



FACULTAD DE NEGOCIOS

Con Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios de la
Secretaría de Educación Pública según acuerdo número
954318 de fecha 30 de octubre de 1995

Estudio de Caso:
"CAPACITACIÓN PARA LA MOTIVACIÓN DE LAS
SIERVAS GUADALUPANAS DE CRISTO
SACERDOTE"
QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN

PRESENTA:
ALEJANDRA ROSARIO VALDES ARMADILLO

Asesor: DR. ANTONIO MORALES DE LA BARRERA

Ciudad de México, 2024

Ciudad de México, D.F., a 23 de enero de 2024

ESP. GABRIEL NUÑEZ GONZÁLEZ
DIRECTOR DE GESTIÓN ESCOLAR
UNIVERSIDAD LA SALLE
P R E S E N T E

Le informo que el (la) C.

Alejandra Rosario Valdes Armadillo

Egresada (o) de la Facultad de: Negocios

de la **UNIVERSIDAD LA SALLE**, de la Maestría en: _____

ADMINISTRACIÓN

Con reconocimiento de validez oficial de estudios de la Secretaría de Educación

Pública según acuerdo número 954318 de fecha 30 de octubre de 1995

Ha elaborado el trabajo de Estudio de caso titulado: **"CAPACITACIÓN PARA LA MOTIVACIÓN DE LAS SIERVAS GUADALUPANAS DE CRISTO SACERDOTE"**

De conformidad con la modalidad para la obtención de grado aprobada para esta Maestría de acuerdo a lo establecido en el Reglamento General de las Universidades La Salle Integrantes del Sistema Educativo de las Universidades la Salle.

Cumplió con todos los requisitos y el trabajo que fue elaborado bajo la conducción del Dr. Antonio Morales de la Barrera que fungió como asesor, tiene la calidad suficiente para ser la base de sustentación de su Examen de Grado por lo que se le autoriza presentarlo.


Mtro. Markel Israel Lehman Elizondo
Director de la Facultad de Negocios

AGRADECIMIENTOS

Querido Dios, hoy quiero elevar mi corazón lleno de gratitud por la oportunidad de emprender mis estudios de Maestría en Administración. Reconozco que este camino no ha sido posible sin Tu amor, guía y bendiciones constantes. Agradezco por la sabiduría que me has brindado para tomar esta decisión, por el apoyo de mi familia religiosa y seres queridos, y por los recursos que has proporcionado para que este sueño se haga realidad.

Confío en que, gracias a este viaje académico, seguirás iluminando mi camino y fortaleciéndome para enfrentar los desafíos que se presenten. Ayúdame a utilizar estos conocimientos para hacer una diferencia positiva en mi vida y en la vida de los demás, y a recordar siempre que todos los logros son posibles gracias a Tu gracia. Te agradezco, Señor, por la oportunidad de aprender y crecer, y te pido que continúes guiándome y protegiéndome en este emocionante viaje. Amén."

Agradezco a mis padres, así como a todos los miembros cercanos de mi familia y a todos los integrantes de mi comunidad de Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote, que me han brindado apoyo emocional y comprensión durante este largo camino.

A todos los docentes que han contribuido a mi formación académica, brindando clases y conocimientos relevantes para el desarrollo de este caso práctico.

A mi querido asesor académico el Doctor Antonio Morales de la Barrera, quien ha sido fundamental en el desarrollo del caso práctico, guiándome y brindándome valiosas sugerencias y conocimientos.

Alejandra Rosario Valdés Armadillo

Índice

Contenido

Capítulo I. Contexto del caso de estudio	7
1.1 Antecedentes del estudio.....	7
1.2 Declaración del problema	8
1.3 Objetivos de la investigación.....	9
1.4 Justificación del estudio	10
1.6 Alcance y limitaciones del estudio	13
Capítulo II. Contexto de las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote	16
2.1 Historia y misión de la organización.....	16
2.2 Estructura y personal de la organización	18
2.3 Cultura y valores organizacionales	20
Capítulo III. Marco teórico	22
3.1 Teorías de la motivación	22
3.2 Motivación en el entorno laboral	26
3.3 Capacitación y desarrollo de colaboradores	28
3.4 Relación entre capacitación y motivación	32
Capítulo IV. Metodología de la Investigación.....	35
4.1 Diseño de investigación	35
4.2 Población y muestra.....	37
4.3 Técnicas de recolección de datos.....	38
4.4 Análisis de datos	39
4.5 Consideraciones éticas	41
4.6 Instrumento de encuesta del caso	43
4.7 Instrumento de entrevista del caso	44
Capítulo V. Resultados	45
5.1 Análisis de datos cuantitativos	45
5.2 Análisis de datos cualitativos	56
5.3 Hallazgos relevantes	60
5.4 Interpretación de resultados.....	61
VI. Conclusiones y recomendaciones	64
6.1 Resumen de los principales hallazgos.....	64
6.2 Respuesta a los objetivos de investigación	65

6.3 Contribuciones y relevancia del estudio.....	67
6.4 Recomendaciones para la organización	68
6.5 Recomendaciones para investigaciones futuras.....	70
Bibliografía	73

Resumen: Capacitación para la Motivación de las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote: Un Estudio de Caso

El siguiente caso de estudio, titulado "Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote: Capacitación y Motivación," ofrece una profunda exploración de la interacción entre la capacitación y la motivación en esta organización religiosa. Para comprender mejor este estudio, comenzaremos por analizar su índice.

En esta introducción, se plantean los cimientos del estudio, proporcionando una visión general de la problemática abordada y sus implicaciones. La introducción establece la importancia de investigar cómo la capacitación puede influir en la motivación de los miembros de las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote.

El capítulo I, Contexto del caso de estudio, establece un marco general para la investigación, abordando aspectos clave del contexto en el que se desarrolla el estudio. Comprende desde los antecedentes históricos y la declaración del problema hasta los objetivos de la investigación, la justificación del estudio, el alcance y las limitaciones, así como la estructura del trabajo.

El capítulo II, Contexto de las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote, profundiza en el conocimiento de la organización objeto de estudio. Se analiza la historia y la misión de las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote, se explora su estructura organizativa y se destaca la cultura y los valores que definen su identidad.

El capítulo III, Marco teórico; se dedica a sentar las bases teóricas necesarias para comprender la relación entre la capacitación y la motivación. Se exploran teorías de la motivación, se analiza cómo se manifiesta la motivación en el entorno laboral y se profundiza en el concepto de capacitación y desarrollo de empleados. Además, se examina la conexión entre la capacitación y la motivación, preparando el terreno para la investigación empírica.

El capítulo IV, Metodología de la Investigación, describe cómo se llevó a cabo el estudio. Se abordan aspectos cruciales como el diseño de investigación, la selección de población y muestra, las técnicas de recolección de datos, el análisis

de datos y las consideraciones éticas que se tuvieron en cuenta durante el proceso de investigación.

El capítulo V, presenta los resultados obtenidos a partir de la investigación. Se incluyen análisis cuantitativos y cualitativos, así como los hallazgos más relevantes. La interpretación de los resultados proporciona una visión más profunda de su significado y su relación con la motivación de los miembros de la organización.

El capítulo VI, Conclusiones y recomendaciones, resume los principales hallazgos de la investigación y se evalúa el alcance de los objetivos planteados. Se destaca la contribución del estudio y se ofrecen recomendaciones tanto para la organización como para investigaciones futuras en este campo.

En la bibliografía, se recogen las fuentes académicas y bibliográficas consultadas para fundamentar la investigación.

Palabras clave: Motivación, capacitación, teorías de la motivación y satisfacción.

Key Words: Motivation, training, motivation theories and satisfaction.

Capítulo I. Contexto del caso de estudio

1.1 Antecedentes del estudio

En un mundo en constante cambio, donde las organizaciones enfrentan desafíos cada vez más complejos, la capacitación y el desarrollo de los empleados se han convertido en pilares fundamentales para el éxito y la adaptabilidad de cualquier institución, incluyendo las organizaciones religiosas como las Siervas Guadalupeanas de Cristo Sacerdote. La capacitación efectiva no solo brinda a los empleados las habilidades y el conocimiento necesarios para realizar sus tareas de manera competente, sino que también puede influir en su nivel de motivación y compromiso con la misión de la organización.

Las Siervas Guadalupeanas de Cristo Sacerdote, una comunidad religiosa de derecho pontificio, comprometida con servir a la Iglesia Católica y a la sociedad, han experimentado un crecimiento significativo en su número de miembros y en la diversificación de sus actividades a lo largo de los años. Este crecimiento y diversificación han llevado a una mayor complejidad en la gestión de personal, dentro de la organización. En este contexto, surge la pregunta fundamental: ¿cómo puede la capacitación influir en la motivación de las Siervas Guadalupeanas de Cristo Sacerdote y, por ende, en su capacidad para llevar a cabo su misión con entusiasmo y eficacia?

El estudio se sitúa en la encrucijada de dos elementos cruciales: la capacitación y la motivación. La capacitación se refiere al proceso de adquirir habilidades, conocimientos y competencias necesarias para realizar una tarea o un trabajo de manera efectiva. Por otro lado, la motivación se relaciona con el impulso interno que lleva a las personas a esforzarse y perseverar en la consecución de metas y objetivos (Drucker, 2006). La relación entre estos dos elementos es de vital importancia, ya que una capacitación adecuada puede aumentar la motivación de los empleados al hacer que se sientan más competentes y confiados en sus roles.

El estudio busca profundizar en la comprensión de cómo la capacitación proporcionada a las Siervas Guadalupeanas de Cristo Sacerdote puede influir en su motivación, y cómo este impacto puede traducirse en un mayor compromiso con la

misión de la organización y un mejor desempeño en sus responsabilidades. Además, se plantea la cuestión de si las prácticas de capacitación actuales son efectivas o si necesitan ajustes para lograr un impacto más positivo en la motivación de los miembros.

En un mundo donde las organizaciones buscan no solo sobrevivir, sino también prosperar y contribuir al bienestar de la sociedad, comprender cómo la capacitación puede impulsar la motivación es un tema de relevancia crítica. Este estudio se propone explorar y analizar esta relación en el contexto específico de las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote, con la esperanza de proporcionar información valiosa para la gestión del capital humano de la organización y ofrecer lecciones aprendidas que puedan beneficiar a otras instituciones similares.

1.2 Declaración del problema

El caso de estudio "Capacitación: su influencia en la motivación de las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote" se enmarca en la necesidad de abordar un problema de gran relevancia para la organización religiosa y, por extensión, para la comunidad a la que sirve. El problema central que motiva esta investigación radica en la pregunta fundamental ¿De qué manera la capacitación influye en la motivación de las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote y en su capacidad para llevar a cabo su misión religiosa y social con fervor y eficacia?

Este problema es de suma importancia debido a la complejidad y las implicaciones que conlleva. La capacitación de los miembros de la organización religiosa es esencial para garantizar que cuenten con las habilidades y el conocimiento necesarios para desempeñar sus roles y responsabilidades de manera efectiva. Sin embargo, la simple adquisición de habilidades técnicas no es suficiente; también es esencial que los miembros estén motivados y comprometidos con la misión y los valores de la organización.

La falta de motivación entre los miembros de las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote podría dar lugar a un desempeño deficiente en sus actividades

religiosas y sociales, lo que a su vez podría afectar negativamente a la comunidad a la que sirven. Además, la falta de compromiso y motivación podría resultar en un alto nivel de rotación de personal o en la pérdida de miembros valiosos, lo que tendría un impacto significativo en la continuidad y el éxito de la organización.

Por otro lado, si la capacitación se diseña y se ofrece de manera efectiva, podría no solo proporcionar a los miembros las habilidades necesarias, sino también aumentar su confianza y autoeficacia, lo que a su vez podría influir positivamente en su motivación y compromiso con la organización. Esto podría traducirse en un servicio más efectivo a la comunidad y un fortalecimiento de la presencia y la influencia de las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote en la sociedad.

El problema subyacente es si la capacitación brindada a las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote actualmente cumple con su objetivo de aumentar la motivación y el compromiso de los miembros con la organización y su misión. Si existen deficiencias en este aspecto, se plantea la necesidad de identificarlas y proponer posibles soluciones para mejorar la capacitación y su influencia en la motivación de los miembros. El abordaje de este problema es crucial para garantizar la vitalidad y el impacto positivo de la organización en la comunidad a la que sirve.

1.3 Objetivos de la investigación

El caso de estudio "Capacitación: Su influencia en la motivación de las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote" se propone alcanzar una serie de objetivos que buscan arrojar luz sobre la relación entre la capacitación y la motivación de los miembros de esta organización religiosa.

Estos objetivos se han diseñado cuidadosamente para abordar las dimensiones clave del problema y brindar una comprensión completa de la situación. Los objetivos de la investigación son los siguientes:

Identificar factores que influyen en la motivación de las colaboradoras, más allá de la capacitación. Esto puede incluir aspectos como el liderazgo, la cultura organizacional, las recompensas y el entorno de trabajo.

Explorar la relación entre la capacitación y la motivación: El objetivo central de la investigación es explorar en profundidad la relación entre la capacitación y la motivación de los miembros. Se busca entender cómo la capacitación influye en la motivación y si existen diferencias significativas en la motivación entre los miembros que han recibido capacitación y aquellos que no la han recibido.

Proponer recomendaciones para mejorar la capacitación y la motivación: Basándose en los hallazgos de la investigación, se establecerán recomendaciones concretas para mejorar tanto la calidad de la capacitación ofrecida como la motivación de los miembros de las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote. Estas recomendaciones pueden abarcar cambios en los métodos de capacitación, el diseño de programas de desarrollo personal y espiritual, así como la promoción de una cultura organizacional que fomente la motivación.

Con estos tres objetivos, en conjunto, se busca contribuir al conocimiento en la gestión de personal en organizaciones religiosas: Más allá de los objetivos específicos, este estudio aspira a contribuir al conocimiento en el campo de la gestión del capital humano, en organizaciones religiosas. Busca proporcionar información valiosa que pueda beneficiar no solo a las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote, sino también a otras comunidades religiosas que enfrentan desafíos similares en la gestión y el compromiso de sus miembros.

En conjunto, estos objetivos de investigación se plantean con el propósito de abordar de manera integral el problema de la influencia de la capacitación en la motivación de las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote y proporcionar recomendaciones prácticas para mejorar la calidad de vida de sus miembros y el impacto de la organización en la sociedad.

1.4 Justificación del estudio

La justificación del estudio "Capacitación: Su influencia en la motivación de las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote" se fundamenta en la necesidad de abordar un problema de gran relevancia y en el potencial impacto que este estudio

puede tener en la organización religiosa y en la comunidad a la que sirve. Las razones que respaldan la realización de esta investigación son las siguientes:

Importancia de las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote: Esta organización religiosa desempeña un papel significativo en la Iglesia Católica y en la sociedad en general. Su labor abarca una amplia gama de actividades, desde la educación de las hermanas, hasta el cuidado de sacerdotes enfermos y la promoción de valores éticos y espirituales (Asamblea de la USG, 2002).

Dada su influencia y presencia en diversas comunidades, es esencial garantizar que sus miembros estén bien capacitados y motivados para cumplir su misión de manera efectiva (Bahilo, 2013).

La capacitación como recurso estratégico: En un entorno en constante cambio, la capacitación y el desarrollo de empleados se han convertido en un recurso estratégico para cualquier organización, incluyendo las religiosas. La formación adecuada no solo mejora las habilidades técnicas, sino que también contribuye a aumentar la autoeficacia, la confianza y la motivación de los empleados.

En el caso de las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote, esto puede traducirse en un servicio más efectivo y comprometido hacia las comunidades a las que sirven (Cencini, 2002).

Alineación con los valores religiosos: La investigación sobre la capacitación y la motivación de los miembros de la organización se alinea con los valores religiosos de las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote. El compromiso con la formación y el crecimiento personal es un principio fundamental en muchas tradiciones religiosas, y este estudio busca contribuir a la realización de ese compromiso en la práctica cotidiana de la organización (Batista, 2006).

Potencial impacto en la comunidad: El resultado de este estudio no solo beneficiará a la organización religiosa, sino que también puede tener un impacto positivo en las comunidades y personas a las que las Siervas Guadalupanas de

Cristo Sacerdote sirven. Un personal motivado y bien capacitado está mejor preparado para abordar las necesidades de la sociedad y promover valores éticos y espirituales.

Contribución al conocimiento: Este estudio tiene el potencial de contribuir al conocimiento en el campo de la gestión de personal, en organizaciones religiosas. Puede servir como referencia y fuente de aprendizaje para otras comunidades religiosas que enfrentan desafíos similares en la gestión y el compromiso de sus miembros.

La justificación de este estudio se basa en la necesidad de mejorar la calidad de vida de las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote y en el impacto positivo que esto puede tener en la comunidad a la que sirven. Además, busca alinear las prácticas de capacitación y motivación con los valores religiosos y contribuir al conocimiento en el campo de la gestión de las personas en organizaciones religiosas, ofreciendo lecciones aprendidas que puedan beneficiar a otras instituciones similares.

La capacitación que se requiere para las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote, es en cuatro rubros o dimensiones, las cuales son la Dimensión de Actividad Apostólica; la Dimensión de Formación; la Dimensión de Salud y la Dimensión Administrativa.

Sustentado el hecho de que las Constituciones piden y describen la atención a estas dimensiones, es necesario que las consejeras, electas en el Capítulo General, deleguen a hermanas preparadas y motivadas la responsabilidad de una de estas dimensiones con la asistencia de otro equipo de hermanas que, con las características necesarias, puedan hacer frente a los retos que cada dimensión requiere (Constitución, SGCS, 1994).

Dimensión de actividad apostólica. La misión propia del Instituto en los diversos campos donde se desarrolla, la administración de casas, el servicio en oficinas, atención directa a sacerdotes ancianos y enfermos, las casas misión, individuando la necesidad de formación, herramientas, recursos, programas de

vida, que favorezcan una revitalización de la vida espiritual y humana de cada hermana y que fortalezca la identidad de Religiosa y Consagrada perteneciente al Instituto.

Dimensión de Formación. La formación de los miembros del Instituto y la motivación a una formación permanente, la cual debe responder a los retos del mundo actual con las herramientas proporcionadas por la Iglesia, el Instituto y la riqueza de las ciencias humanas.

