo a ustedes para informarles que el licenciado **Juan José Azurdiá** ha procedido a la revisión y aprobación del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN** titulado:

“CONDICIONES LABORALES Y PROYECTO DE VIDA DEL PROFESORADO DE PRIMARIA DEL ÁREA METROPOLITANA”.

ESTUDIANTE:
 Pablo Alejandro de la Cruz Lara

CARNE No.
 2007-13633

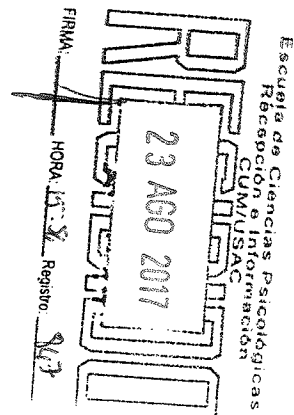
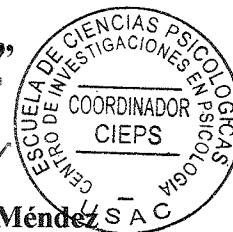
CARRERA: Licenciatura en Psicología

El cual fue aprobado el 08 de agosto del año en curso por el Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs. Se recibieron documentos originales completos el 21 de agosto de 2017, por lo que se solicita continuar con los trámites correspondientes para obtener **ORDEN DE IMPRESIÓN**.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

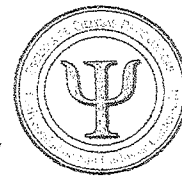
Licenciado Rafael Estuardo Espinoza Méndez
 Coordinador
 Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs.
 “Mayra Gutiérrez”



Centro Universitario Metropolitano -CUM- Edificio “A”
 9ª. Avenida 9-45, zona 11 Guatemala, C.A. Teléfono: 24187530



**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**



**CIEPs. 048-2017
REG. 087-2015**

Guatemala, 18 de agosto de 2017

**Licenciado Rafael Estuardo Espinoza Méndez
Coordinador
Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs
Escuela de Ciencias Psicológicas**

De manera atenta me dirijo a usted para informarle que he procedido a la revisión del INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN, titulado:

“CONDICIONES LABORALES Y PROYECTO DE VIDA DEL PROFESORADO DE PRIMARIA DEL ÁREA METROPOLITANA”.

**ESTUDIANTE:
Pablo Alejandro de la Cruz Lara**

**CARNÉ No.
2007-13633**

CARRERA: Licenciatura en Psicología

Por considerar que el trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, emito **DICTAMEN FAVORABLE** el 08 de agosto de 2017, por lo que se solicita continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

**Licenciado Juan José Azurdia
DOCENTE REVISOR**



**Centro Universitario Metropolitano -CUM- Edificio “A”
9ª. Avenida 9-45, zona 11 Guatemala, C.A. Teléfono: 24187530**

c. archivo

Guatemala

Licenciada

Miriam Elizabeth Ponce Ponce

Coordinadora

Centro de Investigaciones en Psicología -CIEPs-

“Mayra Gutiérrez”

Por este medio me permito informarle que he tenido bajo mi cargo la asesoría de contenido del Informe final de investigación titulado:


Realizado por el estudiante: PABLO ALEJANDRO DE LA CRUZ LARA

DPI: 2635-55992-0101

Esta investigación cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigación en Psicología, por lo que emito DICTAMEN FAVORABLE y solicito se proceda a la revisión y aprobación correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo,

Atentamente,



Licenciada Nancy Esmeralda Arévalo Hernández

Psicóloga y Orientador Vocacional y Laboral

Colegiado No. 4041

Asesor de Contenido

Ciudad de Guatemala, 29 de febrero de 2016

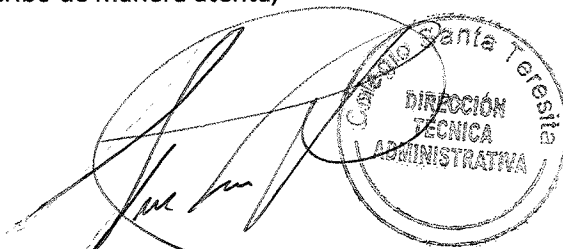
Licenciada
Miriam Ponce
Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs

Deseando que la bendición de Dios padre se derrame sobre su trabajo y su familia, se envía un cordial saludo por parte de la comunidad educativa del Colegio Santa Teresita.

Por medio de la presente se hace constar que el estudiante Pablo Alejandro de la Cruz Lara, quien se identifica con el número de carné 2007 13633 realizó su trabajo de tesis "Proyecto de vida en el profesorado del área metropolitana" en las instalaciones del Colegio a lo largo del mes de febrero durante la semana de inducción docente. Para la comunidad educativa de este colegio fue provechoso el taller de *Proyecto de Vida* para profesoras y profesores ya que será de beneficio también para el alumnado.

El estudiante en mención cumplió con lo estipulado en su proyecto de investigación, por lo que agradecemos la participación en beneficios de nuestra institución.

Sin otro particular me suscribo de manera atenta,

A handwritten signature in black ink is written over a circular stamp. The stamp contains the text "Colegio Santa Teresita" around the top edge and "DIRECCIÓN TÉCNICA ADMINISTRATIVA" in the center.

Licda. Vanessa Lago de Archila
Directora Técnica Administrativa

PADRINOS DE GRADUACIÓN

POR PABLO ALEJANDRO DE LA CRUZ LARA

**EVA SUSANA GIRÓN REYES
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA
COLEGIADO 4582**

ACTO QUE DEDICO

A:

El Universo y a ese cosmos divino por este momento maravilloso.

Mis hermanos, padres, familia y especialmente a mi mamá por siempre apoyarme y creer en mí.

Mis hijos... mi bebé que es el sol del día y la luz de mis noches... mi nena hermosa que me ama, confía en mí y me da ese privilegio día con día.

Eva Susana Girón, quiero darte las gracias por cambiar mi vida y ser parte importante de este proceso educativo que hoy culmina... gracias por la paciencia, el amor, apoyo y sacrificio que compartiste conmigo cada día desde que mis ojos te vieron.

Gracias también a mi segunda familia que me abrió las puertas de su hogar y de su corazón.

A mis compañeros, amigos, catedráticos y a todos los que de una u otra forma ayudaron en mi proceso de formación académica, muchas gracias...

Pablo Alejandro de la Cruz Lara

AGRADECIMIENTOS

A:

- La Universidad de San Carlos de Guatemala por ser mi casa de estudios y haberme acogido en su seno materno para que yo pudiera desarrollarme como persona durante mi paso y estadía en ella.
- Escuela de Ciencias Psicológicas, por abrirme las puertas al conocimiento y encaminarme a un auto descubrimiento espiritual y científico, también por brindarme las herramientas necesarias para mi superación personal.
- Catedráticos y formadores por haberme transmitido todo su conocimiento y fomentar la superación de los alumnos.
- Las instituciones que a lo largo de mi carrera abrieron las puertas como centros de práctica, así como también a los centros de investigación para realizar esta tesis. Ya que gracias a ellos puede optar a esta experiencia maravillosa de convivir con las personas y poder aportar un granito de arena en esta lucha para fomentar la salud mental y llevar a cabo un diagnóstico sobre la situación actual..

ÍNDICE

Resumen

Prólogo

Capítulo I: Introducción	8
1.1 Planteamiento del problema.....	8
1.2 Marco teórico.....	10
Contextualización.....	10
Evaluación cuantitativa de la educación primaria	11
Perfil de egreso	13
Antecedentes	15
Motivación	17
Pirámide de necesidades de Maslow.....	18
Egoísta Primus y egoísta secundus	19
Psicología organizacional	21
Motivación para el trabajo	22
Formación del profesorado	24
Proyecto de vida	26
1.3 Delimitación.....	28
Capítulo II:Técnicas e instrumentos	29
2.1 Enfoque y modelo de investigación.....	29
Técnicas de muestreo.....	29
Técnicas de recolección de datos	29
Técnicas de Análisis	30

2.2 Instrumentos.....	30
Capítulo III: Presentación, análisis e interpretación de resultados	33
3.1 Características del lugar y de la población	33
Características del lugar	33
Características de la población	34
3.2 Descripción de la presentación de resultados	34
Capítulo IV: Conclusiones y recomendaciones	46
4.1 Conclusiones.....	46
4.2 Recomendaciones.....	47
Bibliografía.....	48
Anexos.....	50

RESUMEN

CONDICIONES LABORALES Y PROYECTO DE VIDA DEL PROFESORADO DE PRIMARIA DEL ÁREA METROPOLITANA

Autor: Pablo Alejandro de la Cruz Lara

El propósito de esta investigación fue identificar las condiciones motivacionales y laborales que viven los profesores de primaria y definir si se relacionan con sus proyectos de vida. Para ello se establecieron como objetivos específicos: identificar si el Centro Educativo propicia las condiciones motivacionales y laborales para que el profesor realice su proyecto de vida, determinar si el profesorado posee un proyecto de vida independientemente si el Centro los promueve o no y diseñar y aplicar talleres de proyecto de vida dirigidos a los maestros.

El estudio fue de enfoque mixto (cuanti-cualitativo). Para el logro de dichos propósitos se aplicó el muestreo por conveniencia seleccionando a treinta profesores de primaria de del Colegio Santa Teresita. Como técnicas de recolección de datos se utilizaron la observación institucional, la observación, el taller participativo y la encuesta. Sus correspondientes instrumentos consistieron en un diario de campo, una pauta de observación, el protocolo de la encuesta y la planificación de los talleres. Para el análisis de datos se elaboraron gráficas para realizar un análisis porcentual, cuadros de resumen y también un análisis de general.

Se identificó que el centro educativo promueve parcialmente el proyecto de vida del profesorado, ya que realiza actividades de desarrollo personal de los profesores y de manera desigual proporciona la oportunidad de capacitación académica. Respecto a la motivación, el centro educativo proporciona las condiciones laborales básicas que satisfacen las expectativas del trabajador: salario, material, equipo y tiempo de planificación adecuados. Esto se relaciona con que los profesores estén en un nivel de satisfacción de necesidades fisiológicas y de seguridad.

PRÓLOGO

Es de dominio popular el hecho de que el sistema educativo guatemalteco no se encuentra en el mejor de sus momentos. Basta observar las noticias para darse cuenta que la corrupción ha entrado en el sistema y que esto impacta de manera directa a todos sus actores: ministro, vice ministros, coordinadores técnicos, directores técnicos administrativos, coordinadores académicos, comisionados, profesores y estudiantes.

Además de la corrupción institucional que se vive en el actual gobierno, el poco control que existe por parte del Ministerio de Educación permite que el maestro sea menoscabado y que paulatinamente, desde los años ochenta, su rol haya sido reducido y desprestigiado. Las condiciones a las que se enfrenta un docente no son fáciles, ya que involucran aspectos psicológicos individuales, representaciones sociales, inequidad económica y social, ente otras.

Basta una conversación breve con un profesor o profesora para escuchar su malestar respecto a los bajos salarios que se otorgan para la difícil, heroica y ardua tarea de educar a las futuras generaciones. Si esto no fuera poco, el profesor es percibido como un enemigo o un mal servidor, con el cuál el padre de familia debe pelear para complacer los caprichos de sus hijos. El padre de familia paga por que su hijo no sea educado, ya que si se le colocan límites en el centro educativo, esto es visto como algo inconcebible e imperdonable, como un acto de violencia perpetuado por el maestro. Así pues, el padre paga por un servicio que no quiere que su hijo reciba, sino por la acreditación que le permitirá la movilidad social sin importar el costo a largo plazo.

¿De qué manera observa esto el maestro? Pues se siente atacado y confundido, ya que cuando realiza su labor educativa al imponer límites y normas al estudiante, es castigado por hacerlo. La postura del centro educativo también es relevante, ya que con tal de evitar consecuencias legales o escándalos, las

administraciones prefieren dar la razón a los padres de familia, y ponerse de su lado para señalar al profesor. De esta forma, el maestro se siente solo en una gran institución que le exige más allá de la compensación que recibe, constituyendo esto un factor desmotivante para realizar su labor con efectividad.

