



Universidad Autónoma de Querétaro
Facultad de Contaduría y Administración
Maestría en Administración

FACTORES QUE MOTIVAN LA CAPACITACIÓN DE LOS DOCENTES
DE LA FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN DE LA U.A.Q

TESIS

Que como parte de los requisitos para obtener el grado de

Maestro en Administración

Presenta:

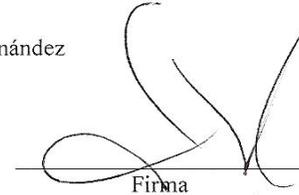
Ilia Violeta Cázares Garrido

Dirigido por:

Dr. José Antonio Robles Hernández

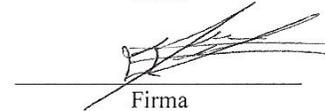
SINODALES

Dr. José Antonio Robles Hernández
Presidente



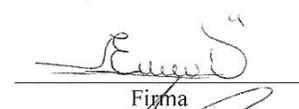
Firma

Dra. María Luisa Leal García
Secretario



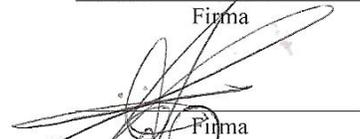
Firma

Dra. Elia Socorro Díaz Nieto
Vocal



Firma

M en C. María Lorena Alcocer Gamba
Suplente



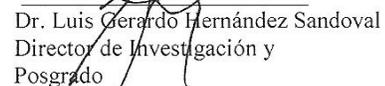
Firma

Dra. Graciela Lara Gomez
Suplente



Firma

M. en I. Héctor Fernando Valencia Pérez
Director de la Facultad de Contaduría y
Administración



Dr. Luis Gerardo Hernández Sandoval
Director de Investigación y
Posgrado

Centro Universitario
Santiago de Querétaro, Qro.
Marzo, 2010
México

RESUMEN

La motivación de los docentes para capacitarse y realizar su valioso trabajo de la enseñanza, se relaciona íntimamente con identificar los factores que logran incentivarlos a llevar a cabo su trabajo eficientemente. Es indispensable que los docentes se capaciten constantemente para renovar sus conocimientos y aprender nuevas técnicas de enseñanza, sin embargo existen diferentes razones por las que los docentes no llegan a tener un alto grado de compromiso en su actualización. El desarrollo de la investigación se enfoca en conocer los factores de motivación y grado en que estos influyen en los docentes para ayuda a impulsar su actualización y capacitación permanente. Se desarrolla una investigación cuantitativa, con un tamaño de población de 252 docentes de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Querétaro y aplicándose un muestreo simple a 91 docentes. Se realizó como instrumento de investigación un cuestionario donde los docentes compartieron sus motivos para capacitarse y la intensidad con que cada factor los impulsa a renovar sus conocimientos. Asimismo se realizaron entrevistas no estructuradas al Director de la Facultad de Contaduría y Administración y a la Coordinadora de Nuevo Ingreso y Capacitación a Docente. El marco teórico expone las teorías de motivación, definición de motivación, capacitación y los programas de apoyo a docentes. Dentro de la tesis se realiza el análisis de los cuestionarios aplicados seguidos de la presentación de los resultados y concluyendo que los docentes con menor grado de contratación desconocen los programas de estímulos en que la UAQ participa. Otro factor que representa un obstáculo en la capacitación es el bajo pago al docente. Además se identificó con qué tipo de docente según su contratación se tiene mayor oportunidad de impulsar la capacitación. Para finalizar se recomendó, cambiar efectivamente la difusión y promoción de los cursos, innovar en la tema de cursos y avalarlos por instituciones de nivel superior e informar ampliamente en qué consisten y los beneficios de cada unos de los programas de apoyo a docente de la UAQ.

(Palabras clave: Motivación docente, capacitación, factores de motivación, capacitación docente FCA)

SUMMARY

The motivation of teachers to receive training and carry out their valuable work in the teaching field is intimately related to identifying the factors that give them the incentive to do their work efficiently. It is indispensable for teachers to constantly receive training in order to up-date their knowledge and learn new teaching techniques. Nevertheless, there are different reasons why teachers do not have a high degree of commitment concerning their up-dating. This research work is focused on ascertaining motivation factors and that what degree these influence teachers in order to encourage their permanent training and up-dating. The research is quantitative, with a population size of 252 teachers from the School of Accounting and Administration of the Autonomous University of Querétaro. A simple sampling of 91 teachers was used. As a research instrument, a questionnaire was applied in which teachers shared their motives for receiving training and the intensity with which each factor encourages them to up-date their knowledge. Non-structured interviews were also carried out with the Director of School of Accounting and Administration and the Coordinator for New Teachers and Teacher Training. The theoretical framework sets forth the theories of motivation, definition of motivation, training and support programs for teachers. The thesis includes an analysis of the questionnaires applied, followed by the results. The conclusion is that teachers with lower levels on hiring scale are not familiar with the incentive programs in which the University participates. Another factor that represents an obstacle regarding teacher training is the low salary of the teacher. In addition, we identified with what type of teachers, according to the hiring scale, there is a greater opportunity for encouraging training. Finally, we recommend that there be effective changes in the way courses are publicized and promoted, innovation in the subjects of courses, recognition of these courses by university-level institutions ample information regarding the content of the courses and the benefits of each of the teacher support programs for teachers at the University.

(Key words: Teacher motivation, training, motivation factors, teacher training at the School of Accounting and Administration)

DEDICATORIAS

A Dios por todas las bendiciones que me da día con día, y por iluminarme hasta el término de este proyecto.

Con todo mi amor se lo dedico a mi hijo, “mis ojos bellos”, que hacen brillar mi vida, por quien lucho y de quien estoy muy orgullosa.

Con mucho cariño a mis padres y hermanos que me han apoyado de manera incondicional toda la vida. Gracias por su amor.

A mi amigo, por haber llegado a mi vida, y por los momentos únicos y especiales que compartimos, al igual por hacer que valga la pena.

En especial a mi asesor, quien me inspira mucha admiración y respeto por apoyarme y orientarme en la realización de la tesis.

AGRADECIMIENTOS

Cada uno vivimos la vida a nuestra manera, por eso no culpes a los demás de lo que no eres, ya que “Tu eres el arquitecto de tu propio destino”. Hoy cumpla mi objetivo de estudiar la maestría y me quedo con el conocimiento, la experiencia, los amigos y la gran satisfacción de terminarla, porque sé que valió pena el sacrificio de no estar con mi hijo, mi familia, mis amigos, de no ir a fiestas, desvelarme y dedicarle tiempo y esfuerzo.

Mi hijo es parte de mi vida, y por eso le decido este título, sé que mis padres, me apoyan incondicionalmente, sé que mis hermanos se alegran igual que yo por este logro, y sé que mis amigos me acompañan con la dicha de titularme.

A cada uno de mis profesores que generosamente compartieron sus conocimientos y me abrieron las perspectivas en el área, les agradezco profundamente, por invitarme a explorar nuevos horizontes.

Por lo anteriormente mencionado, agradezco y valoro todos aquellos grandes, pero sobre todo, por los pequeños detalles en donde me demostraron su cariño cada una de las personas que me rodea y me apoyaron para llegar a término en este proyecto que emprendí hace 3 años.

Mi profunda e inmensa gratitud a mi asesor personal que estuvo al pendiente de lograr lo mejor de mí, para la realización de la presente investigación. Gracias SH.

Todo lo que vivamente imaginamos, ardientemente deseamos,

Sinceramente creemos y entusiastamente emprendemos...

¡Inevitablemente sucederá!

ÍNDICE

	Página
Resumen	i
Summary	ii
Dedicatorias	iii
Agradecimientos	iv
Índice	v
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
1. Introducción	1
1.1 Antecedentes	4
1.2 Justificación del estudio	6
1.3 Problema de investigación	8
1.4 Objetivo general	9
1.5 Diseño metodológico de la investigación	9
2. Aspectos teóricos	15
2.1 Motivación	15
2.2 Teorías de motivación	17
2.2.1 Teoría de Maslow	18
2.2.2 Teoría X y teoría Y	21
2.2.3 Teoría de los dos factores	22
2.2.4 Teoría ERG	25
2.2.5 Teoría de las necesidades adquiridas	26
2.2.6 Teoría de la expectativas	28

2.2.7 Teoría de la equidad	29
2.2.8 Teoría del reforzamiento	31
2.2.9 Teoría de la fijación de metas	33
2.2.10 Teoría de la evaluación cognitiva	34
2.3 Capacitación	35
2.4 Programas de apoyo docente	41
2.4.1 Programa de mejoramiento del profesorado	41
2.4.2 Sistema Nacional de Investigadores	42
2.4.3 Programa de estímulos de docentes de la UAQ	42
2.4.4 Programa de recategorización del RIPAUAQ	43
3. Análisis de resultados	44
3.1 Resultados de datos generales	44
3.2 Resultados de conocimiento de programas	47
3.3 Resultados de motivadores para la capacitación de docentes	49
3.4 Conocimiento de programas de estímulos según tipo de contratación	54
3.5 Grado académico según el tipo de contratación	57
3.6 Motivación: tipo de contratación vs aspectos económicos	60
3.7 Motivación: tipo de contratación vs programas de estímulos	62
3.8 Motivación: tipo de contratación vs aspectos sociales	64
4. Conclusiones	67
5. Reflexiones	69
6. Referencias bibliográficas	71
Apéndice	74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla		Página
3.1	Grado de estudio desglosado por campus	59

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura	Página
1.1. Recursos destinados por la SEP a la mejora de la calidad	3
1.2. Evolución de PTC en las Universidades Públicas Estatales	4
2.1. Modelo del proceso de motivación	16
2.2. Clasificación de las teorías de motivación	18
2.3. Representación de la pirámide de Maslow	20
2.4. Principios de la teoría X y Y de McGregor	21
2.5. Resultados de la investigación de Herzberg	22
2.6. Factores higiénicos y motivacionales de Herzberg	24
2.7. Comparativo de las cuatro teorías de contenido	27
2.8. Proceso de la teoría de las expectativas de Vroom	29
2.9. Factores claves en la evaluación de la equidad	31
2.10. Proceso de la teoría del reforzamiento	33
2.11. Clasificación por el grado de educación y objetivos	39
2.12. Clasificación por información del conocimiento	40
3.1. Experiencia docente fuera y dentro de la UAQ	44
3.2. Número de docentes por rango de edad	45
3.3. Grado académico de docentes de la FCA de la UAQ	45
3.4. Tipo de contratación de docentes de la FCA de la UAQ	46
3.5. Conocimiento de docentes sobre el programa PROMEP	47
3.6. Conocimiento de docentes del programa SNI	47
3.7. Conocimiento de docentes del programa de estímulos de la UAQ	48

3.8.	Conocimiento de docentes del programa de recategorización RIPAUAQ	48
3.9.	Indicador de motivación: Obtener una mejor categoría	49
3.10.	Indicador de motivación: Obtener un mejor salario	49
3.11.	Indicador de motivación: Obtener Tiempo completo	50
3.12.	Indicador de motivación: Obtener seguridad laboral	50
3.13.	Indicador de motivación: Alcanzar el reconocimiento PROMEP	51
3.14.	Indicador de motivación: Acceder a programas de estímulos docentes de la UAQ	51
3.15.	Indicador de motivación: Desarrollo personal	52
3.16.	Indicador de motivación: Responsabilidad social	52
3.17.	Indicador de motivación: Adquirir mayor conocimiento	53
3.18.	Indicador de motivación: Aumentar la calidad académica	53
3.19.	Conocimiento de programas de estímulos de docentes por honorarios	55
3.20.	Conocimiento de programas de estímulos de docentes de tiempo libre	55
3.21.	Conocimiento de programas de estímulos de docentes de tiempo completo	56
3.22.	Grado académico de docentes por honorarios	57
3.23.	Grado académico de docentes de tiempo libre	57
3.24.	Grado académico de docentes de tiempo completo	58
3.25.	Según la contratación: Obtener un mejor salario	60

3.26.	Según la contratación: Conseguir tiempo completo	60
3.27.	Según la contratación: Obtener una mejor categoría	61
3.28.	Según la contratación: Obtener seguridad laboral	61
3.29.	Según la contratación: Acceder a programas de estímulos de la UAQ	62
3.30.	Según la contratación: Alcanzar el perfil PROMEP	63
3.31.	Según la contratación: Responsabilidad social	64
3.32.	Según la contratación: Desarrollo personal	64
3.33.	Según la contratación: Adquirir conocimientos	65
3.34.	Según la contratación: Aumentar calidad académica	65

1. INTRODUCCIÓN

La educación de nivel superior es impulsora del avance nacional y parte fundamental para el desarrollo sustentable del país así como del bienestar social de su población; hacerlo de manera responsable y con la mayor eficiencia posible, es de gran importancia.

La Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ) como universidad pública trata de satisfacer tácitamente la demanda de estudiantes que no tienen un nivel socioeconómico alto, entregándoles educación superior a un costo económico menor que el de las universidades particulares.

La UAQ a través de la Facultad de Contaduría y Administración ofrece diversas licenciaturas, formando profesionista competitivos como las exigencias de la globalización actual lo reclaman. Siendo una de estas exigencias la educación de excelencia, se concibe como una prioridad constante el elevar el nivel educativo y mejorar la calidad en la enseñanza de las universidades públicas.

El gobierno en la actualidad otorga apoyos por medio de instituciones y programas para impulsar la superación de los docentes, algunos de ellos son:

- CONACYT (Comisión Nacional de Ciencia y Tecnología) otorga apoyos para la realización de estudio de especialidad, maestría y doctorado.
- PROMEP (Programa de Mejoramiento del Profesorado)
- SNI (Sistema Nacional de Investigadores) promueve y fortalece la calidad de la investigación científica y tecnológica.