Dimensión de Salud. La atención a la Salud de las hermanas no solo mayores de edad, sino de aquellas que por servicio en el Instituto han sufrido desgaste físico excesivo, una enfermedad desatendida, o un suceso no planeado que ha provocado un daño, como puede ser un accidente, considerando también las enfermedades congénitas o hereditarias que se desarrollan sin conocimiento de la misma hermana, etc. La salud mental de las hermanas profesas es crucial para su bienestar general, ya que les permite enfrentar los desafíos emocionales inherentes a su vocación y estilo de vida. Mantener un equilibrio psicológico sólido favorece la calidad de su servicio y contribuye a comunidades religiosas más saludables. La atención a la salud mental no solo fortalece la resiliencia individual, sino que también promueve un ambiente comunitario más comprensivo y solidario.

Dimensión Administrativa. En las diferentes necesidades que se presentan cada día y que van desde lo más elemental, como la alimentación y las cosas personales, hasta aquellos gastos mayores por causa de construcciones, salarios, gastos médicos mayores, convenios...etc.

1.6 Alcance y limitaciones del estudio

El estudio "Capacitación: Su influencia en la motivación de las siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote" se desarrolla dentro de un marco específico, que define sus alcances y limitaciones. Estos aspectos son fundamentales para comprender las fronteras de la investigación y su aplicabilidad. A continuación, se detallan tanto los alcances como las limitaciones del estudio:

Alcances del estudio:

Enfoque en las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote: El estudio se centra exclusivamente en esta organización religiosa, lo que permite un análisis en profundidad de su contexto y su problemática específica. Se investigará cómo la capacitación afecta a la motivación de sus miembros, pero no se extenderá a otras comunidades religiosas.

El estudio abordará la relación entre la capacitación y la motivación desde diversas perspectivas, incluyendo aspectos espirituales, éticos y de competencia profesional. Esto permitirá una comprensión holística de la cuestión.

La investigación utilizará tanto métodos cualitativos como cuantitativos para recopilar y analizar datos. Esto enriquecerá la comprensión de los factores que influyen en la motivación de los miembros y permitirá una evaluación más completa de la relación entre capacitación y motivación.

El estudio buscará ofrecer recomendaciones específicas y prácticas para mejorar la capacitación y la motivación en las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote, lo que podría ser de utilidad para la gestión de personal de la organización.

Limitaciones del estudio:

Los hallazgos y las recomendaciones derivadas de este estudio estarán específicamente adaptados a las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote y pueden no ser directamente aplicables a otras organizaciones religiosas o contextos laborales distintos.

Existe la posibilidad de que los participantes en la investigación proporcionen respuestas que reflejen una imagen más positiva de la organización o su propia motivación debido a su afiliación religiosa y compromiso personal.

Medir la motivación, la espiritualidad y otros factores relacionados con la fe y la moral puede ser un desafío debido a su naturaleza subjetiva y compleja.

La efectividad de las prácticas de capacitación y su influencia en la motivación pueden cambiar con el tiempo debido a factores internos y externos, lo que limita la capacidad del estudio para proporcionar una imagen estática y definitiva.

Dificultad en el acceso a datos sensibles: Algunos datos relacionados con la capacitación y la motivación pueden ser confidenciales o delicados, lo que podría limitar el acceso completo a ciertas fuentes de información.

A pesar de estas limitaciones, el estudio tiene como objetivo proporcionar una comprensión sólida de la relación entre la capacitación y la motivación en las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote, así como recomendaciones útiles para la gestión del capital humano en esta organización.

Capítulo II. Contexto de las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote

2.1 Historia y misión de la organización

La siguiente información, se obtiene de la edición privada de la Constitución de las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote (1994)

A lo largo de las décadas, las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote experimentaron un crecimiento constante, extendiendo su labor a otras regiones de México. Durante este proceso de expansión, la organización enfrentó desafíos y oportunidades únicas, lo que contribuyó a su desarrollo y evolución como comunidad religiosa.

Han pasado casi 60 años desde que la Venerable madre María de Jesús Guízar Barragán, fundó el Instituto de Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote. A lo largo de este tiempo se ha descubierto la importancia de la vida consagrada y del testimonio del seguimiento a Cristo en pobreza, castidad y obediencia, y como toda institución, dentro del comportamiento humano, la capacitación y la motivación son puntos fundamentales para lograr un mejor desempeño dentro de las actividades encomendadas.

En este contexto, la Superiora General es la responsable de la decisión final en los asuntos de gobierno, por eso es fundamental animar y estimular la contribución de las hermanas para que todas sientan el deber de colaborar con su caridad, competencia y creatividad, y así todas las personas, sean apreciados y que confluyan en el proyecto comunitario, motivándolos y respetándolos.

Para lograr esto, se estudia la manera en la cual la capacitación influye en la motivación de las hermanas para que atiendan a sus deberes con mayor eficiencia y caridad fraterna las diferentes necesidades que afronta el Instituto, favoreciendo la corresponsabilidad en el servicio a través de las dimensiones: actividad apostólica, formación, salud y administrativa.

La misión de las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote como consagradas buscamos poner en práctica, la voluntad de Dios, nos unimos en la diversidad, con un mismo objetivo y una misma meta "seguir y servir a Cristo en sus sacerdotes". Nuestro estilo de vida nos invita a buscar lo que agrada a Dios, así como a obedecerle a Él a través de hermanas que ejercen el servicio de autoridad y que son "llamadas a ejercer, generalmente de forma temporal, el oficio particular de ser signo de unidad y guía en la búsqueda y en la realización personal y comunitaria de la voluntad de Dios.

Algunos de los pilares fundamentales de su misión incluyen:

Atención a los sacerdotes enfermos: La organización se dedica a brindar cuidado y atención a sacerdotes enfermos. Este aspecto de su misión refleja su compromiso con la salud y el bienestar de la comunidad.

Promoción de valores: Las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote trabajan activamente en la promoción de valores éticos y espirituales en la sociedad. Esto incluye la realización de actividades pastorales, retiros espirituales, ejercicios espirituales y programas de formación religiosa y administrativa en Obispos, nunciaturas apostólicas y diócesis.

Asistencia social: La organización se involucra en obras de caridad y asistencia social para ayudar a las personas más necesitadas, brindando alimentos, refugio y apoyo a aquellos que enfrentan dificultades económicas o sociales.

Vida religiosa: Las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote también se dedican a la vida religiosa activa y la oración, buscando crecer en su relación con Dios y vivir de acuerdo con los principios de la espiritualidad cristiana.

La historia y la misión de las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote se entrelazan en un compromiso profundo con la fe y el servicio a los demás. Su evolución a lo largo de los años ha sido guiada por el deseo de cumplir su vocación religiosa y contribuir al bienestar de la humanidad, el cuidado de los sacerdotes enfermos, la promoción de valores y la asistencia social. Esta historia y misión proporcionan el contexto esencial para comprender el papel de la capacitación y la motivación en esta organización religiosa.

2.2 Estructura y personal de la organización

De acuerdo al Directorio del Instituto de Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote (2014), éstas operan bajo una estructura organizativa que refleja su compromiso con la misión religiosa y las diversas áreas de servicio en las que están involucradas. La organización se basa en una jerarquía y administrativa que garantiza una gestión eficiente y coherente en todas sus actividades. A continuación, se detalla la estructura y el personal clave de la organización:

Liderazgo y Gobierno:

Superiora General: La Superiora General es la máxima autoridad de la organización y actúa como líder espiritual y administrativo. Es elegida por un período de 6 años y es responsable de tomar decisiones importantes en consulta con su consejo.

Consejo General: El Consejo General está compuesto por 6 Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote, por un período de 6 años, que desempeñan roles de liderazgo en la organización. Colaboran estrechamente con la Superiora General en la toma de decisiones estratégicas y la supervisión de áreas específicas de trabajo.

Comunidades y Delegaciones:

Comunidades Locales: Las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote se organizan en comunidades locales ubicadas en diferentes regiones y ciudades. Cada comunidad está compuesta por un grupo de hermanas que viven y trabajan juntas en una ubicación específica.

Delegaciones: Las delegaciones son subdivisiones geográficas más amplias que agrupan a varias comunidades locales. Cada delegación tiene un liderazgo designado que coordina las actividades en su área geográfica.

Personal Apostólico:

Siervas Guadalupanas Profesas: Son las hermanas que han hecho votos religiosos y están plenamente comprometidas con la vida religiosa. Desempeñan roles diversos, desde la enseñanza hasta la atención de sacerdotes enfermos y la promoción de valores religiosos.

Postulantes y Novicias: Las postulantes son jovencitas en proceso de discernimiento que están considerando ingresar a la vida religiosa. Las novicias son aquellas que han comenzado su formación inicial antes de hacer sus votos definitivos.

Personal laico: En algunas de sus actividades apostólicas, las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote pueden contar con el apoyo de personal laico, como maestros, personal médico y voluntarios que comparten su compromiso con la misión de la organización.

Personal de Apoyo:

Personal de Apoyo Administrativo: La organización cuenta con personal de apoyo administrativo que se encarga de tareas logísticas, contabilidad y gestión de recursos.

Personal de Formación: El personal de formación brinda orientación espiritual y formativa a las postulantes y novicias durante su proceso de discernimiento y formación religiosa.

Personal de Servicio: En las obras de caridad y asistencia social, la organización puede emplear a personal de servicio, como enfermeras, profesores y trabajadores sociales, para llevar a cabo sus actividades.

La estructura y el personal de las Siervas Guadalupeanas de Cristo Sacerdote se adaptan a las necesidades de las diversas áreas de servicio en las que están involucradas. Esta organización religiosa valora tanto la formación espiritual como la capacitación profesional de su personal, asegurando que estén preparadas para cumplir su misión de servir a Dios y a la comunidad.

2.3 Cultura y valores organizacionales

Las Siervas Guadalupeanas de Cristo Sacerdote se distinguen por una cultura y unos valores organizacionales sólidamente arraigados en la fe católica y en la espiritualidad guadalupana. Estos aspectos fundamentales guían todas las actividades y decisiones de la organización y moldean la forma en que sus miembros se relacionan entre sí y con la comunidad. A continuación, se detallan la cultura y los valores clave que caracterizan a la organización:

Cultura Organizacional:

Espiritualidad y Oración: La espiritualidad ocupa un lugar central en la vida de las Siervas Guadalupeanas de Cristo Sacerdote. Cada día comienza con la oración y la reflexión espiritual, y la comunión con Dios es una parte integral de la vida cotidiana de las hermanas.

Comunidad y Fraternidad: La vida en comunidad es una característica distintiva de la organización. Las hermanas comparten un profundo sentido de

comunidad y fraternidad, apoyándose mutuamente en su vida religiosa y en sus actividades apostólicas.

Servicio y Caridad: La organización se compromete con el servicio a los demás como una expresión concreta de su fe. La caridad y la asistencia a los necesitados son valores fundamentales que se reflejan en sus obras de caridad y en su atención a enfermos y personas desfavorecidas.

Valores Organizacionales:

Fe y Devoción Mariana: La devoción a la Virgen de Guadalupe es un pilar fundamental de la espiritualidad de la organización. La Virgen de Guadalupe es considerada la patrona de las Siervas Guadalupanas y un modelo de fe y servicio.

Solidaridad y Justicia Social: La solidaridad y la promoción de la justicia social son valores que se traducen en acciones concretas para ayudar a los necesitados y abogar por un mundo más justo y equitativo.

Humildad y Sencillez: Las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote valoran la humildad y la sencillez como actitudes que reflejan el ejemplo de Jesús. Estos valores se manifiestan en su estilo de vida y en su relación con los demás.

Compromiso Vocacional: La organización promueve la vocación religiosa y el discernimiento vocacional entre las jóvenes que consideran la vida religiosa como un llamado. Fomenta el crecimiento espiritual y la formación de futuras Siervas Guadalupanas.

Estos valores y esta cultura organizacional no solo guían la vida de las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote, sino que también influyen en la forma en que interactúan con la comunidad a la que sirven. La organización se esfuerza por ser un faro de fe, servicio y amor en la sociedad, reflejando los valores cristianos y guadalupanos en todas sus actividades apostólicas.

Capítulo III. Marco teórico

3.1 Teorías de la motivación

La motivación es un concepto central en la psicología y la gestión de las personas. Se refiere a las fuerzas internas o externas que impulsan a las personas a tomar acciones y alcanzar metas. Las teorías de la motivación han evolucionado a lo largo del tiempo, buscando entender por qué las personas hacen lo que hacen y cómo se puede fomentar la motivación en diferentes contextos. En este apartado, exploraremos algunas de las teorías de la motivación más influyentes, incluyendo la teoría de la motivación humana de Maslow, la teoría de la motivación y la expectativa de Vroom y la teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan (Becker & Huselid, 2018).

Teoría de la Motivación Humana de Maslow

Abraham Maslow, un psicólogo humanista, desarrolló la teoría de la motivación humana en la década de 1940. Su modelo se conoce comúnmente como la "Jerarquía de necesidades de Maslow" y sostiene que las personas tienen una serie de necesidades jerárquicas que deben satisfacer en un orden específico para alcanzar la autorrealización (Weiss, 2017).

La jerarquía de necesidades de Maslow se organiza en cinco niveles, que van desde las necesidades más básicas hasta las más elevadas de acuerdo a Noe, (2016), las cuales se describen a continuación:

Necesidades fisiológicas: Estas son las necesidades más básicas, como comida, agua, aire y refugio. La satisfacción de estas necesidades es fundamental para la supervivencia y constituye la base de la pirámide.

Necesidades de seguridad: Una vez que se satisfacen las necesidades fisiológicas, las personas buscan seguridad y estabilidad en su vida, incluyendo seguridad en el empleo, salud y bienestar.

Necesidades de amor y pertenencia: Después de la seguridad, las personas anhelan la conexión con otros y buscan relaciones sociales, amistad y amor.

Necesidades de estima: A medida que las necesidades de amor y pertenencia se satisfacen, las personas buscan la autoestima y el reconocimiento de los demás. Esto incluye la autoconfianza y la valoración de uno mismo, así como el respeto de los demás.

Necesidades de autorrealización: En la cima de la jerarquía se encuentra la autorrealización, que implica alcanzar el máximo potencial personal, creatividad y autenticidad.

La teoría de Maslow sostiene que a medida que se satisfacen las necesidades en un nivel, las personas se motivan para avanzar hacia el siguiente nivel superior. Sin embargo, es importante destacar que esta teoría no es aplicable de manera universal y puede variar según la cultura, el contexto y las circunstancias individuales (Mager, 2020)

Teoría de la Motivación y la Expectativa de Vroom

Victor Vroom, en la década de 1960, desarrolló la teoría de la motivación y la expectativa. Esta teoría se basa en la idea de que las personas toman decisiones sobre cómo actuar en función de sus expectativas de que sus acciones conducirán a ciertos resultados y de cuán deseables son esos resultados (Robbins, 2021).

La teoría de Vroom se expresa mediante la fórmula matemática:

Motivación = Expectativa x Instrumentalidad x Valencia

Expectativa: Es la creencia de que un esfuerzo adicional conducirá a un mejor rendimiento.

Instrumentalidad: Es la creencia de que un mejor rendimiento resultará en recompensas o resultados deseados.

Valencia: Es el valor o la importancia que una persona asigna a las recompensas o resultados.

Según esta teoría, las personas están motivadas para actuar cuando creen que sus esfuerzos conducirán al rendimiento deseado (expectativa), que el rendimiento conducirá a recompensas valiosas (instrumentalidad) y que valoran esas recompensas (valencia), de acuerdo a Gladwell (2018).

La teoría de Vroom es ampliamente aplicada en el entorno laboral, donde se utiliza para comprender y mejorar la motivación de los empleados. Los gerentes pueden influir en la motivación al asegurarse de que los empleados perciban una relación clara entre el esfuerzo, el rendimiento y las recompensas (Duckworth, 2016).

Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan

La teoría de la autodeterminación, desarrollada por Edward Deci y Richard Ryan en la década de 1980, se enfoca en la motivación intrínseca, es decir, la motivación que surge de la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas de autonomía, competencia y relación (Biech, 2014).

Según esta teoría, las personas son intrínsecamente motivadas cuando se sienten autónomas (tienen control sobre sus acciones), competentes (se sienten capaces en lo que hacen) y relacionadas (experimentan conexión y pertenencia). La satisfacción de estas necesidades básicas promueve la motivación intrínseca y la autoestima (Holton. 2016).

La teoría de la autodeterminación distingue entre tres tipos de motivación de acuerdo a Goldstein y Ford (2012) son:

Motivación intrínseca: La persona se involucra en una actividad porque encuentra satisfacción y placer en ella.

Motivación extrínseca: La persona se involucra en una actividad debido a recompensas externas, como dinero o reconocimiento.

Amotivación: La persona no tiene motivación para realizar una actividad, ya que no ve su valor o relevancia.

La teoría de la autodeterminación subraya la importancia de crear entornos que fomenten la satisfacción de las necesidades básicas y, por lo tanto, promuevan la motivación intrínseca. Esto es especialmente relevante en contextos educativos, laborales y de atención médica, donde la motivación intrínseca puede llevar a un mejor rendimiento y bienestar (Hamel, 2017).

Teoría de la Motivación-Higiene (Teoría de dos factores) de Frederick Herzberg

Herzberg sugiere que existen dos categorías de factores que influyen en la satisfacción laboral: factores higiénicos (o insatisfactorios) y factores motivacionales. Los factores higiénicos, como el salario y las condiciones de trabajo, evitan la insatisfacción, pero no generan motivación. Los factores motivacionales, como el reconocimiento y la realización personal, son los que realmente estimulan el rendimiento y la satisfacción (Robinson, 2015).

Las teorías de la motivación ofrecen una comprensión profunda de por qué las personas actúan de ciertas maneras y cómo se puede fomentar la motivación en diferentes contextos. Desde la jerarquía de necesidades de Maslow hasta la teoría de la motivación y la expectativa de Vroom y la teoría de la autodeterminación

de Deci y Ryan, estas perspectivas han influido en la psicología, la gestión de capital humano y la educación (Rothwell, 2018).

