

Scientific Journal of Applied Social and Clinical Science

Acceptance date: 30/01/2025

FACTORES QUE INFLUYEN EN EL ASPECTO MOTIVACIONAL DE LA POBLACIÓN DOCENTE DEL CECYT #3 DEL VALLE DE ALLENDE

Gladis Patricia Moreno Hierro

Maestra en administración y Catedrática de ingeniería en sistemas y computación en el Tecnológico Nacional de México campus Parral, Hidalgo del Parral, Chihuahua

Edgar Omar Gutiérrez Villegas

Doctor en Administración y Catedrático de posgrado y ciencias económico administrativas en el Tecnológico Nacional de México campus Parral, Hidalgo del Parral, Chihuahua

Jorge Tomás Gutiérrez Villegas

Doctor en Proyectos y Catedrático de Ingeniería Industrial en el Tecnológico Nacional de México campus Parral, Hidalgo del Parral, Chihuahua
<https://orcid.org/0000-0003-2902-6020>

Elizabeth Salgado Alcaraz

Maestra en arquitectura y Catedrática de arquitectura en el Tecnológico Nacional de México campus Parral, Hidalgo del Parral, Chihuahua

Edgar Chávez Lazcano

Maestro en administración industrial y Catedrático de metal mecánica en el Tecnológico Nacional de México campus Parral, Hidalgo del Parral, Chihuahua

All content in this magazine is licensed under a Creative Commons Attribution License. Attribution-Non-Commercial-Non-Derivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).



Resumen. Esta investigación pretende describir los factores que influyen en el aspecto motivacional del docente en una institución de educación medio superior al sur del estado de Chihuahua. Se diseñó una encuesta con once preguntas de respuesta cerrada y se aplicó a la totalidad de la población docente (veinte maestros), a continuación, se graficaron los datos arrojados por la encuesta en cada una de las preguntas efectuándose posteriormente la interpretación de los mismos en relación a los factores que tiene influencia en la motivación del maestro. Los factores con los que se trabajó son: Comunicación, Sistema de recompensas e incentivos, Capacitación y Condiciones de trabajo. El sujeto de estudio fueron los veinte docentes, es decir, a la totalidad de la población docente que laboran en el Cecyt no. 3 Por lo anterior, No se tomó muestra alguna para la investigación ya que se toma el total de la población bajo estudio la cual es muy pequeña, es decir, los veinte maestros que laboran en el plantel y si se selecciona una muestra no sería representativa de la población. Se realizaron entrevistas individuales con el personal directivo y administrativo del plantel, para conocer sus puntos de vista acerca de los factores que influyen en la motivación de cada docente, Las opiniones del personal directivo y administrativos fueron plasmadas en una tabla resumen, que permitió contrastar si existe una relación entre lo mencionado por los docentes en las encuestas y lo que indicaron los administrativos. El factor que más desmotiva a la totalidad de los docentes es la falta de comunicación entre el personal, ya que al no estar informados adecuadamente de todos los acontecimientos o actividades que se realizan dentro del plantel, el maestro se desmotiva y no se siente parte de la institución, esto ocasiona falta de interés y no se logran las metas planteadas por la misma; así mismo el personal administrativo coincide con el personal docente sobre la falta de información, e incluso manifiestan que entre ellos existe un problema similar.

Palabras-clave: Motivación, ambiente laboral, incentivos, condiciones de trabajo, comunicación.

INTRODUCCIÓN

El Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Chihuahua Plantel No. 3 (Cecyt #3), es una institución del nivel medio superior el cual presta sus servicios educativos a la comunidad estudiantil del Valle de Allende, Chih. Como toda institución educativa se sirve del recurso humano, y por tal razón este, para desempeñar satisfactoriamente sus funciones debe de estar motivado. Por ello que la motivación es parte importante en toda organización ya que mediante esta se logran objetivos y metas, aunadas a las capacidades de cada trabajador, para satisfacer una necesidad.

Esta investigación surge de la necesidad de conocer cuáles son los factores motivacionales que influyen en el desempeño del personal del Cecyt No. 3 Del Valle de Allende. Este conocimiento podrá permitir saber cuáles son los factores que tienen mayor influencia en el desempeño de los docentes durante el desarrollo de sus actividades, ya que el docente en toda institución educativa es una pieza importante en su desenvolvimiento y por lo tanto debe ser motivado para desempeñar de una manera positiva y eficaz cada una de sus actividades las cuales requieren de mucha responsabilidad ya que trabaja con recursos humanos, lo que deberá encausarse para que logren sus metas y objetivos. Lo anterior conduce a que, si el maestro se encuentra totalmente satisfecho, su labor, rendimiento y desempeño alcanzará las metas que la Institución requiere y por ende, van en beneficio del alumnado.

Conocer las motivaciones que tienen los docentes dentro del nivel medio superior en las poblaciones rurales como en la que se pretende llevar a cabo ha sido poco investigado, por considerarse que tiene muy poca repercusión cultural, política y económica dentro de su contexto. Sin embargo, lo anterior difiere mucho a ser real, ya que una buena cantidad de instituciones del nivel medio superior están ubicadas en poblaciones rurales, las

cuales, tienen una problemática muy propia y diferente de las instituciones en grandes concentraciones urbanas o ciudades.

