



Referencia

Molina Andrade, H. E. (2023). *Formación continua y su incidencia en la motivación de los colaboradores del Instituto Municipal de Educación, Caserío El Espinalar, Monjas, Jalapa*. *Revista Científica del Sistema de Estudios de Postgrado*. 5(2). 99-110.

DOI: <https://doi.org/10.36958/sep.v6i1.148>

Formación continua y su incidencia en la motivación de los colaboradores del Instituto Municipal de Educación, Caserío El Espinalar, Monjas, Jalapa

Continuous training and its impact on the motivation of the employees of the Municipal Institute of Education, Caserío el Espinalar, Monjas, Jalapa

Heysel Edony Molina Andrade

Licenciado en Pedagogía y Administración Educativa
Universidad de San Carlos de Guatemala
edony.molinaandrade96@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0008-4611-4763>

Recibido: 08/11/2022

Aceptado: 10/06/2023

Publicado: 22/06/2023

Resumen

OBJETIVO: como requisito del perfil de egreso de la Maestría en Administración de Recursos Humanos, se realizó la tesis titulada “Formación continua y su incidencia en la motivación de los colaboradores del Instituto Municipal de Educación, Caserío El Espinalar, Monjas, Jalapa”, el objetivo fue determinar la incidencia de la formación continua en la motivación de los colaboradores de dicho establecimiento.

MÉTODO: la investigación fue cuantitativa. La variable independiente fue formación continua y la variable dependiente fue motivación laboral. Para obtener la información se utilizó un test con escala Likert de Rensis Likert. **RESULTADOS:** los resultados se presentan en forma de tablas, gráficas y mediante el análisis de regresión y correlación de Pearson. Se estableció la ecuación de regresión y coeficiente de correlación. La investigación tuvo alcance correlacional. Se realizó un análisis de la población total. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de motivación del autor Marshall Sashkin, Ph.D, basada en las teorías de las necesidades de Maslow y un instrumento elaborado de manera propia. Escala de Likert. **CONCLUSIÓN:** se concluyó que la formación continua incide en la motivación laboral, por lo cual no se rechaza la hipótesis nula.

Palabras claves

formación, motivación, colaboradores, establecimiento

Abstract

OBJECTIVE: as a requirement of the graduate profile of the Master's in Human Resources Administration, the thesis entitled "Continuous training and its impact on the motivation of employees of the Municipal Institute of Education, Caserío El Espinalar, Monjas, Jalapa" was carried out, with the objective to determine the incidence of continuous training in the motivation of the employees of said establishment.

METHOD: the research was quantitative. The independent variable was continuous training and the dependent variable was work motivation. To obtain the information, a Likert scale test was used.

RESULTS: the results are presented in the form of tables, graphs and through Pearson's regression and correlation analysis. The regression equation and correlation coefficient were established. The research had a correlational scope. A total population analysis was performed. The instruments used were the motivation questionnaire of the author Marshall Sashkin, Ph.D, based on Maslow's theories of needs and an instrument elaborated in its own way. Likert scale. **CONCLUSION:** It was concluded that continuous training affects work motivation, Therefore, the null hypothesis is not rejected.

Keywords

training, motivation, collaborators, establishment

Introducción

Esta investigación se enfoca en el campo laboral en donde se demuestra el potencial de la organización para incrementar el compromiso de los colaboradores así como la satisfacción laboral y la adquisición de nuevos conocimientos, esta acción está constituida por diversas ocupaciones que tienen como objetivo conformar y capacitar a los nuevos colaboradores en la labor que realizan, así como los colaboradores con historial en la organización para la actualización de conocimientos y adaptación a las novedosas modalidades que favorecen el desempeño de la actividad laboral.

El propósito fue determinar la formación continua y su incidencia en la motivación de los colaboradores de una organización educativa, la manera en que se ve afectada en respecto a sus logros y determinar los resultados positivos de disponer de un programa de capacitación, el aporte efectivo de los colaboradores y el resultado obtenido según las metas, objetivos o logros que se han predeterminado en la organización.