También existen dentro de las universidades públicas programas de estímulo para el desarrollo del personal docente, que buscan promover la capacitación para un mejor desempeño de su tarea de enseñanza. Los docentes deben participar activamente en el

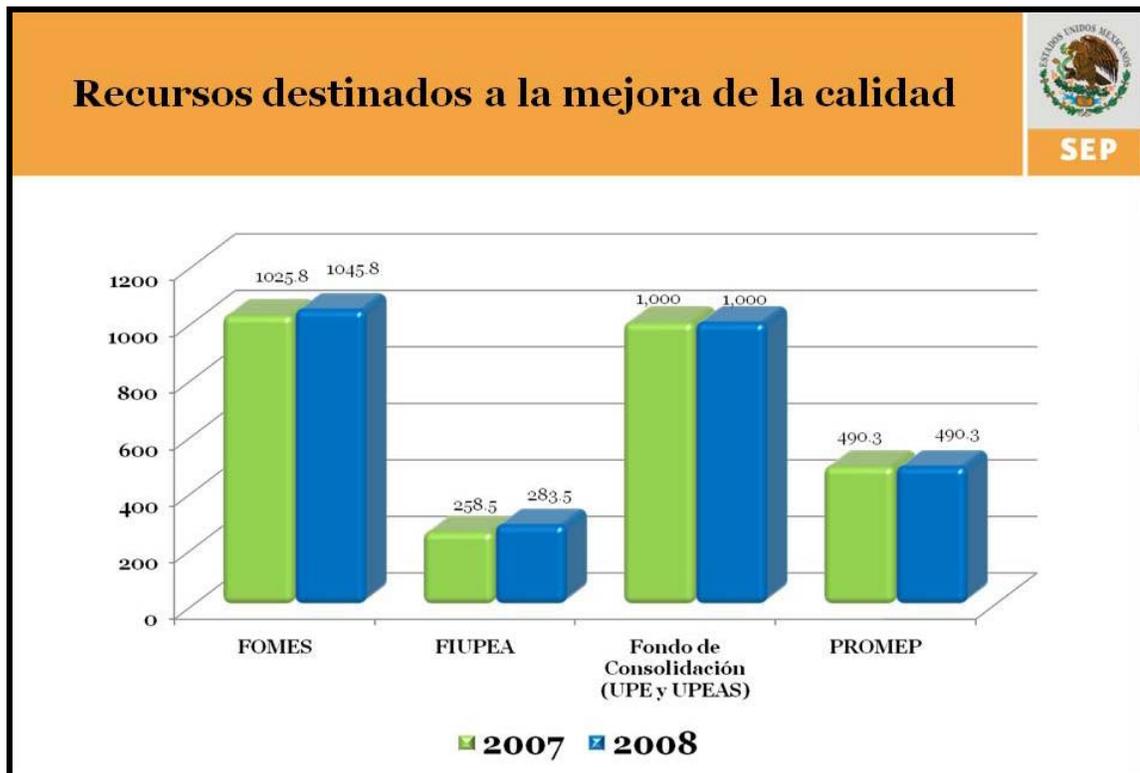
incremento de la calidad de las universidades públicas, desarrollando sus habilidades y ampliando sus conocimientos.

El gobierno destina recursos para mejorar el nivel de los programas de las universidades mediante el Fondo para la Modernización de la Educación Superior (FOMES), dicho fondo depende del Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI) y fomenta la mejora de la calidad en los programas educativos. Por otro lado el Fondo de Inversión de Universidades Públicas Estatales con Evaluación de la ANUIES (FIUPEA), permite a las instituciones alcanzar o conservar la acreditación de aquellos programas educativos que reúnan las condiciones para ofrecer una formación de calidad.

Con lo anterior se trata de dar respuesta a la sociedad y garantizar a los estudiantes que desean ingresar a una licenciatura, programas acreditados y certificados que cuenten con los medios y procesos requeridos para su sólida formación. La Universidades Públicas Estatales (UPE) y con Apoyo Solidario (UPEAS) están comprometidas al fortalecimiento de su Institución, así que es un trabajo en equipo entre Gobierno, UPE y Docentes para alcanzar y mantener una educación de nivel superior de calidad.

En la figura 1.1 muestra los recursos que destinó la SEP en cada uno de los programas para mejoramiento de la calidad de la educación en los años 2007 y 2008. Se observa, que los recursos no se incrementaron de un año a otro, excepto por el FOMES y el FIUPEA que tuvieron un aumento poco significativo, por lo podría ser insuficiente para lograr y mantener la calidad de la educación.

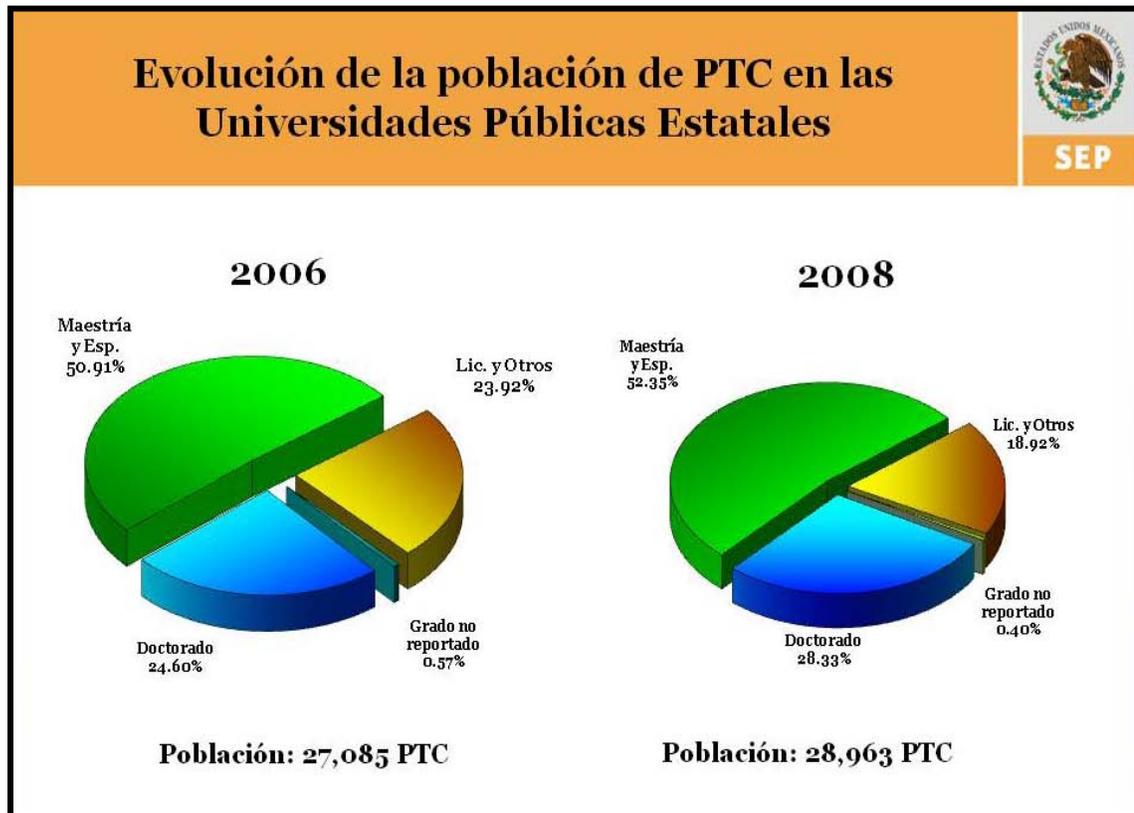
Figura 1.1. Recursos destinados por la SEP a la mejora de la calidad



Fuente: Tuirán, 2008.

Con respecto al desarrollo docente la figura 1.2 muestra, según las estadísticas de la evolución educativa de los profesores de tiempo completo (PTC) del 2006 y 2008 en las UPE, hubo un incremento en la población de profesores de tiempo completo, al igual que en el grado de estudio de los mismos, lo cual permite mejorar la calidad de la educación, ya que son menos los profesores con licenciatura aumentando los docentes con maestría y doctorado.

Figura 1.2. Evolución de PTC en las Universidades Públicas Estatales



Fuente: Tuirán, 2008.

La Universidad Autónoma de Querétaro se extiende para ofrecer educación de nivel superior a municipios lejanos a la capital del estado, con sus campus de San Juan del Río, Jalpan, Amealco y Cadereyta así como también mejorar y fortalecer sus programas académicos. El reto ahora es motivar a los docentes a perfeccionar su perfil individual con el objetivo de potenciar sus capacidades y aplicarlo con conocimientos innovadores para la consolidación de la UAQ y satisfacer las necesidades educativas de la sociedad.

1.1 Antecedentes

El 24 de febrero de 1951 se inaugura la Universidad Autónoma de Querétaro siendo rector el Lic. Fernando Díaz Ramírez. En 1956 se consiguió la apertura de la Licenciatura de Contador Público y ocho años después en 1965 inicia la Licenciatura en

Administración de Empresas y se transforma en Escuela de Contaduría y Administración. A principios del año 1983 se iniciaron clases en la Maestría de Administración y ese mismo año en octubre se abrió el campus de San Juan de Río con la extensión de la Facultad de Contaduría y Administración.

Las exigencias del país han creado la necesidad de que los docentes de las universidades sean personas más preparadas y comprometidas, para dar una mejor formación profesional al estudiantado y potenciar sus habilidades y competencias.

En 1997 la Facultad contaba con alrededor de 2,400 alumnos en los niveles de licenciatura y posgrado; por otro lado los docentes ascendían aproximadamente a 200. Aunque los directores de la FCA siempre han estado al pendiente de desarrollo académico, en 1997 hubo avances para el impulso de capacitación de los docentes.

Basado en una política educativa de descentralización, desconcentración, y atención a necesidades regionales, la UAQ se comprometió a generar programas interinstitucionales de doctorado con otras universidades. También abrió el programa de Maestría en Administración en la Extensión de San Juan del Río y se impulsaron los diplomados como formación continua.

La gestión del L.A.E. Miguel Ángel Escamilla Santana en el año 1997, se caracterizó por una constante preocupación en buscar soluciones a las exigencias mundiales y el inicio del siglo XXI el cual marcaba una nueva época, implementó una planeación estratégica para lograr armonizar el trabajo docente con las necesidades del estudiantado, poniendo gran interés a la función docente como facilitador del proceso enseñanza-aprendizaje. Se respaldaron programas de capacitación incluyendo elementos pedagógicos, didácticos y aprovechamiento de nuevas tecnologías, entre otros. Asimismo se impulsó la vinculación de la docencia con la investigación vía el posgrado.

En el año 2000 bajo la gestión del C.P. José Antonio Licea Martínez se firma el convenio de movilidad estudiantil con la Universidad de Wester Illinois se obtuvieron 1,500,000 pesos por medio del Programa de Mejoramiento de Profesorado (PROMEP) y en asociación con la Facultad de Informática se asignaron al equipamiento de las áreas académicas con equipos de cómputo.

Bajo el periodo 2000 a 2006, el C.P. José Antonio Inclán Montes tuvo que enfrentar las exigencias de la Secretaría de Educación Pública (SEP) que a través de sus Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES) demandaban parámetros de mayor calidad; ya que tras la primera revisión integral los comités ubicaron a la facultad en el nivel dos.

Se necesitaban recursos económicos para ayudar a obtener el nivel más alto y la facultad participó en algunos programas de financiamiento de la SEP tales como Programa Integral de Fortalecimiento Interinstitucional (PIFI), Programa Integral de Fomento al Posgrado (PIFOP) y Fondo de Aportaciones Múltiples (FAM). Estas acciones y el buen manejo de los programas, dieron sus frutos en el año 2002 obteniendo un apoyo de 3,750,000 pesos del PIFI para necesidades académicas y 15,000,000 pesos de FAM.

En la segunda evaluación realizada por el CIEES se logró el esperado nivel uno para los programas de la FCA.

La Facultad ha crecido debido a las exigencias nacionales e internacionales, hoy en día FCA ofrece 5 licenciaturas y en el año 2009 cumple 53 años de formación.

1.2 Justificación del estudio

Querétaro en los últimos años ha incrementado considerablemente el número de instituciones de nivel superior para estudiantes que desean obtener una carrera, viéndose

la Universidad Autónoma de Querétaro en la necesidad de fortalecer y ampliar las carreras que ofrece y en el caso particular la FCA creando nuevas e innovadoras licenciaturas con mayor especialidad.

Aunado a lo anterior, es necesario que el personal docente coopere de una manera sustancial y comprometida para poder cumplir con las exigencias de un mundo globalizado. El hecho de que un docente tenga la voluntad para mejorar la calidad está íntimamente ligado con la motivación que tenga para capacitarse y adquirir o desarrollar habilidades que ayuden a impartir mejor sus clases y que los alumnos se vean directamente beneficiados con sus conocimientos adquiridos y por consecuencia los egresados de las carrera tendrán una mejor visión y conocimiento de los temas asociados con la carrera para llevarlos de manera óptima a la práctica.

La Facultad de Contabilidad y Administración en el 2008 contaba con 203 docentes activos a nivel licenciatura de los cuales 51 son de tiempo completo, 1 de medio tiempo y los restantes 151 por asignatura. Solamente el 25% cuentan con el grado de maestría y 8.8% con grado de doctorado, el resto 132 docente sólo cuentan con el grado de licenciatura, es decir, el 65% no cuentan con una especialización y no han realizado estudios para obtener un mayor grado académico.

La calidad educativa a nivel superior, es una exigencia social y hoy en día hay mucha demanda para estudiar la Licenciatura en Contabilidad y Administración, pero también existe una extensa oferta que incrementa las competencias que deben desarrollarse en los egresados de la UAQ, dichas habilidades deben ser impulsadas por los docentes, siendo una de su tareas el darles a los futuros profesionistas herramientas para un desempeño eficiente de sus labores.

Sin embargo los factores que motivan a los docentes para su capacitación pueden tener un rango muy variado y cada factor puede incentivar en diferente magnitud. Por ello, la revelación de dichos factores, podrían facilitar y acelerar el incremento de docentes capacitados y la calidad de los egresados de la Facultad de Contabilidad de la UAQ.

El reconocimiento de cómo lograr que los docentes se mantengan motivados en su capacitación y reconozcan la responsabilidad de formar egresados con las bases necesarias para su desarrollo profesional, y desempeño eficaz para entregar a la sociedad los conocimientos adquiridos es la esencia de este trabajo de investigación

1.3 Problema de Investigación

De acuerdo a la información publicada en el sitio web de la UAQ, la Facultad de Contabilidad, cuenta con 242 docentes de los cuales, el 26% tienen grado de maestría y el 9% grado de doctorado. Del total de docentes 51 son de tiempo completo, de los cuales 32 tienen maestría y 15 doctorado. Por lo que respecta a los 191 docentes restantes donde se incluye medio tiempo, tiempo libre y por honorarios, la gran mayoría cuentan con el grado de licenciatura únicamente, por lo que es necesario detectar qué les detiene para comprometerse con la excelencia de la facultad y/o qué los motivan para seguir preparándose y brindar un mejor desempeño en su tarea de enseñanza que es de vital importancia en el país.

El problema sobre el cual se desarrolla la presente investigación es identificar qué factores motivan a los docentes de la FCA de la Universidad Autónoma de Querétaro a su capacitación. El departamento de capacitación de docente organiza varios cursos de diversos temas al semestre, sin embargo la respuesta de los docentes es casi nula.

No se ha logrado que los docentes tengan un compromiso constante con su capacitación, dado que son formadores de nuevos profesionistas, deben saber cuáles son los cambios de su área de especialidad, así como las nuevas técnicas de enseñanza, y las herramientas de trabajo, todo lo anterior, para conllevar de manera más eficiente la enseñanza.