La comprensión de estas teorías permite a los profesionales aplicar estrategias efectivas para motivar a las personas y promover su bienestar. Al reconocer que la motivación puede variar según las circunstancias y las necesidades individuales, podemos abordar de manera más efectiva la cuestión fundamental de lo que nos impulsa a alcanzar nuestros objetivos y aspiraciones (Hammer, 2021)

3.2 Motivación en el entorno laboral

La motivación en el entorno laboral es un tema fundamental en la gestión de personas y la psicología organizacional. Las organizaciones que comprenden y fomentan la motivación de sus empleados tienen más probabilidades de alcanzar el éxito y mantener un ambiente de trabajo positivo. (Hardy, 2015).

La motivación en el entorno laboral se refiere al conjunto de razones, incentivos y deseos que impulsan a los empleados a esforzarse y comprometerse con sus tareas laborales. Es el motor que impulsa el comportamiento de los trabajadores dentro de una organización y determina su grado de esfuerzo y dedicación en sus roles (Maxwell, 2017).

La motivación laboral puede ser intrínseca, cuando un individuo encuentra satisfacción y gratificación personal en su trabajo, o extrínseca, cuando está impulsada por recompensas externas, como salarios, bonificaciones o reconocimiento (Dweck, 2016).

Estrategias para Fomentar la Motivación Laboral

El fomento de la motivación en el entorno laboral es esencial para el éxito organizacional. A continuación, se describen algunas estrategias efectivas para aumentar la motivación de los empleados:

Reconocimiento y recompensas: Reconocer y recompensar el desempeño excepcional de los empleados es una forma efectiva de aumentar la motivación. Esto puede incluir bonificaciones, ascensos, elogios públicos y programas de reconocimiento (Ferrazi, 2005).

Desarrollo profesional: Brindar oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional, como capacitación, formación y oportunidades de promoción, puede motivar a los empleados al mostrarles que tienen un futuro en la organización (Drucker, 2014).

Empoderamiento y autonomía: Permitir que los empleados tengan cierto grado de control sobre su trabajo y toma de decisiones puede aumentar la motivación intrínseca. Esto les brinda una sensación de responsabilidad y propiedad sobre sus tareas (Covey, 2015).

Comunicación efectiva: Fomentar la comunicación abierta y transparente entre la dirección y los empleados puede ayudar a alinear los objetivos de la organización con las metas individuales y generar un sentido de propósito compartido (Deming, 1989).

Cultura de apoyo: Fomentar una cultura organizacional que valore la diversidad, la inclusión y el equilibrio entre trabajo y vida personal puede contribuir a un ambiente laboral más motivador (Blanchard & Johnson, 2014).

Impacto de la Motivación en el Rendimiento y la Satisfacción

De acuerdo a Canfield y Hansen (2013), la motivación en el entorno laboral tiene un impacto significativo en el rendimiento y la satisfacción de los empleados. Los empleados motivados tienden a:

- Ser más productivos y eficientes en sus tareas.
- Mostrar un mayor compromiso con la organización y su misión.
- Tener un mejor rendimiento en la resolución de problemas y la toma de decisiones.
- Experimentar un mayor bienestar emocional y satisfacción en el trabajo.
- Permanecer en la organización durante más tiempo y tener tasas de rotación más bajas.

La motivación laboral es un componente esencial para el éxito de cualquier organización. Comprender las teorías de la motivación y aplicar estrategias efectivas para fomentarla puede llevar a un ambiente de trabajo más productivo y satisfactorio, beneficiando tanto a los empleados como a la organización en su conjunto. La motivación en el entorno laboral es un tema de estudio en constante evolución y su importancia nunca ha sido mayor en el mundo laboral actual (Broad, 2012)

3.3 Capacitación y desarrollo de colaboradores

La capacitación y el desarrollo de colaboradores son elementos esenciales en la gestión de personal de cualquier organización. Estos procesos no solo mejoran las habilidades y competencias de los empleados, sino que también contribuyen al crecimiento y éxito de la empresa.

Importancia de la Capacitación y el Desarrollo

La capacitación y el desarrollo de colaboradores son fundamentales por varias razones de acuerdo a Christensen (2013):

Mejora de las habilidades y competencias: La capacitación brinda a los empleados la oportunidad de adquirir nuevas habilidades y conocimientos. Esto les permite ser más eficientes y efectivos en sus roles.

Adaptación al cambio: En un entorno empresarial en constante evolución, la capacitación permite a los empleados adaptarse a nuevos procesos, tecnologías y desafíos.

Fomento de la motivación: La inversión en el crecimiento y desarrollo de los empleados muestra un compromiso por parte de la empresa hacia su bienestar y progreso profesional, lo que puede aumentar la motivación y la satisfacción laboral.

Retención de talento: Las empresas que ofrecen oportunidades de capacitación y desarrollo tienen más probabilidades de retener a empleados valiosos, ya que estos sienten que su crecimiento profesional es valorado y apoyado.

Mejora del rendimiento organizacional: Los empleados capacitados y en constante desarrollo pueden contribuir significativamente al éxito y la rentabilidad de la empresa.

Objetivos de la Capacitación y el Desarrollo

Los objetivos de la capacitación y el desarrollo pueden variar según las necesidades específicas de la organización, pero generalmente incluyen, de acuerdo a Collins (2015):

Mejorar el rendimiento laboral: La capacitación busca mejorar el rendimiento y la eficiencia de los empleados en sus funciones.

Desarrollar habilidades específicas: Se brinda capacitación para desarrollar habilidades técnicas, blandas o de liderazgo que son esenciales para el desempeño de los empleados.

Adaptarse a cambios: La capacitación puede ayudar a los empleados a adaptarse a cambios tecnológicos, procesos nuevos o regulaciones actualizadas.

Preparar para roles futuros: El desarrollo puede preparar a los empleados para asumir roles de mayor responsabilidad en el futuro.

Fomentar el trabajo en equipo: La capacitación puede incluir actividades que promuevan la colaboración y el trabajo en equipo entre los empleados.

Métodos de Capacitación y Desarrollo

Existen diversos métodos y enfoques para llevar a cabo la capacitación y el desarrollo de colaboradores, de acuerdo a Robbins, Coulter y DeCenzo (2016), entre los cuales se encuentran:

Capacitación en el trabajo: Los empleados aprenden nuevas habilidades mientras realizan sus tareas diarias, ya sea a través de la observación, la práctica o la orientación de colegas más experimentados.

Seminarios y talleres: Los empleados asisten a sesiones de capacitación estructuradas y dirigidas por expertos en un entorno de aula.

E-learning: La capacitación en línea o e-learning ofrece flexibilidad y acceso a contenido de capacitación a través de plataformas digitales, lo que permite a los empleados aprender a su propio ritmo.

Programas de mentoría: Los empleados más experimentados (mentores) brindan orientación y apoyo a empleados menos experimentados (aprendices).

Rotación de trabajo: Los empleados tienen la oportunidad de rotar entre diferentes funciones o departamentos para adquirir experiencia y conocimientos variados.

Desarrollo de liderazgo: Los programas de desarrollo de liderazgo se enfocan en el crecimiento de habilidades de liderazgo y gestión.

Evaluación de la Capacitación y el Desarrollo

La evaluación es fundamental para medir la efectividad de la capacitación y el desarrollo. Algunas formas comunes de evaluación de acuerdo a Pink (2019), incluyen:

Evaluaciones de desempeño: Se comparan las habilidades y competencias antes y después de la capacitación para determinar el impacto en el rendimiento laboral.

Evaluaciones de satisfacción: Se recopila la retroalimentación de los empleados para evaluar su satisfacción con el programa de capacitación.

Pruebas y exámenes: Los empleados pueden someterse a pruebas y exámenes para evaluar su comprensión y retención de los conocimientos adquiridos.

Observación en el trabajo: Los supervisores pueden observar el desempeño de los empleados en situaciones reales de trabajo para evaluar la aplicación de las habilidades adquiridas.

Indicadores de desempeño: Se pueden utilizar indicadores clave de desempeño (KPI) para evaluar el impacto de la capacitación en resultados específicos de la organización.

Impacto en la Retención de Talentos y el Rendimiento Organizacional

La inversión en la capacitación y el desarrollo de colaboradores puede tener un impacto significativo en la retención de talento y el rendimiento organizacional. Cuando los empleados sienten que tienen oportunidades de crecimiento y desarrollo dentro de una organización, es más probable que permanezcan en sus roles y contribuyan al éxito de la empresa (Rothwell, 2018).

Además, los empleados capacitados y en constante desarrollo suelen ser más productivos, eficientes y comprometidos en sus tareas. Esto se traduce en un aumento del rendimiento organizacional y, en última instancia, en un mejor posicionamiento competitivo en el mercado (Kotter, 2017).

La capacitación y el desarrollo de colaboradores son elementos esenciales para el crecimiento y éxito de cualquier organización. Al invertir en el crecimiento y desarrollo de su personal, las empresas pueden mejorar el rendimiento, retener

talento valioso y mantenerse competitivas en un entorno empresarial en constante cambio (Rothwell y Lindholm, 2019)

3.4 Relación entre capacitación y motivación

La relación entre la capacitación y la motivación es un tema fundamental en la gestión de personal y el desarrollo de empleados en las organizaciones. La capacitación, cuando se planifica y se ejecuta de manera efectiva, puede tener un impacto significativo en la motivación de los empleados y, por lo tanto, en su desempeño y satisfacción laboral (Kirkpatrick, 2016).

La Influencia de la Capacitación en la Motivación

La capacitación efectiva puede tener varios efectos directos e indirectos en la motivación de los empleados de acuerdo a Knowles (2014), entre los que se encuentran:

La capacitación proporciona a los empleados las habilidades y conocimientos necesarios para realizar sus tareas de manera eficiente y efectiva. Cuando los empleados se sienten competentes en su trabajo, su confianza y autoestima aumentan, lo que a su vez puede impulsar su motivación. Saber que pueden realizar su trabajo con éxito les brinda un sentido de logro y satisfacción.

Drucker (2016), describe que la capacitación también crea oportunidades de desarrollo profesional para los empleados. Saber que la organización invierte en su crecimiento y en el fortalecimiento de sus habilidades puede motivar a los empleados a esforzarse y aprovechar al máximo esas oportunidades. La perspectiva de avanzar en sus carreras y asumir roles de mayor responsabilidad puede ser un poderoso motivador.

Según Gagne (2018), cuando los empleados ven una conexión directa entre la capacitación que reciben y sus roles laborales, es más probable que se sientan motivados para aplicar lo que han aprendido. La capacitación que se adapta

específicamente a las necesidades y desafíos de su trabajo les muestra la relevancia de lo que están aprendiendo, lo que puede impulsar su interés y motivación.

Dweck (2016), enuncia que cuando se valora y reconoce el esfuerzo de los empleados para mejorar sus habilidades y conocimientos a través de la capacitación, esto refuerza su motivación. El reconocimiento puede manifestarse a través de elogios, oportunidades de desarrollo adicional o recompensas, lo que refuerza el comportamiento positivo y la dedicación.

Estrategias para Aprovechar la Relación

De acuerdo a Kotter (2017), para aprovechar la relación entre la capacitación y la motivación de manera efectiva, las organizaciones pueden implementar las siguientes estrategias:

Establecer Objetivos Claros: Es esencial que la capacitación esté alineada con objetivos claros y relevantes para el trabajo de los empleados. Esto asegura que la capacitación sea vista como valiosa y motivadora, ya que los empleados comprenden cómo contribuirá a su éxito laboral.

Ofrecer Oportunidades de Desarrollo: Las organizaciones deben proporcionar a los empleados oportunidades de desarrollo que incluyan capacitación continua, talleres y programas de aprendizaje. Esto no solo mejora sus habilidades, sino que también fomenta la motivación al mostrar un compromiso con su crecimiento.

Fomentar la Autonomía: La autonomía en el proceso de aprendizaje puede aumentar la motivación. Permitir a los empleados elegir su propia capacitación, establecer metas de desarrollo personal y tomar decisiones sobre cómo aplicar lo que han aprendido puede aumentar su sentido de control y motivación.

Proporcionar Feedback y Reconocimiento: El feedback regular y el reconocimiento por el esfuerzo y el progreso en la capacitación son esenciales. Esto refuerza la relación entre el esfuerzo y los resultados, lo que puede ser un fuerte motivador.

Fomentar la Colaboración: Promover la colaboración y el aprendizaje entre compañeros también puede aumentar la motivación. Los empleados pueden compartir experiencias y conocimientos, lo que enriquece su aprendizaje y les hace sentirse parte de una comunidad de aprendizaje.

Impacto en la Satisfacción y Retención de Empleados: La relación positiva entre la capacitación y la motivación también tiene un impacto significativo en la satisfacción y la retención de empleados. Los empleados que se sienten motivados y valorados a través de oportunidades de capacitación y desarrollo son más propensos a estar satisfechos en sus roles y a permanecer en la organización a largo plazo.

La capacitación y el desarrollo efectivos de los empleados pueden ser un motor poderoso para la motivación, el rendimiento y la retención de talento en una organización. Cuando se planifican y ejecutan adecuadamente, estos programas no solo mejoran las habilidades, sino que también fortalecen el compromiso y la satisfacción de los empleados, contribuyendo al éxito global de la organización. La inversión en el crecimiento y desarrollo de los empleados es una estrategia inteligente que puede tener un impacto duradero en el éxito de una organización (Leimbach, 2016).

Capítulo IV. Metodología de la Investigación

4.1 Diseño de investigación

El diseño de investigación para el caso "Capacitación: Su influencia en la motivación de las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote" tiene como objetivo comprender en profundidad la relación entre la capacitación brindada a las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote y su nivel de motivación en el entorno laboral. Este diseño de investigación busca proporcionar información precisa y útil para la organización y contribuir al conocimiento general sobre la importancia de la capacitación en la motivación de los empleados. A continuación, se describe el diseño de investigación en detalle:

Tipo de Investigación

El estudio se enmarca en una investigación de tipo cuantitativo y cualitativo. Se utilizarán métodos cuantitativos para recopilar datos cuantificables sobre la capacitación y la motivación, así como métodos cualitativos para obtener una comprensión más profunda de las experiencias y percepciones de las Siervas Guadalupanas.

Población y Muestra

La población objetivo de este estudio está compuesta por todas las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote que trabajan en la organización. Debido a limitaciones de recursos y tiempo, se seleccionará una muestra representativa de esta población para la investigación.

Se utilizará un muestreo aleatorio estratificado para garantizar que se incluyan representantes de diferentes roles y niveles dentro de la organización.

Técnicas de Recolección de Datos

Cuantitativas:

Encuestas: Se administrarán encuestas estructuradas a los miembros de la muestra. Estas encuestas medirán variables relacionadas con la capacitación recibida, la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral. Se utilizarán escalas de Likert para medir la intensidad de las respuestas.

Datos de Desempeño: Se recopilarán datos de desempeño de los participantes, como la productividad, la asistencia y la calidad del trabajo, para evaluar su relación con la motivación.

Cualitativas:

Entrevistas en Profundidad: Se llevarán a cabo 10 entrevistas en profundidad con un subconjunto de participantes seleccionados al azar. Estas entrevistas explorarán en detalle las experiencias personales y las percepciones de los participantes sobre la capacitación y la motivación en su trabajo.

Análisis de Datos

Cuantitativos: Los datos cuantitativos se analizarán utilizando herramientas de Excel para elaborar la estadística. Se llevará a cabo un análisis descriptivo para resumir las estadísticas clave y se utilizarán pruebas de correlación y regresión para evaluar la relación entre la capacitación, la motivación y otras variables relevantes.

Cualitativos: Los datos cualitativos se analizarán mediante análisis de contenido. Se identificarán temas emergentes y patrones en las entrevistas y grupos focales. El análisis cualitativo proporcionará una comprensión más profunda de las experiencias y percepciones de los participantes.

Consideraciones Éticas

Se obtendrá el consentimiento informado de todos los participantes antes de la recopilación de datos. Se garantizará la confidencialidad de los datos y se protegerá la privacidad de los participantes. El estudio se llevará a cabo de acuerdo con los estándares éticos de investigación.

Cronograma

El estudio se llevará a cabo en un período de seis meses, que incluirá la planificación, la recopilación de datos, el análisis y la redacción del informe final.

Conclusiones

Este diseño de investigación permitirá obtener información valiosa sobre la relación entre la capacitación y la motivación de las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote. Los resultados contribuirán al desarrollo de estrategias efectivas de capacitación y motivación en la organización y podrán ser aplicables en otros contextos laborales.

4.2 Población y muestra

Para calcular el tamaño de la muestra se utiliza la siguiente fórmula (1), pensando en una población de aproximadamente 180 profesas.

La muestra es una selección de las 180 profesas que forman parte de las Siervas Guadalupanas y que representan a la población total. El tamaño de la muestra es una parte significativa de la población que cumple con las características de la investigación reduciendo el tiempo para realizar este trabajo de caso.

Saber la manera para determinar el tamaño de la muestra nos ayudará a evitar el sesgo al interpretar los resultados obtenidos. El tamaño de la muestra es fundamental para hacer este trabajo de forma correcta.

El nivel de confianza corresponde a una puntuación Z. Es un valor constante necesario para esta ecuación. Para este caso Z será igual a 95% con una puntuación $Z = 1.96$

La muestra representativa está integrada por las profesas con características e intereses similares. El margen de error es el porcentaje de variación aceptable en el resultado de este caso. Es la manera de aceptar que los datos no son absolutamente exactos o precisos.

$$n = \frac{NZ^2pq}{(N-1)e^2 + Z^2pq} \quad (1)$$

Nivel de confianza: 95%

Margen de Error: 5%

Población: 180

Al sustituir los valores, se quiere estimar la proporción de un determinado parámetro en una población de $N = 180$, con un nivel de confianza del 95% ($Z = 1.96$). Adoptamos un margen de error $e = 5\%$ (0.5) y, estimamos una proporción de cumplimiento del 50% (0.5).

$$n = \frac{180 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{(180 - 1) \times 0.05^2 + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = 124$$

Tamaño de Muestra: 124

4.3 Técnicas de recolección de datos

Para el caso "Capacitación: Su influencia en la motivación de las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote" se pueden utilizar diversas técnicas de recolección de datos para obtener información relevante sobre la relación entre la capacitación y la motivación de las Siervas Guadalupanas. Aquí se describen las dos técnicas que se utilizarán:

Encuestas: Se pueden diseñar encuestas estructuradas que contengan preguntas relacionadas con la capacitación recibida, la satisfacción con la

capacitación, la motivación laboral y otros factores relevantes. Las encuestas se pueden administrar en línea o en formato impreso, según la conveniencia de las participantes.