La problemática a la que se enfrenta el docente, tiene características muy definidas tales como por ejemplo, carencia de equipo en lo referente a instalaciones, en la creación de nuevas asignaturas es necesario contar con el equipo suficiente para poder llevar a cabo las prácticas necesarias, pero la realidad es que tales asignaturas tienden a volverse netamente teóricas por falta de equipo, dejando tanto al alumno como al maestro un sentido de frustración e impotencia, junto con ello la casi total ausencia de capacitación o actualización hacia el personal docente, además de la comunicación que existe en el plantel es poco efectiva. Otro aspecto a considerar es la situación laboral de la mayor parte de la planta docente, ya que existe la preocupación de no poder contar con una jubilación o pensión.

DESCRIPCIÓN DEL MÉTODO

Se realizó una investigación de tipo descriptivo, con el objeto de saber qué factores influyen en el aspecto motivacional del docente, del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos de Chihuahua, Plantel No. 3 de Valle de Allende. Además de ser una investigación no experimental es transversal. No experimental porque se va a realizar dicho estudio sin manipular deliberadamente las variables “Factores: Comunicación, Sistema de recompensas e incentivos, capacitación, condiciones de trabajo, ambiente laboral” y “Motivación”, y transversal porque estudia a los objetos (docentes) en un mismo momento en una variable (factores motivacionales) de interés para determinar su comportamiento.

El instrumento de investigación que se aplicó al sujeto de estudio en este caso al docente del Cecyt no. 3 fue una encuesta que se elaboró con los puntos a tratar en este trabajo acerca de los factores que influyen en la mo-

tivación del docente como la comunicación, capacitación, incentivos y recompensas, etc.

El principal objetivo que se busca es analizar los factores motivacionales que influyen en el desempeño del personal docente del Cecyt No. 3 de Valle de Allende, de igual manera se pretende analizar la situación actual del personal docente en su actuación motivacional en el desarrollo de sus actividades e identificar como influyen los factores motivacionales en busca necesidades personales y organizacionales, así como analizar los factores determinados como medio para establecer recomendaciones de mejoras. Para efectos de la investigación se consideran factores como: comunicación, sistema de recompensas e incentivos, capacitación, ambiente laboral y condiciones de trabajo: estos de alguna u otra forma tienen que ver con la motivación intrínseca o extrínseca del personal docente.

La Estructura de la Organización define la forma en que las tareas de los puestos se agrupan y coordinan formalmente, Robbins (1999)”. El Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Chihuahua, Plantel No. 3, está estructurado, organizado por dos plantillas; La Plantilla Directiva que está conformada por el Director, tres subdirectores: de Planeación y Evaluación, Vinculación y el subdirector de Servicios Administrativos; así como la Coordinación Académica misma que sistematiza y supervisa el trabajo de los veinte docentes que laboran en el Plantel; secretarías, prefecto, intendentes, Jefe del departamento de Tronco Común y Especialidades, Jefe de Control Escolar; Laboratoristas, almacenista, vigilante y velador, una trabajadora social, enfermero y la encargada de la biblioteca. La Plantilla de Docentes, está formada por veinte docentes, todos ellos con grado máximo de licenciatura, con perfiles propios para cubrir materias de tronco común y especialidad, así como las materias de cocurriculares danza, música, pintura y educación física, to-

dos ellos realizando su trabajo de una manera eficaz y eficiente para beneficio del alumnado.

El Cecyt No. 3 ente complejo que requiere un ordenamiento jerárquico que defina la función que cada uno debe hacer en la empresa o institución, la funcionalidad de ésta, recae en la buena estructuración del organigrama el cual indica la línea de autoridad y responsabilidad, así como también los canales de comunicación y supervisión que acoplan las diversas partes de un componente organizacional. Cuando un individuo se integra a una organización, lleva consigo ciertos impulsos y necesidades que pueden afectar su desempeño laboral, a veces estos elementos son visibles a primera vista, pero a menudo son difíciles de determinar y satisfacer, sino que además varían enormemente de un individuo a otro. Es por ello que toda organización debe de tomar en cuenta y comprender que las necesidades de los trabajadores generan tensiones que estimulan el esfuerzo del desempeño y que teniendo un desempeño eficaz se obtienen todo tipo de beneficios, o bien se pueden alcanzar objetivos tanto personales como organizacionales es por ello que se debe motivar al trabajador.

Según Robbins (1999) La motivación es “La voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo a favor de las metas organizacionales, condicionadas por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad”. Para Chiavenato (2001) la motivación “es aquello que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o por lo menos que origina una propensión hacia un comportamiento específico”.

Todos los administrativos, directivos, gerentes enfrentan un enorme reto, motivar a sus empleados para que produzcan los resultados deseados con eficiencia, calidad e innovación, así como satisfacción y compromiso, es por ello mencionar las Teorías de la necesidad, pues son la base de las teorías contemporáneas y explicar la motivación del empleado.