La falta de una correcta difusión de los cursos de capacitación ofrecidos en de la FCA, pero principalmente la ausencia de motivadores para los docentes, hacen difícil que los profesores se comprometan con la actualización que demanda su trabajo.

Es por lo anterior que el centro de esta investigación es encontrar los factores que motivan a los docentes para su capacitación, para así, hacer los cambios necesarios y tomar medidas que nos permitan lograr el aumento de números de cursos que los docentes tomen al semestre, con el propósito de lograr una mejor preparación en los profesores y beneficiar directamente a los alumnos para que enfrenten las exigencias actuales del país.

1.4 Objetivo General

Identificar los factores que motivan a los profesores de FCA de la UAQ a participar en los procesos de capacitación para mejorar su desempeño.

1.5 Diseño metodológico de la investigación

Hernández (2003), define y clasifica dos enfoques en la investigación; el cualitativo, que busca principalmente dispersión o expansión de los datos o información, y el cuantitativo que pretende intencionalmente acotar la información utilizando medidas adecuadas y precisas. La forma confiable para conocer la realidad es a través de la recolección y el análisis de datos, por medio de entrevistas, cuestionarios, casos, observación, etcétera.

Según Balcazár (2006), el enfoque cualitativo responde al criterio de validez interna, busca la comprensión, se basa en la clasificación, se define como subjetiva, no generalizable, la muestra puede ser pequeña, no aleatoria y teórica además de que se orienta a los descubrimientos, exploratorio, expansionista, descriptivo e inductivo.

Según Barrantes (2000), la investigación cuantitativa pone una concepción global positivista, hipotética-deductiva, objetiva, particular y orientada a los resultados. Se desarrolla más directamente en la tarea de verificar y comprobar teorías promedio de estudios muestrales representativos.

La presente tesis utilizó un método cuantitativo, definiéndose como población, los docentes que laboran en la FCA de la UAQ incluyendo los campus de Querétaro, San Juan del Río, Amealco, Jalpan y Cadereyta, y se realizaron cuestionaron para identificar los factores motivacionales de docentes.

Según Douglas (2005), algunas razones del muestreo son las siguientes:

1. Establecer contacto con la totalidad de la población requeriría de demasiado tiempo.
2. El costo de estudiar todos los elementos en una población puede resultar prohibitivo.
3. La imposibilidad física de verificar todos los elementos de la población.
4. La naturaleza destructiva de algunas pruebas.
5. Los resultados de la muestra son adecuados. p. (83).

Se consideró que los resultados de la muestra serían adecuados para la presente investigación, y estiman las características de población. Después de analizar los diferentes métodos de muestreo, se concluyó aplicar el muestreo aleatorio simple, debido a que tamaño de la población es finito 242 docentes en la Facultad de Contaduría y Administración. Al obtener una muestra de esta población se pretende extraer información representativa de la población. Se obtuvo la muestra sin reemplazo, dado que los elementos seleccionados de la población no podían ser elegidos nuevamente.

El proceso del muestreo aleatorio simple consto en:

- a) Definir la población de la cual se seleccionó la muestra, dado que el tema de la tesis, acota la población a los docentes de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Querétaro.
- b) Listar todos los miembros de la población, se consiguió un listado de todos los maestros de la FCA incluyendo los campus de San Juan del Rio, Amealco, Cadereyta y Jalpan.
- c) Asignar un criterio de selección a de la población, se investigó el horario de clase dentro de cada campus para durante un día aplicarse el cuestionario a un campus a la vez.
- d) Aplicar un criterio para seleccionar la muestra, dado que no hay ninguna disposición o inclinación para escoger a los docentes se buscaron a los maestros en sus aulas para pedir respondieran el cuestionario.

Cada miembro de la población tuvo una probabilidad igual e independiente de ser seleccionado; igual porque no existe alguna disposición a escoger una persona en lugar de otra, e independiente, porque el hecho de escoger una persona no predispone al investigador a favor o en contra de escoger a otra.

Para llevar a cabo esta investigación se elaboró un cuestionario con el propósito de obtener información, el cual permitió identificar algunos de los factores que motivan a los docentes a capacitarse.

Dicho cuestionario consta de tres apartados, el primero con los datos personales y particulares de los docentes como edad, sexo, grado académico, tipo de contratación y experiencia docente. El segundo apartado es para identificar el grado de conocimiento del docente hacia los programas que apoyan y estimulan su preparación y compromiso

con la institución. Por último el tercer apartado relativo a la identificación de los principales factores motivacionales, así como su nivel de motivación que tiene el docente por cada uno de los mencionados factores que incentivan su capacitación. El cuestionario también cuenta con un espacio para que los docentes manifiesten cualquier comentario, observación, punto de vista o recomendaciones referentes a la capacitación y sus motivadores.

Se realizó una prueba piloto del cuestionario en el campus Cadereyta a seis docentes que representa el 66% de la plantilla total del campus, la cual permitió detectar algunas deficiencias consistentes en ambigüedad de términos, algunas preguntas inútiles y/o duplicadas.

Posteriormente se procedió a revisar y rediseñar dicho cuestionario, para llevar a cabo su aplicación definitiva en los diferentes campus de la FCA de la UAQ. Del total de la población, 242 docentes; 159 son del campus Querétaro, 39 de San Juan del Rio, 15 de docente del campus Amealco, 20 de Jalpan y 9 del campus de Cadereyta.

Como fuente de datos primarios y personales, se realizó cara a cara entrevistas no estructuradas dado que ofrecen descripciones de la realidad de acuerdo a la experiencia vivida del entrevistado, captando sus conocimientos y opiniones referentes al tema de la presente tesis. Dichas entrevistas otorgan un gran valor dada la autoridad e involucramientos de los entrevistados con la realidad.

De la entrevista realizada al M.I. Fernando Valencia Pérez, Director de la facultad de Contaduría y Administración, quien se mostró accesible y contestó a todas las preguntas realizadas. El Director enfatizó “es poca la respuesta de los docentes ante la capacitación que se ofrece dentro de la facultad”, definiendo como la primordial causa de esta respuesta, el desinterés de los docentes.

Los objetivos a alcanzar referente a la capacitación de los docentes dentro de su gestión son: “Que se creen docentes comprometidos con el proceso educativo y enseñanza hacia los alumnos”, y “Que el docente a través de la capacitación entienda como es el desarrollo actual del alumno y tenga la capacidad de entender a los grupos”, este último punto dado que las generaciones de estudiantes van cambiando y la forma de dar clase debe irse modificando.

El Director puntualizó que todos los cursos ofrecidos dentro de la facultad, son válidos para otorgar puntos en el SUPAUAQ.

Mencionó que la principal variable externa que le impide llegar al logro de sus objetivos, es el hecho de que un gran número de docentes de la facultad son de tiempo libre y honorarios, y le da mayor prioridad a su fuente principal de trabajo, la cual no es la docencia en la UAQ, aparte de que el pago de \$50 pesos la hora, no le es redituable para invertirle más tiempo a su capacitación. El Director especificó que “una paga mejor como maestro” sería el único factor que motivara a los docentes a su capacitación.

La capacitación ofrecida dentro de la facultad, le sirve al docente a su re categorización del SUPAUAQ, para el programa de estímulos de la UAQ y para buscar el perfil PROMEP. También reconoció el Director como una falta de la administración, la poca y variada difusión de los cursos.

Se entrevistó a la Lic. Hilda Martha Vega Huerta, Coordinadora de Nuevo Ingreso y Capacitación a Docente, quien manifestó que la difusión los cursos que ofrece la facultad, se realiza con quince días de anticipación, a través de la Página Web de la FCA, con boletines colocados cerca de los relojes checadores los días de pago y se le da oficios a cada jefe de grupo para que se lo entreguen a cada uno de sus profesores.

La coordinadora declaró que la razón por la que no asisten a los cursos es “no les interesa” a menos que tengan necesidad de acumular puntos para los programas de estímulos.

Los cursos que se ofrecen son cada mes y tienen contenidos didácticos, psicológicos, motivacionales, pedagógicos y tecnológicos; contando todas las constancias con el requisito de 25 horas, teniendo valor para estímulos y certificación del perfil PROMEP.

Los cursos se han organizado en diferentes horarios y días, por ejemplo, en sábado, entre semana, en vacaciones, por la mañana y por la tarde y la respuesta de los docentes ha sido igualmente de apatía. La coordinadora sugiere que para incrementar la asistencia de los docentes en los cursos de capacitación, que las constancias tuvieran un mayor valor curricular, y que ciertos diplomados fueran firmados por el rector y hacer obligatorio la capacitación por medio del contrato.

La coordinación ha realizado encuestas a docentes para conocer qué tipo de cursos les interesa, el tema, días y horarios de preferencia, sin embargo cuando se organiza el curso la asistencia continúa siendo baja. Exteriorizando que los motivadores de los docentes son lo económico y el valor de los cursos.

Para finalizar la entrevista manifestó que el problema de los campis en particular es que no tienen dinero para pagar los cursos a los docentes, porque tienen que cubrir el gasto del ponente y sus viáticos.

2. ASPECTOS TEÓRICOS

Con la finalidad de abordar y comprender el tema es imprescindible definir algunos conceptos que están relacionados con la presente tesis como son; motivación, teoría de la motivación, capacitación y los principales programas de estímulos en que la Universidad participa, a continuación se desarrolla cada tema a detalle.

2.1 Motivación

Motivación proviene de la palabra en latín **motus**, que significa “movido” y **motio** “movimiento”. La motivación son aquellas cosas que impulsan a una persona a actuar de cierta manera realizar determinadas acciones, y a persistir en ellas hasta el cumplimiento de sus objetivos.

Según Robbins (2004), motivación es un procesos que da cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta.

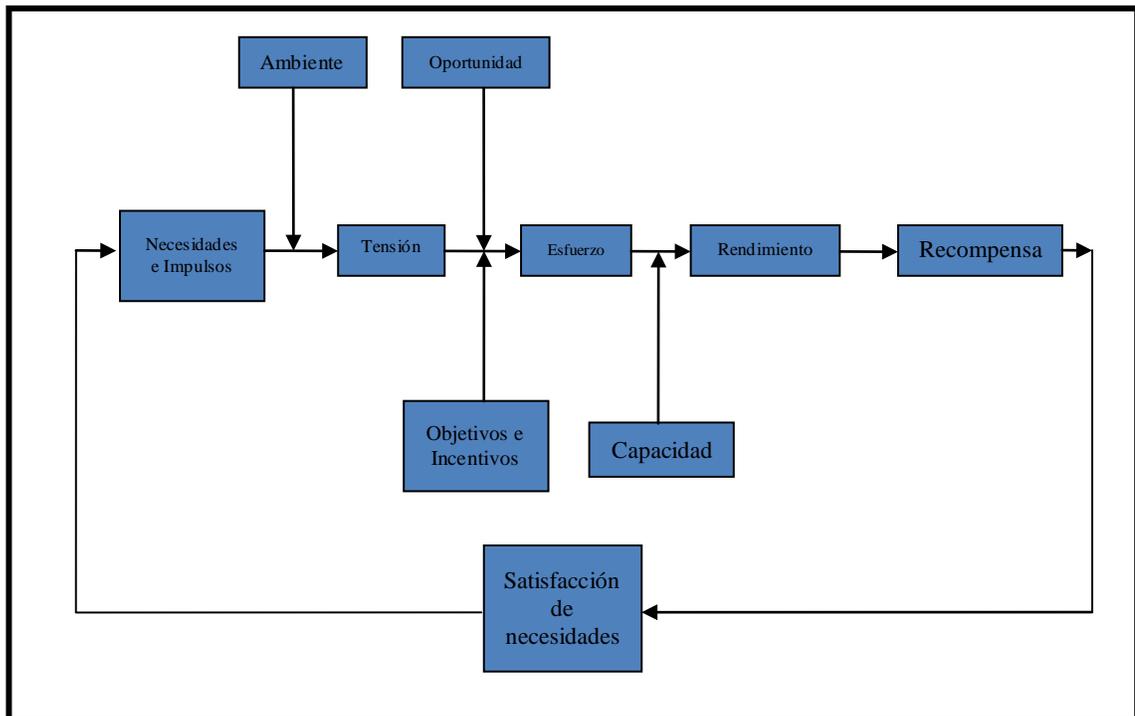
Luthans (2005), definió motivación como *“Un proceso que empieza con una deficiencia fisiológica o psicológica o necesidad que activa una conducta o un impulso que está dirigida a un objetivo o incentivo.”* (p. 230). Así la clave para entender el proceso de motivación se basa en el significado de una relación entre necesidad, impulso e incentivo.

La motivación indica que algo es lo suficientemente importante para hacerlo, aunque también se puede decir que es el deseo por satisfacer cierta necesidad.

La motivación está asociada a palabras claves como, deseo, querer, anhelar, objetivo, impulso, incentivo, necesidad, entre otras. La motivación nos genera un comportamiento que se concibe de la percepción del entorno de un individuo, la cual puede ser variable a lo largo del tiempo y de la situación, el comportamiento generado se da con una intensidad, dirección y persistencia.

La figura 2.1 representa el proceso de la motivación, donde de una necesidad o impulso genera una tensión, se realiza un esfuerzo. Las variables que intervienen como la capacidad, oportunidad, objetivos y el ambiente ayudan al rendimiento para producir una recompensa, la cual es evaluada para ver si está satisfecha para iniciar el ciclo nuevamente.

Figura 2.1. Modelo del Proceso de Motivación



Fuente: Newstrom, p. 122, 2003.

Luthan (2005), sugirió que los motivos son clasificados por su origen en:

Motivos primarios: Son aquellos que tienen una base fisiológico y son innatos, es decir no son aprendidos con el tiempo, más bien están relacionados con la subsistencia del individuo, tales como, hambre, sed y sueño, estos motivos entran en funcionamiento desde el nacimiento.

Motivos generales: Son aquellos que no son aprendidos, innato, pero no son fisiológicos o necesarios para vivir. Este tipo de motivos son más importantes para las

organizaciones que los primarios. Dentro de clasificación podemos mencionar, la curiosidad, y manipulación.

Motivos secundarios: Son los motivos de mayor interés para las organizaciones, y estas relacionado con el concepto de aprendizaje, esto es debe ser aprendido o adquiridos con el tiempo y conforme vamos socializando, y están ligados con el crecimiento general del individuo

Y también los clasificó por la localización del motivo.

Motivos Intrínsecos: Son motivos generados interiormente, son motivadores que las personas relacionan con el trabajo mismo. El individuo se auto motiva porque le gusta o parece interesante una tarea.

Motivos Extrínsecos: Son visibles y tangibles para otros, es decir, se encuentran fuera del individuo. Este tipo de motivos o incentivos se utilizan para atraer a las personas a una organización, mantener su trabajo e inspira a los trabajadores a alcanzar niveles más altos o nuevos objetivos.