Existen escasas organizaciones que se preocupan por brindar una orientación y capacitación diseñada de la forma idónea a los colaboradores, debido a esto es fundamental llevar a cabo nuevas innovaciones las cuales tienen la posibilidad de dar beneficios extraordinarios para la compañía si se aplican de forma correcta, el desinterés de parte de los administradores conllevan puntos negativos que estancan el aumento de la organización, así como la desmotivación laboral que es un asunto no fundamental para muchas instituciones, no obstante de eso es dependiente mucho el rendimiento de los trabajadores, una vez que no se ofrece posibilidad de superación, reconocimiento de tareas e incentivos de optimización, se crea un ambiente laboral estresado y se refleja en empleados apáticos que no otorgan su más grande esfuerzo en la ejecución de labores.

Es imprescindible tomar conciencia sobre el valor de la formación continua para erradicar los altos niveles de desmotivación laboral y producir un ambiente de superación para los colaboradores y poder obtener resultados positivos en el alcance de objetivos de la organización.

Materiales y métodos

La investigación realizada fue cuantitativa. Se utilizaron dos instrumentos con escala de Likert, siendo un cuestionario de motivación del autor Marshall Sashkin, Ph. D., basada en las necesidades de Maslow contiendo 20 interrogantes, en el cual se analizaron 4 aspectos, en una tabla de contingencia de acuerdo al punteo que cada colaborador obtuvo, siendo: necesidades de protección y seguridad, necesidades sociales y de pertenencia, necesidades de autoestima y necesidades de autorrealización, lo que permitió verificar en donde había deficiencia, excelencia y superación del límite de puntuación por cada colaborador de la institución, siendo: muy alta, alta, media, baja y muy baja. Así también se aplicó un cuestionario de 10 interrogantes sobre formación continua dividido en dos secciones, elaborado de propia autoría, en donde se obtuvo información sobre la comprensión de capacitaciones constantes en los colaboradores de una institución y la evaluación de cómo han sido los procesos de for-

maciones constantes en el Instituto Municipal de Educación, donde fue ejecutada la presente investigación.

Los resultados se tabularon en el programa de Microsoft Excel, se crearon tablas, diseñadas con las fórmulas correspondientes, logrando así la tabulación de datos, además de crear gráficas y efectuar el análisis de regresión y correlación de Pearson. Se estableció la ecuación de regresión y coeficiente de correlación.

La investigación tuvo alcance correlacional. Se realizó un análisis de la población total. Los instrumentos utilizados fueron elaborados de manera digital a través de formulario de Google, enviando vía WhatsApp el link de acceso a cada colaborador y así obtener las respuestas de cada uno.

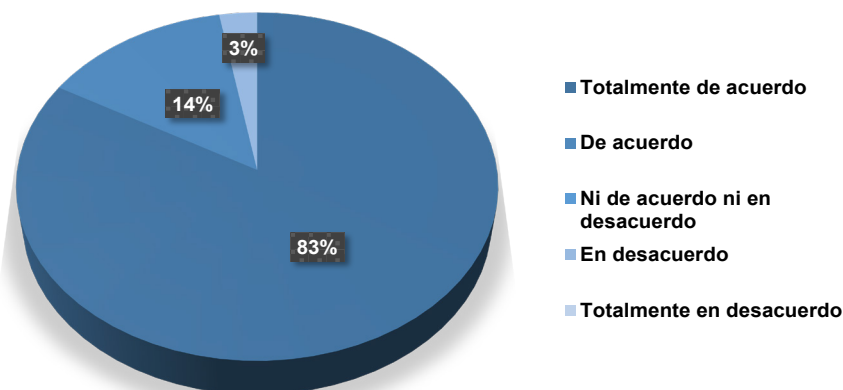
Resultados

Tabla 1. Resultados de la segunda sección del cuestionario de formación continua, elaboración propia, escala de Likert, aplicado a los colaboradores del Instituto Municipal de Educación, Caserío El Espinalar, Monjas, Jalapa.