Teoría de la jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow: “En el individuo existe una jerarquía de cinco necesidades, fisiológicas, de seguridad, sociales, estima y de autorrealización. Conforme se satisface sustancialmente cada una de estas, la siguiente necesidad se vuelve dominante”. (Robbins 1999). Teoría X y Teoría Y: Douglas McGregor propuso dos posiciones distintas de ver a los seres humanos una básicamente negativa nombrada teoría X y la otra básicamente positiva llamada teoría Y. “Teoría X, suposición de que los empleados no les gusta trabajar, son flojos, les disgusta la responsabilidad y deben ser obligados a rendir”. Teoría Y, suposición de que a los empleados les gusta trabajar, son creativos, buscan la responsabilidad y pueden ejercer la autodirección”. (Robbins 1999). El psicólogo Frederick Herzberg propuso la teoría de la motivación-higiene, en creencia de que la relación del individuo con su trabajo es básica y que su actitud hacia su trabajo bien puede determinar el éxito o el trabajo del individuo. La teoría concluye en lo siguiente “Los factores intrínsecos (el logro, reconociendo, la responsabilidad, etc.) se relacionan con la satisfacción en el trabajo mientras que los extrínsecos (la política de la compañía, las relaciones interpersonales, condiciones de trabajo, etc. se asocian a la satisfacción”. (Robbins 1999).

Con base a los anteriores modelos de necesidades Clayton Alderfer desarrollo otra teoría de las necesidades llamada Teoría ERG, donde propone una modificación de la teoría de las necesidades de Maslow en tres niveles: existencia, relación y crecimiento. “A los empleados les interesa satisfacer sus necesidades de existencia, en los que se combinan factores fisiológicos y de seguridad. La remuneración, condiciones físicas de trabajo, seguridad en el empleo. Las necesidades de relación componen el siguiente nivel e implican la comprensión y la aceptación por parte de las personas que se hallan encima, debajo y alrededor del

empleado. Las necesidades de crecimiento ocupan la tercera categoría e implica el deseo tanto de autoestima como de autorrealización”. (Davis y Newstrom 1999). David McClelland ofrece una forma muy diferente de concebir las necesidades, donde se concentró en tres, de logro, afiliación y poder. “La necesidad de logro refleja el afán del individuo por alcanzar objetivos y demostrar su competencia o maestría. La necesidad de afiliación se parece a la necesidad de pertenencia de Maslow, donde describe la necesidad de amor, de afecto e integración con la sociedad. La necesidad de poder refleja la necesidad de ejercer control en el trabajo personal o en el de otros”. (Gordón 1997).

La teoría de la igualdad menciona que motivar a los empleados también significa garantizar que haya equidad o justicia en el centro de trabajo. “La teoría de la igualdad sugiere que las personas comparan la porción entre sus propios resultados (como sueldo o promociones) y sus insumos (esfuerzo o experiencia), con los de otra persona. Las diferencias percibidas producen comportamientos para igualar las proporciones”. (Gordón 1997). Según la teoría del refuerzo, un administrador motiva a los empleados alentando los comportamientos deseados y desalentando los comportamientos no deseados. “Los administradores deben aprender a recompensar la productividad, el alto desempeño y el compromiso; y a desalentar el ausentismo, el deterioro del desempeño y las ineficiencias. La teoría del refuerzo recomienda formas para facilitar los comportamientos deseados como mejor desempeño, mejor calidad, mayor creatividad, aplicando refuerzos como mejor sueldo alabanzas” (Gordón 1997).

Motivar a los empleados indica satisfacer sus necesidades, la igualdad en el centro de trabajo, reforzar los comportamientos deseados y establecer metas específicas, desafiantes y aceptadas. La Teoría de las expectativas pre-

senta otra perspectiva de la motivación que integra a estos elementos en una sola teoría, para Víctor Vroom “su modelo decía que la motivación estaba en función de las expectativas, la instrumentalización y la valencia”. (Gordón 1997). Para Arias Galicia y Heredia Espinosa (2000) la teoría de las expectativas, revela que “la motivación para efectuar un trabajo intenso es el resultado de una multiplicación de dos elementos: la esperanza de obtener ciertos resultados mediante una acción determinada y la atracción ejercida sobre la persona por los resultados esperados”. La fuerza de la motivación es igual a la expectativa por la valencia.

Para que una organización, institución o empresa funcione adecuadamente y tenga éxito debe de existir una buena comunicación entre sus miembros, solo mediante una buena transmisión de datos, significados de una persona a otra pueden difundirse la información y las ideas las cuales deben de ser claras y precisas. Robbins (1999) dice que “La Comunicación debe incluir tanto la transferencia como el entendimiento del significado” y según Chiavenato (2001) “la comunicación es el proceso de transmitir información y comprensión de una persona a otra”. La comunicación es un intercambio de significados entre personas a través de símbolos, es el proceso por el cual se intercambian significados esto se da mediante el comunicador o emisor, la idea la forma como la palabra hablada o escrita, el canal y el receptor.

La Comunicación según Robbins (1999) tiene cuatro funciones muy importantes dentro de toda organización como el “Control al individuo ya que existen jerarquías de autoridad a las cuales el empleado debe acatar, la Motivación la cual ayuda al desempeño del trabajador, la expresión emocional de los sentimientos y el cumplimiento de las necesidades sociales, ya que para muchos empleados sus compañeros de trabajo es la principal fuente de interacción social y por último la in-

formación la que los individuos necesitan para tomar decisiones”. Para que la comunicación se dé una manera adecuada debe existir un Proceso de Comunicación el cual está formado por siete partes: la fuente, la codificación, el mensaje, el canal, la decodificación, el receptor y la retroalimentación, así como lo dice Robbins (1999) “La fuente inicia el mensaje al codificar un pensamiento, el mensaje aquello que se comunica, el canal es el medio a través del cual viaja el mensaje, el receptor es el objeto a quien se dirige el mensaje, decodificación es traducir el mensaje de la comunicación de la fuente y la retroalimentación es el último eslabón en el proceso de comunicación, en él se coloca el mensaje de regreso en el sistema para verificar que no haya malos entendidos.