En el plano individual, ganando un salario bajo que no permite más que la satisfacción de las necesidades básicas de alimentación, techo y salud, el maestro tampoco es motivado para superarse académica y profesionalmente. Pareciera ser que el sistema educativo necesita personas como piezas de una gran maquinaria y no como seres que deben autorealizarse. Y es así como el humanismo en el sistema educativo se diluye.

Al concluir la investigación, se descubrió que pesar de las condiciones adversas y de inequidad, el maestro posee un proyecto de vida. Aunque no tiene acceso a los recursos para concretarlo más rápido o bien la motivación de la institución a la cuál le brinda su trabajo para enfocar sus energías en realizarlo, hay un impulso básico innegable que lo motiva a desear ser mejor.

A partir del reconocimiento de este impulso, se brindaron talleres que aportaron un método que facilitó el diseño de un proyecto de vida que concreta de manera muy específica la visión, misión, objetivos y metas personales del maestro como persona.

Por lo anterior, se agradece al Colegio Santa Teresita haber abierto sus puertas para la realización de este estudio que señala sin tapujos la realidad que viven los maestros, no solo en esta institución, sino a nivel general. Se agradece también a los maestros por brindar sus respuestas, abrirse a compartir sus vivencias personales, inquietudes y más íntimas motivaciones y anhelos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MARCO TEÓRICO

1.1 Planteamiento del problema

La motivación laboral es un tema que le atañe a la psicología de las organizaciones y además comprendiendo a las Instituciones Educativas como una organización, se comprende por extensión que es de suma importancia para todas las organizaciones educativas, a las que se denominará en esta investigación como Centros Educativos.. Las condiciones laborales en las que el profesorado debe desempeñar su trabajo son de suma importancia puesto que el conjunto de factores ambientales del Centro determinarán la eficacia, calidad, eficiencia, pertinencia y relevancia de la acción docente y por extensión el desarrollo personal y profesional de los mismos.

No debe perderse de vista que hablar de factores motivacionales y desarrollo personal y profesional del profesorado es hablar de un tema sumamente amplio por lo que para fines de esta investigación estos se delimitarán a la motivación laboral y su relación estrecha con el proyecto de vida. Esto debido a que se ha observado en diversos Centros Educativos, que hay problemas comunes relativos a las dos categorías antes mencionadas. Los profesores reconocen que los contextos en los que laboran no les motivan al crecimiento personal ni profesional y esto impacta de manera directa la calidad de la educación que los niños y adolescentes reciben, y no se diga en el proyecto de vida del profesorado.

Cuando se consultó de manera informal a profesores de diversos Centros Educativos sobre la definición de los problemas que viven cotidianamente y afectaban su motivación para trabajar, estos respondieron en su mayoría que estos factores eran el salario, que consideraron muy bajo; la falta de oportunidades de crecimiento profesional, es decir que no se otorga tiempo ni recursos para la especialización, es decir que el puesto que poseen es lo más alto que pueden aspirar en el Centro Educativo pues no existen programas en los que se acumulen

méritos y se brinde formación para pasar de profesor a Coordinador Académico del Centro. Otro problema evidenciado fue la percepción general que se tiene acerca del respaldo del Centro Educativo al maestro concluyendo en que dicho respaldo no existe. Este se evidencia durante las reuniones de entregas de notas cuando el maestro debe lidiar con padres de todo tipo, entre ellos padres negligentes, padres agresivos y padres desinteresados. Esto hace que los maestros perciban que la Comunidad Educativa está segmentada y que el maestro y el padre de familia son enemigos. Como necesidades se evidenció la falta de formación en cuanto a desarrollo personal. El trabajo de enseñar es desgastante, y lo que esperarían los maestros es que el Centro se ocupe de brindar espacios de relajación, desarrollo personal y convivencia pues muchas veces no existe una real comprensión de lo que una Comunidad Educativa significa, dejando este concepto como una letra muerta.

Todas estas condiciones seguramente impactan el proyecto de vida, puesto que al vivir en un entorno que no motiva al crecimiento, se esperaría que el profesorado tenga dificultades para plantear proyectos de vida. Un profesor sin proyecto de vida no transmite más que conocimientos dejando por un lado la acción educativa que trasciende los contenidos y promueve el desarrollo de habilidades para la vida por medio del vivo ejemplo del profesor.

Ante esta problemática surgieron las siguientes preguntas de investigación ¿El centro Educativo promueve las condiciones motivacionales y laborales que permiten que el profesorado desarrolle su proyecto de vida? ¿El profesorado desarrolla su proyecto de vida independientemente de si el Centro Educativo los promueve o no? ¿Sabe el profesorado cómo elaborar un proyecto de vida?

1.2 Marco teórico

Contextualización

El nivel primario en Guatemala, comprende 6 grados, que según los análisis de la UNESCO¹ con relación a esta dimensión y su objetivo de universalización de la enseñanza primaria al año 2000, es necesario explicar que en Guatemala, el nivel de educación primaria está destinado a la atención regular de niños y niñas comprendidos entre los 7 y 12 años de edad.

Históricamente ha sido el que mayor atención ha merecido, pues constitucionalmente siempre se le consideró como el de mayor obligación por parte del estado guatemalteco. Sin embargo, la Constitución Política de la República de Guatemala, en vigencia, norma la existencia de un sistema educativo integral en mayor correspondencia con las necesidades de la población.

La participación sectorial en la educación primaria comprende dentro del sector público al gobierno y las municipalidades y en el sector privado, a los colegios y empresas cooperativas no gubernamentales².

Para la educación de los niños y niñas mayas, la enseñanza toma en cuenta el idioma materno, en los tres primeros grados. En el año 1990 se inició la atención educativa bilingüe con el funcionamiento del Programa de Educación Bilingüe Intercultural PRONEBI, el cual se transformó en 1995 en la Dirección General de Educación Bilingüe DIGEBI, con tendencias durante el período hacia la ampliación de los servicios para atender más población indígena.

¹ UNESCO. Reporte de educación en Guatemala. Unesco. Guatemala [en línea] consultado el 1 de agosto de 2015 en

http://www.unesco.org/education/wef/countryreports/guatemala/rapport_2.html

² MINEDUC. Reglamento Orgánico Interno. MINEDUC. Guatemala [En línea] disponible en http://www.mineduc.gob.gt/portal/contenido/menu_lateral/leyes_y_acuerdos/leyes_educativas/documentos/2010%20225-2008%20AG%20Reglamento%20Organico%20Interno%20del%20MINEDUC.pdf

Desde 1992 se comenzó a generar la idea de diseñar proyectos descentralizadores de la ejecución presupuestaria y que introdujeran sistemas innovadores para administrar los recursos de la educación. De ahí surgió el Programa Nacional de Autogestión para el Desarrollo Educativo –PRONADE-, el cual quedó debidamente legalizado en 1996. Este programa está destinado, dentro de la política de ampliación de cobertura, a la atención de niños y niñas de las comunidades del área rural, donde no se cuenta con servicios educativos.

Evaluación cuantitativa de la educación primaria

Evaluación cuantitativa en 1998

En 1998, el sistema educativo de Guatemala atendió, en el nivel de educación primaria, 1 685,411 niños y niñas, de 7 a 12 y de 13 a 15 años de edad, como se puede observar en el cuadro 4 de anexos. De ellos, los niños equivalen al 53.9% y las niñas, al 46.0%. Por áreas, el 35.7% correspondió a la urbana y el 64.3% a la rural.

La información del año 1998 revela por una parte que el sector público continúa teniendo un peso preponderante de atención en la enseñanza primaria (84.1%); y por otra, que en el sistema educativo de Guatemala, una significativa proporción de niños y niñas ingresan tardíamente al primer grado de la educación primaria o lo repiten (48.5%).

De 399,061 niños y niñas que ingresaron a primer grado en 1998, más de la mitad (59.3%) tenían la edad de 7 años. De ese total, los niños y niñas que ingresaron a primer grado, con mayor edad que la oficial, elevaron la tasa bruta de matrícula a 125.9%.

De una población de 7 años de edad compuesta por 316,870 niños y niñas, el 74.7% fue atendido por el sistema, quedando por fuera el 25.3% de los niños y niñas de esa edad.

Por otra parte, también se revela que, en el nivel de educación primaria, del total de niños y niñas que se inscribieron, el 82.5% tenía las edades de 7 a 12 años, que son las edades oficiales para cursar este nivel educativo; esto indica que la sobre edad alcanzó 14.5% de la inscripción en el nivel educativo. El sistema atendió a 1 389,729 niños y niñas, equivalentes al 77.7% de la población de 7 a 12 años de edad (Cuadro 4 de Anexos).

Con respecto a la población total atendida en la enseñanza primaria, la tasa bruta fue 94.2%. Esto indica que el sistema tuvo oportunidad de poder incorporar más niños y niñas con la edad escolar oficial (7-12 años de edad) en puestos ocupados por el grupo de sobreedad (13 y más años de edad). Esta situación evidencia que para llegar a la universalización de la educación primaria en el año 2000, falta normalizar aún más las edades para cursar el nivel.

En 1998, el sistema educativo utilizó los servicios de 47,475 maestros de enseñanza primaria, de los cuales el 75.5% trabajó en el sector oficial y el 24.5% en el sector privado. La relación entre el número de alumnos y maestros fue de 36 para el país, de 40 para el sector oficial o público y de 23 en el sector privado. Las relaciones dadas, permiten considerar que la atención de los alumnos por parte de los maestros, es aceptable. Sin embargo, en las zonas rurales las relaciones tienden a elevarse, debido a que muchos docentes atienden escuelas de varios grados y con matrículas superiores a los promedios nacionales.

El análisis por grado revela que en primero se registraron las más altas tasas de repitencia: 28.4% a nivel nacional; por departamento, en este mismo grado, oscilaron entre 19.0% en Guatemala y 36.1% en Petén. En el análisis de los siguientes grados, tanto a nivel nacional como departamental, se nota que la repitencia disminuyó, alcanzando en el sexto grado su más baja expresión con un 2.4%. La repitencia como promedio por género, en los niños fue de 14.4% y en las niñas de 12.2%.

Perfil de egreso

El perfil del egresado (a) del nivel primario³ agrupa las capacidades cognoscitivas, actitudinales y procedimentales que las y los estudiantes deben poseer al egresar del nivel, en los ámbitos del conocer, ser, hacer, convivir y emprender en los diferentes contextos que los rodean: natural, social y de desarrollo.

1. Reconoce su propio yo, sus potencialidades, diferencias y limitaciones. Manifiesta interés por fortalecer su personalidad y ejercer autonomía. Se reconoce y valora a sí mismo (a) y a los demás como personas con los mismos deberes y derechos.
2. Acepta que las personas son sujetos de derechos y responsabilidades. Es respetuoso (a) de la identidad personal, cultural, religiosa, lingüística y nacional. Manifiesta interés por organizar su tiempo en actividades socioculturales, deportivas, recreativas y artísticas.
3. Hace uso racional de su derecho a la libertad y posee conciencia crítica de la trascendencia de sus actos.
4. Cumple con honestidad y capacidad sus responsabilidades.
5. Es sensible, sin prejuicios y sin estereotipos, solidaria (o) ante diversas situaciones.
6. Valora el legado cultural, histórico, científico, de la comunidad local, regional, nacional e internacional.
7. Valora el trabajo intelectual social y productivo como medio de superación personal y de una mejor calidad de vida.
8. Reconoce su capacidad para aprehender, modificar, adoptar, aplicar y producir nuevos conocimientos desde su vivencia en la comunidad, región.