2.2 Teorías de motivación

Se han realizados varias teorías de motivación para descifrar como las organizaciones pueden mantener motivados a sus empleados, estos estudios empezaron a desarrollarse a principios del siglo XX. Dado que la motivación está íntimamente ligada con la naturaleza humana, aumenta el grado de dificultad para establecer una teoría que satisfagan a las “organizaciones” para lograr que las personas realicen su mejor desempeño en las actividades que realizan, de modo que tanto el individuo como la organización obtengan beneficios que cumplan con sus expectativas.

Sin embargo cada una de las teorías están ambiguas en ciertos casos específicos, por eso la necesidad de desarrollar la propuesta que sea más aceptada por las organizaciones,

también se debe considerar el constante cambio que el mundo y las empresas viven, tanto en lo económico, como en lo cultural, ambiental y estructural y de diseño.

La figura 2.2 muestra las teorías motivacionales, las cuales Luthans (2005) las divide en: *teorías de contenido*; las cuales entienden e identifica las necesidades del individuo, *teoría de proceso*; son las razones por las que los individuos eligen determinado comportamiento y *teorías contemporáneas*; expone la relación conducta-consecuencias.

Figura 2.2. Clasificación de las teorías de motivación

CONTENIDO	PROCESO	CONTEMPORÁNEAS
<ul style="list-style-type: none"> • Teoría de la Pirámide de las Necesidades. (De Abraham Maslow) • Teoría "X" y Teoría "Y" (De Douglas Mc. Gregor) • Teoría de la Motivación Higiene (De Frederick Herzberg) • Teoría ERG (Existence, Relatedness and Growth) (De Clayton Aldefer) • Teoría de Mc. Clelland de las Necesidades. (De David Mc. Clelland) 	<ul style="list-style-type: none"> • Teoría de las Expectativas. (De Víctor Vroom) • Teoría de Equidad (Stacy Adams) 	<ul style="list-style-type: none"> • Teoría del Reforzamiento. (F. Skinner) • Teoría de Evaluación Cognitiva (Deci y Ryan)

Fuente: Creación propia, basada en Luthans, 2005.

2.2.1 Teoría de Maslow

En 1954 Maslow presenta un forma sencilla de concebir las necesidades de las personas, las cuales se ubican por jerarquías y son ordenadas desde los niveles más bajos que representan lo más básico, hasta los niveles más altos.

Maslow estableció 5 tipos de necesidades y creía que una vez que se satisfacía un nivel, esta necesidad ya no sirve de motivación y se debe activar el siguiente nivel hacia arriba para mantener motivado al individuo. La teoría afirma que aunque ninguna necesidad queda satisfecha completamente, si se satisface lo suficiente para dejar de motivar y tener que cambiar al siguiente motivador superior. Las cinco necesidades son:

Fisiológica.- Nivel básico, que corresponde a necesidades primarias o de supervivencias de carácter orgánico.

De Seguridad.- El segundo nivel, es equivalente a la seguridad tanto emocional como física.

Sociales.- Tercer nivel, se refiere a la necesidad de asociarse y de pertenencia a un grupo.

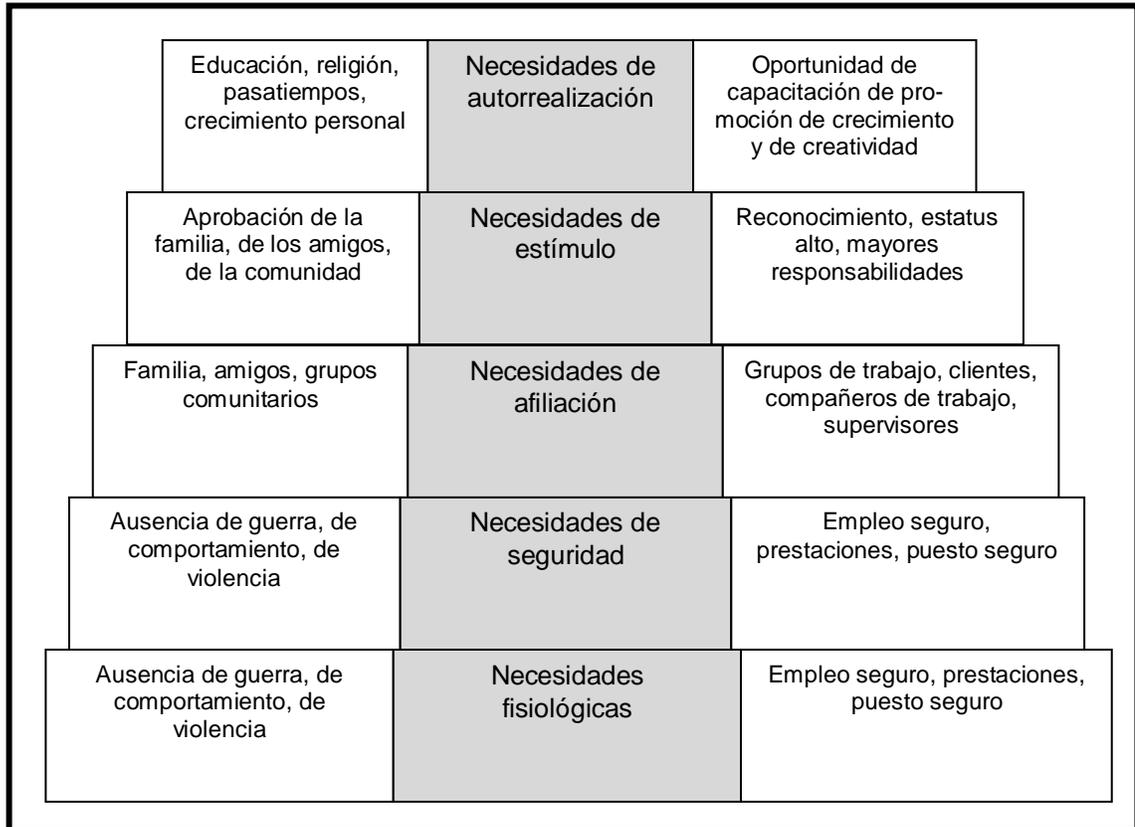
De estima.- Cuarto nivel, representa el deseo del individuo de aceptarse y de ser aceptado.

Autorrealización.- El nivel superior simboliza las necesidades de crecimiento personal, consiste en el desarrollo del potencial propio la capacidad de conseguirlo.

La figura 2.3 representa la pirámide de Maslow, donde el escalón básico es el de las necesidades fisiológicas, hambre, sed y descanso. Cuando el ser humano tiene ya cubiertas estas necesidades empieza a preocuparse por la seguridad de mantenerlas cubiertas en el futuro y por la seguridad frente a cualquier daño. Una vez que el individuo se siente físicamente seguro, empieza a buscar la aceptación social; quiere identificarse y compartir las aficiones de un grupo social y quiere que este grupo lo acepte como miembro. Cuando el individuo está integrado en grupos sociales empieza a

sentir la necesidad de obtener prestigio, éxito, alabanza de los demás. Finalmente, los individuos que tienen cubiertos todos estos escalones, llegan a la culminación y desean sentir que están dando de sí todo lo que pueden, desean crear.

Figura 2.3. Representación de la pirámide de Maslow



Fuente: Daft, p. 550, 2004.

Furnham (2001), postuló algunos puntos claves para la teoría de Maslow

El principio del déficit. Si no se satisface una necesidad, esto provoca tensión y el deseo de actuar. Las necesidades satisfechas no motivan.

El principio de prepotencia. Cabe destacar que las necesidades se clasifican por jerarquía. Algunas son más importantes y vitales y hay que satisfacerlas antes que otras actúen como estímulo.

El principio de progresión. La prepotencia de las necesidades sigue en la jerarquía. Es decir, primero se deben satisfacer las necesidades fisiológicas, después de las de seguridad, luego las sociales, etcétera.

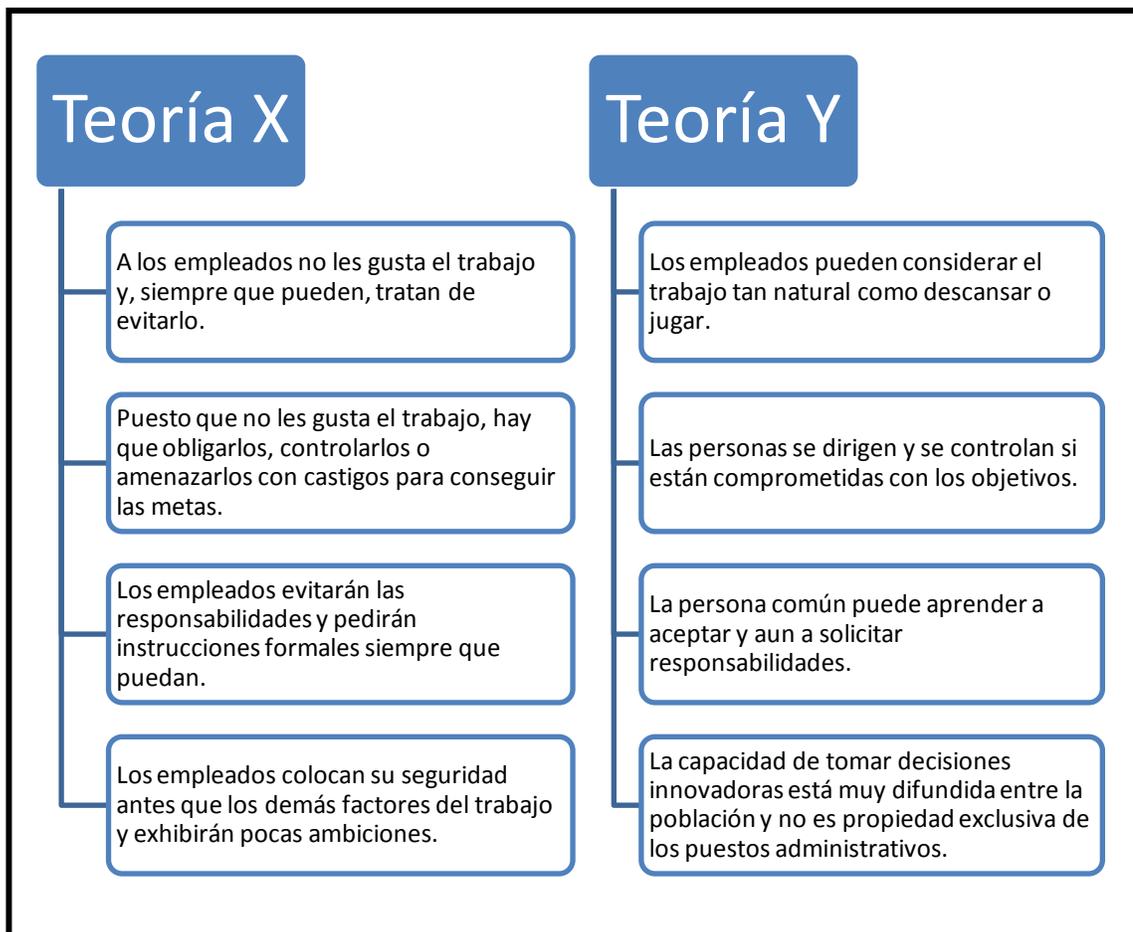
La estructura de las necesidades es abierta. La necesidad fundamental, la de realización personal, implica la lucha por alcanzar el potencial personal percibido. Se trata de un mecanismo indispensable, sin el cual las personas no podrían satisfacer todas sus necesidades y dejarían de sentirse motivadas para actuar. p. (262).

2.2.2 Teoría X y teoría Y

Douglas McGregor postuló dos puntos de vista sobre los seres humano, la teoría X que supone que los empleados no les gusta su trabajo, son flojos, rehúsan las responsabilidades y deben ser obligados a trabajar, y la teoría Y supone el contraste de la teoría anterior.

La figura 2.4 describe los principios de cada teoría, haciéndose evidente las diferencias entre ellas.

Figura 2.4. Principios de la Teoría X y Y de McGregor



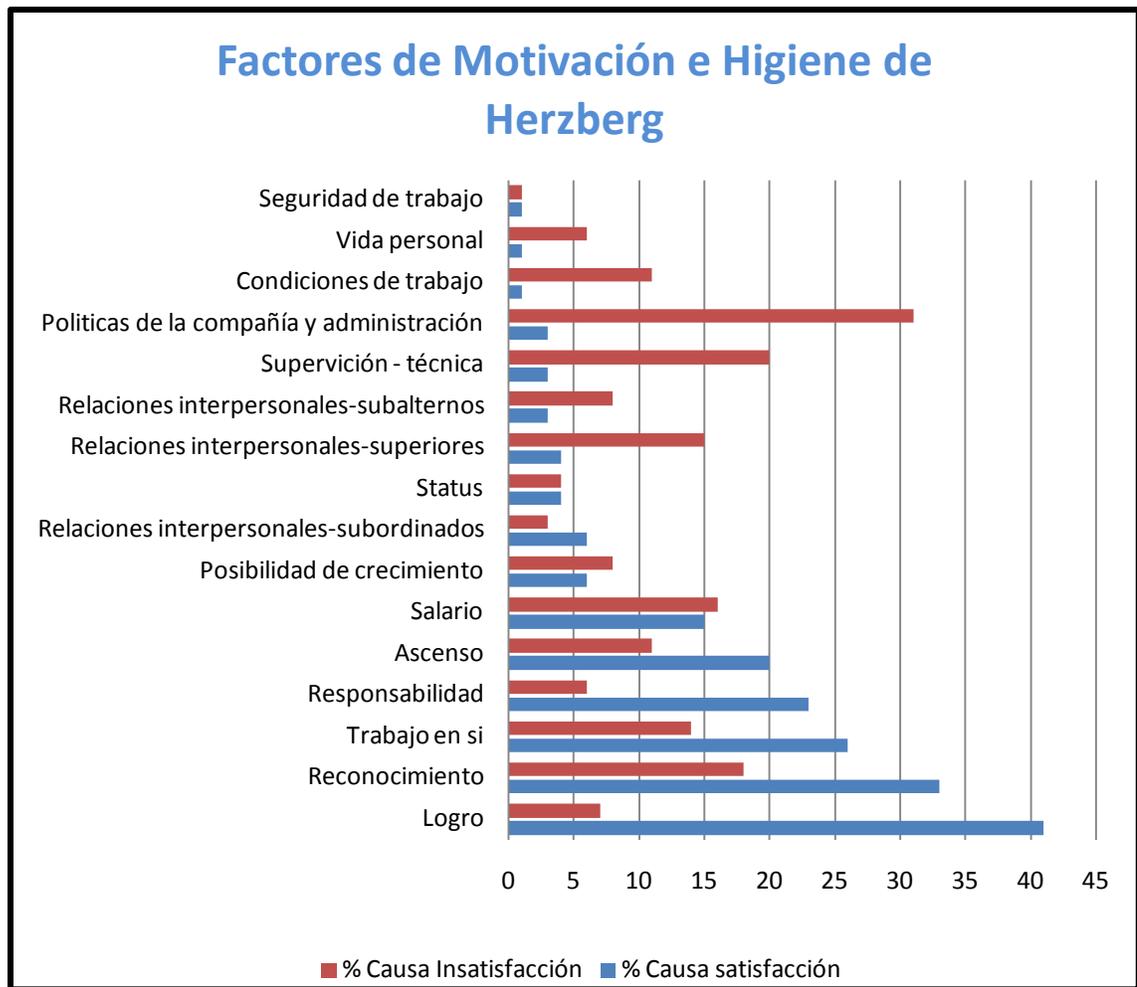
Fuente: Creación propia basada en Robbins, 2004.