El sistema de recompensas de una organización o institución permite mejorar o reforzar el desempeño del empleado, incluye elementos relacionados con la remuneración, además debe de crear una vida laboral de calidad, propiciar la eficiencia de la institución mediante las recompensas al buen desempeño del trabajador y prestar atención a sus necesidades individuales, es por ello que las instituciones u organizaciones deben ofrecer dos tipos de recompensas las intrínsecas y extrínsecas. Gordón (1997) menciona “que las recompensas intrínsecas incluyen recompensas relacionadas con trabajo mismo, como asignaciones desafiantes, responsabilidad, autonomía y oportunidad de crecimiento, y las recompensas extrínsecas incluyen todas las demás recompensas que suelen ser ajenas al contenido del trabajo, como un mejor sueldo, una promoción, una oficina más grande y otro nombramiento”.

Todo trabajador está dispuesto a realizar sus labores de una mejor manera para el logro de los objetivos propios y de los de la institución los cuales se vean reflejados en sus salarios o pagos. Según Gordón (1997) algunas teorías de la motivación dicen que la remuneración

es una recompensa valiosa y pueden motivar a los trabajadores para desempeñarse mejor, pueden satisfacer necesidades y reforzar los comportamientos deseados. Según Chiavenato (2001) “los incentivos son pagos hechos por la organización a sus trabajadores, estos incentivos pueden ser salarios, premios, beneficios sociales, oportunidades de progreso, estabilidad en el cargo, elogios, promociones, etc., todos estos inducen al individuo a trabajar en beneficio de la institución. Los incentivos también son llamados alicientes, beneficios o estímulos recompensas. La capacitación es una técnica de formación que se le brinda a una persona o individuo, en donde este puede desarrollar sus conocimientos y habilidades de manera más eficaz. La función de la capacitación, se define con el siguiente concepto: “Simón Dolan, “nos dice que la capacitación del empleado consiste en un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar su rendimiento presente o futuro, aumentando su capacidad a través de la mejora de sus conocimientos, habilidades y actitudes”. La capacitación en la empresa, debe brindarse al individuo en la medida necesaria, haciendo énfasis en los puntos específicos y necesarios para que pueda desempeñarse eficazmente en su puesto. Según Sherman Jr. (1994) “La capacitación consiste en proporcionar a los empleados, nuevos o actuales, las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo. La capacitación, por tanto, podría implicar mostrar a un operador de máquina cómo funciona su equipo, a un nuevo vendedor cómo vender el producto de la empresa, o inclusive a un nuevo supervisor cómo entrevistar y evaluar a los empleados.”

El entrenamiento o capacitación para Chiavenato (2001) “Es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos. Im-

plica la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, y desarrollo de habilidades.” Cualquiera tarea, ya sea compleja o sencilla, implica necesariamente estos tres aspectos.

Los seres humanos pueden adaptarse a una gran variedad de situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener un equilibrio emocional. Estas necesidades no solo son fisiológicas y de seguridad, sino también la necesidad de permanecer aun grupo social, necesidad de autoestima y de autorrealización. La dificultad de satisfacer estas necesidades causa muchos problemas de adaptación, ya que la satisfacción depende en ocasiones de personas que tiene autoridad como los directivos o jefes inmediatos. La adaptación varía de una persona a otra y de un momento a otro. Adalberto Chiavenato (2001) explica “Clima organizacional como el ambiente interno existente entre los miembros de la organización, el cual está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados. Cuando tienen una gran motivación, el clima organizacional permite establecer relaciones satisfactorias de animación, interés, colaboración, etc. Cuando la motivación es escasa ya sea por frustración o por impedimentos para la satisfacción de necesidades, el clima organizacional tiende a enfriarse y sobrevienen estados de depresión, desinterés, apatía, descontento, etc.”. El clima organizacional es favorable cuando proporciona la satisfacción las necesidades personales y la elevación de la moral de los miembros y desfavorable cuando no logra satisfacer esas necesidades.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El problema a investigar radica en la falta de comprensión profunda sobre los factores que inciden en la motivación del personal en el CECyT No. 3 del Valle de Allende. A pesar de que la motivación docente un papel fundamental en la calidad educativa y en la eficacia del proceso de enseñanza-aprendizaje, se observa que algunos trabajadores se cree que presentan bajos niveles de motivación, lo que puede afectar tanto su desempeño profesional como el ambiente de aprendizaje en el aula.

Por lo cual en esta investigación se analizará este aspecto buscando proporcione los beneficios necesarios para que la administración de dicha institución analice las inquietudes de sus docentes, el saber si realmente están siendo motivados, si ellos se sienten parte importante del plantel, si su trabajo es satisfactorio, y así lograr un bien para la planta docente del Cecyt No. 3 ya que su rendimiento académico mejorará y favorecerá al alumnado. Encontrándose el docente motivado mejorará el nivel académico y su desarrollo dentro y fuera del plantel se perfeccionará, beneficiando a la institución misma, formando alumnos capaces de tomar decisiones y además competentes, buenos ciudadanos, orgullo de los padres de familia y la comunidad de Valle de Allende, brindando a todos ellos una escuela digna y de buena calidad. Los instrumentos de evaluación que se aplicaron a los docentes del Cecyt No.3 son de preguntas cerradas, además de ser totalmente confiables, siendo estas las siguientes, así como su propósito:

1. ¿La capacitación que ha recibido dentro de la Institución donde labora ha sido la adecuada?