³ MINEDUC. Perfil de Egreso Nivel Primario. Currículo Nacional Base. Guatemala. MINEDUC [en línea] disponible en http://cnbguatemala.org/index.php?title=Caracterizaci%C3%B3n_del_nivel_Primario

- o país. Valora la importancia de la autoformación y la formación permanente como proceso de mejoramiento de su vida y de la de otros.
9. Mantiene una actitud positiva al cambio cuando éste favorece las condiciones de vida de su entorno.
 10. Manifiesta conocimiento de las leyes y normas establecidas y responsabilidad por la observancia de las mismas.
 11. Valora la consulta, busca el consejo y es respetuoso (a) de la orientación que le da su familia para la toma de decisiones.
 12. Se compromete con la preservación del medio social y natural y su desarrollo sustentable.
 13. Tiene dominio de su idioma materno y se interesa por aprender otros idiomas. Expresa ideas, emociones y sentimientos con libertad y responsabilidad. Manifiesta habilidad para generar dinámicas de construcción de procesos pacíficos y el diálogo en la resolución de conflictos.
 14. Resuelve problemas y toma decisiones aplicando sus conocimientos habilidades y valores.
 15. Desarrolla su trabajo en forma creativa con capacidad, honestidad y responsabilidad. Manifiesta habilidad para el trabajo en equipo y para el ejercicio del liderazgo
 16. democrático y participativo.
 17. Respeta y promueve los derechos y apoya actividades que benefician su salud personal y colectiva.
 18. Adopta estilos de vida saludable y apoya actividades que benefician su salud personal y colectiva.
 19. Conserva y practica valores espirituales, cívicos, éticos y morales y respeta los de los otros (as).
 20. Ha desarrollado capacidades y actitudes para el trabajo.

21. Muestra el conocimiento y practica los derechos individuales y colectivos.
Manifiesta su interés por usar el pensamiento reflexivo, lógico y creativo.
Manifiesta habilidades y hábitos para el trabajo ordenado, sistemático y con limpieza.

Antecedentes

En el año 2012, Aura Marina De La Vega Muñoz de Serrano, estudió Las situaciones emocionales, equilibrio entre el cuerpo y el espíritu, en los estudiantes del profesorado del plan diario de la EFPEM, para vivir en armonía y obtener un aprendizaje significativo con el objetivo de contribuir al fortalecimiento del equilibrio entre el cuerpo y el espíritu, en los estudiantes del profesorado del plan diario de la EFPEM, para aprender en armonía y alcanzar un aprendizaje significativo. Para ello utilizó un método exploratorio descriptivo por medio de la encuesta, entrevista a profundidad y observación, grupo focal, estudio de casos y el muestreo no probabilístico, intencional, por razones estratégicas. De esta investigación concluyó que los estudiantes del plan diario de la EFPEM, afirman que el desequilibrio entre cuerpo y espíritu hace que no vivan en armonía y que sí les afecta para obtener un aprendizaje significativo.

En el año 2013, Hugo Pérez Matías realizó la investigación titulada *La falta de motivación de los padres hacia los hijos para estudiar, genera la repitencia escolar : estudio realizado con estudiantes de padres que saben y no saben leer y escribir, familias desintegradas, del nivel primario de la Escuela Oficial Rural Mixta de la Comunidad Primavera del Ixcán, Quiché* con el Objetivo de “Promover la motivación de los padres hacia los hijos para estudiar, para combatir la repitencia escolar en el nivel primario de la Comunidad Primavera del Ixcán”.

Para ello utilizó el método inductivo y etnográfico, haciendo uso de las técnicas de observación y la entrevista. Como muestra se entrevistó a 96 estudiantes, 46 padres de familia y 13 docentes. En el caso, de los docentes se trabajó con la población total. La investigación evidenció que no todos los padres

de familia brindan apoyo necesario a la formación de sus hijos. El factor económico es indispensable para la calidad de educación. Incide en la inasistencia a clases ya que se sacrifican los estudios para trabajar y aportar en el sostenimiento de la familia. También reflejó el distanciamiento de parte de los docentes con los padres de familia. La visita de los padres de familia en la escuela es muy limitada. Demuestra también que los niños han sido discriminados en la casa, en la escuela y en la comunidad.

Por su parte Mayra Lucrecia Solís Pérez, en el año 2013, realizó la investigación titulada *Especialización Profesional y escala de actitudes docentes en el trabajo educativo de jóvenes y adultos en el departamento de Guatemala con el propósito de determinar la especialización profesional de los docentes de educación de jóvenes y adultos que actualmente trabajan en centros educativos del departamento de Guatemala y su relación con la actitud docente en el trabajo educativo desempeñado, para la búsqueda del mejoramiento de la educación extraescolar.*

Para lograr este fin, se aplicó un cuestionario a docentes del departamento de Guatemala que laboran en programas y proyectos educativos dirigidos a jóvenes y adultos, dentro del subsistema extraescolar. De una población total de 152 docentes que laboran actualmente en el departamento, se aplicó el instrumento a una muestra de 76 docentes activos, con un margen de error del 8%. Como conclusión se rechazó la hipótesis de investigación y se aceptó la hipótesis nula: no existe diferencia estadística significativa al nivel de 0.05 de confianza entre los docentes que tienen especialidad profesional en educación de jóvenes y adultos y los que no la tienen, respecto a la actitud docente en el trabajo educativo que desempeñan.

Motivación

Desde el punto de vista técnico, la motivación se define como el empleo de energía en una dirección específica y para un fin específico⁴, sin embargo esta puede explicarse de diversas maneras, según Morris (2005)⁵ esta puede explicarse en forma de pulsión, activación y tipificarse según sea su origen en intrínseca y extrínseca.

Se habla de pulsión cuando para definir a la motivación desde la perspectiva biológica explicada en términos de tensión o activación. El cuerpo responde a esta pulsión reduciéndola para regresar al equilibrio u homeostasis según Kurt Lewin citado por Zepeda (1999)⁶. Desde esta perspectiva se clasifican las pulsiones en primarias y secundarias.

Las pulsiones primarias se definen como aquellas no aprendidas y comunes a los animales como el sexo y la sed, mientras que las pulsiones secundarias son aprendidas como el deseo de poder y riqueza. La teoría de la activación es otra forma de comprender la motivación. Desde esta se explica como contrapuesta a la teoría de reducción de la pulsión, es decir que la persona busca mantener un estado homeostático estable.

Para esta investigación, la motivación que se investigará será la del segundo tipo, la de los motivadores aprendidos como la tranquilidad del profesor y su deseo por mantener un adecuado nivel de satisfacción de necesidades básicas por medio del salario que percibe.

⁴ **Vergara, Javier.** *La Inleligencia Emocional en el trabajo.* Buenos Aires : Grupo Zeta, 1998

⁵ **Morris, Charles y Maisto, Albert.** 2005. *Psicología.* México : Pearson Educación, 2005.

⁶ **Zepeda Herrera, Fernando.** 1999. *Psicología Organizacional.* México : Addyson Wesley Longman de México S.A. de C.V., 1999

Por lo anterior, es necesario comprender las fuentes de la motivación: intrínseca y extrínseca. La motivación intrínseca consiste en aquel impulso proporcionado por una actividad en sí misma, como el comer, tener sexo o hacer cualquier actividad que genere placer. Por el contrario la motivación extrínseca es aquella en la que la motivación es generada por las consecuencias de la actividad⁷, como un profesor es motivado por su salario, que recibe a consecuencia de su actividad docente, el apoyo de la dirección o la estimulación por el crecimiento personal.

Pirámide de necesidades de Maslow

Los motivos también pueden clasificarse de manera jerárquica. Abraham Maslow expuesta por Di Carpio (1976)⁸ propone la siguiente clasificación de motivos, en orden inferior a superior:

- Necesidades fisiológicas: tienen la función de asegurar la supervivencia de la persona, estas pueden ser la necesidad de comer, beber, dormir, respirar, descansar, evitar el dolor, entre otras.
- Necesidades de seguridad: según la teoría de Maslow, estas surgen cuando la persona ya tiene satisfechas sus necesidades fisiológicas. Entonces surgirá la necesidad de proteger su salud, su vida o integridad física viviendo bajo un techo.
- Necesidades de pertenencia: estas necesidades son de naturaleza social. La persona al satisfacer sus necesidades físicas y de seguridad, es motivado a establecer y mantener relaciones sociales de amistad, familia, pareja y sentir que pertenece a un grupo particular.

⁷ Op. Cit. **Morris, Charles y Maisto, Albert pag. 332**

⁸ **Di Carpio, Nicholas. 1976. Teoría de la Personalidad. s.l. : Interamericana, 1976.**

- Necesidades de estima: estas necesidades siguen a 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 altas, son las que tienen que ver con el reconocimiento propio por los logros de la persona, sus capacidades, talentos y demás características que pudieran valorarse a nivel social. Mientras que las necesidades bajas de estima tienen relación con la atención y estima de los demás como el logro, reconocimiento, aprecio, etc.
- Necesidades de autorrealización: estas fueron denominadas por Maslow como las necesidades de trascendencia, *autorrealización, de crecimiento o de ser*. Su principal característica es que en este nivel la persona alcanza un sentido de vida, pues ya todos los niveles anteriores han sido alcanzados en una buena medida.

Para esta investigación, se abordaron las motivaciones o necesidades extrínsecas, de seguridad, estima y autorrealización por medio del proyecto de vida, categoría que se va a describir más adelante en este marco teórico.

Egoísta Primus y egoísta secundus

Otra clasificación, particular a la psicología organizacional la presenta Carlos Llano Cifuentes, citado por Zepeda⁹ en la que expone que dentro de toda organización hay dos tipos de personas egoístas: los *primus* y *secundus*.

Los *primus* se caracterizan por porque quieren crecer, haciendo crecer su trabajo y logran esto colocando a su equipo de trabajo detrás de ellos. Sus motivaciones son principalmente las siguientes:

- Bienes materiales
- Posición social o status

⁹ Op. Cit. Zepeda Herrera, Fernando pág. 127

- Poder sobre los otros
- Preponderancia respecto a los demás
- Prestigio y popularidad

El *secundus* se caracterizará porque hace crecer su trabajo promoviendo al equipo con el que trabaja. Este tiene motivaciones que dependen de la comunicabilidad que es capaz de establecer con los demás:

- Subsistencia, no la posesión de bienes materiales, sino el uso de los bienes que requiere para subsistir.
- Seguridad, no la que tiene uno en sí mismo, sino la de seguir contando con aquellos bienes necesarios para subsistir.
- Salud
- Sabiduría
- Solidaridad
- Servicio que no es sino la relación mutua entre los miembros solidarios.
- Ser o *estructura óptica* de la persona que se rige mediante las acciones anteriores.

Las motivaciones del egoísta *primus* son disgregadoras en la organización, es decir que generan rupturas en las relaciones de sus integrantes mientras que las motivaciones del *secundus* fomentan la cohesión del grupo y el trabajo en equipo por la solidaridad que promueve.

Las diferencias entre el *primus* y el *secundus* se presentan en la tabla uno (1):

Tabla 1. Principales diferencias entre el egoísta <i>primus</i> y el egoísta <i>secundus</i>	
Egoísta <i>primus</i>	Egoísta <i>secundus</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Busca el logro personal. El énfasis está en que se note 	<ul style="list-style-type: none"> • Busca el logro personal. El objetivo está puesto en

<p>que los resultados se deben a él.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sus preguntas más usuales son ¿Cómo se notará que lo puedo hacer? ¿Cómo ocultar que no lo puedo hacer? • Siente la necesidad perentoria de seguridad en sí mismo en un primer plano y a corto plazo. • Se hace patente la diligencia, puesto que una persona trabajadora se mira esa cualidad como su forma de monopolizar su trabajo. • Predominan las tendencias desiderativas, es decir, de adquirir aquello de lo que carece. 	<p>conseguir aquello que se tiene como una meta (no en el carácter personal del mismo).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Su pregunta más usual es ¿Quién lo hará mejor que yo? • Apenas es consciente de que requiere una necesaria seguridad en sí mismo, en un segundo plano y a largo plazo. • Se corre el peligro de volverse un tanto cómo ya que el trabajo puede compartirse con los demás y se puede impulsar a los otros a demostrar sus capacidades, manteniéndose él mismo al margen. • Predominan las tendencias efusivas, o sea, de compartir lo que ya posee.
<p>Fuente: Zepeda Herrera, Fernando. <i>Psicología Organizacional</i>. México : Addyson Wesley Longman de México S.A. de C.V., 1999. Pag. 128</p>	

Psicología organizacional

Este campo de aplicación de la psicología se interesa en la capacitación, selección y evaluación de los empleados individuales aunque el trabajo es una

actividad social¹⁰. La psicología organizacional se concentra en la psicología de los grupos y cómo los líderes y la cultura influyen en ellos.