Entrevistas en Profundidad: Las entrevistas individuales con las Siervas Guadalupanas pueden proporcionar información detallada sobre sus experiencias personales, percepciones y opiniones sobre la capacitación y su influencia en la motivación. Las entrevistas en profundidad permiten una exploración más completa de los temas.

Posterior a ello se realizarán dos tipos de análisis:

Análisis de Datos Cuantitativos: Al tener datos cuantitativos a través de encuestas u otros medios, se pueden utilizar técnicas de análisis estadístico para identificar patrones, correlaciones y tendencias relacionadas con la capacitación y la motivación.

Análisis de Datos Cualitativos: Las respuestas de entrevistas, grupos focales y otras fuentes de datos cualitativos pueden ser analizadas utilizando métodos de análisis de contenido para identificar temas emergentes y patrones en las respuestas de las participantes.

4.4 Análisis de datos

El análisis de datos en el caso "Capacitación: Su influencia en la motivación de las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote" puede ser un proceso complejo pero fundamental para obtener conclusiones significativas sobre la relación entre la capacitación y la motivación de las Siervas Guadalupanas. A continuación, se describen los pasos generales que podrían seguirse en el análisis de datos:

Recopilación de Datos: Antes de realizar cualquier análisis, se debe asegurar que los datos recopilados estén completos y precisos. Esto incluye verificar que no falte ninguna respuesta y que los datos estén debidamente codificados.

Exploración de Datos: En esta etapa, se realiza una exploración inicial de los datos para identificar tendencias, patrones o anomalías evidentes. Esto puede incluir la creación de gráficos, tablas y estadísticas descriptivas básicas.

Análisis Cualitativo: Si se han utilizado entrevistas, grupos focales u otras técnicas cualitativas, se puede llevar a cabo un análisis de contenido para identificar temas y patrones en las respuestas. Esto implica la codificación de datos y la agrupación de temas similares.

Triangulación: Para obtener una comprensión más completa, es posible combinar datos cuantitativos y cualitativos. Esto puede ayudar a validar y enriquecer los resultados.

Interpretación de Resultados: Una vez que se han realizado los análisis, es necesario interpretar los resultados en el contexto de la investigación. ¿Qué conclusiones se pueden extraer de los datos? ¿Cómo se relaciona la capacitación con la motivación de las Siervas Guadalupanas?

Presentación de Resultados: Los resultados del análisis deben presentarse de manera clara y efectiva. Esto puede incluir informes escritos, gráficos, tablas y presentaciones visuales que ayuden a comunicar los hallazgos de manera accesible.

Conclusiones y Recomendaciones: Basándose en los resultados del análisis, se pueden formular conclusiones sobre la relación entre la capacitación y la motivación. Además, se pueden hacer recomendaciones para la organización en términos de estrategias de capacitación y motivación.

Validación: Si es posible, se puede buscar la validación de los resultados a través de revisión por pares o presentación a expertos en el campo.

El análisis de datos es fundamental para extraer conocimiento útil de la investigación y tomar decisiones informadas. Es importante asegurarse de que los métodos de análisis utilizados sean apropiados para los tipos de datos recopilados y que los resultados sean relevantes para los objetivos de la investigación.

4.5 Consideraciones éticas

Las consideraciones éticas son fundamentales en cualquier investigación que involucre a seres humanos, como en el caso "Capacitación: Su influencia en la motivación de las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote".

A continuación, se presentan algunas consideraciones éticas clave que deben tenerse en cuenta al llevar a cabo este estudio:

Consentimiento Informado: Antes de involucrar a las Siervas Guadalupanas en la investigación, es esencial obtener su consentimiento informado. Deben estar plenamente informadas sobre el propósito de la investigación, los procedimientos, los posibles riesgos y beneficios, y su derecho a participar voluntariamente o retirarse en cualquier momento sin consecuencias negativas.

Confidencialidad y Anonimato: Garantizar la confidencialidad de los datos recopilados es fundamental. Se debe explicar a las participantes cómo se manejarán y protegerán sus respuestas y datos personales. Además, es importante mantener el anonimato de las participantes en los informes y resultados para que no puedan ser identificadas individualmente.

Privacidad: Al llevar a cabo entrevistas o grupos focales, se debe respetar la privacidad de las Siervas Guadalupanas. Esto incluye proporcionar un entorno seguro para las conversaciones y asegurarse de que las discusiones sean confidenciales.

Beneficencia y No Maleficencia: Debe garantizarse que la investigación sea beneficiosa para las participantes y que no cause ningún daño. Esto implica minimizar cualquier posible estrés o malestar que puedan experimentar y asegurarse de que los resultados se utilicen para el beneficio de la organización y las Siervas Guadalupanas.

Equidad y No Discriminación: La investigación debe llevarse a cabo de manera equitativa y sin discriminación hacia ningún grupo o individuo. Se debe evitar cualquier forma de sesgo o prejuicio en la selección de participantes y el análisis de datos.

Revisión Ética: Dependiendo de las regulaciones y normativas locales, es posible que se requiera la aprobación de una junta de revisión ética antes de comenzar la investigación. Esta junta evaluará la ética de la investigación y garantizará que se cumplan todas las normativas éticas.

Transparencia: Es importante ser transparente en la comunicación sobre la investigación, incluyendo la divulgación de cualquier conflicto de intereses o fuentes de financiamiento.

Devolución de Resultados: Considerar si y cómo se proporcionarán los resultados de la investigación a las Siervas Guadalupanas. Pueden tener interés en conocer los hallazgos y cómo se utilizarán en la organización.

Cuidado y Respeto: Tratar a las Siervas Guadalupanas con respeto y empatía en todas las interacciones. Escuchar sus preocupaciones y necesidades y abordar cualquier pregunta o inquietud que puedan tener.

Estas consideraciones éticas son esenciales para garantizar que la investigación se realice de manera ética, respetuosa y beneficiosa tanto para las participantes como para la organización. Cumplir con estándares éticos sólidos contribuirá a la integridad y credibilidad de los resultados de la investigación.

4.6 Instrumento de encuesta del caso.

Conteste las siguientes preguntas de acuerdo a su apreciación, relacionado con el tema de la capacitación y motivación en las actividades asignadas, de acuerdo a la siguiente escala.

Encuesta de motivación y satisfacción.

Nada	Muy poco	Poco	Regular	Moderado	Suficiente	Mucho
------	----------	------	---------	----------	------------	-------

1. ¿Cuán importante consideras que es la capacitación para tu nivel de motivación en el trabajo?
2. ¿Qué tan importante es la calidad de la capacitación que has recibido en tu trabajo?
3. ¿Cómo calificarías la efectividad de la capacitación en tu capacidad para realizar tu trabajo de manera eficiente?
4. ¿Cuán satisfecho estás con la cantidad de capacitación que has recibido en tu trabajo?
5. ¿Qué impacto crees que tiene la falta de capacitación en tu nivel de motivación en el trabajo?
6. ¿Cuán motivada te sientes cuando se invierte en tu desarrollo profesional a través de la capacitación?
7. ¿Qué tan esencial consideras que es la capacitación constante para mantener un alto nivel de motivación en tus actividades laborales?
8. ¿Qué calificación le darías al impacto de la capacitación en tu satisfacción laboral?
9. ¿Cómo crees que la capacitación influye en tu desarrollo profesional y, por ende, en tu motivación?
10. ¿Qué tan dispuesta estarías a participar en actividades de capacitación adicionales para mejorar tu motivación en el trabajo?

Fuente: Elaboración propia

4.7 Instrumento de entrevista del caso

Esta entrevista se realizó a 10 hermanas que son supervisoras de otras hermanas y que tienen puestos clave, para el desarrollo de las actividades de las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote.

Pregunta 1: ¿Cómo describirías la importancia de la capacitación en la motivación de los empleados en un entorno laboral?

Pregunta 2: En tu experiencia, ¿cómo ha influido la capacitación en la productividad y el desempeño de los empleados en tu organización?

Pregunta 3: ¿Qué tipo de capacitación o programas de desarrollo profesional consideras más efectivos para mantener o aumentar la motivación en el trabajo?

Pregunta 4: ¿Has observado casos en los que la falta de capacitación adecuada ha tenido un impacto negativo en la motivación de los empleados? Si es así, ¿puedes proporcionar ejemplos?

Pregunta 5: ¿Cuáles son las principales barreras o desafíos que has identificado en la relación entre la capacitación y la motivación en el trabajo?

Pregunta 6: ¿Cómo mides el éxito de los programas de capacitación en términos de su influencia en la motivación de los empleados?

Pregunta 7: ¿Qué estrategias o enfoques utilizas para personalizar la capacitación y adaptarla a las necesidades y deseos individuales de los empleados en términos de motivación?

Pregunta 8: ¿Cómo fomentas la participación activa de los empleados en programas de capacitación y desarrollo profesional, y cómo esto impacta en su motivación?

Pregunta 9: ¿Has notado diferencias en la motivación de las hermanas en relación con la cantidad de capacitación recibida? Si es así, ¿puedes compartir tus observaciones?

Pregunta 10: En tu opinión, ¿qué consejos o recomendaciones darías a otras organizaciones para fortalecer la relación entre la capacitación y la motivación en el trabajo?

Entrevista: Fuente elaboración propia.

Capítulo V. Resultados

5.1 Análisis de datos cuantitativos

El análisis de los datos cuantitativos en el caso "Capacitación: Su influencia en la motivación de las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote" es esencial para comprender la relación entre la capacitación y la motivación de manera numérica y estadística.

Se comienza con un análisis de estadísticas descriptivas para obtener una visión general de los datos. Esto incluye calcular medidas de tendencia central (media, mediana, moda) para variables relevantes, como la puntuación de motivación y la cantidad de capacitación recibida. Se presentan los resultados de manera clara y efectiva utilizando tablas, gráficos y estadísticas.

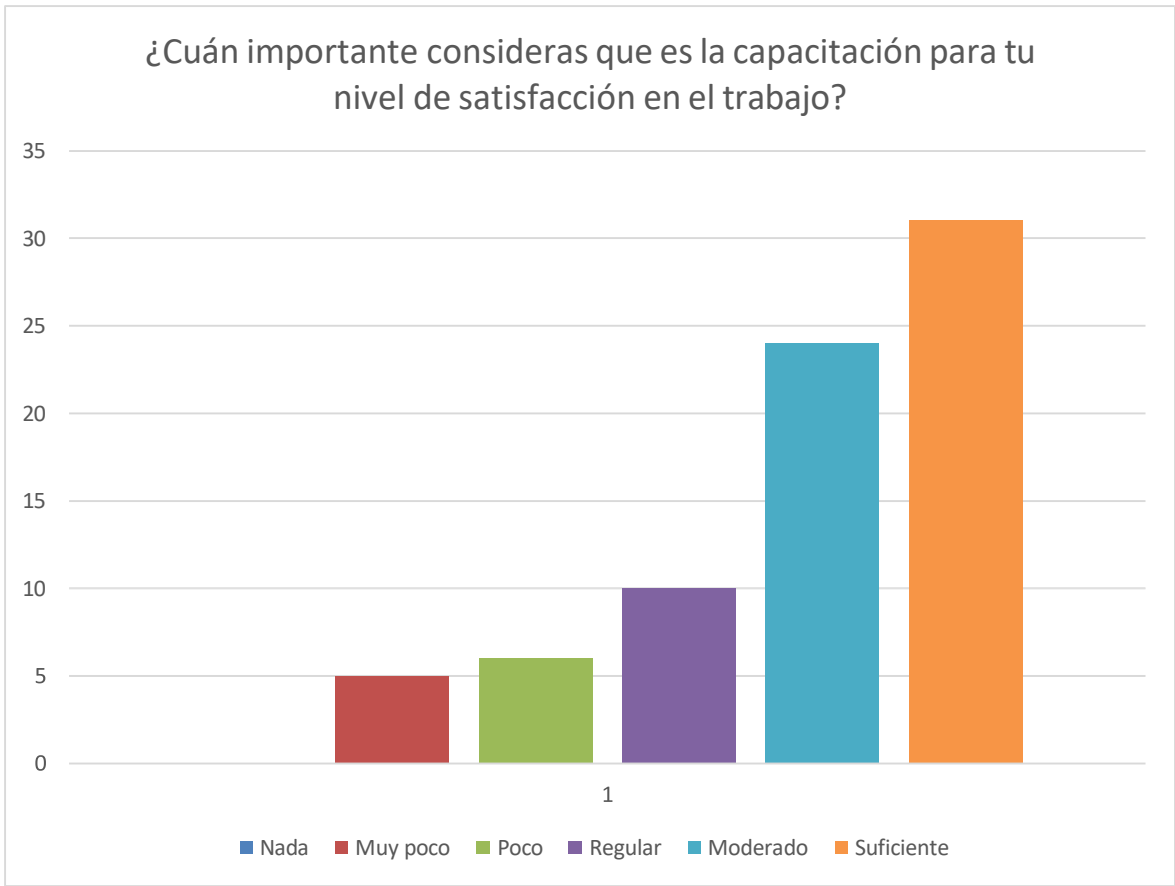
Con base en los resultados del análisis de datos cuantitativos, se elaboran conclusiones sobre la relación entre la capacitación y la motivación de las Siervas Guadalupanas.

A continuación, se presentan los resultados de las encuestas realizadas a 114 hermanas de las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote.

En el contexto de la investigación realizada, se aborda de manera significativa la relación entre la capacitación y la motivación laboral a través de la pregunta planteada en la Gráfica 1. Los resultados presentados en la gráfica, obtenidos mediante un cuestionario diseñado para este propósito y ofrecen una visión valiosa sobre la percepción que las profesas tienen respecto a la influencia de la capacitación en su nivel de motivación. Este análisis aporta una perspectiva interna única que contribuye a la comprensión más profunda de la dinámica dentro de la congregación.

Gráfica 1.

¿Cuán importante consideras que es la capacitación para tu nivel de motivación en el trabajo?

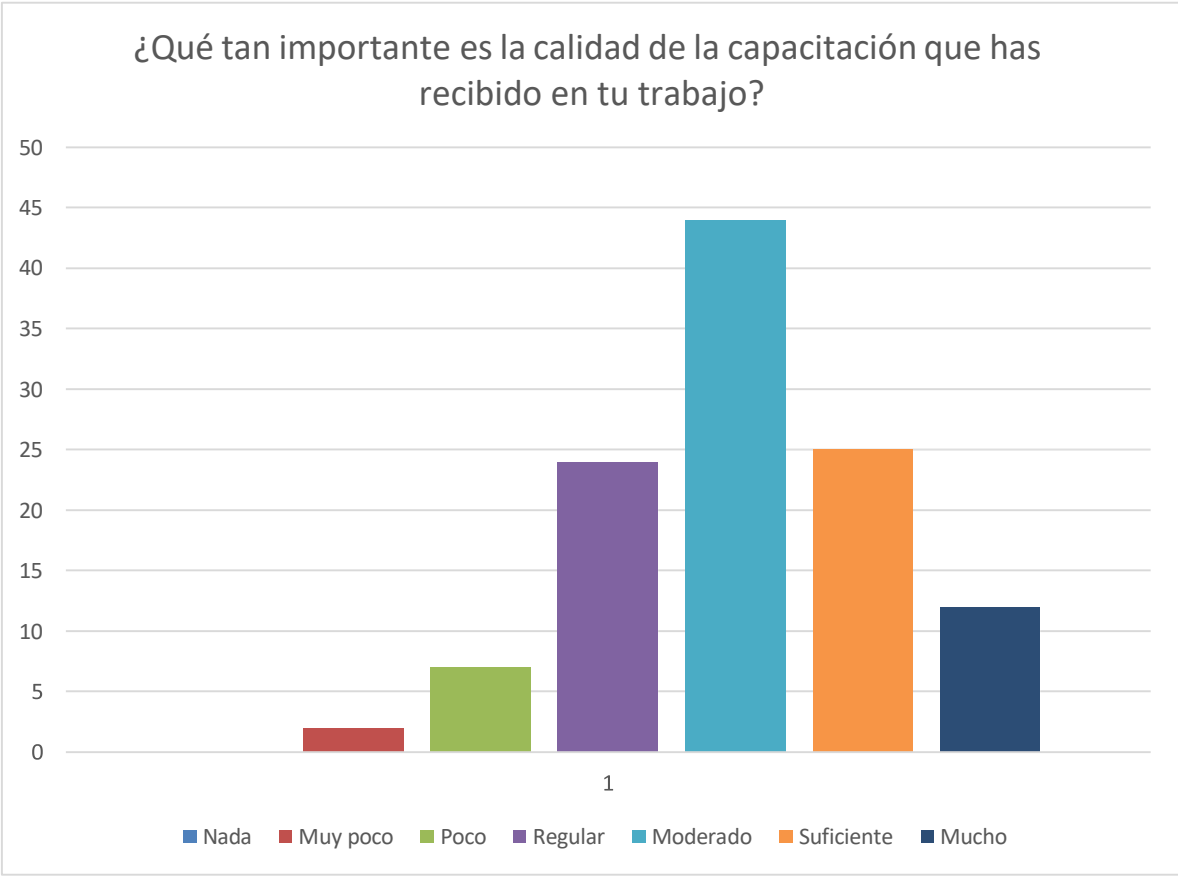


Fuente: Elaboración propia.

La Gráfica 2, enfocada en evaluar la percepción sobre la importancia de la calidad de la capacitación recibida en su trabajo, proporciona una mirada detallada a la valoración que las profesas asignan a la formación que han adquirido y revela perspectivas internas cruciales sobre la relevancia que otorgan a la excelencia en la capacitación laboral y cómo esta calidad impacta directamente en su desempeño y motivación. Este análisis contribuye significativamente a la comprensión de las percepciones y necesidades de desarrollo dentro de la congregación, destacando la importancia de la calidad en los programas de capacitación para este grupo específico.

Gráfica 2.

¿Qué tan importante es la calidad de la capacitación que has recibido en tu trabajo?