Se pretende conocer con esta pregunta si la capacitación que le brinda la institución ha sido la adecuada, respecto a las actividades que realiza.

2. ¿Se ha sentido motivado con los cursos de capacitación que le ha ofrecido la institución?

Se busca conocer si los cursos de capacitación que ofrece el plantel al maestro lo motivan.

3. ¿Las recompensas e incentivos que ha recibido usted han servido de motivación para desempeñar mejor su trabajo?

Se pretende saber en esta pregunta si las recompensas e incentivos que ha recibido el docente le han servido de motivación para desempeñarse mejor en su trabajo.

4. ¿El equipo y los recursos materiales con que cuenta la Institución son los adecuados y necesarios para impartir su cátedra?

5. ¿Es importante para la motivación del docente contar con el equipo y los recursos materiales adecuados para impartir su clase?

Con estas interrogantes se pretende saber si son adecuados y necesarios el equipo y el material con que labora el docente del Cecyt No. 3 y si este los motiva para impartir mejor su cátedra.

6. ¿Se considera usted un trabajador motivado?

Se desea saber si el trabajador es motivado por la institución.

7. ¿Está usted bien informado de todos los acontecimientos que se generan dentro de la institución?

Se busca conocer si el docente está informado de todo lo que pasa dentro del plantel, si existe una buena comunicación.

8. ¿Considera usted que una buena comunicación dentro de la organización lo llegue a motivar a usted como trabajador?

Se pretende conocer si una buena comunicación influya en la motivación del trabajador.

9. ¿Cómo considera la relación entre usted y sus compañeros de trabajo?

En esta pregunta es importante saber cómo es la relación entre compañeros de trabajo.

10. ¿La relación entre usted y sus compañeros influye en su motivación laboral?

Se pretende conocer con esta pregunta si influye en su motivación laboral la relación entre el docente y sus demás compañeros (docentes y administrativos) de trabajo.

11. ¿Cuál es el factor que más lo motiva a usted como trabajador? (de, ponderación asignando el numero 1 al más importante y así sucesivamente)

Es importante conocer la opinión de los docentes, acerca de cuál es el factor motivacional de más importancia, de los que se establecen en la investigación

El sujeto de estudio son los veinte docentes, es decir, a la totalidad de la población docente que laboran en el Cecyt no. 3 que se encuentra ubicado en la población de Valle de Allende y es donde se decidió realizar dicha investigación. Por lo anterior, No se tomó muestra alguna para la investigación ya que se toma el total de la población bajo estudio la cual es muy pequeña, es decir, los veinte maestros que laboran en el plantel y si se selecciona una muestra no sería representativa de la población. El procedimiento para la recolección de datos básicamente consistió en obtener la información mediante cuestionarios de preguntas cerradas los cuales fueron aplicados a los docentes del Cecyt No. 3, además de realizar un sondeo con los administrativos de dicho plantel, para que dieran su punto de

vista acerca de los factores que influyen en la motivación del personal docente.

Se realizó el siguiente procedimiento para la recolección de datos:

1. Antes de aplicar los cuestionarios a los docentes del plantel se pidió permiso al director del plantel y al Coordinador académico quien es el que supervisa las labores del docente, para aplicar dicho cuestionario.
2. El cuestionario que se aplicó se elaboró mediante la información contenida en el marco teórico.
3. Los cuestionarios después de elaborados y validados se aplicaron a los docentes de la institución en el mes de diciembre
4. Se grafico la información, obteniendo los porcentajes de dichas preguntas y se anexo a cada una de ellas la explicación del resultado los cuales se obtuvieron por medio de estadística descriptiva utilizando las gráficas de pastel.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Para obtener esta información se aplicaron encuestas a la plantilla de veinte docentes que laboran en este plantel, además de realizar entrevistas al el personal directivo y administrativo del plantel, para conocer sus puntos de vista acerca de los factores que influyen en la motivación de cada docente. Los resultados obtenidos se agruparon en apartados para un mejor entendimiento, los cuales se describen a continuación:

1. ¿La capacitación que ha recibido dentro de la institución donde labora ha sido la adecuada?

La información da a conocer que el 45% del personal docente que labora en el Cecyt No. 3, indica que la capacitación que brinda la Institución a los maestros si es la adecuada y se

ajusta a sus necesidades, mientras que el 55% informa que la capacitación no es adecuada, además de ser insuficiente y solo se imparte como un requisito más de las actividades dentro del plantel, además de manifiestan que falta mucha capacitación. Ver Figura 1.

2. ¿Se ha sentido motivado con los cursos de capacitación que le ha ofrecido la Institución?

El 80% del total de la población docente menciona que, si se ha sentido motivado, de una forma momentánea, con los cursos de capacitación ya que se aprenden cosas nuevas y novedosas, aunque en ocasiones no sean los adecuados. Un 20% de los maestros informa que no se ha sentido motivado con la capacitación que ofrece la institución y que esta no ha sido la adecuada. Ver Figura 2.