Motivación para el trabajo

La motivación, como se expuso antes, es la puesta en marcha de la energía hacia una meta en particular¹¹. Para el caso particular de la motivación en el trabajo se abordan: la motivación de logro, motivación de afiliación y de poder. Un empleado con motivación de logro, trabaja orientado a metas que busca alcanzar con la finalidad de ser reconocido por sus líderes y compañeros de trabajo, al igual que un empleado con sentido de afiliación trabaja, a veces dando más del cien por ciento, porque trabaja en un equipo y comprender que su trabajo ayudará no solo a sí mismo sino también al logro colectivo.

En este caso se esfuerza porque se identifica con el equipo hacia el logro de la meta. Por otra parte, un empleado con motivo de poder, será fuertemente motivado a alcanzar el control, estatus y reconocimiento que acompañan los ascensos jerárquicos dentro de una organización. En el caso del profesorado, es de suma importancia que el equipo de docentes cuente con un sentido fuerte de pertenencia puesto que se trabaja en comunidades educativas, característica que hace más compleja la labor del maestro y del psicólogo en el Centro Educativo.

Para motivar al profesorado entonces debe tomarse en cuenta si su actividad es intrínsecamente motivante y verificar si existen las fuentes de motivación extrínseca que logren obtener del profesor el mejor trabajo que pueda dar. Es importante reconocer que si bien el profesor tiene las motivaciones básicas como el logro, reconocimiento y poder, estas tienen que ser retroalimentadas con programas de incentivos monetarios y no monetarios que van dirigidos a enriquecer los procesos de motivación extrínseca por ser consecuencias de hacer

¹⁰ Op. Cit. **Morris, Charles y Maisto, Albert** pag. 614

¹¹ Ibidem, pag. 330

un buen trabajo. Respeto a este punto, Vergara¹² considera que un empleado automotivado requiere menos control, pierde menos tiempo y suele ser más productivo y creativo.

Expectativas

Otra fuente de motivación intrínseca, la conforman las expectativas¹³ que el trabajador tiene acerca de las recompensas que se le darán. Cuando un profesor entra a trabajar a un Centro Educativo y espera tener un salario base, prestaciones de ley y otros incentivos no monetarios. Sin embargo cuando estas expectativas no son cumplidas por faltas de presupuesto, como sucede en el ámbito público, la motivación se reduce.

De igual forma el profesor tiene expectativas personales y profesionales así como contar con el respaldo institucional que le brinde el Centro Educativo. En este punto es donde radica la necesidad de establecer programas de motivación como la capacitación en habilidades para la vida, orientación escolar y orientación profesional.

Siguiendo con las ideas de Morris, para garantizar el mantenimiento de las expectativas del profesorado, es necesario tomar en cuenta tres medidas de acción preventiva:

1. Proporcionar a los trabajadores criterios de desempeño claros y alcanzables.
2. En la medida de lo posible, las recompensas por el trabajo duro y el desempeño sobresaliente deben tomar una forma que sea importante para cada trabajador individual.
3. Los empleados deben tener clara la relación entre la obtención de las recompensas valoradas y la obtención de un elevado nivel de desempeño.

¹² Op. Cit. **Zepeda Herrera, Fernando**. Pág. 81

¹³ Op. Cit. **Morris, Charles y Maisto, Albert** pag. 615

Satisfacción en el trabajo

A todo psicólogo organizacional debe interesarle cómo se siente el empleado en su trabajo¹⁴ puesto que esto está relacionado con el ausentismo, la rotación y la productividad. Además, la satisfacción en el trabajo se relaciona también con sentimientos de estrés y mala salud entre los trabajadores. Es en este aspecto en el que esta investigación relaciona el proyecto de vida con las condiciones laborales que lo favorecen puesto que si un profesor se siente complacido y satisfecho con su trabajo, las funciones que se le atribuyen y los incentivos monetarios y no monetarios que recibe por ello, habrá satisfecho sus necesidades básicas y podrá entonces comenzar a plantearse un proyecto de vida que le otorgue un sentido de vida.

Formación del profesorado

Se puede observar la necesidad de una formación inicial docente de calidad para garantizar un futuro prometedor para el desarrollo de la sociedad Latinoamericana, pero en muchos países de Latinoamérica aun no perciben al docente como un factor de cambio de la sociedad, sino que al contrario, el estatus profesional de éste, ha sido devaluado en relación a otras profesiones, por ejemplo en Guatemala, no es lo mismo ser un docente con un grado de Profesorado o Maestría, que ser un Médico o un Abogado, ya que el grado académico del docente no implica que obtendrá un mayor salario, caso contrario al de las demás profesiones, que a la vez que obtienen un mayor salario aumenta su estatus social y es mayormente reconocido en la sociedad, mientras que el trabajo del docente sigue siendo desvalorizado.

Henry Giroux, autor de la teoría de la resistencia, atribuye al profesorado “un papel de intelectual transformativo o transformador en la educación. Sus ideas y conceptos principales giran en torno a una perspectiva transformadora en la que

¹⁴ Op. Cit. Morris, Charles y Maisto, Albert pag. 616

los sujetos, no solo son capaces sino son quienes transforman la realidad, mediante el proyecto político que es la educación. Ese proyecto debe potenciar Cooperación en materia de formación inicial docente 10 y posibilitar valores democráticos, de igualdad y enseñar a reflexionar críticamente y educar para la acción transformadora de la sociedad”¹⁵

La idea que Giroux plantea es que el docente como mediador cultural transfiere a sus alumnos consciente o inconscientemente, además de contenidos pragmáticos sus formas particulares de pensar, sentir y valorar la realidad. Si en vez de crear las posibilidades en el aula para la crítica, la problematización y la producción de saberes, los transmite como verdades absolutas que el alumno debe retener y volcar tal cual en las evaluaciones, es esperado que “formará” un individuo dependiente e incapaz de tomar decisiones propias.

A la vez Giroux entiende a la escuela como un “espacio de funcionamiento democrático donde el profesorado puede cumplir con su papel de intelectual transformativo potenciando y actuando según criterios democráticos e igualitarios donde todas las personas puedan expresar su voz. Destaca, como ya se ha dicho, la relevancia del papel de intelectual transformador que da al profesorado y considera imprescindible que este posea los instrumentos de análisis necesarios para reflexionar críticamente sobre esos modelos educativos y técnicas pedagógicas”¹⁶

En vista de esto se puede observar que es necesario dotar y reforzar en el docente en formación la capacidad de reflexionar, decidir y actuar con independencia o autonomía para que cuente con la libertad de elaborar los principios de sus propias acciones mediante una reflexión personal. Es necesario

¹⁵ **Fernández, P. F. Palomares. 2003.** *Cooperación en materia de formación inicial docente.* Madrid : Pearson Educación, 2003

¹⁶ **Fernández, P. Palomares, F. et.al. 2003.** *Sociología de la Educación.* Madrid : Pearson Educación, 2003.

tomar en cuenta las bases de esta teoría ya que muestra cuán importante es el papel que juegan los docentes como intelectuales

Proyecto de vida

El proyecto o plan de vida representa en su conjunto, “lo que el individuo quiere ser” y “lo que él va a hacer” en determinados momentos de su vida, así como las posibilidades de lograrlo.¹⁷ Es de suma importancia que el profesor conozca y sepa elaborar un proyecto de vida puesto que lo transmitirá a sus estudiantes mediante el currículo oculto.

Siguiendo con las ideas de D'Angelo, el Proyecto de Vida desempeña, una función de integración direccional, valorativa e instrumental, de las orientaciones de la personalidad, con los modos posibles de su realización concreta en la actividad, conservando la unidad de sentido general de toda la personalidad. ¿Cuáles son sus plazos? El proyecto de vida se puede diseñar a corto, mediano y largo plazo. ¿Cuál son sus elementos? Un Proyecto de Vida incluye los elementos más importantes que la persona desea que haya en su vida.

Para su elaboración se sugiere realizar un bosquejo de cómo la persona quiere que sea su vida, de qué quiere que haya en ella: relaciones, actividades, personas, lugares, cosas, trabajo, familia. El Proyecto de Vida puede ser dividido en dos partes: 1) Un proyecto de vida hacia el interior. 2) Un proyecto de vida hacia el exterior.

¹⁷ D'Angelo, O. 1986. La formación de Proyectos de Vida en el Individuo. [En línea] 1986. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S0257-43221986000200005&script=sci_arttext.

Elaboración del Proyecto de Vida

Para analizar los elementos que la persona desea incorporar en su proyecto de vida, se puede hacerlo usando el modelo de Niveles Neurológicos propuesto por Robert Dilts citado por D'Angelo, que, a su vez, está inspirado en el Modelo de Niveles Lógicos propuesto por el antropólogo Gregory Bateson¹⁸. Robert Dilts señala que toda experiencia humana puede ser analizada a partir de 6 niveles neurológicos: 1. espiritual. 2. identidad. 3. creencias y valores. 4. capacidades. 5. acciones. 6. medio ambiente. A continuación los seis niveles.

- Nivel 1: identidad trascendente.
 - a. ¿Quién soy ante lo trascendente? (Dios, el Universo o lo que yo considere trascendente).
 - b. ¿Qué tan importante es para ti la creencia en Dios o de algo que te trasciende?
 - c. ¿Cómo deseas que esta relación con la divinidad se exprese en tu vida diaria?
 - d. ¿Te consideras invitado por Dios a algo? e. Si no crees en Dios, ¿Crees en algo que te trasciende, como el Universo en su totalidad?
- Nivel 2: identidad.
 - a. ¿Quién soy como individuo en este aquí y en este ahora?
 - b. ¿Quién quiero ser? Puedes considerar tus diferentes roles: adolescente, joven, adulto, hombre/mujer, padre/madre, hijo/hija, estudiante, trabajador, ciudadano, jubilado, viudo/a.
 - c. En este nivel es parte importante un sentido de misión personal: ¿Tienes definido un sentido de misión en esta experiencia humana?
- Nivel 3: valores, creencias, actitudes.

¹⁸ S/A. 2011. GAIASHARE. [En línea] 2011. [Citado el: 23 de 05 de 2015.]

http://www.gaiashare.net/share/Laboral_y_profesional/mt,42,92/gaia,48/PROYECTO_DE_VIDA_PERSONAL.html.

- a. ¿Qué valores deseo expresar?
 - b. ¿Qué actitudes deseo asumir en mi vida?
 - c. ¿Qué creencias deseo fortalecer y cuáles deseo cambiar?
-) Nivel 4: capacidades.
- a. ¿Qué habilidades o capacidades deseo desarrollar para aplicarlas en mi actuar cotidiano?
 - b. ¿Qué aptitudes son fáciles para mí, casi naturales?, es decir ¿Para qué soy muy bueno?
 - c. ¿Qué capacidades he desarrollado con disciplina y esfuerzo? El Proyecto de Vida hacia el exterior incluye son los dos Niveles Neurológicos restantes:
-) Nivel 5: acciones.
- a. ¿Cómo quiero actuar cada día?
 - b. ¿Qué tipo de actividades deseo realizar o deseo dejar de realizar cada día?
-) Nivel 6: medio ambiente.
- a. ¿Dónde quiero estar?
 - b. ¿Con quiénes deseo convivir?
 - c. ¿Cómo quiero relacionarme con el medio ambiente en que me desenvuelvo?