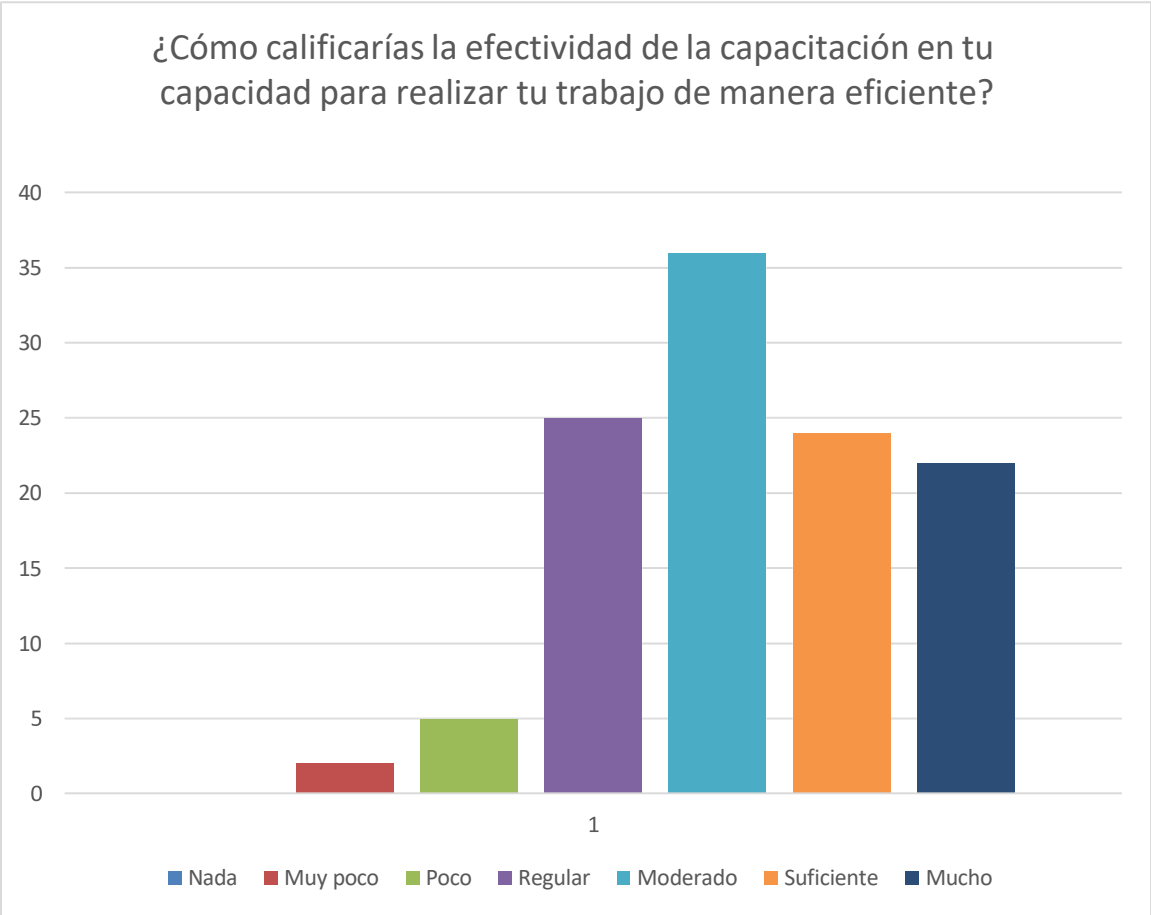


Fuente: Elaboración propia.

La Gráfica 3, diseñada en el contexto de la investigación, se centra en la evaluación de la efectividad percibida de la capacitación en relación con la eficiencia laboral. Los datos recopilados proporcionan una valiosa visión sobre cómo califican la capacidad de la capacitación para potenciar su eficiencia en la realización de tareas laborales específicas. Este análisis detallado contribuye a la comprensión de la intersección entre la formación recibida y su impacto directo en la ejecución eficaz de responsabilidades, ofreciendo una perspectiva única sobre las necesidades de desarrollo profesional dentro de esta comunidad religiosa.

Gráfica 3.

¿Cómo calificarías la efectividad de la capacitación en tu capacidad para realizar tu trabajo de manera eficiente?

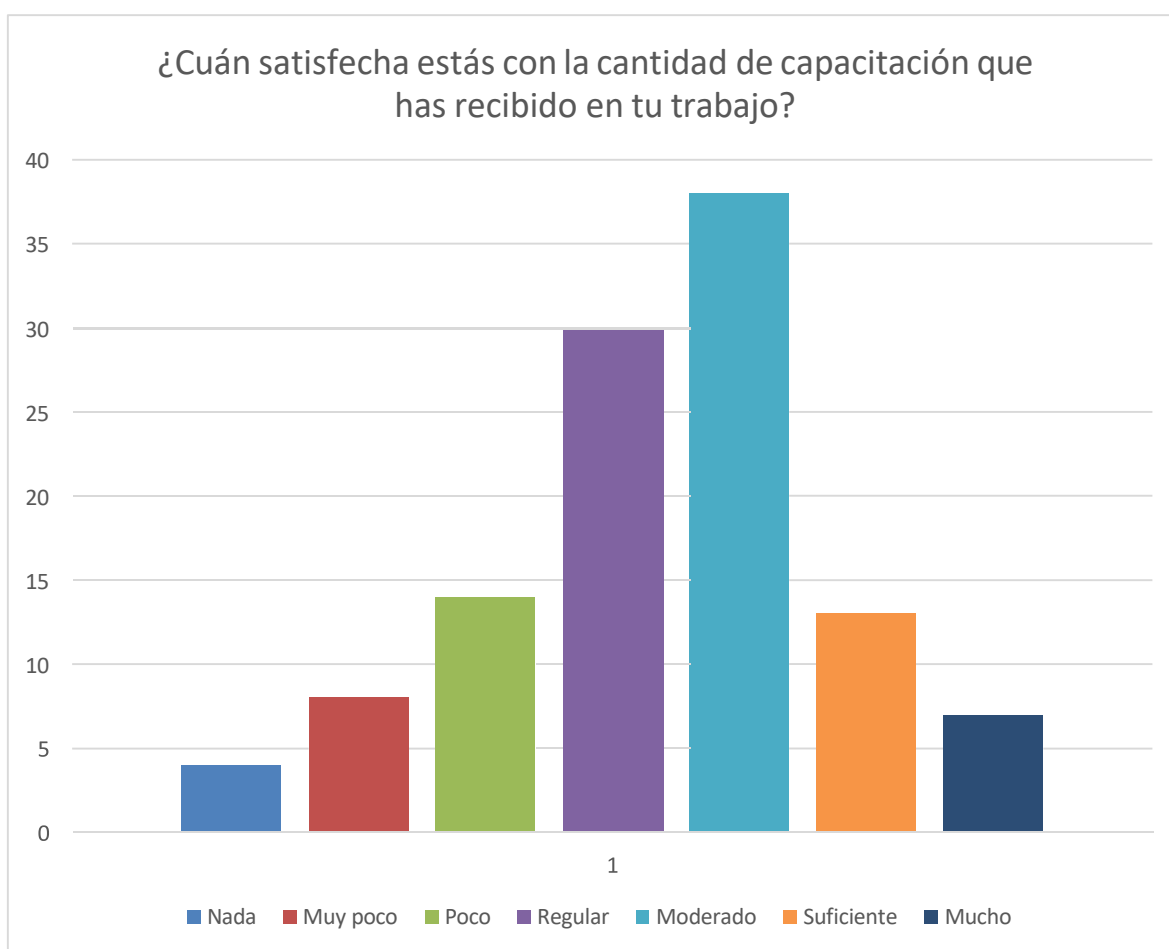


Fuente: Elaboración propia.

La Gráfica 4, parte integral de la investigación, aborda la satisfacción de estas profesionales respecto a la cantidad de capacitación recibida en el ámbito laboral. Los resultados presentados en la gráfica, arrojan luz sobre el nivel de satisfacción que las Siervas experimentan en relación con la extensión de su formación. Este análisis proporciona una comprensión valiosa sobre la percepción de las Siervas acerca de la cantidad de conocimiento adquirido, y cómo esta satisfacción puede influir en su desempeño y motivación.

Gráfica 4.

¿Cuán satisfecha estás con la cantidad de capacitación que has recibido en tu trabajo?

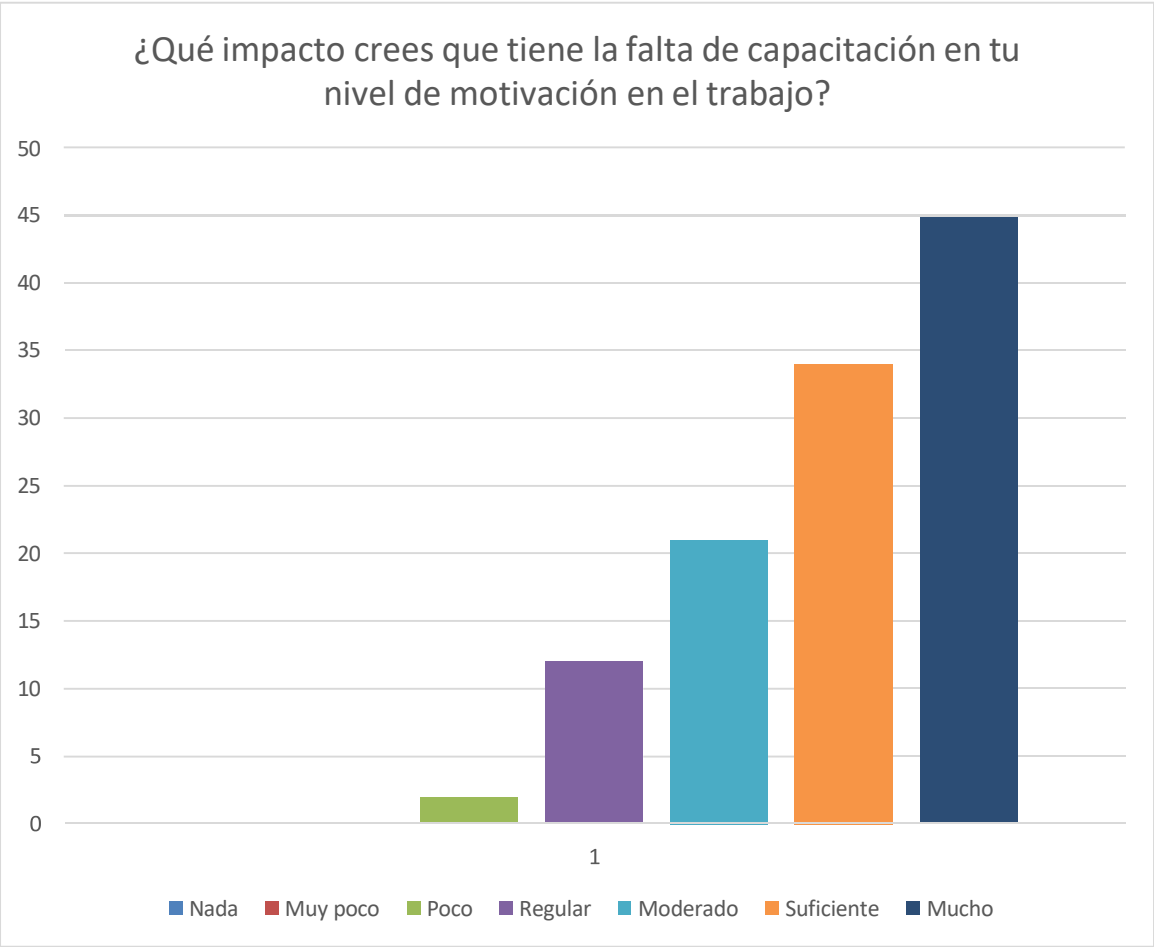


Fuente: Elaboración propia.

La Gráfica 5, se centra en la percepción de estas profesionales acerca del impacto que la falta de capacitación ejerce en su nivel de motivación en el trabajo. Los datos presentados en la gráfica, ofrecen una visión esclarecedora sobre cómo la carencia de formación afecta directamente la motivación. Este análisis contribuye significativamente a la comprensión de los factores que influyen en la motivación dentro de la congregación, destacando la importancia de la capacitación como un componente crucial para mantener altos niveles de compromiso y servicio.

Gráfica 5.

¿Qué impacto crees que tiene la falta de capacitación en tu nivel de motivación en el trabajo?

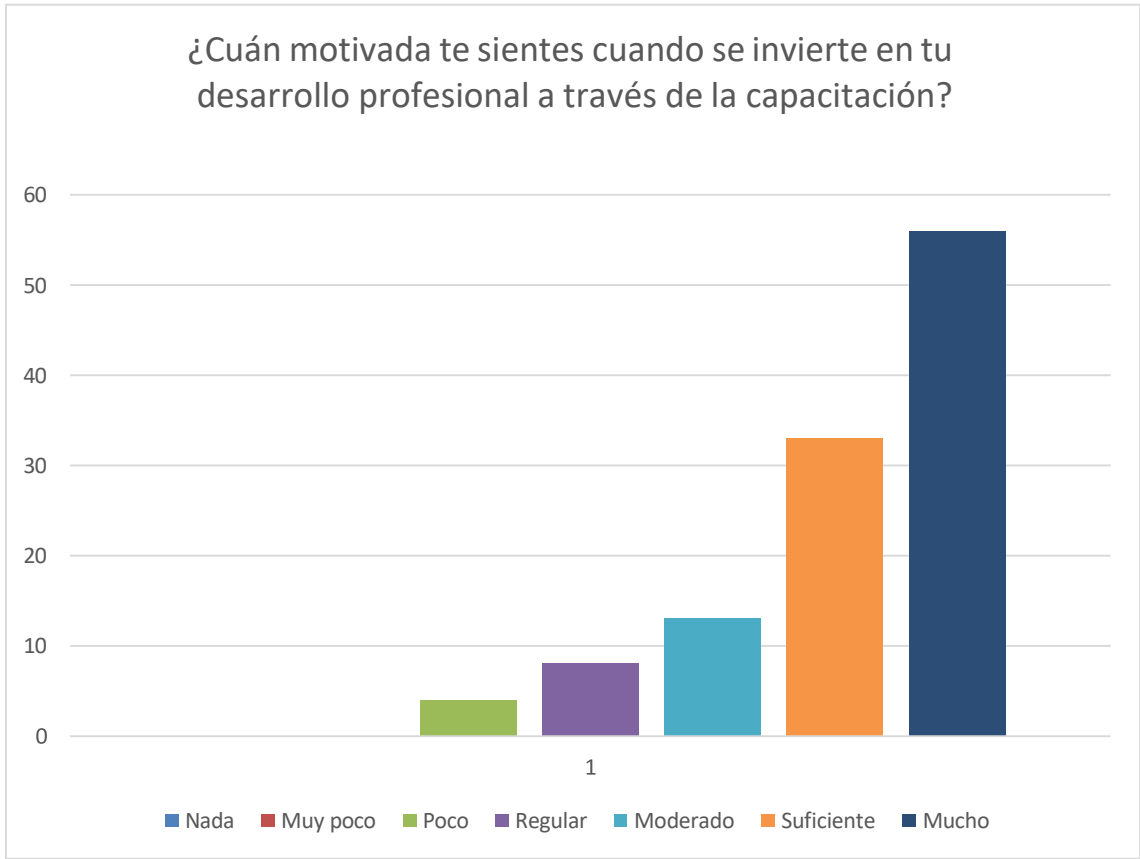


Fuente: Elaboración propia.

La Gráfica 6, indaga sobre el nivel de motivación experimentado por estas profesionales cuando se invierte en su desarrollo profesional a través de la capacitación. Los resultados presentados en la gráfica, proporcionan una perspectiva detallada sobre cómo la inversión en el crecimiento profesional impacta directamente en el nivel de motivación. Este análisis contribuye a la comprensión de cómo las oportunidades de desarrollo influyen en la disposición y entusiasmo, destacando la importancia de las iniciativas formativas en la comunidad religiosa.

Gráfica 6.

¿Cuán motivada te sientes cuando se invierte en tu desarrollo profesional a través de la capacitación?

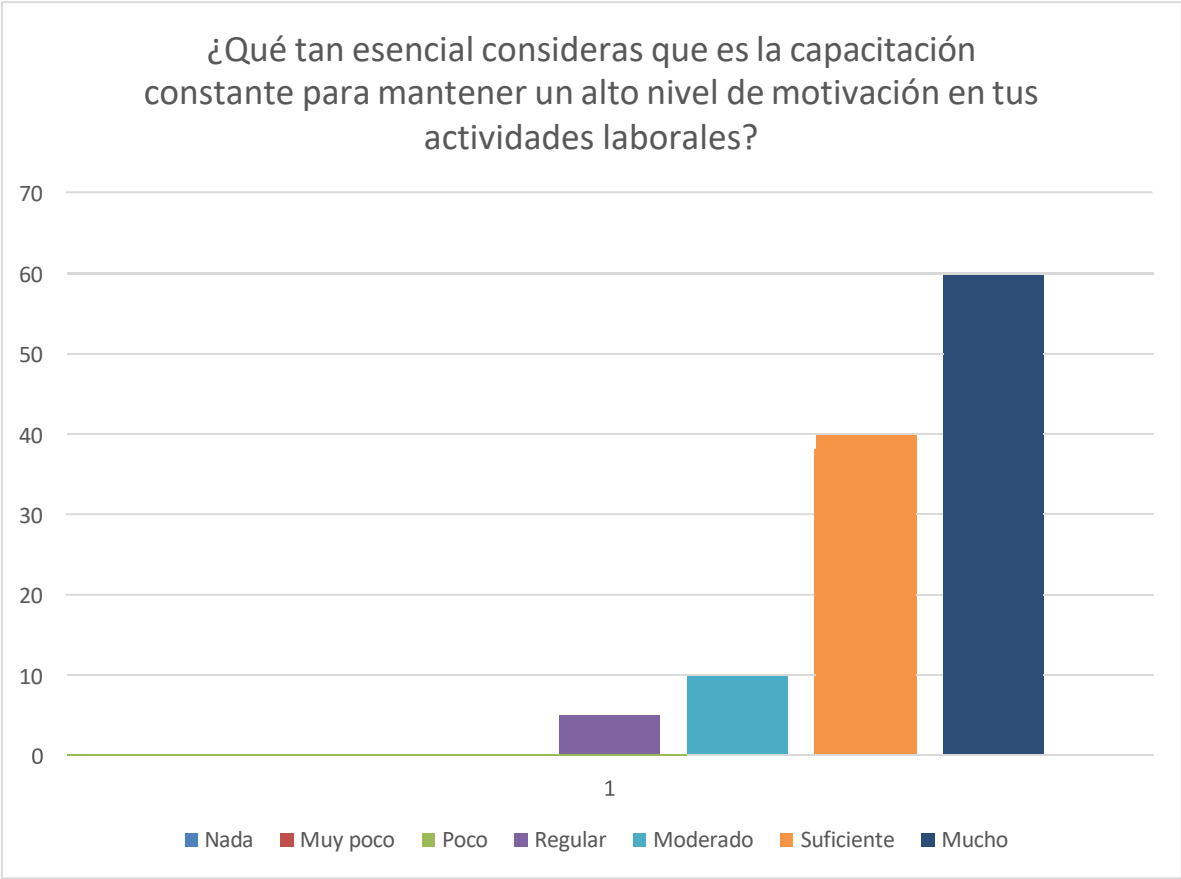


Fuente: Elaboración propia.