Figura 1. Satisfacción con capacitación recibida

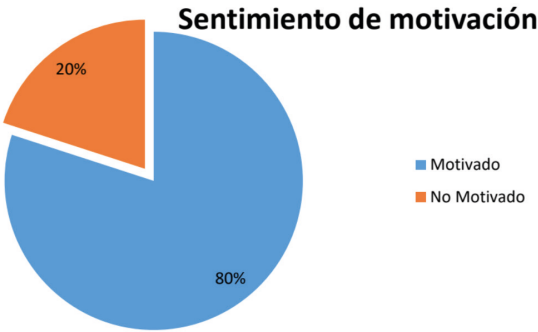


Figura 2. Motivación con cursos de capacitación recibida

3. ¿Las recompensas e incentivos que ha recibido usted han servido de motivación para desempeñar mejor su trabajo?

La información indica que el 65% de los maestros si han recibido recompensas por la labor que desempeñan dentro de la institución estas son por participar en el programa estímulo al desempeño docente, que se lleva a cabo cada año en el Cecyt No. 3, y con este estímulo el maestro se siente motivado para realizar cada vez mejor su trabajo, además de mencionar que las recompensas son las adecuadas con el trabajo que realizan

El 35% de la población menciona que no ha recibido recompensas, ni incentivos, pero esto no es un factor que influya en su motivación y desempeño, pues mencionen que es más motivante que los administrativos reconozcan de otra forma (el decirles que bien lo hiciste) su labor que con un estímulo económico. Ver Figura 3

Recepción de recompensas e incentivos vs. motivación

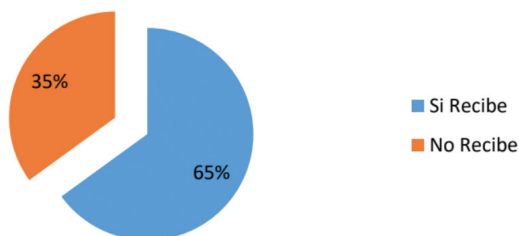


Figura 3. Recompensas e incentivos vs. Motivación

4. ¿El equipo y los recursos materiales con que cuenta la Institución son los adecuados y necesarios para impartir su cátedra?

El 35% de los docentes menciona que el equipo con que cuenta la escuela no es el adecuado para impartir su cátedra, además de ser insuficiente por el número de maestros y alumnos que lo requieren, esta problemática se presenta con maestros que imparten materias de especialidad como lo es Informática y Producción.

Mientras que el 65% restante de la población docente opina lo contrario, si cuenta con el equipo adecuado y es el suficiente para impartir su cátedra. Este porcentaje son maestros que imparten materias propedéuticas no requieren de laboratorios o talleres. Ver Figura 4.

Equipos y recursos materiales adecuados

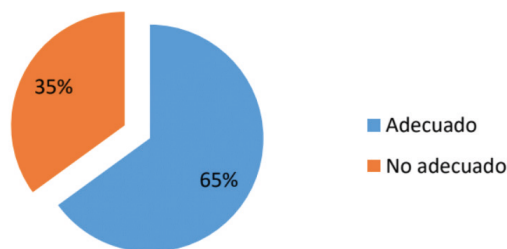


Figura 4. Equipos y recursos materiales adecuados

5. ¿Es importante para la motivación del docente contar con el equipo y los recursos materiales adecuados para impartir su clase?

El 95% de los maestros mencionan que, si es importante para sentirse motivados contar con el equipo adecuado para impartir su cátedra, además de hacerla más atractiva, dinámica e interesante ya que podrían realizar más prácticas y además esto traería como beneficio motivar también al alumno. El 5% restante menciona que su fuente de motivación es intrínseca. Ver Figura 5.

Importancia de la motivación en impartición de cátedra

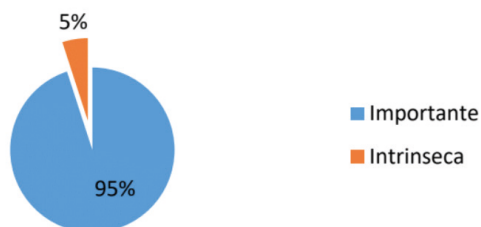


Figura 5. Importancia de la motivación en impartición de cátedra

6. ¿Se considera usted un trabajador motivado?

El 65% de la población docente del Cecyt No. 3, si se considera un trabajador motivado ya que le gusta su trabajo y lo realiza con entusiasmo además de que Contribuye con la formación académica, aunque menciona que en ocasiones falta mucha comunicación y apoyo por falta de la dirección y eso llega a desmotivar. El 35% de los maestros no se consideran trabajadores motivados los directivos o administrativos no ven su esfuerzo, solo critican y los comentarios les afectan. Ver Figura 6.

Trabajador Motivado

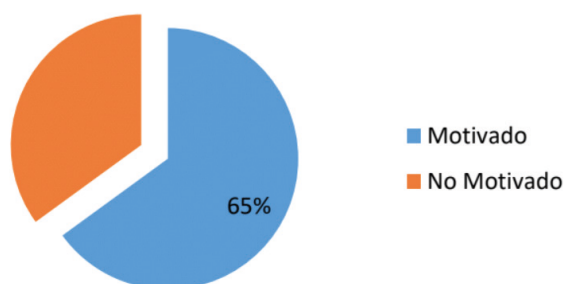


Figura 6. Trabajador Motivado

7. ¿Está usted bien informado de todos los acontecimientos que se generan dentro de la institución?