1.3 Delimitación

La investigación se llevó a cabo en el Colegio Santa Teresita de educación preprimaria en la Ciudad Capital y las ONG *Education for the children* y *Nuestro futuro* en Sacatepéquez, con una muestra de 10 profesores encuestados por Centro Educativo y la participación de los tres claustros en los talleres de proyecto de vida.

CAPÍTULO II

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

2.1 Enfoque y modelo de investigación

El enfoque de la investigación fue mixto, se cuantificaron las respuestas a la encuesta, cuyo objetivo era conocer el proyecto de vida y las condiciones de motivación laboral de los profesores y también se realizó una serie de talleres de proyecto de vida para impulsar el crecimiento personal de los docentes.

El método aplicado fue la investigación acción participativa, ya que se investigaron las condiciones laborales del profesorado y al mismo tiempo se aplicaron talleres con la finalidad de resolver, en una parte, la problemática presentada.

2.2 Técnicas e instrumentos

Técnicas de muestreo

Para la realización de la presente investigación se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia a los objetivos de investigación. Se encuestaron a una muestra de treinta profesores.

Técnicas de recolección de datos

- **Observación institucional:** se aplicó una lista de cotejo en las visitas a cada Centro Educativo para evaluar la existencia o no de los programas que favorezcan la motivación del profesorado así como su desarrollo personal y profesional.
- **Encuesta:** se aplicó a los profesores de los Centros Educativos mediante el permiso de las Coordinaciones antes de iniciar cada taller.

- **Taller participativo:** se facilitaron talleres en el espacio de capacitación de los salones de audiovisuales de los Centros Educativos con el fin de enseñar y motivar al profesorado a realizar su proyecto de vida y puedan estimular al estudiante a elaborar uno.
- **Observación participante:** se observó la conducta y se registraron los comentarios de los profesores durante el desarrollo de los talleres que se aplicaron en los salones de audiovisuales de cada Centro Educativo.

Técnicas de Análisis

- **Análisis porcentual:** se sistematizaron los resultados de las encuestas y se muestran en porcentajes mediante gráficas de pie.
- **Cuadros de resumen:** se resumieron las observaciones institucionales realizadas indicando las condiciones laborales y de aprendizaje que rodean al profesor y a sus alumnos.
- **Sistematización:** se tomó nota de todo lo que sucedió durante los talleres, registrando las impresiones y comentarios de los profesores presentando los resultados en el cuadro de resumen.
- **Análisis general:** se analizó el impacto de la desmotivación en otras instituciones sociales.

Instrumentos

- **Pauta de observación institucional:** recoge los datos principales de las instituciones: visión, misión y la existencia de programas que favorezcan al profesorado.

- **Encuesta:** esta fue elaborada por el investigador, mide los indicadores de respaldo de parte del Centro Educativo, Salario, capacitación, proyecto de vida, visión, autoconocimiento.
- **Planificación de los talleres:** cuadros de planificación en los que se indican los objetivos, contenidos y actividades para motivar la elaboración de los proyectos de vida de los profesores.
- **Diario de campo:** en este se registran todas las observaciones informales que se den durante el desarrollo del trabajo de campo.

2.3 Tabla de operacionalización

Objetivo	Categoría	Indicadores	Técnica	Instrumento
Identificar si el Centro Educativo Propicia las condiciones motivacionales y laborales para que el profesor realice su proyecto de vida.	Condiciones Motivacionales	Respaldo de autoridades Programas de desarrollo personal Espacios de convivencia	Observación institucional y Encuesta	Observación Encuesta institucional
	Condiciones laborales	Capacitaciones de desarrollo personal y profesional Padres conflictivos o negligentes		Encuesta al profesorado
Determinar si el profesorado de los Centros Educativos poseen un proyecto de vida independientemente si el Centro los promueve o no.	Proyecto de vida	Conoce el concepto de proyecto de vida Sabe estructurar proyectos de vida Proyecto interno y externo	Encuesta	Encuesta a profesores

Diseñar y aplicar talleres de proyecto de vida dirigidos al profesorado.	Talleres con temática de Proyecto de Vida	Planificación de los talleres Aplicación del taller.	Taller participativo	Planificación del taller. Diario de Campo
--	---	---	----------------------	--

CAPÍTULO III

PRESETACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1 Características del lugar y de la población

Características del lugar

El Colegio Santa Teresita inició sus labores el 2 de enero de 1930 en la 7ª avenida y 12 calle, zona 1, bajo la protección de Santa Teresita. La Señorita Rosa Molina Midence y un grupo de colaboradoras, entre ellas, Rosa Vassaux, Amalia de Cocenza, Leonor Molina, Albertina v. de Molina, Carmen Llardén, María Palomo, María Teresa Rodríguez, Graciela Goubaud y Adela Lemus, deseosas de formar a la juventud guatemalteca con bases profundamente cristianas, dieron inicio a esta obra educativa con miras de entregarlo más tarde a una congregación religiosa.

Después de establecer contacto con algunas congregaciones religiosas para asumir el colegio pero sin resultados positivos, se dan los primeros contactos con la oblatas del Corazón de Jesús. En diciembre de 1941, la madre Marie Paul Raymaerkers, religiosa oblata, de origen belga, junto con otras oblatas, realizan un viaje a Guatemala; el padre Pedro Eguibar, sacerdote jesuita, les pide encarecidamente visitar a doña Albertina Llardén V. de Molina, directora en ese entonces del Colegio Santa Teresita ya que ella deseaba cederlo a una congregación religiosa.

El colegio Santa Teresita, se caracteriza por ser un colegio con calidad académica teniendo como base el evangelio, los lineamientos de la Iglesia católica y la espiritualidad del instituto de las oblatas del Corazón de Jesús, que es una espiritualidad heredada por la fundadora Luisa Teresa de Montaignac, la cual estaba centrada en el amor de Dios, en la unidad y en la oblación es decir en entregar nuestro ser en la construcción de un mundo más justo y humano.

Características de la población

La población con quienes se trabajó fue con profesores de diversos niveles educativos, sin embargo tenían en común su oficio. En el Centro Educativo se evidencian condiciones laborales similares ya que parece ser que el sistema educativo impone sus características de manera general.

Así pues la muestra representa al profesor promedio guatemalteco que trabaja tanto en la iniciativa privada en una organización religiosa sin fines de lucro y dos organizaciones laicas sin fines de lucro. Se hará incapié en que los tres centros educativos se dedican al crecimiento y desarrollo profesional y personal de sus niños, por lo que es prudente reflexionar si lo promueven en sus profesores.

Dichos profesores se encuentran distribuidos entre los 18 a 47 años, de sexo femenino y masculino, con entre uno y más de veinte años de experiencia en la enseñanza en el sector público y privado de educación guatemalteca. De estatus socioeconómico medio bajo y con estudios a nivel de profesorado para poder ejercer su profesión.

3.2 Descripción de la presentación de resultados

A continuación se presentarán los resultados de esta investigación en el siguiente orden: cuadros de resumen de la observación institucional, gráficas de pie de los resultados de la encuesta, cuadro de resumen de los talleres de proyecto de vida y por último un análisis general.

Cuadro No. 1
Resumen de la observación institucional

A. El contexto: el acceso del colegio se encuentra limpio, tiene parqueo y queda en una vía principal de la zona once. Cuenta con servicios de agua potable, energía eléctrica, internet para las oficinas administrativas y cable. El lugar en donde se encuentra evidencia una situación socioeconómica media alta debido a la plusvalía de la zona. Los edificios que se encuentran alrededor de la misma son de la posición socio económica antes mencionada, es un área residencial que además cuenta con un centro comercial a pocas cuadras y varias construcciones residenciales.

B. La escuela: la interacción entre padres, alumnos y personal es bastante cercana ya que se además de las reuniones mensuales con padres de familia, se cuenta con comunicación por vía Facebook en una página administrada por la asociación de padres de familia. El edificio escolar tiene menos de 10 años, se observan ampliaciones y reformas constantes que buscan dar el espacio necesario a los estudiantes para su desarrollo y a los profesores para su comodidad. El colegio está dividido por niveles educativos, además de contar con laboratorios, salas de juntas y auditorio. El inmueble se encuentra aislado del ruido de la calle a pesar de estar en una vía transitada. Las líderes detectadas en la institución son las monjas y las coordinadoras de nivel, en durante la observación no pudo detectarse ningún tipo de conflicto.

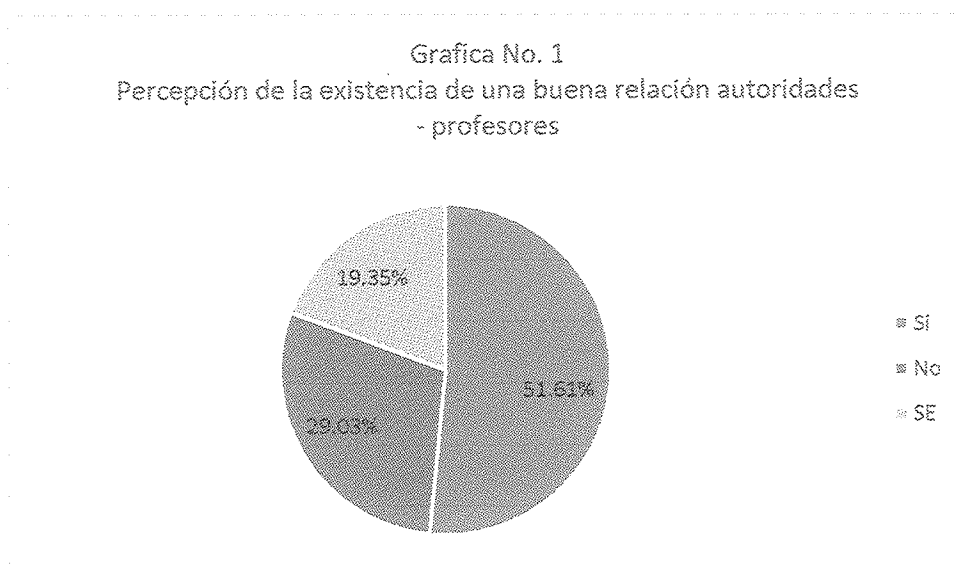
Espacios de convivencia: el colegio cuenta con salas de profesores por nivel educativo, además hay una isla donde pueden servirse café u otras bebidas frías. Cuenta con lockers para que cada profesor pueda guardar tareas, libros o materiales personales. Se cuenta también con mesas amplias y acceso a computadoras con Internet para que los profesores puedan calificar tareas o bien realizar investigaciones. Se cuenta con programas de convivencia de profesores que consisten en viajes y retiros espirituales donde se comparte de manera colectiva. El trato entre docentes es cordial mientras usan las instalaciones y preparan las clases con material que puedan utilizar y esté disponible en el colegio. En otras ocasiones deben llegar a casa para utilizar otros recursos o por espacio.

C. Condiciones laborales: no existe un programa de becas para los profesores, sus funciones no son proporcionales a su pago ni existen protocolos que indiquen al profesor de qué manera afrontar posibles conflictos con un padre de familia. Existe un departamento de orientación pero los maestros indican que no saben qué función tiene pues pocas veces reciben la ayuda por parte del personal de dicho departamento.

Fuente: observación institucional aplicada el 2 de febrero de 2016.

Presentación de los resultados de la encuesta

A continuación se presentan los resultados cuantitativos de la encuesta aplicada al profesorado del Centro Educativo mediante gráficas circulares que expresan los resultados de manera porcentual.