Colaboradores	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10
1	1	1	1	1
2	1	2	2	2
3	2	2	2	2
4	2	1	1	2
5	1	1	2	1
6	1	2	2	2
7	2	2	2	2
8	1	1	1	1
9	2	2	1	2
10	2	1	1	2
11	2	2	1	2
12	1	1	2	2
13	1	1	1	2
14	2	2	2	2
15	2	2	2	2
16	2	2	2	2
17	1	2	2	2
18	1	1	1	1
19	1	1	2	1
20	2	2	1	1
21	1	1	1	1
22	1	1	1	1
23	1	2	2	1
24	1	2	2	2
25	1	2	2	1
26	1	1	1	1
27	2	2	2	2
28	1	1	1	1
29	2	2	1	1
30	1	1	2	1
31	1	1	1	1
32	2	2	1	1
33	1	1	1	1
34	1	1	1	1
35	2	1	1	1
36	1	1	1	1

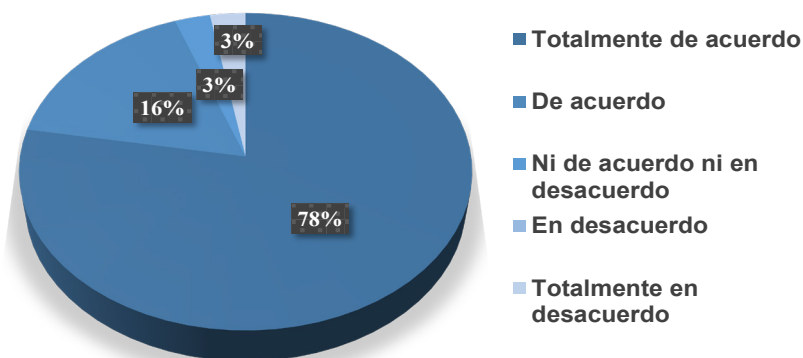
Nota: Esta tabla describe los resultados obtenidos en el cuestionario de formación continua aplicado a la población total.

Figura 1. Resultados del ítem No. 1 de la primera sección del instrumento aplicado sobre formación continua: La formación continua dirigida a los empleados, debe ser requisito en una institución.



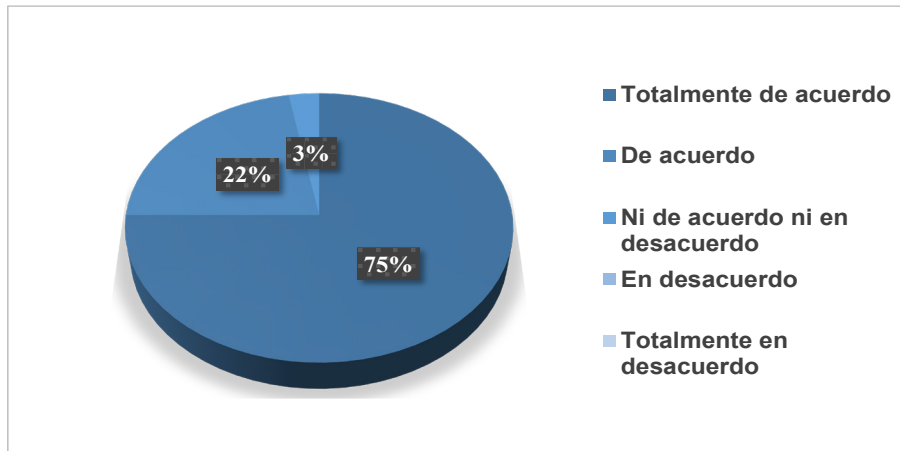
Nota: El 83% de los colaboradores del Instituto Municipal de Educación, que corresponde a 30 personas, indicó que están totalmente de acuerdo a que la formación continua dirigida a los colaboradores, debe ser implementada como requisito en una institución, mientras que el 14% correspondiente a 5 personas indicó estar de acuerdo y el 3% correspondiente a 1 persona indicó estar en desacuerdo.

Figura 2. Resultados del ítem No.2 de la primera sección del instrumento aplicado sobre formación continua: La formación continua debe generar mayor desenvolvimiento en los colaboradores de una institución.



Nota: El 78% de los colaboradores del Instituto Municipal de Educación, que corresponde a 28 personas, indicó que están totalmente de acuerdo con que la formación continua genera mayor desenvolvimiento en los colaboradores de una institución, mientras que el 16% correspondiente a 6 personas indicó estar de acuerdo, el 3% correspondiente a 1 persona indicó no estar de acuerdo ni en desacuerdo y el 3% correspondiente a 1 persona indicó estar totalmente en desacuerdo.