El 85% de los maestros no están bien informados de los acontecimientos dentro de la institución, la comunicación se da de manera informal en ocasiones se conoce por medio de los alumnos o bien se informa después de que paso el acontecimiento, o el día que se da este, Falta mucha comunicación entre los directivos y docentes. El resto de los docentes que es un 15% mencionan que, si encuentran informados de los acontecimientos que se generan dentro de la institución mediante avisos, o por medio sus compañeros docentes o administrativos. Ver Figura 7

Grado de Información

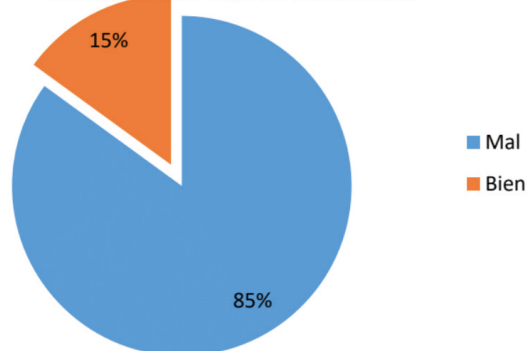


Figura 7. Grado de Información

8. ¿Considera usted que una buena comunicación dentro de la organización lo llegue a motivar a usted como trabajador?

El 90% de los docentes hacen mención de que una buena comunicación, el estar bien informados dentro de la organización si motiva, porque el maestro es tomado en cuenta, se siente parte de esta, lo ayuda a desempeñarse mejor y todos trabajan bajo un mismo plan. El 10% restante de la población docente no considera que una buena comunicación dentro de la organización lo llegue a motivar, ya que mencionan que dentro de la escuela no existe una buena comunicación. Ver Figura 8.



Figura 8. Comunicación interna vs. Motivación

9. ¿Cómo considera la relación entre usted y sus compañeros de trabajo?

El 85% de los maestros del Cecyt No. 3, tiene buena relación con sus compañeros de trabajo, mientras que un 15% menciona que la

relación que existen entre él y sus compañeros es regular por que existen envidias, indiscreciones y no hay sinceridad. Ver Figura 9

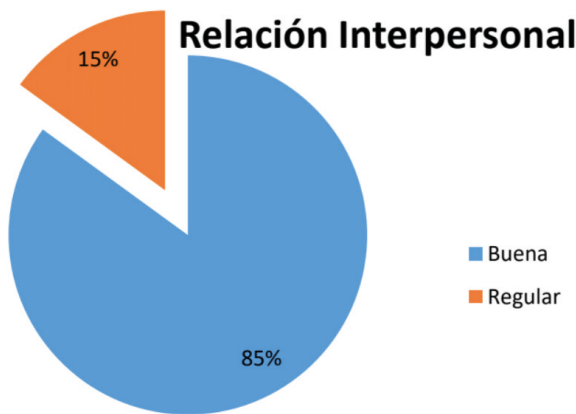


Figura 8. Relación Interpersonal

10. ¿La relación entre usted y sus compañeros influye en su motivación laboral

La información menciona que el 85% de los maestros mencionan que la relación con sus compañeros si influye en su motivación laboral, porque no se puede trabajar en un ambiente con conflictos y desacuerdos. El 15% indica que no influye en su motivación no tener una buena relación, ya que desempeñan su trabajo orientado a cumplir con los objetivos planteados. Ver Figura 10.

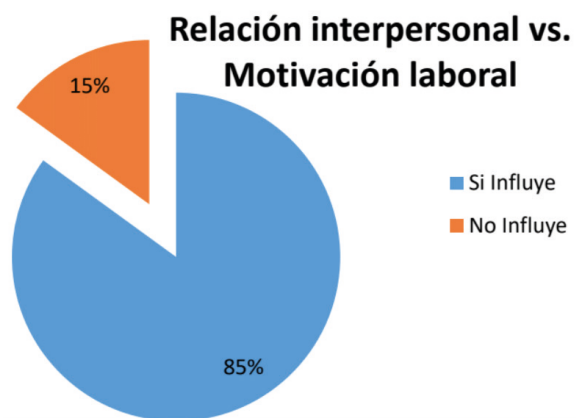


Figura 10. Relación interpersonal vs. Motivación laboral

11. ¿Cuál es el factor que más lo motiva a usted como trabajador?

El factor de más influye en el aspecto motivacional del docente es la comunicación, el 35% de los docentes así lo menciona, seguido por el ambiente laboral, luego la capacitación y por último con un porcentaje del 10%, el ambiente físico y el sistema de recompensas e incentivos.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Se llegó a la conclusión que el factor que la mayoría de los maestros manifiesta como desmotivante o el que más afectan en su motivación, es la falta de comunicación dentro de la institución, ya que esta se da de manera informal o bien no se da, por lo cual, el personal docente no se encuentra lo suficientemente enterado de los acontecimientos o actividades que suceden dentro del plantel. Esta inconformidad o desmotivación la perciben también los administrativos, por parte de los maestros, ya que a la hora de realizar dicho sondeo, ellos mencionaban que los docentes se encuentran inconformes con la falta de comunicación dentro del plantel y argumentan que están mal informados o que no son tomados en cuenta, y que en ocasiones se llegan a enterar de lo que acontece dentro la escuela por rumores o por medios no adecuados, o bien se enteran unas cuantas horas antes de algún evento o actividad, lo cual ocasiona una gran descontento e inconformidad. La falta de equipo y material de apoyo para impartir las clases es un factor que desmotiva especialmente a los maestros que imparten materias de modulo profesional en las dos especialidades que existen en la institución como Informática y Producción, los maestros argumentan que es insuficiente e inadecuado. Algunos otros docentes no le afectan en lo más mínimo ya que imparten

materias de tronco común y propedéutico.