2.2.3 Teoría de los dos factores

Esta teoría también recibe el nombre de teoría de motivación e higiene, al igual de teoría dual y fue propuesta por el psicólogo F. Herzberg quien baso su estudio en una encuesta realizada en Pensilvania, la cual constaba únicamente de dos preguntas, ¿qué les causaba bienestar? y ¿qué les provocaba malestar en su centro de trabajo?

La figura 2.5 presenta las principales respuestas y la frecuencia con qué se respondió a cada una de ellas.

Figura 2.5. Resultados de la investigación de Herzberg



Fuente: Creación propia basada en Chapman, 2003.

Herzberg, identificó dos tipos de necesidades básicas en el hombre, un tipo se origina en la naturaleza animal del hombre que obedece que el entorno le pueda producir. El otro tipo de necesidad se refiere a la capacidad singular del hombre de auto-actualización, la experimentación del crecimiento psicológico. Villanueva (2006), postuló que la clasificación de factores que influyen en la motivación son:

Factores higiénicos o extrínsecos: se refieren a las condiciones de trabajo que rodean al empleado, incluyendo las condiciones físicas y ambientales del trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la compañía, la calidad de la supervisión, el clima de las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, la seguridad laboral, etc. Herzberg sin embargo, considera esos factores higiénicos como muy limitados en su capacidad de influir poderosamente en el comportamiento de los empleados. Escogió la expresión *higiene* para mostrar que se destinan simplemente a evitar fuentes de insatisfacción del medio ambiente o amenazas potenciales a su equilibrio. Cuando esos factores son óptimos simplemente evitan la insatisfacción, ya que su influencia sobre el comportamiento no logra elevar radicalmente la satisfacción, sin embargo, son necesarios para sentar las bases de un nivel razonable de motivación en los empleados.

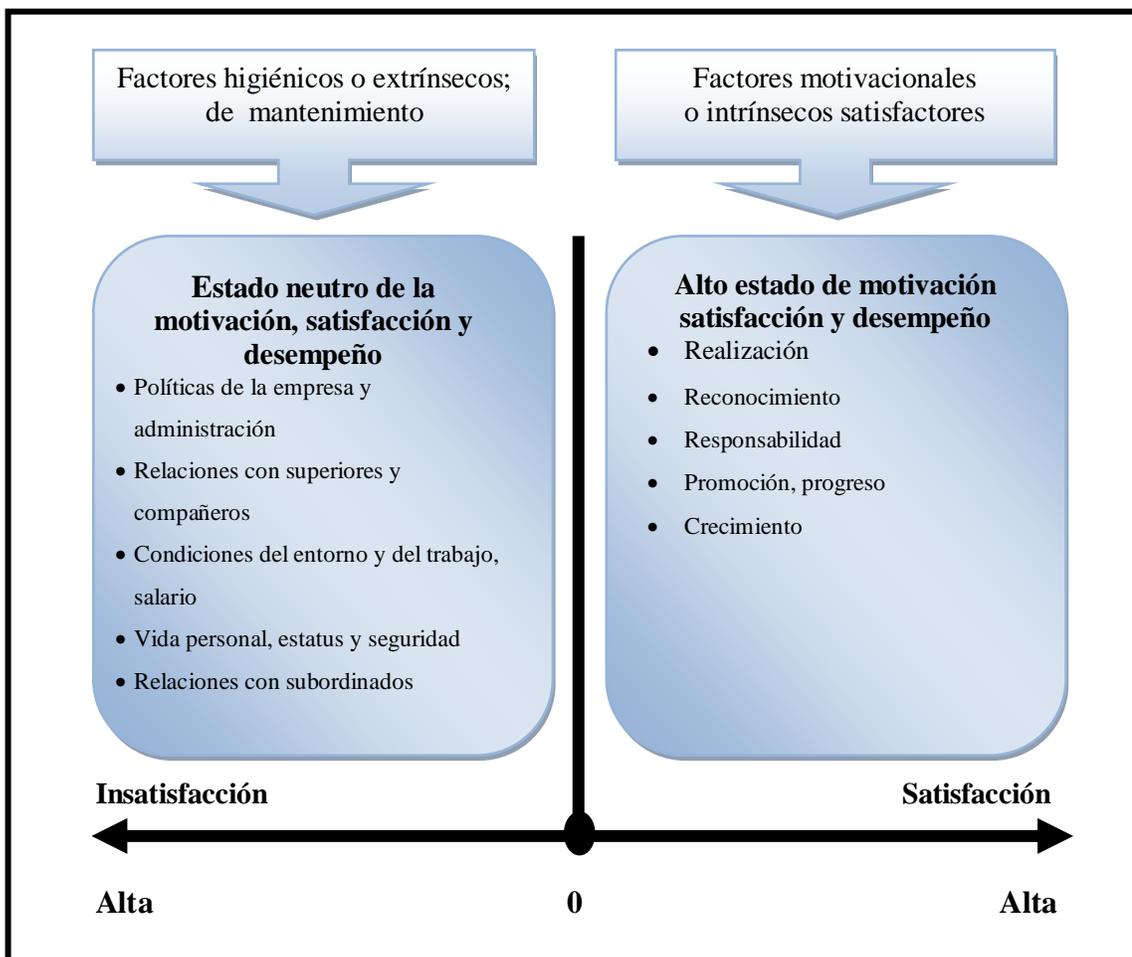
Factores motivadores o intrínsecos: se refieren al contenido del puesto, a las tareas y a los deberes relacionados con el cargo. Producen efecto duradero de satisfacción y de aumento de productividad en niveles de excelencia. Los factores de motivación, incluye sentimientos de realización, crecimiento y reconocimiento profesional, manifestados por medio del ejercicio de las tareas y actividades que ofrecen suficiente desafío y significado para un individuo. Cuando estos factores son óptimos, suben

substantialmente la satisfacción; cuando son precarios, provocan ausencia de satisfacción.

La teoría de los dos factores de Herzberg aporta una visión diferente para entender la motivación de los empleados, dado que tanto los factores higiénicos y motivadores no deben considerarse como opuesto y si deben darse de manera simultánea. Ya que la presencia de los factores de higiene no motivan, pero su ausencia desmotiva; y los factores satisfactorios son los que realmente motivan a los individuos.

La figura 2.6 representa la teoría de Herzberg, enlistándose en el diagrama ejemplos tanto de los factores intrínsecos como extrínsecos.

Figura 2.6. Factores Higiénicos y motivacionales de Herzberg



2.2.4 Teoría ERG

El modelo ERG por sus siglas en inglés Existence, Relatedness y Growth postula que hay tres tipos de necesidades.

Según Furnham (2001), Clayton Alderfer propone ciertos cambios a la Pirámide de Maslow referidos a los niveles de necesidades de las personas, que deben tenerse en cuenta en el ámbito de la motivación. Alderfer, tiene afinidad con Maslow, pero sostiene que no son cinco sino tres los grupos de necesidades fundamentales de las personas:

Las necesidades de Existencia.- que están relacionadas con la supervivencia y corresponden a los factores fisiológicos y de seguridad, de Maslow.

Las necesidades de Relación.- Implican sentirse aceptados y entendidos por las personas, es decir relaciones sociales significativas.

Las necesidades de Crecimiento.- Comprende el deseo de autoestima y realización personal.

Su ventaja es que se adecua más a las evidencias de las investigaciones, lo cual sugiere que, aun cuando existen categorías básicas de necesidades, no corresponden exactamente a la forma en que las especificó Maslow.

El modelo ERG acepta la posibilidad de que ya sea que un nivel superior este activo o los tres niveles estén activos en algún momento dado. También establece que hay un proceso progresivo de satisfacción y aparte uno de frustración-regresión que revela que si una persona en el intento por satisfacer las necesidades de crecimiento, se frustra constantemente, renacerá el deseo de satisfacer las necesidades de nivel inferior, y no intentara mas satisfacer las necesidades de crecimiento. Esto mismo pasaría si se estuviera tratando de satisfacer las necesidades de Relación.

Newstrom (2003), señala que Alderfer acepta que las variables como la educación, los antecedentes familiares y el ambiente cultural, pueden alterar la fuerza de impulso que un grupo de necesidades posee para un individuo en particular.

Por último mientras que los dos primeros niveles son un tanto limitados en sus requisitos de satisfacción, las necesidades de crecimiento no solo son ilimitadas, sino que en realidad se debilitan cada vez que se logra su satisfacción.

2.2.5 Teoría de las necesidades adquiridas

McClelland estableció en 1961 después de un estudio de más de veinte años para deducir que hay personas que poseen un gran deseo de realizarse, mientras que otras no se tienen mucho interés de ello. Newstrom (2003), postuló que la motivación de un individuo, según esta teoría, se debe a la búsqueda de satisfacción de tres necesidades dominantes:

Necesidades de Realización (N-Log): También llamadas necesidades de logro, ya que es el grado de reto que le implica a una persona realizar tareas difíciles y vencer un desafío logrando la auto-realización y alcanzar el logro en situaciones competitivas. Dentro de esta clasificación a las personas les gusta asumir responsabilidades y encontrar soluciones a los problemas, no se limitan a correr riesgo para establecer metas moderadas, y desean hacer las cosas de manera eficiente. Luchan por las realizaciones personales, requieren la retroalimentación de su desempeño. El dinero no es un motivador, no les gusta triunfar por suerte y no realizan tareas que consideran sin ningún reto.

Necesidades de afiliación (N-Afil): Es el deseo de establecer relaciones personales estrechas, de evitar el conflicto y de establecer amistades sólidas. Las principales características de estas personas son que les gusta las buenas relaciones interpersonales,

se sienten bien al ser aceptadas por los demás y les gusta ser popular, prefieren la cooperación que la competencia. Se desarrollan mejor cuando deben estar interactuando con otras personas y esperan una comprensión mutua en sus relaciones.

Necesidades de Poder (NPod): Deseo de influir en otros o controlarlos, de ser responsable de otros y de tener autoridad sobre ellos. Las personas con una gran necesidad de poder disfrutan ser jefes, estar a cargo de otras personas, ya que significa dominarlos y manipular sus actividades. Su interés primordial es el prestigio y goza de la competencia, les atraen los puestos de alta dirección.

La figura 2.7 presenta un cuadro comparativo de cuatro teorías de contenido, ya expuestas hasta el momento.

Figura 2.7. Comparativo de cuatro teorías de contenido

Pirámide de las necesidades (maslow)	Teoría ERC (Alderfer)	Teoría de los dos factores (Herzberg)	Teoría de las necesidades adquiridas (McClelland)
Auto realización	→ Crecimiento	→ Motivador	→ Realización y poder
Estima	→ Crecimiento	→ Motivador	→ Realización y poder
Sociales	→ Relaciones	→ Mantenimiento	→ Asociación (afiliación)
Seguridad	→ Existencia	→ Mantenimiento	→ No clasificadas
Fisiológicas	→ Existencia	→ Mantenimiento	→ No clasificadas
Las necesidades deben ser alcanzadas de acuerdo con su orden jerárquico	Las necesidades no satisfechas pueden estar en un nivel cualquiera, al mismo tiempo	Los factores higiénicos no motivarán a los empleados	Las necesidades motivacionales son desarrolladas por medio de la experiencia

Fuente: Silva, p. 239, (2002).

2.2.6 Teoría de las expectativas

Víctor H. Broom explica que los individuos son seres pensantes con creencias y abrigan expectativas respecto a eventos futuros en sus vidas y que la motivación es el producto de la relación de tres factores; valencia, expectativas e instrumentalidad. Asienta que el esfuerzo para obtener un alto desempeño, está en dependencia de la posibilidad de lograr este último y que una vez alcanzado sea recompensado de forma que su esfuerzo haya valido la pena.

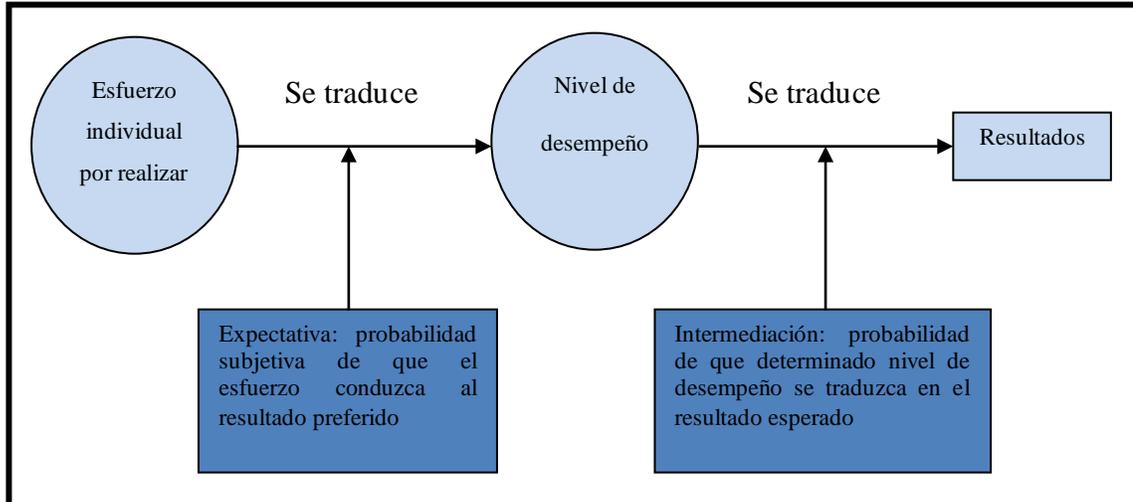
A esta respecto, la valencia representada por V, se entiende como la intensidad de la preferencia del individuo por alcanzar o no un resultado, la expectativas representada por E, se identifica como la probabilidad de que cierta acción en particular conduzca al resultado deseado, y la instrumentalidad representada por I, es la estimación que se tiene de que el desempeño conducirá a recibir la recompensa.

Estas tres variables se relacionan y dan como resultado la intensidad que mueve a una persona, la cual se representa por medio de la siguiente ecuación.

$$V \times E \times I = \text{Motivación}$$

La figura 2.8 representa gráficamente el proceso de la teoría de las expectativas de Vroom.