Figura 3. Resultados del ítem No. 3 de la primera sección del instrumento aplicado sobre formación continua: El plan de formación continua con los colaboradores de la institución debe generar satisfacción y motivación en su desempeño laboral.



Nota: El 75% de los colaboradores del Instituto Municipal de Educación, que corresponde a 27 personas, indicó que están totalmente de acuerdo respecto a que, al ejecutar un plan de formación continua con los colaboradores de la institución, generará satisfacción y motivación en su desempeño laboral, mientras que el 22% correspondiente a 8 personas indicó estar de acuerdo y el 3% correspondiente a 1 persona indicó no estar de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 2. Resultados del cuestionario de motivación del autor Marshall Sashkin, Ph. D, basada en las teorías de las necesidades de Maslow.

Encuestados	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20
1	5	1	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
2	5	2	1	5	1	5	1	5	4	2	5	1	5	2	5	5	5	5	5	1
3	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	3	1	4	4	3	4	3	4	4	4
4	2	2	1	5	1	1	2	5	1	1	5	1	2	2	5	5	4	5	5	1
5	4	4	4	5	2	1	4	5	5	4	5	2	4	4	5	5	2	5	5	2
6	5	3	3	5	5	1	4	5	5	1	5	1	5	5	3	5	5	5	4	1
7	5	3	5	5	1	1	5	5	3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	3
8	5	1	2	5	1	1	1	5	4	1	5	1	4	1	1	1	1	5	5	1
9	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	3	2	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	1	1	5	5	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1
11	5	4	5	5	1	2	5	5	4	3	5	1	5	4	5	5	5	5	5	3
12	4	4	3	5	4	2	3	5	4	4	4	1	3	3	2	3	3	4	3	1
13	5	4	1	5	4	2	5	5	4	3	5	1	5	4	5	5	4	4	5	1
14	5	4	5	4	1	1	4	5	4	4	4	1	5	1	4	4	4	4	1	1
15	5	4	5	5	1	3	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	3	5	5	2
16	5	1	4	5	2	1	4	3	4	4	4	1	4	4	5	5	3	5	4	2
17	5	2	5	5	1	2	4	4	2	4	5	1	5	3	5	5	5	5	4	2
18	5	4	4	5	2	2	4	5	5	4	5	1	5	4	5	5	4	5	5	2
19	5	4	3	5	3	2	5	4	2	3	5	1	5	2	1	2	2	5	5	1

20	4	4	3	5	3	4	5	5	5	3	3	1	5	2	4	5	4	5	5	4
21	5	2	4	5	3	4	2	3	5	5	5	1	4	2	5	5	4	2	4	2
22	5	3	4	5	1	1	2	5	3	3	4	1	5	3	3	4	3	5	4	1
23	5	3	2	3	1	2	4	4	4	2	3	1	3	3	3	3	3	4	4	4
24	5	5	5	5	1	2	4	5	5	5	5	1	5	2	5	5	4	5	5	4
25	5	5	5	5	1	1	5	4	5	1	5	1	5	4	5	5	5	4	5	4
26	5	2	5	5	1	4	5	5	5	5	5	1	2	5	5	5	5	5	3	5
27	3	5	4	5	1	1	2	1	3	2	1	1	5	5	5	5	5	5	3	1
28	4	1	3	5	1	1	3	4	4	5	5	1	4	3	5	5	4	5	4	1
29	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	3
30	5	4	5	5	1	3	5	5	5	3	5	1	5	5	3	5	3	5	4	1
31	4	3	1	4	3	4	4	5	4	2	5	1	5	4	5	5	2	2	5	1
32	2	4	1	5	1	1	3	5	3	2	5	1	4	4	5	5	5	4	4	2
33	5	4	5	4	3	1	2	5	2	5	5	1	3	3	5	5	1	5	5	2
34	5	5	5	5	1	2	3	5	4	4	5	1	5	4	4	5	5	5	5	3
35	4	4	2	5	2	4	3	4	4	4	4	1	4	3	4	5	3	4	4	2
36	3	4	5	5	1	1	4	4	1	1	2	1	5	4	5	5	4	5	2	1

Nota: Esta tabla detalla los resultados obtenidos de cada colaborador, en el cuestionario sobre motivación del autor Marshall Sashkin.