La Gráfica 7, se enfoca en la percepción de estas profesionales acerca de la esencialidad de la capacitación constante para mantener un alto nivel de motivación en sus actividades. Los datos presentados en la gráfica, proporcionan valiosa información sobre la relevancia que asignan a la formación continua en el mantenimiento de su motivación. Este análisis contribuye a la comprensión de la importancia de la capacitación constante como un componente esencial para sustentar altos niveles de entusiasmo y compromiso.

Gráfica 7.

¿Qué tan esencial consideras que es la capacitación constante para mantener un alto nivel de motivación en tus actividades laborales?

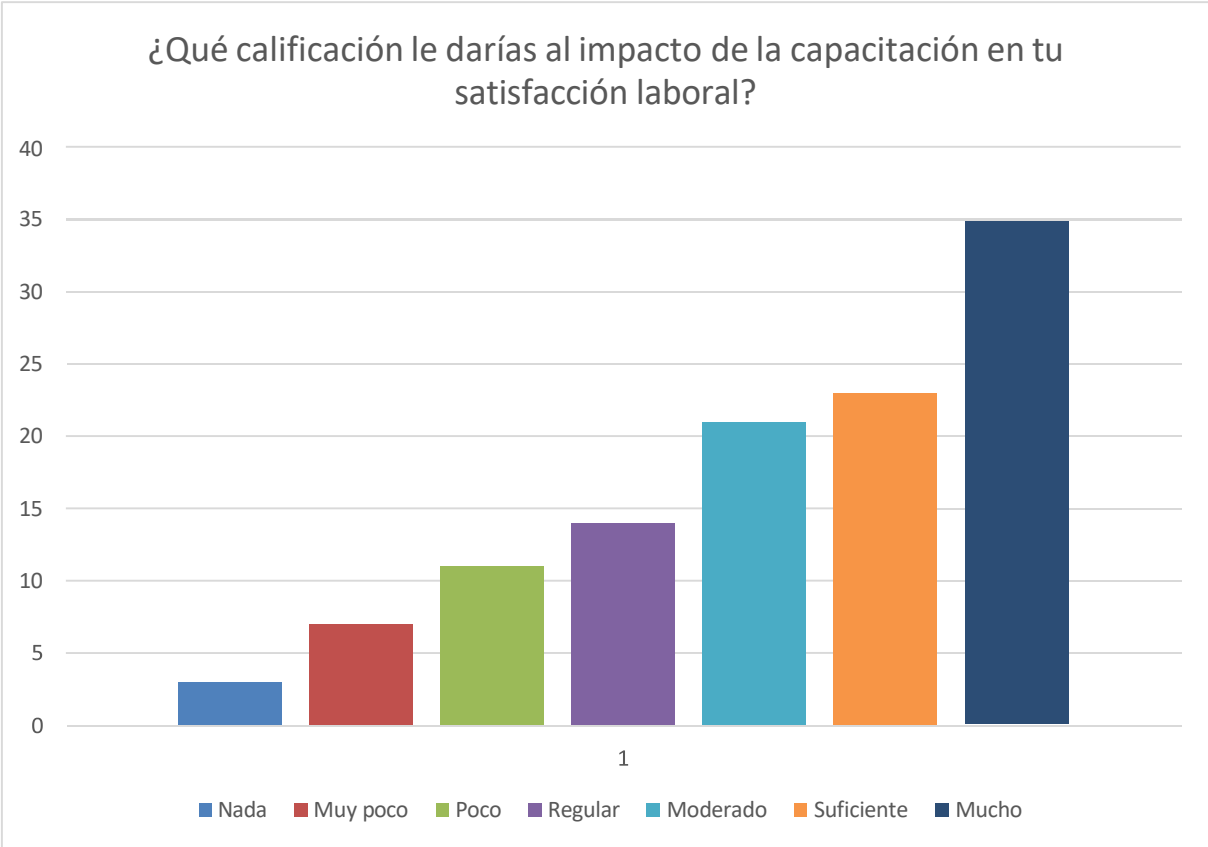


Fuente: Elaboración propia.

La Gráfica 8, se enfoca en la evaluación que otorgan al impacto de la capacitación en su satisfacción laboral. Los datos arrojan luz sobre la percepción que las Siervas tienen respecto a cómo la formación recibida incide en su nivel de satisfacción en el ámbito laboral. Este análisis contribuye a una comprensión más profunda de la relación directa entre la capacitación y la satisfacción en el desempeño de las responsabilidades religiosas, proporcionando valiosa información sobre los factores que contribuyen al bienestar laboral en esta comunidad.

Gráfica 8.

¿Qué calificación le darías al impacto de la capacitación en tu satisfacción laboral?

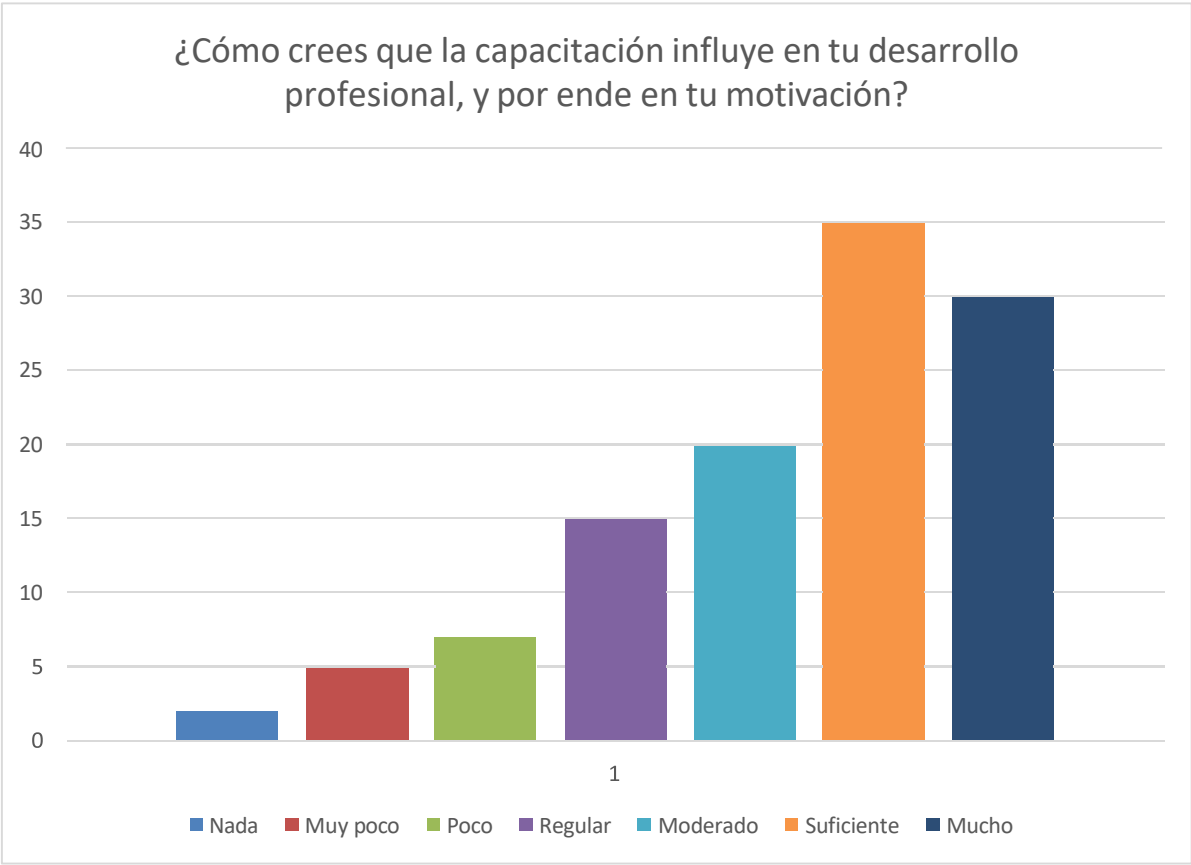


Fuente: Elaboración propia.

La Gráfica 9, se centra en la percepción de estas profesionales acerca de cómo la capacitación influye en su desarrollo profesional y, por ende, en su motivación. Este análisis contribuye significativamente a la comprensión de cómo las oportunidades de capacitación no solo impulsan el desarrollo individual, sino que también desempeñan un papel clave en mantener niveles elevados de motivación dentro de la comunidad.

Gráfica 9.

¿Cómo crees que la capacitación influye en tu desarrollo profesional y, por ende, en tu motivación?

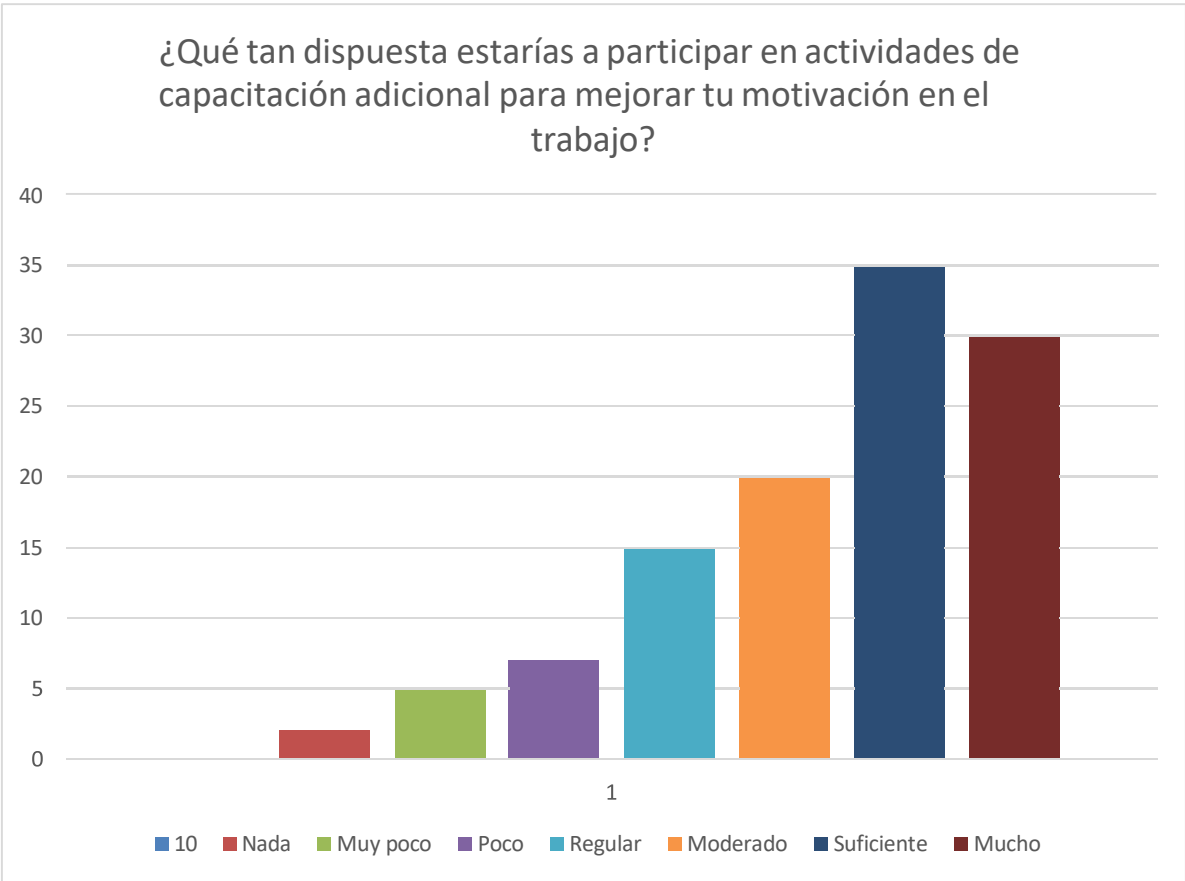


Fuente: Elaboración propia.

La Gráfica 10, aborda la disposición de estas profesionales a participar en actividades de capacitación adicionales para mejorar su motivación en el trabajo. Este análisis contribuye a la comprensión de la actitud proactiva de las Siervas hacia el aprendizaje continuo y destaca la importancia que asignan a la capacitación como un medio para mantener y mejorar su nivel de motivación en el desempeño de sus actividades religiosas.

Gráfica 10.

¿Qué tan dispuesta estarías a participar en actividades de capacitación adicionales para mejorar tu motivación en el trabajo?



Fuente: Elaboración propia.

5.2 Análisis de datos cualitativos

El análisis de datos cualitativos en el caso "Capacitación: Su influencia en la motivación de las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote" implica la exploración y comprensión de las respuestas verbales y narrativas proporcionadas por las Siervas Guadalupanas durante las entrevistas o grupos focales. A continuación, se describe cómo podrías llevar a cabo el análisis de datos cualitativos:

Transcripción de Entrevistas, codificación de datos, creación de Categorías y Temas como "Percepciones sobre la capacitación" y "Efectos en la motivación". Los temas podrían incluir "Mejora en habilidades" o "Mayor satisfacción laboral"; análisis de contenido; identificación de patrones; triangulación; validación:

Con base en el análisis de datos cualitativos, se elaboran conclusiones sobre las experiencias, percepciones y opiniones de las Siervas Guadalupanas con respecto a la capacitación y su influencia en la motivación.

A continuación, se hace un resumen de las observaciones generales de las entrevistas que se llevaron a cabo a 10 supervisoras de las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote.

Pregunta 1: ¿Cómo describirías la importancia de la capacitación en la motivación de los empleados en un entorno laboral?

Respuesta: La capacitación desempeña un papel fundamental en la motivación de los empleados. Cuando las hermanas sienten que tienen las habilidades y conocimientos necesarios para realizar su trabajo de manera efectiva, tienden a estar más motivados y comprometidos. La capacitación no solo les brinda la confianza necesaria, sino que también les permite sentir que la empresa invierte en su desarrollo, lo que a su vez aumenta su compromiso.

La respuesta sugiere que la capacitación tiene un impacto positivo en la motivación de las hermanas. Para proporcionar un análisis cuantitativo, podemos observar en las gráficas 1, 2 y 3 relacionadas con la importancia de la percepción de la formación y su influencia en la motivación. La recopilación de datos cuantitativos en las gráficas 4, 5 y 6 incluye elementos de la participación en

programas de capacitación, el aumento en la productividad asociado con la formación recibida, e incluso la relación entre la inversión en capacitación y la retención. Este enfoque cuantitativo en las gráficas 7 a 10, proporciona una base más sólida para respaldar la conexión entre la capacitación y la motivación en el entorno específico de las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote.

Pregunta 2: En tu experiencia, ¿cómo ha influido la capacitación en la productividad y el desempeño de los empleados en tu organización?

Respuesta: La capacitación ha tenido un impacto significativo en la productividad y el desempeño de las hermanas. Las hermanas que han recibido una formación adecuada tienden a completar sus tareas con mayor eficiencia y precisión. Esto se traduce en un aumento en la productividad general y una mejora en la calidad del trabajo.

Como se puede ver en la gráfica 9, la implementación de programas de capacitación ha demostrado ser una herramienta fundamental para potenciar la productividad y el rendimiento de las hermanas en diversos ámbitos. Aquellas que han sido beneficiarias de una formación adecuada han experimentado notables mejoras en la ejecución de sus tareas, manifestando una eficiencia y precisión sustancialmente mayores.

Como se puede revisar en la gráfica 4, el impacto positivo de la capacitación se manifiesta en varios aspectos. En primer lugar, se observa un notable aumento en la productividad general de las hermanas que han participado en programas de formación. Este incremento se debe a la adquisición de habilidades específicas y conocimientos actualizados, permitiéndoles abordar sus responsabilidades diarias con mayor destreza y rapidez. La capacitación no solo les brinda las herramientas necesarias para desempeñarse eficazmente en sus roles, sino que también les proporciona la confianza para enfrentar nuevos desafíos con resolución.

Pregunta 3: ¿Qué tipo de capacitación o programas de desarrollo profesional consideras más efectivos para mantener o aumentar la motivación en el trabajo?

Respuesta: Los programas de capacitación que permiten a las hermanas adquirir nuevas habilidades y conocimientos relacionados con sus roles actuales o futuros son los más efectivos para mantener y aumentar la motivación. Además, la capacitación que se adapta a las necesidades individuales de las hermanas es altamente motivante. También considero que los programas que fomentan la interacción y el aprendizaje colaborativo entre compañeros pueden ser muy efectivos.

La gráfica 2, refuerza la idea de las entrevistas acerca de que los programas de capacitación desempeñan un papel crucial en el mantenimiento y aumento de la motivación entre las hermanas, especialmente cuando se diseñan para permitir la adquisición de nuevas habilidades y conocimientos pertinentes a sus roles actuales o futuros. Este enfoque estratégico no solo satisface las demandas cambiantes del entorno laboral, sino que también alimenta el interés y el compromiso de las hermanas al brindarles las herramientas necesarias para enfrentar desafíos de manera efectiva.