Figura 2.8. Proceso de la Teoría de las expectativas de Vroom



Fuente: Furnham, p. (284), 2001.

Lo esencial del planteamiento de Vroom es que la motivación de una persona depende de la perspectiva de que el resultado será mejor de acuerdo a la cantidad de esfuerzo que se dedique, aunado con la preferencia de la persona por recibir una recompensa y la creencia del individuo de que se le dará una recompensa toda vez que termine una tarea.

Dentro de esta teoría Silva (2002), estableció las siguientes bases:

1. Hace hincapié en los resultados: los individuos hacen elecciones basándose en lo que piensan que obtendrán y no en lo que obtuvieron en el pasado;
2. Las recompensas deben estar ligadas al desempeño: para que las recompensas reflejen y valoren el esfuerzo, el plazo para recibir las no puede ser muy corto ni demasiado extenso;
3. Las recompensas deben ser justas: el valor de las recompensas debe ser equivalente al esfuerzo realizado y provocar el sentimiento de que “ha valido la pena”;
4. Hace hincapié en los comportamientos esperados: el individuo debe saber qué se espera de él y cómo será evaluado. (p. 244).

2.2.7 Teoría de la equidad

Stacy Adams estableció la teoría de la equidad que está fundada en el fenómeno de la comparación social, aplicada al centro de trabajo. En síntesis, la teoría se concentra en lo que siente el individuo respecto a la justicia del trato que ha recibido, en comparación

con el trato que han recibido los demás. Silva (2002), estipuló que se puede dar una *inequidad* positiva o negativa, la primera es cuando un individuo tiene la sensación de haber recibido más que otros, y la negativa, cuando en relación a su esfuerzo siente que recibió menos que los demás.

Cuando se percibe una inequidad, los individuos pueden tomar alguna de las siguientes actitudes:

- Aumentar o reducir el nivel de esfuerzo.
- Intentar modificar los resultados.
- Distorsionar la percepción de uno mismo.
- Distorsionar la percepción de los otros.
- Cambiar de referente.
- Abandonar la tarea.

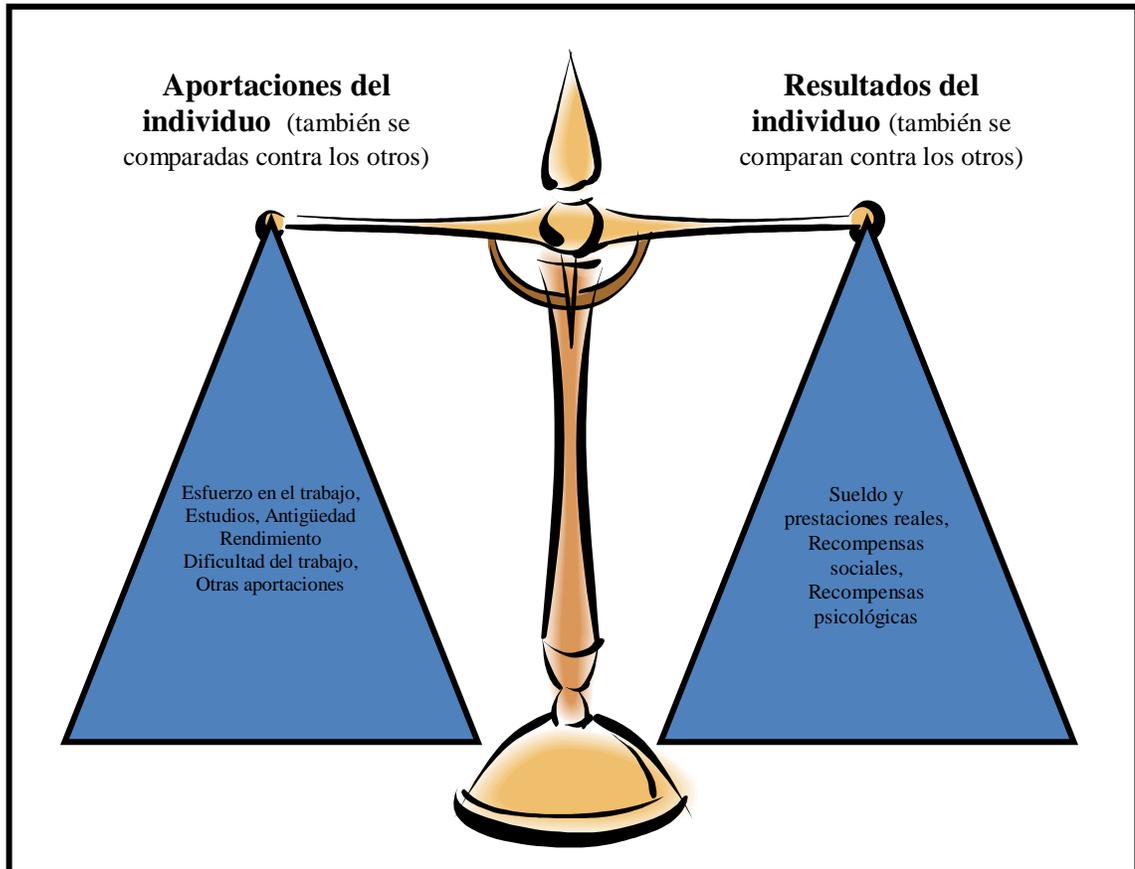
Tan pronto cuando se percibe una falta de equidad tiene inmediatamente una de las respuestas anteriores por parte del individuo, tratando de buscar de una u otra manera que la situación se balancee y se pueda sentir más conforme en determinada situación.

Stacey Adams expone que en la teoría de la Equidad, la motivación, desempeño y satisfacción de un empleado depende de su evaluación subjetiva de las relaciones entre su razón de esfuerzo-recompensa y la razón de otro en situaciones parecidas. Dentro de esta teoría si una persona aprecia que se está cometiendo una injusticia, el resultado será un incremento en su tensión y para solucionarlo, el individuo cambiara su comportamiento. Las personas se mantienen motivados en la teoría de Equidad, si existe un trato equitativo y justo. Si estas condiciones se cumplen crecerá la motivación por

trabajar y el rendimiento será el esperado, pero si pasa lo contrario nacerá la necesidad de buscar la manera de neutralizar lo que considera una falta de equidad.

La figura 2.9 representa la balanza de comparación de las aportaciones de un individuo con sus resultados.

Figura 2.9. Factores claves en la evaluación de la equidad



Fuente: Newstrom, p. 145, (2003).

2.2.8 Teoría del reforzamiento

El principal representante de esta teoría es el psicólogo B.F. Skinner, en esta teoría se postula que el ambiente causa efecto en la conducta, por lo que la conducta de un individuo se motiva con las consecuencias del comportamiento. Según Skinner, es más

probable que una conducta deseada se repita si se recompensa de inmediato, y que no se repita una conducta mala si se castiga en corto tiempo después de realizada.

Hellriegel (2006) describió cuatro tipos de reforzamientos:

Reforzamiento Positivo: obtener una consecuencia atractiva para promover que un comportamiento deseable se repita.

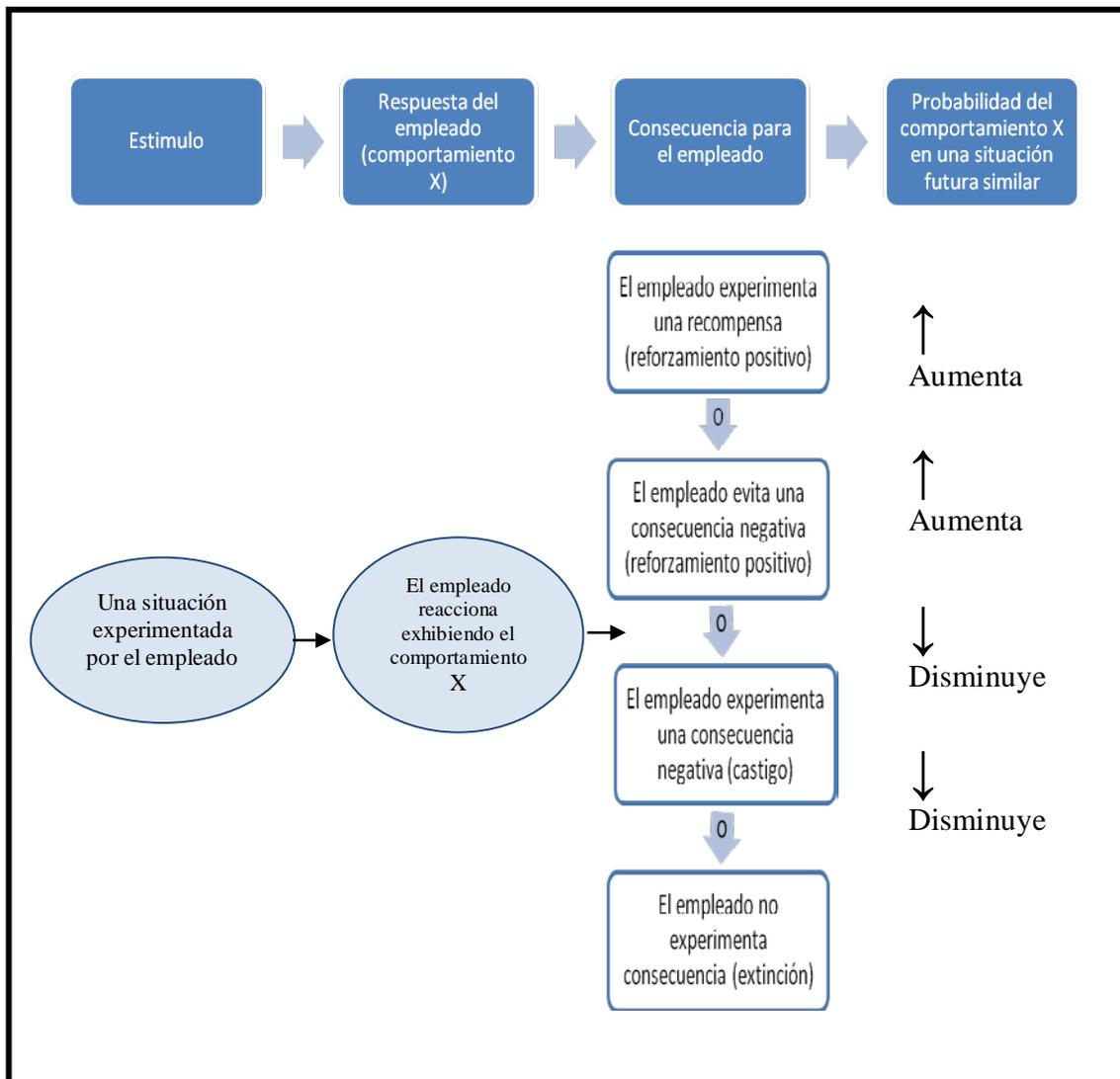
Reforzamiento negativo: El empleado trata de evitar un castigo por una conducta no deseable.

Extinción: Se omite la recompensa, para evitar que ocurra de nuevo una conducta no deseada.

Castigo: De forma contraria que el reforzamiento positivos, se utiliza un castigo para evitar que se repita un comportamiento indeseable.

La figura 2.10 representa la teoría del reforzamiento y muestra sus elementos y el proceso por el cual las consecuencias agradables y desagradables influyen en el comportamiento.

Figura 2.10. Proceso de la Teoría del reforzamiento



Fuente: Hellriegel, Jackson y Slocum, p. 391, (2006).

2.2.9 Teoría de fijación de metas

Establecida por Edwin Locke y basada en el proceso de establecer metas, ya que los seres humanos tienden por naturaleza a alcanzar objetivos, siempre y cuando los entienda y los acepte. La principal proposición es que las personas están motivadas cuando se comportan de manera que las impulsa hacia ciertas metas claras, las cuales aceptan y pueden tener la esperanza razonable de alcanzar.

Robbins (2004), explicó que las metas específicas motivan más que aquellas de índole general, las metas difíciles, motivan más que las de logro fácil, pero si son demasiado difíciles e inalcanzables, disminuyen la motivación y puede llegar a frustrar a la persona. Dentro de esta teoría es importante la retroalimentación que se les dé a las personas de su trabajo y su avance hacia las metas.

Además de la retroalimentación se ha descubierto que otros cuatro factores influyen en la relación entre metas y desempeño: Compromiso con las metas, buena eficacia personal, características de las tareas y cultura nacional.

En conclusión, el rendimiento de una persona tiende a aumentar a medida que los objetivos se hacen más difíciles, pero no inalcanzables, La auto-eficacia de los individuos hace que se sienta capaz de desarrollar una tarea. Mientras mayor sea su auto-eficacia, mayor confianza tendrá en su habilidad para tener éxito en dicha tarea, también los objetivos específicos pueden o no originar rendimientos más altos. Los objetivos asignados o auto establecidos tienen la misma eficacia y el compromiso con los objetivos es la medida en que una persona se compromete individualmente al logro del mismo y afecta a la motivación para su logro.

Los estudios sobre fijación de metas, han demostrado la prioridad de metas específicas y desafiantes como fuerzas motivadoras tales estudios los han realizado C. Naylor y D. Ilgen.

2.2.10 Teoría de la evaluación cognoscitiva

Esta teoría según Amorós (2007), propone que la introducción de recompensas extrínsecas por comportamientos que ya has recibido una recompensa intrínseca debido al gusto asociado con el contenido del trabajo en sí mismo, tiende a disminuir el nivel total de motivación.

La teoría se estructura en base a dos factores sociales y ambientales que facilitan o disminuyen la motivación intrínseca. Hay dos procesos por los que las recompensas afectan a la motivación intrínseca, el primero es un cambio en el componente cognitivo, lo cual significa que cuando un individuo percibe que la motivación de su conducta son de necesidades intrínsecas y recibe una recompensa extrínseca, entonces cambiaran su componente cognitivo a externo y realizaran la conducta sólo si creen que después vendrá una recompensa extrínseca. El segundo proceso es el cambio en los sentimientos de competencia y autodeterminación, es decir, las recompensas que dan a entender al sujeto que es competente y que es él quien determina su propia conducta aumentan la motivación intrínseca. Las recompensas que se perciben contrarias, disminuyen la motivación intrínseca.

Esta teoría afirma que al entregarse una remuneración extrínseca a un individuo por realizar una tarea interesante, lo que se obtiene de resultado es que se disminuya el interés en la tarea.

Para la presente investigación después de estudiar las teorías de motivación expuestas anteriormente, se definió basar la presente tesis en la teoría de Herzberg, dado que destaca que los factores responsables de la satisfacción profesional de las personas están desligados y son distintos de los factores de insatisfacción. A parte de que hace más evidente como afectan a los individuos los factores higiénicos; como salarios, condiciones de trabajo, beneficios y servicio social, y factores motivacionales como progreso profesional, responsabilidad, entre otros.