Tabla 3. Resultados del cuestionario de motivación del autor Marshall Sashkin, Ph. D, basada en las teorías de las necesidades de Maslow.

Descripción	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20
Completamente de acuerdo	25	6	14	32	2	4	13	26	13	9	25	1	22	8	23	29	13	26	20	3
Básicamente de acuerdo	7	15	9	3	5	5	11	7	13	9	6	0	9	12	4	3	10	8	11	5
Parcialmente de acuerdo	2	6	5	1	5	3	5	2	4	7	3	0	3	8	5	2	8	0	3	4
Sólo estoy un poco de acuerdo	2	5	3	0	4	9	5	0	3	5	1	1	2	6	2	1	3	2	1	9
No estoy de acuerdo	0	4	5	0	20	15	2	1	3	6	1	34	0	2	2	1	2	0	1	15
Total	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

Nota: Esta tabla presenta la cantidad total según las respuestas proporcionadas en la tabla 8, de manera individual por cada colaborador.

Análisis y discusión

La presente investigación se refiere a la mejora en la formación continua y su incidencia en los colaboradores del Instituto Municipal de Educación, el cual tiene la línea de preparación académica a jóvenes y adultos en el nivel básico, diversificado, escuela de arte y de inglés, realizando cada colaborador su correspondiente labor desde el inicio hasta el final del ciclo escolar, sin embargo, a raíz de la preocupación de la atención a la población, existen rangos de falta de capacitación a todo el personal, lo que permite en algunas ocasiones, ejecutar un trabajo inadecuado o que no le corresponda al colaborador, por ende, se manifiesta una desmotivación y en ocasiones el egreso del colaborador de la institución.

De acuerdo al test de Marshall, se desarrolló una matriz de contingencia, definiéndose como columnas las diferentes necesidades experimentadas por los colaboradores, siendo estas: necesidades de protección y seguridad; necesidades sociales y de pertenencia; necesidades de autoestima y necesidades de autorrealización. Cada uno de los sujetos de investigación ponderó su criterio con base en las categorías muy alta, alta, media, baja y muy baja, para cada uno de los ítems que incluye el test.

Se obtiene mayor productividad iniciando con un diagnóstico de necesidades donde se establezcan una serie de debilidades que el personal desea y debe mejorar, determinando prioridades e importancia en cada uno de los temas que se deben desarrollar en la elaboración del plan, mismo que debe indicarse datos importantes, quienes desarrollan los temas, el horario y un aspecto importante, es el costo que genera, este, debe ser reflejado con la mayor productividad y dominio de contenidos necesarios para la ejecución de cada una de las funciones desarrolladas en el puesto de trabajo determinado.

Se debe tener control y verificación de cada tema planteado para que, al momento de cumplir con lo estipulado, es decir, la evaluación de las actividades desarrolladas, investigar si se cumplieron con los objetivos de la institución y los pasos a seguir. Así mismo estos deben ser continuos e ininterrumpidos para que de esa manera se genera sentido de pertenencia y compromiso de desarrollar de una manera adecuada el puesto que se desempeñen.

El desarrollo organizacional que se manifiesta en los colaboradores tanto personal docente como administrativo según el modelo investigado, Escuelas psicológico- Social que promueve las necesidades individuales y la motivación, se determina como regular ya que existe poca motivación y satisfacción laboral por parte de los mismos, por diferentes situaciones, tales como la inconformidad que manifiestan en relación a la remuneración económica que actualmente se realiza en el centro educativo, esto sucede a la cantidad de alumnos con los que cuentan actualmente el centro educativo, pudiendo implementar compensaciones no económicas para que el personal se encuentre en mejores condiciones laborales.