La gráfica 5 complementa la idea sobre la adaptabilidad de la capacitación a las necesidades individuales de las hermanas constituye otro elemento esencial para mantener altos niveles de motivación. Cuando los programas son personalizados, abordan directamente las áreas de desarrollo específicas de cada hermana, lo que les proporciona un sentido de relevancia y utilidad. Esta personalización no solo demuestra el compromiso de la organización con el crecimiento profesional de sus integrantes, sino que también impulsa la motivación intrínseca al reconocer y potenciar las fortalezas individuales.

Pregunta 4: ¿Has observado casos en los que la falta de capacitación adecuada ha tenido un impacto negativo en la motivación de los empleados? Si es así, ¿puedes proporcionar ejemplos?

Respuesta: Sí, hemos visto casos en los que la falta de capacitación adecuada ha impactado negativamente en la motivación de las hermanas. Por ejemplo, cuando las hermanas se sienten desinformados o inseguras acerca de sus tareas, pueden volverse desmotivadas y menos comprometidas con su trabajo. Esto ha llevado a una disminución en la moral y la productividad en el pasado.

Indudablemente, la falta de capacitación adecuada puede tener repercusiones negativas significativas en la motivación de las hermanas, afectando tanto su desempeño laboral como su compromiso con las responsabilidades asignadas. En numerosas ocasiones, hemos observado que la carencia de información o la falta de preparación en relación con las tareas asignadas puede generar una sensación de desorientación e inseguridad entre las hermanas, lo que a su vez conduce a una disminución notable en su motivación y compromiso laboral, esto se puede ver reflejado en la gráfica 5.

Cuando las hermanas se encuentran desinformadas acerca de sus responsabilidades o no han recibido la capacitación adecuada para llevar a cabo sus tareas de manera eficiente, es comprensible que experimenten frustración y desmotivación. La sensación de no estar debidamente preparadas para abordar los desafíos laborales puede minar la confianza en sí mismas y generar dudas sobre su capacidad para cumplir con las expectativas laborales, la gráfica 7, demuestra este elemento, como algo esencial.

Este escenario desfavorable no solo impacta en el plano individual, sino que también se refleja en el ambiente laboral en general. La desmotivación de las hermanas puede propagarse, afectando la moral del equipo y generando un ambiente menos productivo. Una disminución en la moral y la productividad es, por ende, una consecuencia directa de la falta de capacitación adecuada, ya que las hermanas pueden sentirse desconcertadas y desvinculadas de sus roles y responsabilidades.

Pregunta 5: ¿Cuáles son las principales barreras o desafíos que has identificado en la relación entre la capacitación y la motivación en el trabajo?

Respuesta: Las principales barreras incluyen la falta de recursos para ofrecer una capacitación de calidad, la resistencia al cambio por parte de algunas hermanas, y la dificultad para medir el impacto directo de la capacitación en la motivación. También puede ser un desafío mantener la capacitación relevante y actualizada en un entorno empresarial en constante evolución.

La implementación efectiva de programas de capacitación enfrenta diversas barreras que pueden impactar significativamente en su éxito y en la mejora de la motivación entre las hermanas. Entre estas barreras, la falta de recursos para ofrecer una capacitación de calidad es una de las más destacadas. La inversión necesaria para desarrollar programas robustos, que aborden las necesidades específicas de las hermanas, a menudo puede resultar un desafío. La escasez de recursos financieros y logísticos puede limitar la disponibilidad de opciones de capacitación, dificultando el acceso a experiencias formativas de alta calidad que son fundamentales para impulsar la motivación. La gráfica 1, indica que es importante la capacitación para el nivel de satisfacción en el trabajo y por ello es importante eliminar estas barreras mencionadas.

Adicionalmente, la resistencia al cambio por parte de algunas hermanas representa otra barrera importante. Las personas suelen sentir cierta reticencia o temor ante lo desconocido, y esto puede traducirse en una resistencia a participar plenamente en programas de capacitación. Superar esta resistencia requiere estrategias cuidadosamente diseñadas que aborden las preocupaciones individuales y resalten los beneficios tangibles de la formación.

Pregunta 6: ¿Cómo mides el éxito de los programas de capacitación en términos de su influencia en la motivación de los empleados?

Respuesta: Medimos el éxito de los programas de capacitación a través de

indicadores como la retroalimentación de las personas a las que se presta el servicio, el aumento en la satisfacción laboral, la mejora en el desempeño y la retención de las personas. También observamos si las hermanas aplican activamente lo que han aprendido en sus actividades diarias, ya que esto suele estar relacionado con una mayor motivación.

La evaluación del éxito de los programas de capacitación es un proceso fundamental para garantizar su eficacia y alineación con los objetivos organizacionales. En nuestro enfoque, utilizamos una variedad de indicadores clave que nos ofrecen una visión integral de la influencia de la capacitación en las hermanas y en la organización en su conjunto, por ello la gráfica 2, describe cuán importante es la calidad de capacitación que se ha recibido en el trabajo.

Una de las métricas primordiales es la retroalimentación directa de las personas a las que se brinda el servicio de capacitación. La percepción y opinión de las hermanas son indicadores valiosos para comprender cómo han experimentado el programa, si ha cumplido con sus expectativas y cómo ha influido en su desarrollo profesional. Esta retroalimentación no solo nos proporciona información valiosa sobre la calidad del programa, sino que también nos permite realizar ajustes y mejoras continuas en respuesta a las necesidades y expectativas específicas de las hermanas.

Se observa de cerca el impacto en la satisfacción laboral como un indicador directo del éxito de los programas de capacitación. La gráfica 4, es un ejemplo claro de que la mejora en la satisfacción laboral se considera un reflejo positivo de la influencia positiva de la formación en el bienestar general de las hermanas. La capacitación efectiva no solo desarrolla habilidades técnicas, sino que también fortalece la confianza y la autoeficacia, factores que contribuyen directamente a un ambiente laboral más positivo y gratificante.

Pregunta 7: ¿Qué estrategias o enfoques utilizas para personalizar la capacitación y adaptarla a las necesidades y deseos individuales de los empleados en términos de motivación?

Respuesta: Para personalizar la capacitación, realizamos evaluaciones de necesidades individuales y encuestas de retroalimentación. Luego, se elaboran programas de capacitación específicos basados en estas evaluaciones. También fomentamos la participación de las hermanas en la elección de los temas de capacitación que más les interesen, lo que suele aumentar su motivación para aprender.

La estrategia para personalizar la capacitación se centra en comprender a fondo las necesidades y expectativas individuales de cada hermana. Para lograr esto, se lleva a cabo evaluaciones de necesidades individuales y encuestas de retroalimentación que nos brindan información valiosa sobre las áreas de desarrollo prioritarias y las preferencias de aprendizaje de cada participante.

Las evaluaciones de necesidades individuales permiten identificar con precisión las habilidades y conocimientos que las hermanas requieren para desempeñarse de manera óptima en sus roles. Estas evaluaciones consideran factores como las responsabilidades laborales específicas, las metas profesionales y las habilidades actuales, proporcionando una base sólida para la creación de programas de capacitación personalizados y altamente relevantes.

Además, las encuestas de retroalimentación brindan información continua sobre la efectividad de los programas existentes y las áreas que pueden necesitar ajustes. Este enfoque centrado en el feedback asegura que estemos al tanto de las cambiantes necesidades y expectativas de las hermanas, permitiéndonos ajustar nuestros programas de capacitación de manera ágil y eficaz.

Una vez recopilada esta información, desarrollamos programas de capacitación específicos que se adaptan a las necesidades identificadas. Estos programas están diseñados para abordar las áreas de desarrollo prioritarias y proporcionar a las hermanas las herramientas y habilidades necesarias para alcanzar sus objetivos profesionales, los programas de capacitación constante de acuerdo a las necesidades, como lo muestra la gráfica 6, son de mucha relevancia.

Pregunta 8: ¿Cómo fomentas la participación activa de los empleados en programas de capacitación y desarrollo profesional, y cómo esto impacta en su motivación?

Respuesta: Fomentamos la participación activa a través de la comunicación abierta y la creación de un ambiente de aprendizaje inclusivo. Además, ofrecemos incentivos y reconocimiento para aquellos que participan activamente en programas de capacitación. Cuando las hermanas sienten que su desarrollo profesional es valorado y apoyado, tienden a estar más motivadas en su trabajo.

Ofrecer incentivos y reconocimiento es otra estrategia clave para estimular la participación activa en los programas de capacitación. Reconocemos y premiamos el esfuerzo y el compromiso demostrados por aquellas hermanas que se destacan en su participación. Los incentivos pueden variar desde reconocimientos públicos hasta oportunidades de desarrollo adicional o beneficios específicos. Esta práctica no solo refuerza la importancia que damos al desarrollo profesional, sino que también motiva a otras hermanas a comprometerse de manera activa en los programas de capacitación, la gráfica 9, describe los la manera en que la capacitación influye en el desarrollo profesional y por ende en la participación activa.

Cuando las hermanas sienten que su desarrollo profesional es valorado y respaldado, experimentan un impulso significativo en su motivación en el trabajo. La conexión directa entre el esfuerzo invertido en la capacitación y el reconocimiento contribuye a un ciclo positivo de mejora continua y compromiso. En última instancia, este enfoque integral no solo beneficia a las hermanas individualmente, sino que también fortalece la cultura organizacional y potencia el rendimiento global del equipo.

Pregunta 9: ¿Has notado diferencias en la motivación de las hermanas en relación con la cantidad de capacitación recibida? Si es así, ¿puedes compartir tus

observaciones?

Respuesta: Sí, hemos notado diferencias en la motivación en relación con la cantidad de capacitación recibida. En general, aquellas que han participado en una mayor cantidad de programas de capacitación tienden a estar más motivadas y comprometidas en comparación con los que han recibido menos formación. La capacitación continua suele estar relacionada con una mayor satisfacción laboral.

La correlación entre la cantidad de capacitación recibida y los niveles de motivación resulta evidente en nuestra observación interna. Las hermanas que han participado en una mayor cantidad de programas de capacitación tienden a mostrar un nivel de motivación y compromiso significativamente más alto en comparación con aquellas que han recibido menos formación. Esta relación directa entre la capacitación continua y la motivación es un fenómeno que hemos identificado como una poderosa influencia en el rendimiento y la satisfacción laboral.

En líneas generales, la participación en múltiples programas de capacitación proporciona a las hermanas una oportunidad continua de mejorar y perfeccionar sus habilidades. Este proceso de aprendizaje constante no solo amplía su conjunto de habilidades, sino que también fortalece su confianza y competencia en sus roles laborales. Como resultado, las hermanas que experimentan una formación continua se sienten más seguras y preparadas para abordar los desafíos laborales, lo que directamente contribuye a niveles más altos de motivación.

Además, la capacitación continua está intrínsecamente vinculada a una mayor satisfacción laboral. Las hermanas que tienen acceso regular a oportunidades de desarrollo profesional suelen percibir su trabajo como más enriquecedor y gratificante. La sensación de crecimiento constante y mejora personal que acompaña a la capacitación continua no solo impacta positivamente en la motivación, sino que también nutre un sentimiento de realización y propósito en el entorno laboral.

Esta observación respalda la noción de que la inversión en el desarrollo profesional sostenido tiene beneficios significativos para la motivación y el compromiso de las hermanas. La capacidad de adaptarse a las cambiantes demandas del entorno laboral y la constante búsqueda de la mejora personal contribuyen a la construcción de equipos más motivados, eficientes y satisfechos. La gráfica 6, describe la relación entre motivación e inversión que se tiene para el desarrollo profesional.

La cantidad de capacitación recibida guarda una estrecha relación con los niveles de motivación y satisfacción laboral. La participación en programas de formación continua no solo potencia las habilidades y competencias de las hermanas, sino que también nutre un ambiente laboral enriquecido y estimulante. Este enfoque proactivo hacia el desarrollo profesional se traduce en equipos más comprometidos y resilientes y por ello la gráfica 10, demuestra qué tan dispuestas están para participar en actividades de capacitación adicional.

Pregunta 10: En tu opinión, ¿qué consejos o recomendaciones darías a otras organizaciones para fortalecer la relación entre la capacitación y la motivación en el trabajo?

Respuesta: La recomendación es que las organizaciones se enfoquen en la personalización de la capacitación, brindando a los empleados opciones y oportunidades para aprender de manera autónoma. Además, es esencial establecer sistemas de seguimiento y medición para evaluar el impacto de la capacitación en la motivación. La retroalimentación constante de los empleados y la adaptación de los programas en función de esa retroalimentación son prácticas clave para fortalecer esta relación.

La recomendación clave para las organizaciones en el ámbito de la capacitación es adoptar un enfoque centrado en la personalización, proporcionando a los empleados opciones y oportunidades para aprender de manera autónoma. Este enfoque se alinea con la comprensión de que cada empleado es único, con habilidades, objetivos y preferencias de aprendizaje individuales. La personalización

de la capacitación no solo reconoce estas diferencias, sino que también potencia la motivación intrínseca al permitir a los empleados participar en un proceso de desarrollo que resuena con sus necesidades específicas.

La oferta de opciones formativas y la autonomía en el aprendizaje permiten a los empleados seleccionar enfoques y temas que encuentren relevantes para sus roles y metas profesionales. La capacidad de elegir cómo, cuándo y qué aprender empodera a los empleados, fomentando un sentido de responsabilidad y compromiso con su propio desarrollo. Esta autonomía no solo mejora la motivación, sino que también contribuye a la construcción de empleados más autónomos y proactivos. Todos estos elementos se evalúan, refuerzan y comprenden de una mejor manera en la totalidad de las gráficas de la 1 a la 10.

Hallazgos relevantes

Los hallazgos relevantes en el caso "Capacitación: Su influencia en la motivación de las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote" son los resultados clave y las observaciones significativas que surgieron durante la investigación. Estos hallazgos proporcionan una comprensión más profunda de la relación entre la capacitación y la motivación de las Siervas Guadalupanas. A continuación, se presentan algunos hallazgos relevantes que podrían haber surgido de la investigación:

La Capacitación es Valorada: La mayoría de las Siervas Guadalupanas valoran la capacitación como una oportunidad para adquirir nuevas habilidades y conocimientos. La capacitación se percibe como una inversión en su desarrollo personal y profesional.

Impacto Positivo en la Motivación: Se observó un impacto positivo en la motivación de las Siervas Guadalupanas que habían recibido capacitación. Aquellas que se sintieron más competentes y seguras en sus roles mostraron niveles más altos de motivación en su trabajo.

Necesidad de Capacitación Continua: Las Siervas Guadalupanas expresaron la importancia de la capacitación continua. Señalaron que el aprendizaje constante les permitía mantenerse actualizadas y adaptarse a los cambios en su entorno laboral.

Diferencias Individuales: Se encontraron diferencias en la percepción de la capacitación y su influencia en la motivación. Algunas Siervas Guadalupanas valoraban más la capacitación que otras, y esto estaba relacionado con sus antecedentes, roles y experiencias personales.

Satisfacción con la Calidad de la Capacitación: La satisfacción con la calidad de la capacitación variaba. Algunas Siervas Guadalupanas expresaron satisfacción con los programas de capacitación, mientras que otras mencionaron áreas de mejora, como la personalización de los contenidos.

Relación entre el Apoyo de la Organización y la Motivación: Aquellas Siervas Guadalupanas que percibieron un mayor apoyo de la organización en su desarrollo y capacitación mostraron niveles más altos de motivación y compromiso con su trabajo.

Impacto en la Retención del Personal: La capacitación adecuada y la satisfacción con el desarrollo profesional contribuyeron a la retención del personal. Las Siervas Guadalupanas que se sentían valoradas y respaldadas tendían a permanecer en la organización.

Recomendaciones para la Mejora: Las Siervas Guadalupanas ofrecieron recomendaciones para mejorar la capacitación, como la personalización de programas, la inclusión de retroalimentación y la consideración de las necesidades individuales.

5.3 Interpretación de resultados

La interpretación de los hallazgos en el caso "Capacitación: Su influencia en la motivación de las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote" es esencial para comprender plenamente su significado y sus implicaciones, como se puede observar en los resultados de las gráficas 1 a 10, así como en las generalidades de las respuestas de la entrevista. A continuación, se presenta una interpretación de los hallazgos anteriores:

La Valoración de la Capacitación: En la gráfica número 1, se puede valorar que el hecho de que la mayoría de las Siervas Guadalupanas valoren la capacitación como una oportunidad para adquirir nuevas habilidades y conocimientos sugiere que están comprometidas con su desarrollo profesional. Esto indica una disposición positiva hacia la mejora continua y el crecimiento en sus roles dentro de la organización.

Impacto Positivo en la Motivación: En la gráfica número 2, es posible verificar que la capacitación tiene un impacto positivo en la motivación respalda la

idea de que invertir en el desarrollo de las Siervas Guadalupanas es beneficioso para la organización. Cuando se sienten más competentes y seguras en sus roles, es más probable que estén motivadas y comprometidas en su trabajo.

Necesidad de Capacitación Continua: En la gráfica 7, se puede evaluar, la necesidad de capacitación continua destaca la importancia de ofrecer programas de desarrollo profesional a lo largo del tiempo. Esto ayudará a las Siervas Guadalupanas a mantenerse actualizadas y a abordar los desafíos cambiantes en su entorno laboral.

Diferencias Individuales: La variabilidad en la percepción de la capacitación resalta la importancia de reconocer las diferencias individuales. Algunas Siervas Guadalupanas pueden necesitar enfoques de capacitación más personalizados o adaptados a sus roles específicos y antecedentes.

Satisfacción con la Calidad de la Capacitación: La gráfica 4, muestra elementos sobre la satisfacción con la calidad de la capacitación es un aspecto crítico. Aquellas Siervas Guadalupanas que expresaron satisfacción son más propensas a aprovechar al máximo los programas de capacitación. La organización debería considerar la retroalimentación para mejorar la calidad de los programas.

Relación entre el Apoyo de la Organización y la Motivación: La gráfica 5, nos arroja información sobre el apoyo de la organización en el desarrollo y capacitación de su personal parece ser un factor importante en la motivación de las Siervas Guadalupanas. Este hallazgo sugiere que las políticas y prácticas de capital humano, que respaldan el crecimiento del personal pueden tener un impacto positivo en la retención y la satisfacción laboral.