2.3 Capacitación

Otro concepto de interés para la realización de la presente tesis, es el de la capacitación, la cual se introdujo en Norteamérica de Inglaterra durante el siglo XVII, específicamente

en México, el desarrollo de la industria creó grandes fábricas o regiones, donde se concreta la actividad económica, siendo la base de un proceso natural de agrupaciones de los trabajadores. Asimismo, la división del trabajo entre las ramas de la producción y otras, pone en contacto a los diferentes oficios. La necesidad de especialización genera la importancia del adiestramiento y la capacitación del personal a diversos niveles de la organización, para lograr un aumento de la efectividad organizacional.

Posteriormente aparecen los lineamientos normativos. Las Leyes Mexicanas están consignadas a nuestra Constitución Política y en Ley Federal del Trabajo, constituyen una de las legislaciones más avanzadas del mundo.

La promulgación de la Ley que rige la obligación de la capacitación, se originó en 1970, cuando fue incluida en la fracción XV del Art. 132 de las reformas a la Ley Federal del Trabajo. A fin de supervisar el cumplimiento de esta obligación patronal, se creó en el mismo año el “Departamento de Vigilancia de la Capacitación de los Trabajadores”, dependiendo de la dirección general de trabajo de la STPS. La supervisión que realizó tal departamento, fue la de recabar los programas de capacitación que realizaban las empresas, así como los resultados obtenidos.

Se presentan definiciones de capacitación de diferentes autores, para tener un panorama más amplio de este concepto.

Para Dessler (2001), la capacitación la considera como los métodos que se usan para proporcionar a los empleados nuevos y actuales las habilidades que requieren para desempeñar su trabajo.

Según Hellriegel, Jackson y Slocum, (2005), capacitación se refiere a actividades que ayudan a los empleados a superar limitaciones y mejorar el desempeño en sus empleos actuales.

Ivancevich (2004), estableció que la capacitación se relaciona con las habilidades y competencias laborales actuales, con la capacitación se pretende mejorar las habilidades. Aumentar las capacidades motrices, las facultades intelectuales y las habilidades para el trato personal son los objetivos de los programas de capacitación.

Según Chiavenato (1999), “la capacitación es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos”. p. (460).

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

Los principales objetivos de la capacitación son:

- Elevar la productividad y la calidad
- Planeación de los Recursos Humanos
- Cumplir con Prestaciones indirectas
- Proveer Salud y Seguridad
- Prevención de la Obsolescencia
- Desarrollo Personal

Para dar una capacitación al personal, primero se debe de determinar una necesidad y se pueden utilizar varios medios, como son; Realizar una evaluación del desempeño, un cuestionario, entrevistas con jefes inmediatos o que ellos mismos la soliciten, examen del empleado y observación de la eficiencia para realizar una tarea. Sin embargo, existen

algunos indicadores que alertan la necesidad de capacitación para una persona, dichos indicadores se dividen en:

Indicadores a priori, es decir que se suscitan antes de que ocurra la necesidad, e indicadores a posteriori, que ya existe la necesidad de capacitación. Dentro de estos primeros indicadores se encuentra el aumento, sustitución o disminución de empleados, cambios de procedimiento de trabajo, expansión o modernización del equipo o servicios y licencias o vacaciones del personal.

Los indicadores a posteriori, depende de problemas de producción como baja productividad y calidad, frecuentes averías en equipos e instalaciones que generan gastos excesivos, y tener un elevado número de accidentes, errores y desperdicio. Pero también depende de problemas del personal, en donde podemos listar, excesivas quejas, errores y ausencias, relaciones deficientes entre el personal, falta de cooperación e interés en el trabajo y dificultades para detectar buenos elementos de trabajo.

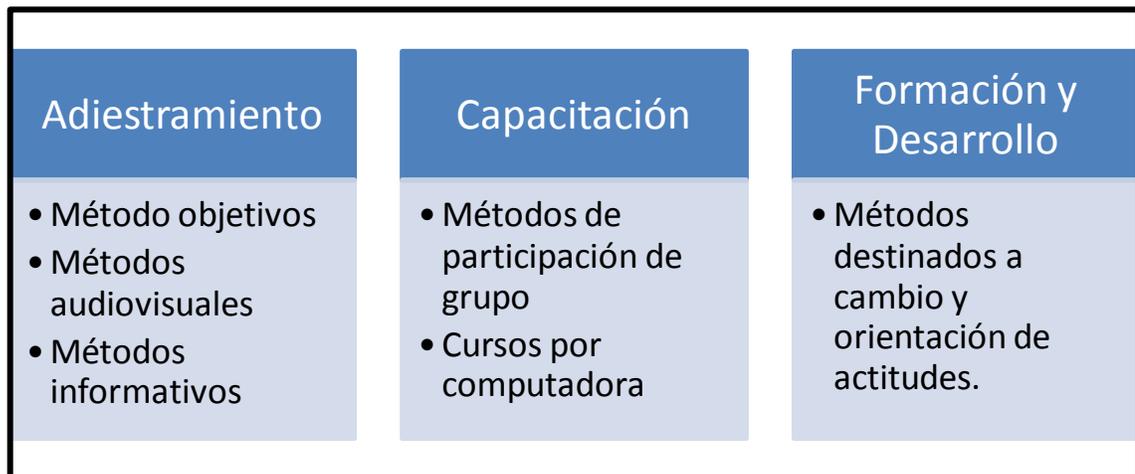
La capacitación es una inversión, no un gasto, y provee beneficios a la organización y a las personas, algunos de ellos se enlistan a continuación:

- Utilidad más alta y mayor calidad en el producto o servicio.
- Incremento de conocimiento para un mejor desempeño de tareas.
- Mejor uso del tiempo laboral y de los recursos.
- Una imagen y prestigio más positivo para la organización.
- Se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas.
- Mejor manejo de áreas de conflictos y actitudes más positivas.
- Alimenta la confianza, elimina incompetencias y mejora el desarrollo en los individuos.

- Permite el logro de metas individuales y desarrolla un sentido de progreso.
- Ayuda al personal a identificarse con los objetivos de la organización.

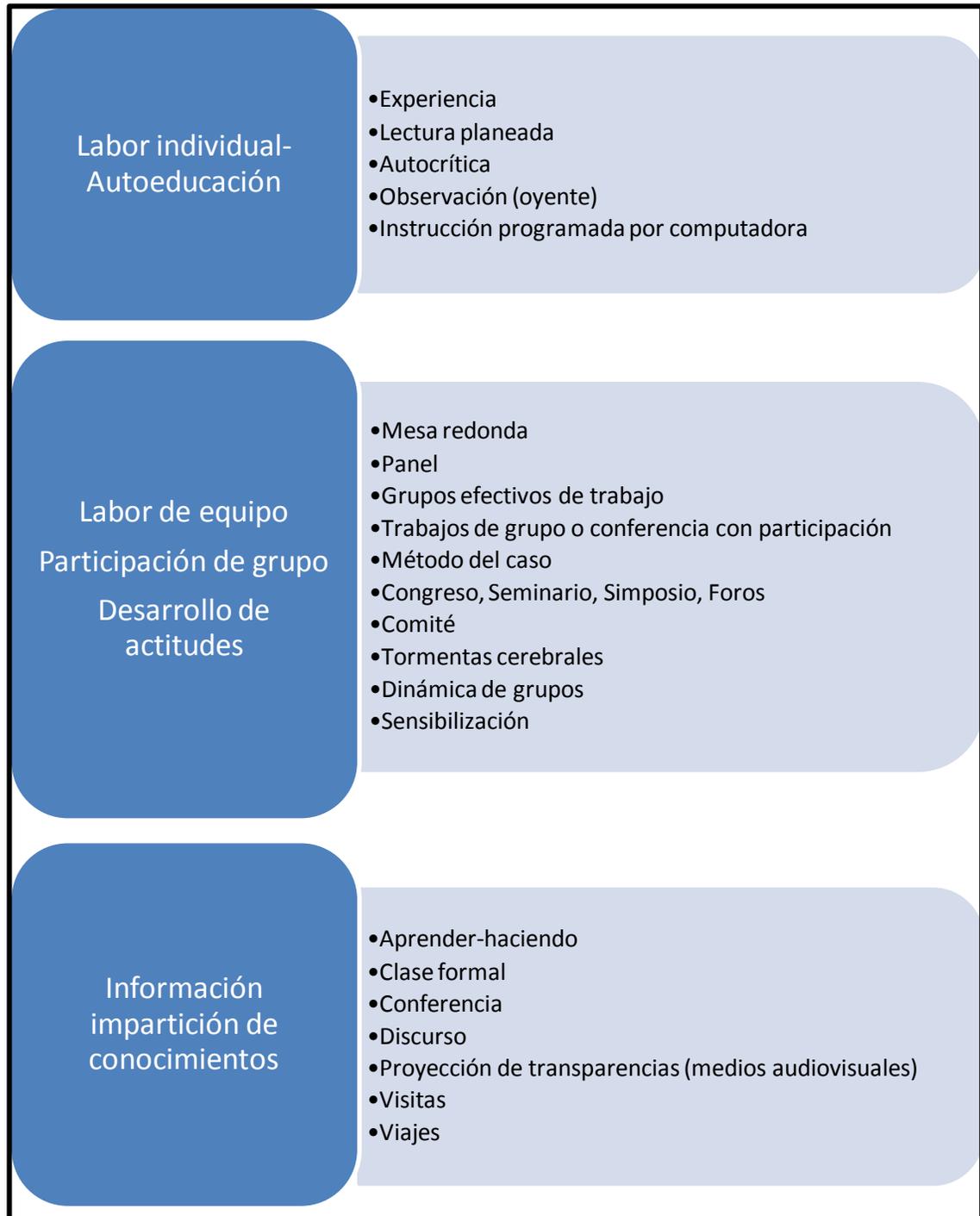
La figura 2.11 muestra las técnicas y métodos de capacitación de acuerdo a Siliceo (2008), se pueden clasificar por: *a)* Según el grado de educación que se va a impartir y los objetivos que persiguen figura 13, *b)* según el grado de educación que se va a impartir y los objetivos que persiguen en; Labor individual y autoeducación e interacción y participación, *c)* Información de conocimiento. La figura 2.12 clasifica y detalla este tipo de capacitación.

Figura 2.11. Clasificación por el grado de educación y objetivos



Fuente: Siliceo, 2008.

Figura 2.12. Clasificación por información del conocimiento



Fuente: Siliceo, 2008.

2.4 Programas de Apoyo Docente

La Universidad Autónoma de Querétaro dispone de programas para apoyar e incentivar a los docentes en su capacitación, lo cual les genera una aportación económica extra en su salario y así mismo fortalece su profesión y potencializa sus habilidades. A continuación se describen los programas de apoyo.

2.4.1 Programa de Mejoramiento del Profesorado

En 1996, la Secretaría de Educación Pública inicia el Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP), cuyo objetivo es la profesionalización de la enseñanza y el mejoramiento del personal académico. Creado para elevar permanentemente el nivel de habilitación del profesorado con base en los perfiles adecuados para cada subsistema de educación superior. Así, al impulsar la superación sustancial en la formación, dedicación y desempeño de los cuerpos académicos de las instituciones se eleva la calidad de la educación superior.

Dentro del Programa Sectorial de Educación 2007-2012 el PROMEP es un objetivo estratégico para elevar la calidad de la educación para que los estudiantes mejoren su nivel de logro educativo, cuenten con medios para tener acceso a un mayor bienestar y contribuyan al desarrollo nacional y como objetivo particular: Fortalecer los procesos de habilitación y mejoramiento del personal académico.

El PROMEP otorga becas nacionales y para el extranjero para realizar estudios de posgrados, apoya la contratación de nuevos profesores de tiempo completo, también apoya el fortalecimiento de cuerpos académicos y la integración de redes temáticas de colaboración de cuerpos académicos.

2.4.2 Sistema Nacional de Investigadores

El Sistema Nacional de Investigadores, (SNI) fue creado por acuerdo Presidencial publicado en el Diario Oficial de la Federación el 26 de Julio de 1984, para reconocer la labor de las personas dedicadas a producir conocimiento científico y tecnología. El reconocimiento se otorga a través de la evaluación por pares y consiste en otorga el nombramiento de investigador nacional. Esta distinción simboliza la calidad y prestigio de las contribuciones científicas. En paralelo al nombramiento se otorgan incentivos económicos a través de becas cuyo monto varía con el nivel asignado.

Tiene como objetivo promover y fortalecer, a través de la evaluación, la calidad de la investigación científica y tecnológica, y la innovación que se produce en el país. El sistema contribuye a la formación y consolidación de investigadores con conocimientos científicos y tecnológicos del más alto nivel como un elemento fundamental para incrementar la cultura, productividad y competitividad y bienestar social.

2.4.3 Programa de estímulo de docentes de la UAQ

Dentro de la Universidad existe un programa de estímulos al desempeño del personal docente y tiene como propósito reafirmar el trascendente papel de los docentes en el proceso de la enseñanza – aprendizaje, procurándoles una compensación económica a aquéllos que cumplan con los requerimientos de cada convocatoria, en este programa cada aplicación aprobada tiene una vigencia de dos años y otorgan beneficios adicionales a su salario.

Este tipo de estímulos se pueden llevar a cabo, siempre y cuando la UAQ reciba del Gobierno Federal recursos económicos destinados para dicho fin. Los docentes son evaluados tomando como parámetros los siguientes criterios:

Calidad; 720/64%, que será calificada de acuerdo a las acciones detalladas en el catálogo de acciones.

Dedicación; 200/18%, que será calificado con las horas frente a grupo promedio del año 2008, 10 puntos por cada hora/semana frente a grupo promedio.

Permanencia; 200/18%, que será calificada con la antigüedad al 1º. de enero de 2009, 15 puntos por cada año cumplido hasta 10 y 200 puntos para 11 años cumplidos o más.

2.4.4 Programa de recategorización del RIPAUAQ

La promoción de docentes es un procedimiento a través del cual un trabajador académico pasa a ocupar un nivel ocupacional mayor o una categoría superior; este derecho a ser promovido lo tiene el personal académico y se realiza cada año mediante un dictamen favorable en su evaluación por parte de la Comisión Dictaminadora.

Los criterios para establecer la recategorización son principalmente: estudios formales, experiencia profesional en docencia e investigación, estudios especiales, trabajos de investigación, divulgación académica, actividades académicas y de servicios a la comunidad con apoyo a la docencia.