El desarrollo organizacional debe contribuir a reconocer que las instituciones son dinámicas; es decir que están en constante cambio y de esta manera evidencian las relaciones interpersonales, de comunicación, de poder, entre otros. Por lo que, el desarrollo organizacional basado en personas se centra en el desarrollo de las personas y sus equipos de trabajo.

El grado de desarrollo organizacional debe ser el más óptimo, una herramienta científica que se puede ejecutar es un proceso de capacitación que cumpla con cada uno de los parámetros para llenar las expectativas y reducir las debilidades que manifiesta el personal docente y administrativo de la institución educativa, y de esa manera poder crear un ambiente laboral donde exista mayor motivación y satisfacción laboral, en cada uno de los colaboradores.

Conclusiones

Según los resultados de la investigación, mientras más capacitados se encuentren los colaboradores del Instituto Municipal de Educación, existirá mayor motivación para su desenvolvimiento en la ejecución de sus labores diarias, según el puesto que ocupan en el establecimiento, por lo que se acepta la hipótesis nula.

El desempeño mejora definitivamente cada vez que se tiene una capacitación del tema que sea, pues el personal se siente motivado y empoderado, para brindar en conjunto el logro de la visión y misión de la institución.

Las actividades de capacitación deben ser programadas en una planificación mensual de capacitaciones de crecimiento personal en sesiones cortas y por lo menos una programación trimestral de temas técnico-profesionales, para mantener un crecimiento constante en el desempeño laboral.

Perspectivas del futuro

“La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos”. (CHIAVENATO, 2009)

Cada una de las empresas o instituciones, tienen una visión y misión que cumplir de acuerdo a su naturaleza laboral. Por lo que inician con una inducción al personal contratado para poder brindar los primeros lineamientos y ejecución de sus primeras labores a ejecutar dentro de la misma. De acuerdo a ello debe existir una agenda de constantes capacitaciones, las cuales les permitan actualizarse en distintos conocimientos y poder ejercer el puesto de trabajo de una manera adecuada y de calidad hacia la población y sus alrededores.

Tener un personal capacitado, es tener un porcentaje positivo de prestigio ante las otras instituciones competitivas, pues se trata de poder ejercer objetivos claros, con personal capaz de desarrollar rápidamente sus destrezas y cumplir los lineamientos con audacia y enfocados en lograr una satisfacción de récord laboral.

Según Perret (2016) Indica que la motivación es:

Motor, fuerza, energía, combustible, la motivación es lo que mueve e impulsa a una persona a lograr un objetivo. La motivación está en todos. Es la disposición a invertir recursos, que suelen ser limitados, para el logro de algo que, perceptualmente, te dará los mayores beneficios, deseados por tu consciente o por tu inconsciente. Hasta cierto punto, es medible, ya que es posible cuantificar la cantidad y calidad de recursos que una persona está dispuesta a sacrificar con tal de obtener un objetivo. Estar motivado nos permite estar más presentes, más interesados en algo, más atentos. Por ello podemos afirmar que quien está motivado vive más el presente, lo disfruta más y lo recuerda más. (Peret, 2016, p.15-21)

Al contar con un personal de excelencia de acuerdo a sus méritos académicos, cumpliendo con constantes capacitaciones en la cual los colaboradores participen en ella, se verá reflejada la motivación laboral, pues es parte importante también para el desempeño de cada actividad realizada dentro de su área de trabajo en la institución.

Quien cada día refleja positivismo en sus labores, transmite a los demás esa energía de poder luchar constantemente en las tareas asignadas, lo que le permitirá amar el quehacer diario. Pero, para tener a todos los colaboradores en un mismo ritmo, es necesario analizar que no solamente debe ser imponer trabajo a cambio de salario, sino que debe existir también el incentivo emocional, lo cual es parte importante para el desarrollo de las actividades diarias.

El área de Recursos Humanos debe tener establecidos planes de formaciones continuas a través de recreaciones, pues en la actualidad los colaboradores están cansados de la misma rutina en distintas empresas, por lo que se debe marcar la diferencia, a través de la organización de excursiones pero que lleven enfoque capacitador, el aprender-haciendo y aquí sería el aprender por medio de la diversión, lo que haga que emocionalmente se sientan parte importante y como una verdadera familia de donde están laborando.