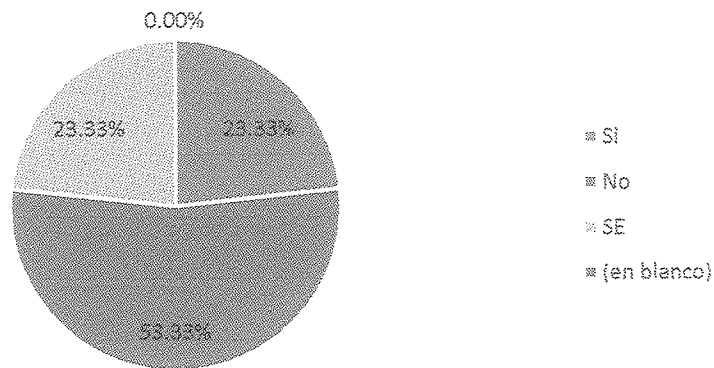


Fuente: encuestas aplicadas el 23 de febrero de 2016 al profesorado del Colegio Santa Teresita.

Descripción: en la gráfica se aprecia que solo el 51% de profesores percibe una buena relación con las autoridades del Centro Educativo.

Interpretación: la relación entre autoridades y el profesorado produce un estímulo bajo en el apoyo del proyecto de vida de los empleados.

Gráfica No. 2
Apoyo de las autoridades frente a conflictos con padres de familia

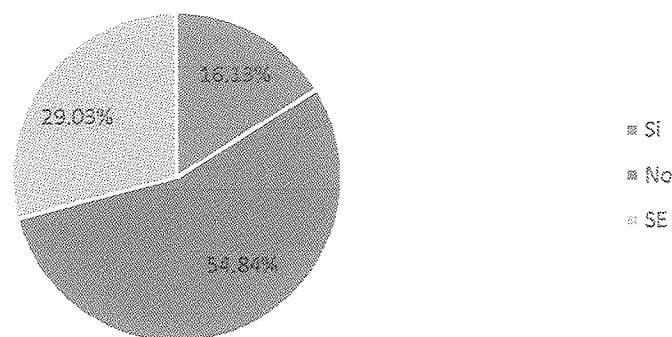


Fuente: encuestas aplicadas el 23 de febrero de 2016 al profesorado del Colegio Santa Teresita.

Descripción: en la gráfica se aprecia que el 53% de profesores no se siente apoyado por las autoridades al momento de haber un conflicto con el padre de familia. Mientras un 23% si siente el apoyo y el otro 23% no tiene evidencia de ello.

Interpretación: la falta de apoyo de las autoridades del Centro Educativo implica una baja motivación del personal.

Gráfica No. 3
Instrucción sobre cómo afrontar conflictos con padres de familia

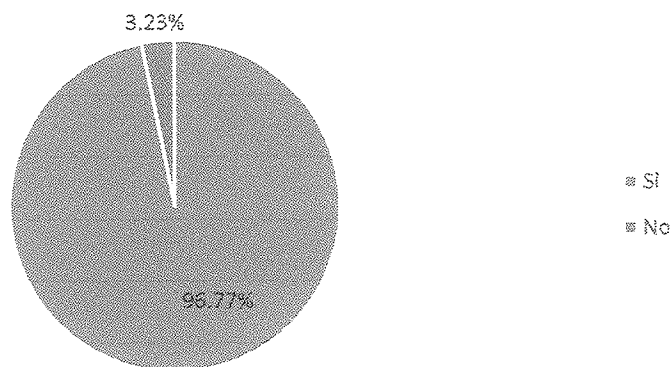


Fuente: encuestas aplicadas el 23 de febrero de 2016 al profesorado del Colegio Santa Teresita.

Descripción: en la gráfica se aprecia que el 55% de profesores no ha sido instruido para afrontar dificultades con los padres de familia. El 16% indica que si mientras que el 29% no tiene evidencia para negarlo o afirmarlo.

Interpretación: los conflictos con padres de familia son una queja frecuente por los profesores quienes refieren que esta situación baja su motivación por el trabajo.

Gráfica No. 4
 Actividades del Centro Educativo para el crecimiento personal del profesor

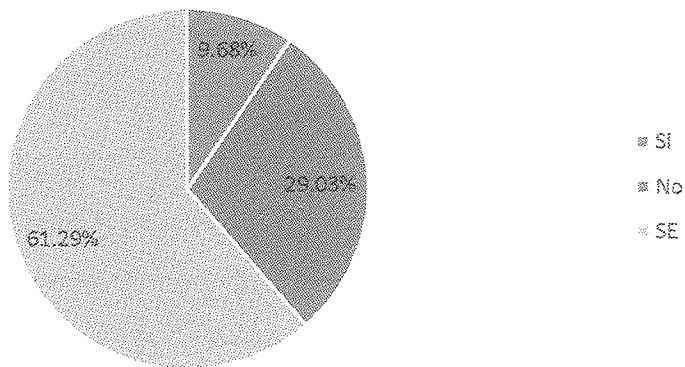


Fuente: encuestas aplicadas el 23 de febrero de 2016 al profesorado del Colegio Santa Teresita.

Descripción: en la gráfica se aprecia que el 96% de profesores reconocen la existencia de actividades que favorecen su crecimiento personal.

Interpretación: el Centro Educativo favorece el desarrollo personal del profesorado. Parte importante del proyecto de vida.

Gráfica No. 5
 Actividades que favorecen el desarrollo profesional

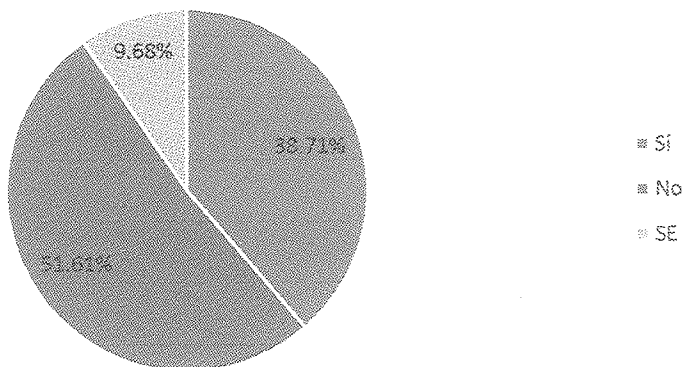


Fuente: encuestas aplicadas el 23 de febrero de 2016 al profesorado del Colegio Santa Teresita.

Descripción: en la gráfica se aprecia que el 10% del profesorado reconoce que existen actividades de desarrollo profesional frente a 29% que lo niega y el 61% que no tuvo evidencia para contestar.

Interpretación: el Centro Educativo no favorece del desarrollo profesional del profesorado. Parte importante del proyecto de vida.

Gráfica No. 6
Actividades externas que favorecen el desarrollo profesional

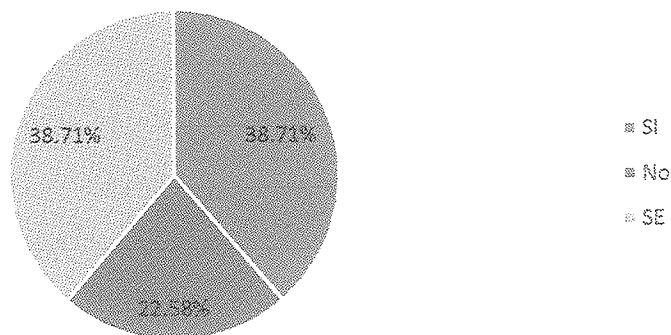


Fuente: encuestas aplicadas el 23 de febrero de 2016 al profesorado del Colegio Santa Teresita.

Descripción: en la gráfica se aprecia que el 52% no reconoce que existan actividades externas que favorecen el desarrollo profesional del profesorado. El 40% indica que si y el 10% no tiene evidencia para afirmarlo.

Interpretación: es probable que las oportunidades no sean equitativas.

Gráfica No. 7
Cuenta con conocimientos para estructurar un proyecto de vida

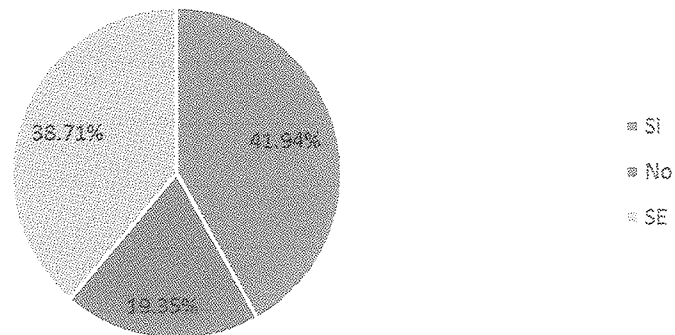


Fuente: encuestas aplicadas el 23 de febrero de 2016 al profesorado del Colegio Santa Teresita.

Descripción: en la gráfica se aprecia que el 39% si posee conocimientos sobre como estructurar el proyecto de vida mientras que el 60% no sabe o no tiene evidencia para afirmarlo.

Interpretación: más de la mitad del profesorado no tiene conocimientos acerca de cómo estructurar un proyecto de vida.

Gráfica No. 8
Sensación de apoyo al proyecto de vida por parte del Centro educativo

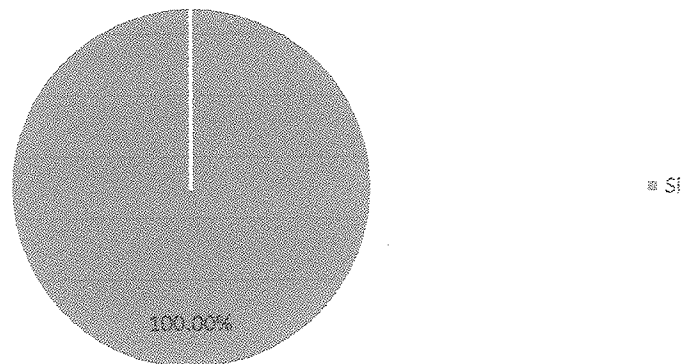


Fuente: encuestas aplicadas el 23 de febrero de 2016 al profesorado del Colegio Santa Teresita.

Descripción: en la gráfica se aprecia que el 42% del profesorado siente apoyo del Centro Educativo para el desarrollo del proyecto de vida, mientras el 58% no lo siente o no tiene evidencia para afirmarlo.

Interpretación: la sensación de apoyo es baja.

Gráfica No. 9
profesores que poseen un proyecto de vida



Fuente: encuestas aplicadas el 23 de febrero de 2016 al profesorado del Colegio Santa Teresita.

Descripción: en la gráfica se aprecia que el 100% de profesores cuenta con un proyecto de vida.

Interpretación: existe contradicción en cuanto a que todos los profesores poseen un proyecto de vida, pero no todos saben como estructurarlo.

Cuadro No. 2
Resumen del taller de proyecto de vida

El propósito de este taller fue brindar al profesorado una metodología efectiva para la estructura y desarrollo del proyecto de vida que abarca la identidad trascendente, identidad, capacidades, creencias y el ambiente en el que el profesor se ve a sí mismo a largo plazo.

Para su logro se desarrollaron las siguientes actividades:

1. **Saludo y bienvenida:** se dio la bienvenida a los profesores y se les explicó el propósito de este taller con la finalidad de desarrollar la Metacognición acerca del proyecto de vida, que se evaluarán en cuanto a si poseen el proyecto y de qué manera lo desarrollan.
2. **Dinámica de presentación:** para esta parte del taller se realizó el juego de la pelota de lana, el cual consiste en tomar una bola de lana y arrojarla al primer participante. Cuando este la recibe debe decir su nombre y cuál es la visión que tiene de su vida personal y profesional a corto plazo (5 años). Al terminar todos los participantes tienen sujeta una parte del hilo de lana que se ha enredado, por lo que el siguiente paso es desenredar el hilo hasta que la bola de lana quede completa de nuevo. En esta actividad algunos profesores no pudieron expresar de qué manera se verían en el futuro inmediato, otros, que fueron la minoría, sí pudieron decir con exactitud y rapidez de qué manera se verían.
3. **Exposición oral:** para la exposición del tema se utilizó una presentación en Power Point, utilizando como base la definición del proyecto de vida y los niveles que este apoya: identidad trascendente, identidad, creencias, habilidades, capacidades y el medio ambiente. Paso a paso se fueron explicando y al final se proyectó un video sobre el proyecto de vida y se cerró con la frase "ningún viento es bueno cuando no se sabe a dónde se dirige". Los profesores analizaron esta frase y concluyeron en la importancia de tener un proyecto de vida, pues los días pasan y quieren crecer de manera continua.
4. **Resolución de cuestionario:** al finalizar la exposición de los contenidos, se profundizó en el tema mediante la resolución del cuestionario sobre proyecto de vida, que implica responder preguntas de cada uno de los niveles que ya se mencionaron. (ver anexo)
5. **Árbol proyecto de vida:** consistió en que cada profesor, al terminar su cuestionario, realizara su proyecto de vida mediante la analogía del árbol (ver anexo). El objetivo fue sintetizar la información del cuestionario de manera gráfica mediante el árbol, que favorece el auto conocimiento del profesor y su proyección de metas personales y profesionales.
6. **Puesta en común:** al finalizar todo su árbol, lo expusieron frente a los otros profesores y lo colocaron en un mural. Seguidamente se devolvió el árbol a cada profesor y se agradeció su participación.