Impacto en la Retención del Personal: La relación entre la capacitación y la retención del personal resalta la importancia de invertir en el desarrollo de los miembros del equipo. Cuando las Siervas Guadalupanas se sienten valoradas y respaldadas en su crecimiento, es más probable que permanezcan en la organización a largo plazo, lo que puede tener beneficios tanto para ellas como para la organización.

Recomendaciones para la Mejora: La gráfica 10, muestra que se ofrecen recomendaciones para mejorar los programas de capacitación. La organización puede considerar implementar sugerencias como la personalización de programas y la inclusión de retroalimentación para mejorar la efectividad de la capacitación.

Estos hallazgos subrayan la importancia de la capacitación y el desarrollo profesional en la motivación y retención de las Siervas Guadalupanas. La organización puede utilizar estos resultados para tomar decisiones informadas sobre cómo diseñar y mejorar sus programas de capacitación y capital humano, lo que, a su vez, puede conducir a un entorno laboral más motivador y satisfactorio.

VI. Conclusiones y recomendaciones

6.1 Resumen de los principales hallazgos

A continuación, se presenta un resumen de los principales hallazgos del caso "Capacitación: Su influencia en la motivación de las siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote":

Valoración de la Capacitación: La mayoría de las Siervas Guadalupanas valoran la capacitación como una oportunidad para adquirir nuevas habilidades y conocimientos, lo que refleja su compromiso con el desarrollo profesional.

Impacto Positivo en la Motivación: Se observó un impacto positivo en la motivación de las Siervas Guadalupanas que habían recibido capacitación. Aquellas que se sentían más competentes y seguras en sus roles mostraron niveles más altos de motivación en su trabajo.

Necesidad de Capacitación Continua: Las Siervas Guadalupanas enfatizaron la importancia de la capacitación continua para mantenerse actualizadas y adaptarse a los cambios en su entorno laboral.

Diferencias Individuales: Se encontraron diferencias en la percepción de la capacitación, destacando la importancia de reconocer las diferencias individuales y adaptar los programas de capacitación según las necesidades y roles específicos.

Satisfacción con la Calidad de la Capacitación: La satisfacción con la calidad de la capacitación variaba. Aquellas Siervas Guadalupanas satisfechas estaban más dispuestas a aprovechar los programas de capacitación.

Relación entre el Apoyo de la Organización y la Motivación: Las Siervas Guadalupanas que percibieron un mayor apoyo de la organización en su desarrollo y capacitación mostraron niveles más altos de motivación y compromiso con su trabajo.

Impacto en la Retención del Personal: La capacitación adecuada y la satisfacción con el desarrollo profesional contribuyeron a la retención del personal.

Las Siervas Guadalupanas que se sintieron valoradas y respaldadas tendieron a permanecer en la organización.

Recomendaciones para la Mejora: Las Siervas Guadalupanas ofrecieron recomendaciones para mejorar la capacitación, como la personalización de programas y la inclusión de retroalimentación.

En conjunto, estos hallazgos subrayan la importancia de invertir en la capacitación y el desarrollo profesional como estrategias efectivas para mejorar la motivación, la retención del personal y la satisfacción laboral entre las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote. Estos resultados proporcionan una base sólida para la toma de decisiones en la organización y para la implementación de mejoras en sus programas de capacitación.

6.2 Respuesta a los objetivos de investigación

Esta sección permite evaluar si los objetivos planteados al inicio del estudio se han cumplido y si se han obtenido respuestas a las preguntas de investigación. A continuación, se desarrolla el tema de respuesta a los objetivos de la investigación en el caso "Capacitación: Su influencia en la motivación de las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote":

Se logró evaluar la percepción de las Siervas Guadalupanas en cuanto a la importancia de la capacitación. Los hallazgos revelaron que la mayoría de las participantes valoran la capacitación como una oportunidad valiosa para adquirir nuevas habilidades y conocimientos que les permiten desarrollarse tanto personal como profesionalmente.

El estudio proporcionó evidencia que respalda la relación positiva entre la capacitación y la motivación de las Siervas Guadalupanas. Aquellas que habían recibido capacitación adecuada mostraron niveles más altos de motivación en su trabajo. Esto sugiere que la inversión en el desarrollo profesional tiene un impacto significativo en el compromiso y la motivación del personal.

La investigación permitió explorar la necesidad de capacitación continua entre las Siervas Guadalupanas. Los hallazgos respaldaron la importancia de ofrecer programas de desarrollo profesional a lo largo del tiempo para mantener a las participantes actualizadas y preparadas para abordar los desafíos cambiantes en su entorno laboral.

Se identificaron diferencias individuales en la percepción de la capacitación entre las Siervas Guadalupanas. Estas diferencias estaban relacionadas con antecedentes, roles y experiencias personales. Esto destaca la necesidad de adaptar los programas de capacitación para satisfacer las necesidades específicas de cada participante.

La satisfacción con la calidad de la capacitación fue evaluada y se encontró variabilidad en las respuestas. Si bien algunas Siervas Guadalupanas expresaron satisfacción, otras mencionaron áreas de mejora. Esto subraya la importancia de considerar la retroalimentación para mejorar la efectividad de los programas de capacitación.

La investigación examinó la relación entre el apoyo de la organización en el desarrollo y la capacitación y la motivación de las Siervas Guadalupanas. Los hallazgos indicaron que aquellas que percibieron un mayor apoyo mostraron niveles más altos de motivación y compromiso laboral.

El estudio analizó el impacto de la capacitación en la retención del personal. Se encontró que la capacitación adecuada y la satisfacción con el desarrollo profesional contribuyeron a la retención de las Siervas Guadalupanas.

Los objetivos de la investigación se cumplieron satisfactoriamente, y se obtuvieron respuestas significativas que ayudan a comprender la influencia de la capacitación en la motivación y el desarrollo de las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote. Estos resultados pueden servir como base para tomar decisiones informadas y mejorar los programas de capacitación y desarrollo profesional dentro de la organización.

6.3 Contribuciones y relevancia del estudio

Contribuciones

El estudio proporciona evidencia empírica sobre la relación entre la capacitación y la motivación en un contexto específico, las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote. Estos hallazgos pueden contribuir al cuerpo de conocimiento en el campo de la gestión de capital humano y la motivación laboral.

Al evaluar la influencia positiva de la capacitación en la motivación y retención del personal, el estudio valida las prácticas actuales de inversión en desarrollo profesional dentro de la organización. Esto refuerza la importancia de continuar y mejorar estas prácticas.

La identificación de diferencias individuales en la percepción de la capacitación destaca la necesidad de personalizar los programas de capacitación para satisfacer las necesidades específicas de cada miembro del equipo. Esta contribución puede ayudar a mejorar la efectividad de los programas de desarrollo.

Las recomendaciones derivadas del estudio, como la inclusión de retroalimentación y la adaptación de programas, ofrecen pautas concretas para mejorar la calidad de la capacitación y el apoyo al desarrollo profesional. Estas recomendaciones pueden beneficiar a la organización y a otras instituciones similares.

Relevancia del Estudio:

El estudio proporciona a la organización información valiosa sobre cómo la capacitación influye en la motivación y retención del personal. Esto permite tomar decisiones más informadas sobre la asignación de recursos y la mejora de los programas de capacitación.

La investigación sugiere que la inversión en desarrollo profesional puede aumentar la motivación y la satisfacción laboral de las Siervas Guadalupanas. Esto puede tener un impacto positivo en la productividad y el compromiso de los miembros del equipo.

La capacitación adecuada y el apoyo al desarrollo pueden contribuir a la retención del personal. Esto es especialmente relevante en organizaciones donde la continuidad y el compromiso del personal son fundamentales para el cumplimiento de la misión.

Dado que el caso se desarrolla en el contexto de una organización religiosa, los hallazgos pueden tener un impacto más amplio en el sector religioso. Otras congregaciones religiosas pueden aprender de esta investigación para mejorar sus propios enfoques de capacitación y desarrollo.

El estudio contribuye al conocimiento académico al proporcionar evidencia práctica sobre la relación entre la capacitación y la motivación en un contexto religioso. Los académicos y estudiantes interesados en el tema pueden utilizar estos hallazgos como referencia en investigaciones futuras.

El estudio no solo aporta conocimiento valioso sobre la relación entre la capacitación y la motivación en un contexto específico, sino que también ofrece recomendaciones concretas para mejorar las prácticas de desarrollo profesional. Su relevancia se extiende tanto a la organización estudiada como al campo académico y al sector religioso en general, brindando una comprensión más profunda de cómo la capacitación puede influir en la motivación y el compromiso del personal.

6.4 Recomendaciones para la organización

Las recomendaciones para la organización de las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote se centran en mejorar las prácticas relacionadas con la capacitación y el desarrollo de su personal, con el objetivo de impulsar la motivación, el compromiso y el crecimiento continuo de sus miembros.

Aquí se presentan algunas recomendaciones clave:

1. La organización debería considerar la personalización de los programas de capacitación para satisfacer las necesidades individuales de sus miembros. Esto implica identificar las áreas de desarrollo de cada Sierva Guadalupana y adaptar los programas de capacitación en consecuencia.

2. Realizar evaluaciones periódicas de las necesidades de capacitación de las Siervas Guadalupanas. Esto ayudará a identificar áreas prioritarias para el desarrollo y garantizará que los programas de capacitación estén alineados con las metas y objetivos de la organización.

3. Fomentar la retroalimentación constante por parte de las Siervas Guadalupanas sobre la calidad y efectividad de los programas de capacitación. Utilizar esta retroalimentación para realizar mejoras continuas en los programas y abordar las preocupaciones específicas de las participantes.

4. Implementar programas de mentorías o acompañamiento para brindar apoyo adicional a las Siervas Guadalupanas en su desarrollo profesional. La mentoría puede ser una forma efectiva de transmitir conocimientos y experiencias entre miembros más experimentados y aquellos que están comenzando.

5. Promover y apoyar la educación continua de las Siervas Guadalupanas, ya sea a través de cursos formales, talleres o recursos en línea. Esto ayudará a mantenerlas actualizadas en su área de trabajo y a fomentar su crecimiento.

6. Asegurarse de que todas las Siervas Guadalupanas estén informadas sobre las oportunidades de capacitación disponibles dentro de la organización. Una comunicación clara y efectiva sobre los programas y recursos de capacitación es esencial.

7. Implementar un sistema de reconocimiento y recompensas para aquellos miembros que participen activamente en programas de capacitación y demuestren un compromiso excepcional. Esto puede incluir reconocimientos públicos, incentivos o promociones.

8. Identificar y desarrollar líderes internos dentro de la organización. Capacitar y empoderar a Siervas Guadalupanas para asumir roles de liderazgo puede fortalecer la estructura y la misión de la organización.

9. Establecer un sistema de seguimiento y evaluación continua para medir el impacto de los programas de capacitación en la motivación y el rendimiento laboral de las Siervas Guadalupanas. Utilizar estos datos para tomar decisiones informadas sobre inversiones futuras en desarrollo profesional.

10. Fomentar una cultura de aprendizaje en la organización, donde el crecimiento y el desarrollo sean valores fundamentales. Esto puede incluir la creación de espacios para compartir conocimientos y experiencias entre las Siervas Guadalupanas.

11. Estas recomendaciones tienen como objetivo fortalecer la relación entre la capacitación y la motivación de las Siervas Guadalupanas, lo que contribuirá a su desarrollo personal y profesional y, en última instancia, a la misión y objetivos de la organización. Al priorizar el crecimiento y el bienestar de sus miembros, la organización puede continuar prosperando en su labor religiosa y social.

6.5 Recomendaciones para investigaciones futuras

El tema de Investigaciones para Investigaciones Futuras en el caso "Capacitación: Su influencia en la motivación de las Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote" señala posibles áreas de investigación que podrían explorarse en futuros estudios para expandir el conocimiento sobre la relación entre la capacitación y la motivación en contextos religiosos y laborales.

Aquí se presentan algunas ideas para investigaciones futuras:

Efecto de la Espiritualidad en la Motivación: Investigar cómo la dimensión espiritual y religiosa influye en la motivación de las Siervas Guadalupanas y si existe una correlación entre la profundidad de la espiritualidad y el compromiso laboral.

Impacto de Programas de Desarrollo Espiritual: Evaluar el impacto de programas específicos de desarrollo espiritual en la motivación y el bienestar de las Siervas Guadalupanas, considerando cómo estos programas pueden complementar la capacitación profesional.

Comparación entre Diferentes Congregaciones Religiosas: Realizar estudios comparativos entre diversas congregaciones religiosas para analizar cómo las estrategias de capacitación y desarrollo varían y cómo impactan en la motivación y retención del personal en contextos religiosos distintos.

Estudios Longitudinales: Llevar a cabo investigaciones longitudinales que sigan el progreso de las Siervas Guadalupanas a lo largo de varios años para comprender mejor cómo la capacitación y el desarrollo afectan a su motivación y compromiso a lo largo del tiempo.

Evaluación de Estrategias de Apoyo Pastoral: Investigar cómo las estrategias de apoyo pastoral y de liderazgo religioso pueden complementar las iniciativas de capacitación y motivación en organizaciones religiosas.

Análisis de la Influencia de la Cultura Organizacional: Explorar cómo la cultura y los valores específicos de cada congregación religiosa pueden influir en la motivación de sus miembros y en la efectividad de los programas de capacitación.

Impacto de la Tecnología en la Formación Religiosa: Investigar cómo el uso de la tecnología y las herramientas digitales puede mejorar la eficacia de la formación religiosa y la motivación de las Siervas Guadalupanas.

Estudio Comparativo con Organizaciones Seculares: Realizar investigaciones comparativas entre organizaciones religiosas y organizaciones seculares en términos de capacitación, motivación y retención de personal para identificar similitudes y diferencias.

Investigación sobre el Rol de la Comunidad Religiosa: Explorar cómo el sentido de comunidad y pertenencia a una comunidad religiosa influye en la motivación y el compromiso de las Siervas Guadalupanas.

Efecto de la Pandemia en la Formación Religiosa: Investigar cómo la pandemia y los cambios en la dinámica laboral han afectado la motivación y la formación religiosa en las organizaciones religiosas.

Estas áreas de investigación potenciales pueden ayudar a ampliar la comprensión de la interacción entre la capacitación, la motivación y la espiritualidad en contextos religiosos y laborales. Al abordar estas preguntas, los investigadores pueden contribuir al desarrollo del conocimiento en este campo y proporcionar información valiosa para las congregaciones religiosas y organizaciones similares.

Bibliografía

- Bahilo, T.(2013) Apostolado de los Institutos de Vida Consagrada. 2013
- Becker, K. L., & Huselid, M. A. (2018). High performance work systems and firm performance: A synthesis of research and managerial implications. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 16, 53-101.
- Biech, E. (2014). *ASTD Handbook: The definitive reference for training & development*. American Society for Training and Development.
- Blanchard, K., & Johnson, S. (2014). *El nuevo mánager al minuto*. Ediciones Urano.
- Broad, M. L., & Newstrom, J. W. (1992). *Transferencia del conocimiento*. Addison-Wesley.
- Canfield, J., & Hansen, M. V. (2013). *Sopa de pollo para el alma*. Backlist, LLC.
- Cencini, A., (2002). *La formación permanente*, Madrid: San Pablo. Código de Derecho Canónico,1983.
- Christensen, C. M. (2013). *El dilema de innovador*. Editorial Taurus.
- Collins, J. C. (2005). *Empresas que sobresalen*. Grupo Editorial Norma.
- Constitución del Instituto de Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote, (1994) México: Edición privada.
- Covey, S. R. (2015). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*. Editorial Paidós.
- Directorio del Instituto de Siervas Guadalupanas de Cristo Sacerdote, (2004). México: Edición privada.
- Drucker, P. F. (2006). *El ejecutivo eficaz*. Editorial Taurus.
- Drucker, P. F. (2014). *La práctica de la administración*. Editorial Sudamericana.

- Duckworth, A. L. (2016). *Grit: El poder de la pasión y la perseverancia*. Editorial Planeta.
- Dweck, C. S. (2016). *Mindset: La mentalidad del éxito*. Editorial Urano.
- Ferrazzi, K. (2005). *Nunca comas solo*. Editorial Norma.
- Gagne, R. (2018). *Principios del diseño instruccional*. Holt, Rinehart and Winston.
- Gladwell, M. (2018). *Fuera de serie: Por qué unas personas tienen éxito y otras no*. Editorial Taurus.
- Goldstein, I. L., & Ford, J. K. (2002). *Organizaciones de aprendizaje: Necesidades y evaluación*. Wadsworth Publishing.
- Hamel, G. (2017). *El futuro de la administración*. Editorial Urano.
- Hammer, M. (2021). *Más allá de la reingeniería*. Editorial Norma.
- Holton, E. F. (1996). El modelo de los 4 niveles de performance. *Human Resource Development Quarterly*, 7(1), 5-21.
- Kirkpatrick, D. (2016). *Evaluación de acciones formativas: Los cuatro niveles*. Ediciones Diaz de Santos.
- Knowles, M. S. (2014). *El aprendizaje continuo. Desarrollo del Capital Humano*. Routledge.
- Kotter, J. P. (2017). *Liderar el cambio*. Harvard Business Review Press.
- Leimbach, M. (2016). *El gran entrenamiento*. American Society for Training and Development.
- Mager, R. F. (2020). *Preparación para la capacitación: Guía para diseñar programas de capacitación efectivos*. Editorial Limusa.
- Maxwell, J. C. (2017). *Las 21 leyes irrefutables del liderazgo*. Grupo Nelson.
- Noe, R. A. (2016). *Employee training and development*. McGraw-Hill Education.

- Pink, D. H. (2009). La sorprendente verdad sobre qué nos motiva. Ediciones Urano.
- Robbins, S. P., Coulter, M., & DeCenzo, D. A. (2016). Fundamentos de administración. Pearson.
- Robbins, T. (2021). Poder sin límites. Editorial Grijalbo.
- Robinson, D. (2015). Consultoría de desempeño: Moviendose más allá del entrenamiento. Berrett-Koehler Publishers.
- Rothwell, W. (2018). Planeación y administración de recursos humanos. McGraw-Hill.
- Sánchez, M. (2015). Vive sin miedo: Despierta la fuerza interior de tu alma. Editorial Planeta.
- Weiss, D. J., & Hartle, F. (2017). Training effectiveness: Beyond smile sheets. Performance Improvement, 36(7), 8-12.