La capacitación en toda organización es fundamental ya que el tener al trabajador actualizado beneficia tanto al trabajador como a la propia institución. La gran mayoría de los docentes del Cecyt no. 3 de Valle de Allende, mencionan que los cursos que proporciona el plantel lo llegan a motivar momentáneamente, ya que son curso de pedagogía o bien de la nueva reforma académica, indican que les motivaría más, cursos que pudieran aplicar en las materias de las especialidades. Lo directivos manifiesta que hay maestros que exteriorizan la necesidad de cursos que sean en beneficio para las nuevas asignaturas de las carreras de producción e informática.

El factor que más motiva al docente es el de incentivos y recompensas, esto se manifiesta en la mayoría de los maestros y por los directivos, ya que un gran porcentaje los docentes de la institución se beneficia con el programa Estimulo al Desempeño Docente que el Cecyt otorga cada año a los maestros que participan, recibiendo estos un gran apoyo por parte de los administrativos, para que toda la platilla de maestros se vea beneficiado con este incentivo, otorgándoles constancias, sobre las actividades que el docente realiza dentro del plantel.

Dentro del plantel tanto administrativos como docentes manifiestan que existe buen ambiente de trabajo, pero algunos maestros indican que si les afectaría en su motivación laboral, el no llevarse bien con algunos de sus compañeros. Son pocos los maestros que no les afecta ninguno de estos factores en su motivación, que para ellos todo está bien, pero al preguntar sobre esto a los administrativos estos señalan lo contrario. Un factor que puede llegar a desmotivar a un trabajador, indica los administrativos, es la actitud que pueden tener ellos con los docentes, ya que en ocasiones los maestros lo han exteriorizado.

El tener empleados motivados es de gran beneficio para cualquier institución u organización ya que ayuda de mucho al logro de sus metas y objetivos planteados, pues un trabajador motivado, es un empleado eficiente, innovador, eficaz, satisfecho que va en busca de sus necesidades y objetivos personales y organizacionales. El objetivo de saber qué factores motivacionales influyen en el personal docente, una vez realizado este trabajo sin duda alguna servirá para ampliar el conocimiento que se tenga sobre la institución, y al mismo tiempo puede contribuir para incrementar el acervo bibliográfico en el que directivos, alumnos y maestros tengan a su disposición instrumentos de consulta para mejorar en todos los aspectos en nuestro plantel educativo.

RECOMENDACIONES.

Se recomienda a la institución que siga apoyando al docente para que este logre beneficiarse al ser participe en el programa Estimulo al Desempeño Docente. Ya que, si la totalidad de los maestros se favorecen con este incentivo, también el plantel se beneficiará, pues esto indicaría en Dirección General del Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Chihuahua, que la escuela cuenta con una plantilla de docentes de calidad con muchas ganas de trabajar. De igual manera es primordial mejorar la comunicación dentro de la institución, que esta se pueda dar de forma ascendente, descendente y horizontal. Que al docente se le encuentre bien informado ya sea de manera personal o bien, mediante carteles informativos y que los oficios o memorando sean entregados a tiempo y por una persona responsable que se dé a la tarea de estar al pendiente que la información lleve al docente. Los directivos deben buscar capacitación adecuada para las diferentes especialidades que existen en el plantel, beneficiando al maestro el cual pueda poner en práctica los conocimientos adquiridos en

las materias que este imparte. Que no importe a los directivos si solamente se capacitan a dos o tres maestros, lo importante es que el docente del plantel este actualizado y que luchen por mejorar el equipo de trabajo para que sus docentes puedan impartir sus clases de una

mejor manera, beneficiando así al alumnado y a ellos mismos. Con respecto a las relaciones personales, el seguir así siendo un plantel donde no existan conflictos y si existen resolverlos de la mejor manera.

REFERENCIAS

- Arias Galicia, L. Fernando. Heredia Espinosa, Víctor. *Administración de recursos Humanos*, 2da. Reimpresión, editoriales trillas, 2001.
- Chiavenato, Idalberto. *Administración de Recursos Humanos*. Quinta Edición, editorial McGraw Hill, 2001.
- Davis, Keith. Newstrom, John W. *Comportamiento humano en el trabajo*. Décima Edición, editorial McGraw Hill, 2000.
- Gordón, Judith R. *Comportamiento organizacional*. Quinta edición, editorial Prentice Hall, 1997.
- Robbins, Stephen P. *Comportamiento Organizacional*. Octava Edición, editorial Prentice Hall, 1999.
- García Morales, Rolando. *Adminístrate Hoy*. "Aspectos Descuidados de la Capacitación en la pequeña Empresa". Pág. 39.
- Sherman Jr. Arthur W., Bohlander George W. *Administración de los Recursos Humanos*. Grupo editorial Iberoamérica, 1994.