Fuente: talleres de proyecto de vida desarrollado el 16 de febrero de 2016

Análisis general

El estudio de la motivación es una preocupación para todos los psicólogos, sobre todo en el ámbito del trabajo. A todo psicólogo organizacional debe interesarle cómo se siente el empleado en su trabajo¹⁹ puesto que esto está relacionado con el ausentismo, la rotación y la productividad.

La motivación puede definirse como una pulsión a la que el cuerpo responde reduciéndola para regresar al equilibrio u homeostasis según Kurt Lewin citado por Zepeda (1999)²⁰. Desde esta perspectiva se clasifican las pulsiones en primarias y secundarias.

Las pulsiones primarias se definen como aquellas no aprendidas y comunes a los animales como el sexo y la sed, mientras que las pulsiones secundarias son aprendidas como el deseo de poder y riqueza. En el caso del profesorado estudiado en esta investigación, se pudo reconocer que sus aspiraciones corresponden a la satisfacción de necesidades primarias de subsistencia como tener un empleo, una familia y un lugar donde vivir.

Esta realidad puede interpretarse desde otra perspectiva, la de Maslow²¹, quien clasifica los motivos de manera jerárquica de orden inferior a superior:

- Necesidades fisiológicas: tienen la función de asegurar la supervivencia de la persona, estas pueden ser la necesidad de comer, beber, dormir, respirar, descansar, evitar el dolor, entre otras.
- Necesidades de seguridad: según la teoría de Maslow, estas surgen cuando la persona ya tiene satisfechas sus necesidades fisiológicas.

¹⁹ Op. Cit. Morris, Charles y Maisto, Albert pag. 616

²⁰ Zepeda Herrera, Fernando. 1999. *Psicología Organizacional*. México : Addyson Wesley Longman de México S.A. de C.V., 1999

²¹ Di Carpio, Nicholas. 1976. *Teoría de la Personalidad*. s.l. : Interamericana, 1976.

Entonces surgirá la necesidad de proteger su salud, su vida o integridad física viviendo bajo un techo.

- Necesidades de pertenencia: estas necesidades son de naturaleza social. La persona al satisfacer sus necesidades físicas y de seguridad, es motivado a establecer y mantener relaciones sociales de amistad, familia, pareja y sentir que pertenece a un grupo particular.
- Necesidades de estima: estas necesidades siguen a 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 altas, son las que tienen que ver con el reconocimiento propio por los logros de la persona, sus capacidades, talentos y demás características que pudieran valorarse a nivel social. Mientras que las necesidades bajas de estima tienen relación con la atención y estima de los demás como el logro, reconocimiento, aprecio, etc.
- Necesidades de autorrealización: estas fueron denominadas por Maslow como las necesidades de trascendencia, *autorrealización*, *de crecimiento o de ser*. Su principal característica es que en este nivel la persona alcanza un sentido de vida, pues ya todos los niveles anteriores han sido alcanzados en una buena medida.

En el desarrollo de los talleres pudo analizarse que la mayoría de necesidades que motivan al profesorado llegan, en su punto más alto, a las necesidades de seguridad, pues estas son las que el Centro Educativo satisface por medio de un salario y las condiciones para desarrollar las funciones para las que los profesores son contratados.

Asimismo, el centro educativo ofrece oportunidades para el desarrollo personal y profesional, que son percibidas por el profesorado como medios para garantizar su subsistencia y seguridad. Son pocos los casos en los que un profesor tiene una

visión que lo ubica en una empresa más grande o en un puesto directivo como la misma Dirección Administrativa o una Coordinación Técnica Administrativa.

Otra fuente de motivación intrínseca, la conforman las expectativas²² que el trabajador tiene acerca de las recompensas que se le darán. Cuando un profesor entra a trabajar a un Centro Educativo y espera tener un salario base, prestaciones de ley y otros incentivos no monetarios. Sin embargo cuando estas expectativas no son cumplidas por faltas de presupuesto, como sucede en el ámbito público, la motivación se reduce.

En este estudio se pudo observar que el Centro Educativo satisface las expectativas básicas de subsistencia del profesorado por medio de un salario, la sala de profesores, material y equipo, tiempo para planificar y evaluar. Sin embargo no hay evidencia que demuestre que se potencien las habilidades profesionales del personal.

Por ser una institución religiosa, fue observable que si existen actividades que promueven su crecimiento de manera personal, aunque desde la visión religiosa, situación por la cuál solo la mitad del profesorado señaló que esas actividades las enriquecían como persona, pero no como profesional.

Para analizar los elementos que la persona desea incorporar en su proyecto de vida, se puede hacerlo usando el modelo de Niveles Neurológicos propuesto por Robert Dilts citado por D'Angelo, que, a su vez, está inspirado en el Modelo de Niveles Lógicos propuesto por el antropólogo Gregory Bateson²³. Robert Dilts señala que toda experiencia humana puede ser analizada a partir de 6 niveles

²² Op. Cit. **Morris, Charles y Maisto, Albert pag. 615**

²³ S/A. 2011. GAIASHARE. [En línea] 2011. [Citado el: 23 de 05 de 2015.]

http://www.gaiashare.net/share/Laboral_y_profesional/mt,42,92/gaia,48/PROYECTO_DE_VIDA_PERSONAL.html.

neurológicos: 1. espiritual. 2. identidad. 3. creencias y valores. 4. capacidades. 5. acciones. 6. medio ambiente.

En el desarrollo del trabajo de campo pudo observarse que el nivel más desarrollado en los profesores de este Centro Educativo, fue el espiritual, situación que puede atribuirse a la inspiración católica del mismo. Así mismo este conocimiento se transfiere a los valores y las creencias personales.

En menor medida, los niveles desarrollados fueron la identidad, capacidades, acciones y medio ambiente. Esta situación se da probablemente a la poca atención que se presta al autoconocimiento del profesor, esto se evidenció cuando debieron presentarse en la dinámica de la bola de lana y muchos no sabían que decir de sí mismos y tampoco tenían una visión de vida a corto plazo.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

- Se identificó que el centro educativo promueve parcialmente el proyecto de vida del profesorado, ya que realiza actividades de desarrollo personal de los profesores y de manera desigual proporciona la oportunidad de capacitación académica.
- Respecto a la motivación, el centro educativo proporciona las condiciones laborales básicas que satisfacen las expectativas del trabajador: salario, material, equipo y tiempo de planificación adecuados. Esto se relaciona con que los profesores estén en un nivel de satisfacción de necesidades fisiológicas y de seguridad.
- La mayor fuente de desmotivación de los profesores encuestados fue el poco apoyo de las autoridades del centro educativo cuando surge un problema con un padre de familia, así como la mala relación entre las autoridades y el personal.
- El profesorado posee un proyecto de vida independientemente de las condiciones que brinda el centro educativo. Sin embargo el profesor no sabe cómo estructurarlo y ejecutarlo, quedándose como una intención.
- Se desarrolló un taller de proyecto de vida en el cuál los profesores concientizaron su identidad personal, valores, capacidades, proyección de metas a largo y mediano plazo, así como las acciones que los llevarán a ellas.

4.2 Recomendaciones

- Al Centro Educativo se le recomienda no descuidar la capacitación constante de su personal y la oportunidad de mejora salarial, profesional y de puestos dentro de la organización. Así como continuar con las actividades de desarrollo personal con los profesores.
- Al colegio se le recomienda continuar proporcionando las condiciones laborales básicas que satisfacen las expectativas del trabajador: salario, material, equipo y tiempo de planificación adecuados. Esto se relaciona con que los profesores estén en un nivel de satisfacción de necesidades fisiológicas y de seguridad.
- Se recomienda a las autoridades del colegio diseñar y aplicar dentro de las capacitaciones, la motivación por el sentido de pertenencia al colegio y la autorrealización de los profesores.
- Se recomienda a la institución fortalezcan el apoyo que se le da al profesor cuando surge un problema con un padre de familia, así como mejorar la mala relación entre las autoridades y el personal.
- Al profesorado se recomienda continuar trabajado en su proyecto de vida independientemente de las condiciones que brinda el centro educativo, estructurarlo y ejecutarlo, y no dejarlo como una intención.
- A la Escuela de Ciencias Psicológicas, que incluya dentro del plan de estudios la realización de talleres de proyecto de vida.

BIBLIOGRAFÍA

- **Agulla, Juan Carlos. 1973.** *Educación, sociedad y cambio social.* Buenos Aires : Kapeluz, 1973.
- **Argueta, Bienvenido (comp). 2008.** *Democracia y educación: ensayos.* Guatemala : USAC, 2008.
- **Arias Galicia, Fernando. 1991.** *Introducción a la metodología de la investigación en ciencias de la administración y del comportamiento.* México : Trillas, 1991.
- **Bernal Torres, César Augusto. 2006.** *Metodología de la investigación.* México : Pearson Educación, 2006.
- **D'Angelo, O. 1986.** La formación de Proyectos de Vida en el Individuo. [En línea] 1986. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S0257-43221986000200005&script=sci_arttext.
- **Di Carpio, Nicholas. 1976.** *Teoría de la Personalidad.* s.l. : Interamericana, 1976.
- **Fernández, P. F. Paloramares. 2003.** *Cooperación en materia de formación inicial docente.* Madrid : Pearson Educación, 2003.
- **Fernández, P. Palomares, F. et.al. 2003.** *Sociología de la Educación.* Madrid : Pearson Educación, 2003.
- **Gimeno Sacristán, José. 1997.** *Comprender y transformar la enseñanza.* España : Morata, 1997.
- **Kaplan, A. 2001.** *Métodos de investigación en psicopedagogía.* España : McGraw Hill, 2001.

- **MINEDUC.** Reglamento Orgánico Interno. MINEDUC. Guatemala [En línea] disponible en http://www.mineduc.gob.gt/portal/contenido/menu_lateral/leyes_y_acuerdos/leyes_educativas/documents/2010%20225-2008%20AG%20Reglamento%20Organico%20Interno%20del%20MINEDUC.pdf
- **Morris, Charles y Maisto, Albert. 2005.** *Psicología*. México : Pearson Educación, 2005.
- **Musgrave, P.W. 182.** *Sociología de la Educación*. España : Herder, 182.
- **S/A. 2011.** GAIASHARE. [En línea] 2011. [Citado el: 23 de 05 de 2015.] http://www.gaiashare.net/share/Laboral_y_profesional/mt,42,92/gaia,48/PROYECTO_DE_VIDA_PERSONAL.html.
- **Sanchiz Ruiz, Ma Luisa. 2009.** *Modelo de Orientación e intervención psicopedagógica*. s.l. : Universitat Jaume, 2009.
- **Siguan, Miguel. 1982.** *Educación y sociedad*. Barcelona : Ceac, 1982.
- **UNESCO.** Reporte de educación en Guatemala. Unesco. Guatemala [en línea] consultado el 1 de agosto de 2015 en http://www.unesco.org/education/wef/countryreports/guatemala/rapport_2.html
- **Vergara, Javier. 1998.** *La Inleligencia Emocional en el trabajo*. Buenos Aires : Grupo Zeta, 1998.
- **Zepeda Herrera, Fernando. 1999.** *Psicología Organizacional*. México : Addyson Wesley Longman de México S.A. de C.V., 1999.