Si cada institución cumpliera con el papel de establecer motivaciones en diversas maneras, tuviese menos quejas, negativismo y desempeño por obligación, aumentando el trabajo lleno de energía, positivismo y desarrollo de sus labores de manera feliz, que haga contagiar a los demás y que los clientes que se acerquen a ella no deseen retirarse por el servicio de calidad ejecutado por cada colaborador.

“Las motivaciones que funcionan a largo plazo y que realmente tienen un efecto sobre el rendimiento no son solo de tipo económico o de tipo material, sino las que hacen por retos y que llegan a exigir del profesional su mayor desarrollo”. (SUM, 2015)

En el área laboral no solo deben existir incentivos financieros, los cuales son de mucho beneficio para cada colaborador, sin embargo, no es eso solamente lo que hace que la persona permanezca y se sienta familiarizado con la institución. Existe la motivación emocional que es eficientemente fructífera, quizás no en un tiempo muy corto, pero sí al transcurrir los meses y años, provocará un desarrollo hacia la población de manera impactante y hará que quien asista pueda mantener una perspectiva positiva de los colaboradores y de la institución.

Referencias

- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento Humano. McGraw-Hill. [Libro en versión electrónica]. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Hernández, R. (2014). Metodología de la Investigación. [Libro en versión electrónica]. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Insignia (2017). Capacitación del personal y historia. [Artículo de blog]. <https://elinsignia.com/2017/06/28/capacitacion-del-personal-y-historia/>
- Llanes Gamón, M., Navarro, Domenichelli, R., y Boix, Cuenca, A. (2005). El papel de la formación continua en las organizaciones cualificantes. Revista de Trabajo, Economía y Sociedad. (36) 13-22. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2241308>
- Maslow, A. (2008). Motivación y personalidad. 2a Ed., Madrid, España. [Libro en versión electrónica] <https://bataloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-Motivacion-Y-Personalidad.pdf>
- Ovalle de León, C. M. (2021). Proceso de capacitación y su influencia en el desarrollo organizacional del recurso humano en el colegio privado Salcajá, en el municipio de Salcajá, Quetzaltenango. [Tesis de Maestría, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de San Carlos de Guatemala] <http://www.postgrados.cunoc.edu.gt/tesis/5ea3b1bd1b8ad254e85ee6a339b0bdcf92af6001.pdf>
- Perret, R. (2016). El secreto de la motivación. [Libro en versión digital]. <https://static1.squarespace.com/static/54d1216ae4b032ab36c26b61/t/5aa32f749140b73db65c927f/1520643968955/El+Secreto+de+La+Motivaci%C3%B3n+WEB.pdf>
- Sum, M. (2015). Motivación y desempeño laboral. [Tesis de Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional, Universidad Rafael Landívar] <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesis-jcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Sobre el autor

Heysel Edony Molina Andrade

Es Licenciado en Pedagogía y Administración Educativa, Profesor de Enseñanza Media en Pedagogía y Técnico en Administración Educativa, USAC – Facultad de Humanidades; Profesor de Enseñanza Media en Pedagogía, Comunicación y Lenguaje, -UMG– Centro Universitario de Chimaltenango; Coordinador Municipal de Alfabetización, Coordinación Departamental de Alfabetización de Jalapa, Comité Nacional de Alfabetización -CONALFA-.

Financiamiento de la investigación

Con recursos propios.

Declaración de intereses

Declaro no tener ningún conflicto de intereses, que puedan haber influido en los resultados obtenidos o las interpretaciones propuestas

Declaración de consentimiento informado

El estudio se realizó respetando el Código de ética y buenas prácticas editoriales de publicación.

Derecho de uso

Copyright (c) (2023) por Heysel Edony Molina Andrade

Este texto está protegido por la [Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



Este texto está protegido por una licencia
[Creative Commons 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Es libre para compartir, copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato y adaptar el documento, remezclar, transformar y crear a partir del material para cualquier propósito, incluso comercialmente, siempre que cumpla la condición de atribución: debe reconocer el crédito de una obra de manera adecuada, proporcionar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que tiene el apoyo del licenciante o lo recibe por el uso que hace.