ANEXOS

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA CIEPS
TESISTA: PABLO DE LA CRUZ

OBSERVACIÓN INSTITUCIONAL

Fecha: _____

Escuela: _____

Ubicación: _____

Situación observada y contexto:

Tiempo de observación:

Observador: _____

Aspectos a tener en cuenta en el trabajo, pautas para la observación institucional

D. El contexto: ¿Cuáles son las características del barrio en el que se encuentra la escuela?

¿Cuál es el estado de las calles, iluminación, servicios disponibles?

¿Cuáles son las características socioeconómicas de la población?

¿Cómo son las características de las edificaciones colindantes, en qué estado se encuentran?

¿Cuál es la actividad socioeconómica del barrio (fábricas, comercios, etc.)?

¿Existen otras instituciones culturales y/o educativas?

E. La escuela:

B12. ¿Cómo es el clima institucional?

¿Cómo es la interacción con los padres, alumnos y el personal?

¿De qué año es el edificio escolar?

¿Se observan ampliaciones y reformas?

¿Hay grupos diferenciados por ciclo u otras características?

¿Cómo se dan las formas de organización de los tiempos, los espacios y las actividades?

¿Se han realizado observaciones sobre los ruidos y silencios en la institución?

¿Se identificaron los personajes fuertes o líderes en la institución?

¿Se reconoce la existencia de conflictos? ¿De qué tipo?

B.2. Espacios de convivencia

¿Se cuenta con una sala de profesores?

¿La sala de profesores cuenta con una isla y refrigerios?

¿La sala de profesores tiene un espacio para colocar objetos personales?

¿Existe un espacio donde el profesor pueda calificar tareas?

¿Hay un programa de convivencia entre profesores?

¿Cuál es el uso por parte de los docentes?

En caso de presenciar situaciones en la sala de profesores:

¿Cuáles son las temáticas más frecuentes que se abordan en las charlas?

¿Se han conformado grupos diferenciados?

¿Cómo es el trato de los docentes entre sí, con los directivos, con padres y alumnos?

¿Los docentes, realizan sus tareas de preparación y estudio en espacios y con recursos de la escuela?

F. CONDICIONES LABORALES

C.1 ¿En qué condicione laborales trabaja el profesorado?

¿Existe un programa de becas para los profesores?

¿Las funciones de los profesores son proporcionales a su pago?

¿Existen protocolos que respalden al profesor cuando hay un conflicto con el padre?

¿Se cuenta con un departamento de orientación?

¿El departamento de orientación contiene un programa dirigido al profesorado?

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
 CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA CIEPS
 TESIS: PABLO DE LA CRUZ

ENCUESTA

Objetivo: Identificar si las condiciones del Centro Educativo propician el desarrollo del proyecto de vida del profesorado

Instructivo: a continuación encontrará una serie de afirmaciones que deberá responder marcando su percepción en la casilla según corresponda a si, no o sin evidencia.

No.	Pregunta	Si	No	Sin evidencia
1	Siente que existe una buena relación entre el profesorado y las autoridades del Centro Educativo.			
2	Siente que cuenta con el apoyo de sus autoridades cuando hay dificultades con un padre de familia.			
3	Lo han instruido acerca de cómo enfrentar conflictos con los padres de familia.			
4	En el Centro Educativo hay actividades que favorecen su crecimiento personal.			
5	En el Centro Educativo existen programas de desarrollo profesional que le facilitan ascensos, becas y otros beneficios no monetarios.			
6	Ha asistido a capacitaciones y otras actividades fuera del Centro Educativo, pero patrocinadas total o parcialmente por éste.			
7	El Centro Educativo cuenta con al menos una sala de profesores.			
8	La sala de profesores contiene el espacio y recursos necesarios para que usted trabaje en ella.			
9	Los docentes utilizan la sala de profesores.			
10	Sabe cómo estructurar un proyecto de vida.			

11	El Centro Educativo impulsa su proyecto de vida.			
12	Tiene usted un proyecto de vida			

¡Gracias por su colaboración!

TALLER
PROYECTO DE VIDA EN EL PROFESORADO

- **Objetivo:** Diseñar y aplicar talleres de proyecto de vida dirigidos al profesorado.

Contenido	Actividades	Recursos	Evaluación
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Proyecto de vida ✓ Qué es ✓Cuál es su función ✓ Cuales son sus plazos ✓ Proyecto de vida interior ✓ Proyecto de vida hacia el exterior 	<ul style="list-style-type: none"> 7. Saludo y bienvenida 8. Dinámica de presentación 9. Exposición oral 10. Resolución de cuestionario 11. Árbol proyecto de vida 12. Puesta en común 	<ul style="list-style-type: none"> Salón Cañonera Mesas Sillas Cuestionarios Hojas de trabajo Profesorado Tallerista 	<ul style="list-style-type: none"> Cada profesor elaborará su proyecto de vida y lo pondrá en común con los demás mediante un collage, composición, mapa u otro recurso seleccionado.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA
TESISTA: PABLO DE LA CRUZ

CUESTIONARIO PROYECTO DE VIDA

Instrucciones: a continuación encontrará una serie de preguntas a las cuales deberá responder de manera personal. Estas le ayudarán a obtener mayor claridad en la elaboración de su proyecto de vida.

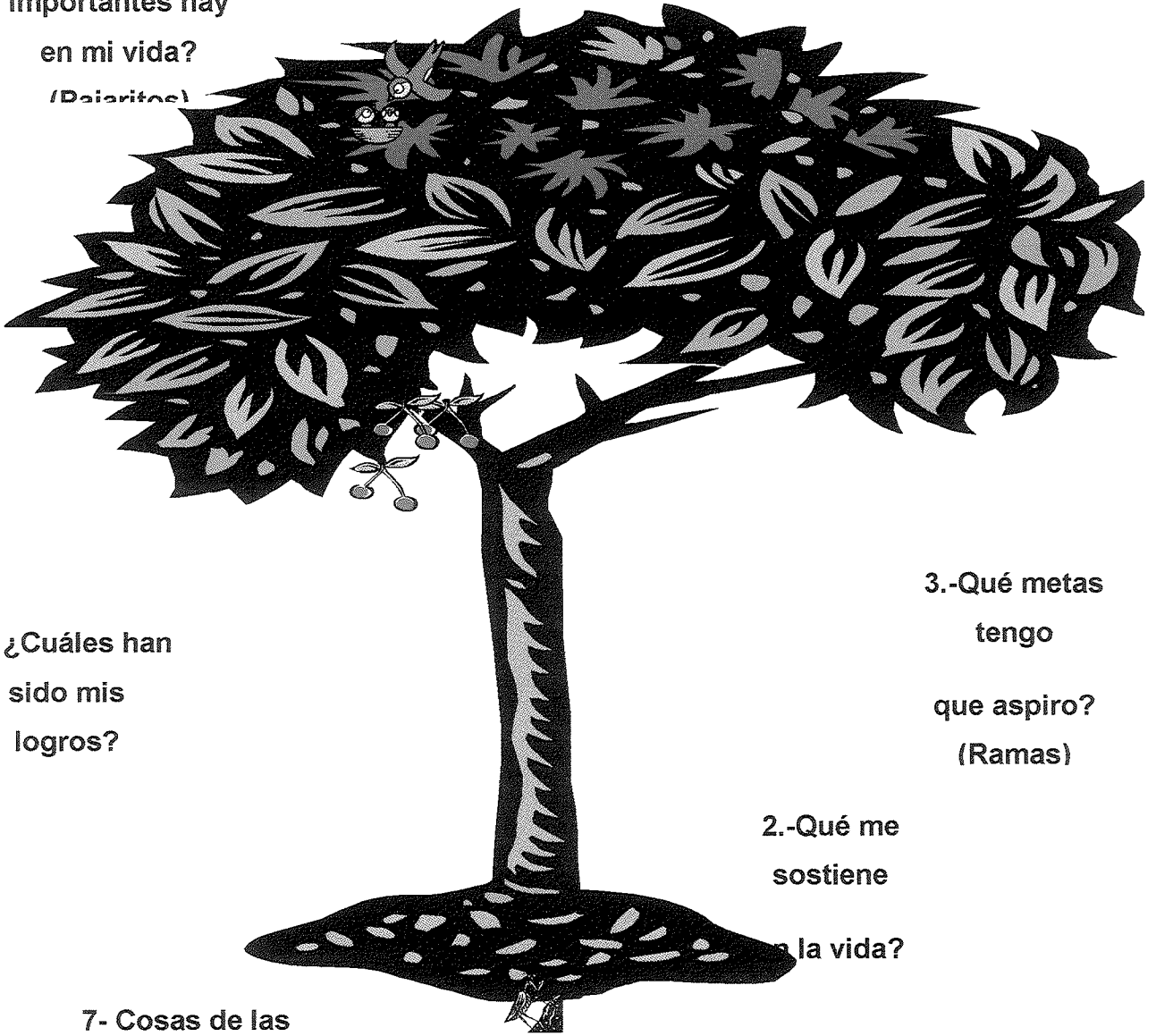
- NIVEL 1: IDENTIDAD TRASCENDENTE .
 - a. ¿Quién soy ante lo trascendente? (Dios, el Universo o lo que yo considere trascendente).
 - b. ¿Qué tan importante es para ti la creencia en Dios o de algo que te trasciende?
 - c. ¿Cómo deseas que esta relación con la divinidad se exprese en tu vida diaria?
 - d. ¿Te consideras invitado por Dios a algo? e. Si no crees en Dios, ¿Crees en algo que te trasciende, como el Universo en su totalidad?
- NIVEL 2: IDENTIDAD.
 - a. ¿Quién soy como individuo en este aquí y en este ahora?
 - b. ¿Quién quiero ser? Puedes considerar tus diferentes roles: adolescente, joven, adulto, hombre/mujer, padre/madre, hijo/hija, estudiante, trabajador, ciudadano, jubilado, viudo/a.
 - c. En este nivel es parte importante un sentido de misión personal: ¿Tienes definido un sentido de misión en esta experiencia humana?

- NIVEL 3: VALORES, CREENCIAS, ACTITUDES.
 - a. ¿Qué valores deseo expresar?
 - b. ¿Qué actitudes deseo asumir en mi vida?
 - c. ¿Qué creencias deseo fortalecer y cuáles deseo cambiar?
- NIVEL 4: CAPACIDADES.
 - a. ¿Qué habilidades o capacidades deseo desarrollar para aplicarlas en mi actuar cotidiano?
 - b. ¿Qué aptitudes son fáciles para mí, casi naturales?, es decir ¿Para qué soy muy bueno?
 - c. ¿Qué capacidades he desarrollado con disciplina y esfuerzo? El Proyecto de Vida hacia el exterior incluye son los dos Niveles Neurológicos restantes:
- NIVEL 5: ACCIONES.
 - a. ¿Cómo quiero actuar cada día?
 - b. ¿Qué tipo de actividades deseo realizar o deseo dejar de realizar cada día?
- NIVEL 6: MEDIO AMBIENTE.
 - a. ¿Dónde quiero estar?
 - b. ¿Con quiénes deseo convivir?
 - c. ¿Cómo quiero relacionarme con el medio ambiente en que me desenvuelvo?

EL ARBOL DE LA VIDA

4.-Qué cosas
bonitas tengo para
dar? (Flores)

6-Qué personas
importantes hay
en mi vida?
(Parásitos)



3.-Qué metas
tengo
que aspiro?
(Ramas)

2.-Qué me
sostiene
la vida?

5.- ¿Cuáles han
sido mis
logros?

7- Cosas de las
que debo
desprenderme.

(Parásitos).

1.-Cuál es mi
Origen?
(Raíces)