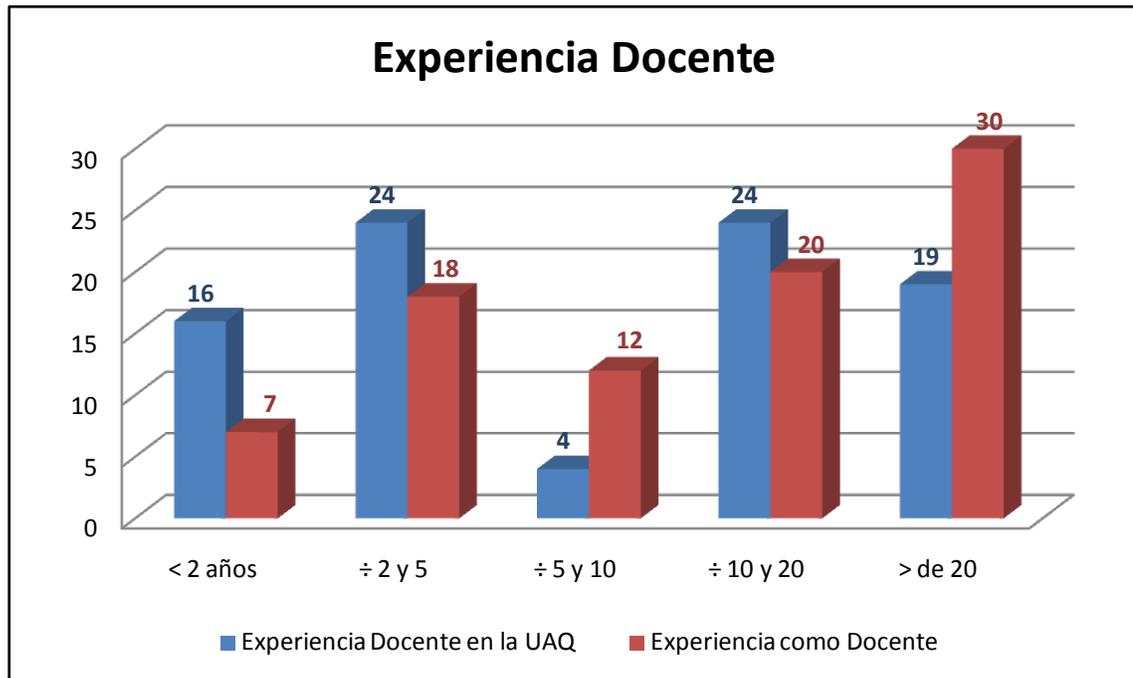
3. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Los cuestionarios realizados (91), integran un todo con el 37.2% de respuestas representativas por docentes de la Universidad Autónoma de Querétaro de la FCA de los 5 campus en el Estado. El 60% fueron de género masculino y el 40% femenino.

A continuación se presenta la información obtenida dividida de acuerdo a los tres apartados del cuestionario. De las respuestas obtenidas, se podrá realizar un análisis completo y extraer las conclusiones de la presente tesis.

3.1 Resultados de datos generales

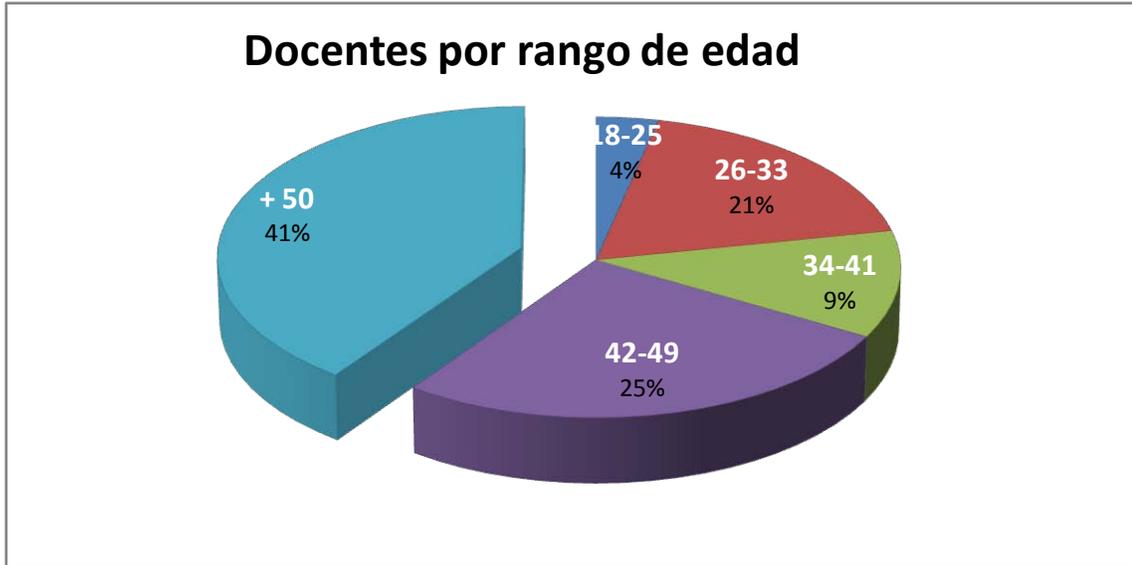
Figura 3.1. Experiencia del docente, fuera y dentro de la UAQ



Fuente: Diseño propio.

La figura 3.1 compara la experiencia en años de docencia dentro y fuera de la UAQ, revelando que una gran mayoría son docentes de la UAQ tienen más de diez años de experiencia, los cuales ya conocen la institución y su misión, pero casi por igual a docentes con menos de 5 años de docencia en la UAQ, lo cual puede afectar al conocimiento interno del sistema.

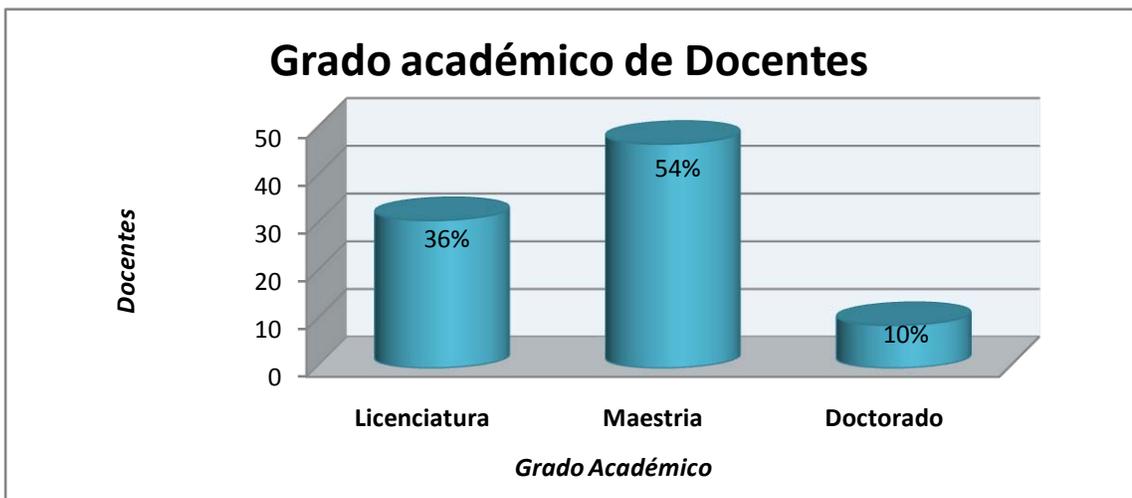
Figura 3.2. Número de docentes por rango de edad



Fuente: Diseño propio.

La figura 3.2 muestra el resultado de la investigación referente a la edad del profesorado, siendo el mayor porcentaje docentes dentro de un rango de edad mayor a los 50 años con un 41%, y un 25% están dentro del rango de 42 a 49 años de edad, por lo que el restante 34% están entre 18 y 41 años.

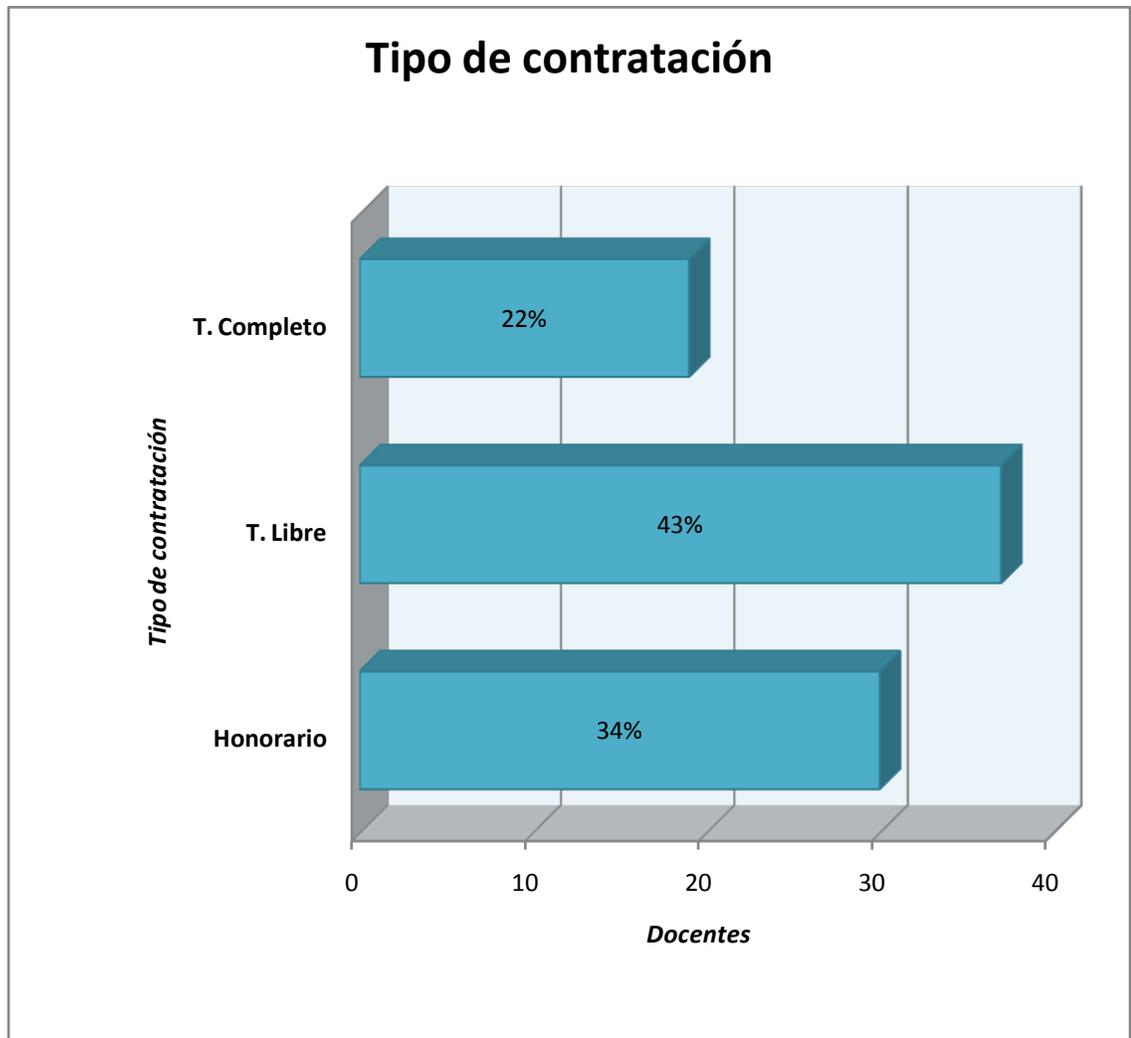
Figura 3.3. Grado Académico de docentes de la FCA de la UAQ



Fuente: Diseño propio.

La figura 3.3 revela el grado académico con el que cuentan los docentes de la FCA, mostrando que la mayoría del 54% tiene un grado académico de maestría y un 10% ha realizado su estudio doctoral. El 36% restante tiene el grado de licenciatura, el cual es requisito mínimo para impartir clases en la FCA.

Figura 3.4. Tipo de contratación de docentes de la FCA en la UAQ



Fuente: Diseño propio.

La figura 3.4 manifiesta que el tipo de contratación predominante en la muestra son docentes de tiempo libre con un 43%, posteriormente los docentes de honorarios representan un 34%, siendo la minoría los docentes de tiempo completo con un 22%.

3.2 Resultados de conocimiento de programas

Figura 3.5. Conocimiento del docente sobre el programa PROMEP



Fuente: Diseño propio.

La figura 3.5 manifiesta que la mayoría de los docentes de la FCA no tienen conocimiento del Programa de Mejoramiento de Profesorado, por lo que no saben cómo tener acceso y qué beneficios le puede otorgar.

Figura 3.6. Conocimiento de docente del programa de SNI



Fuente: Diseño propio.

La figura 3.6 ilustra que la falta de conocimiento de los docentes sobre el programa SNI es mayor representando un 62% del total de la muestra.

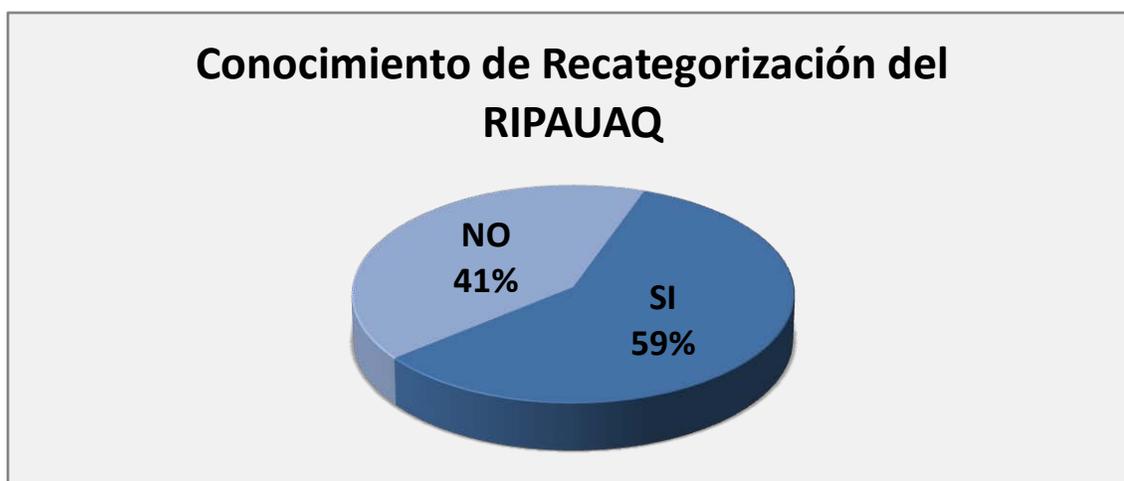
Figura 3.7. Conocimiento de docente del programa de estímulos de la UAQ



Fuente: Diseño propio.

La figura 3.7 hace notar que el conocimiento de docentes a programa de estímulos de la UAQ tiene un porcentaje del 59%, siendo una minoría aquellos docentes que no conocen dicho programa.

Figura 3.8. Conocimiento de docente del programa de re categorización RIPAUAQ

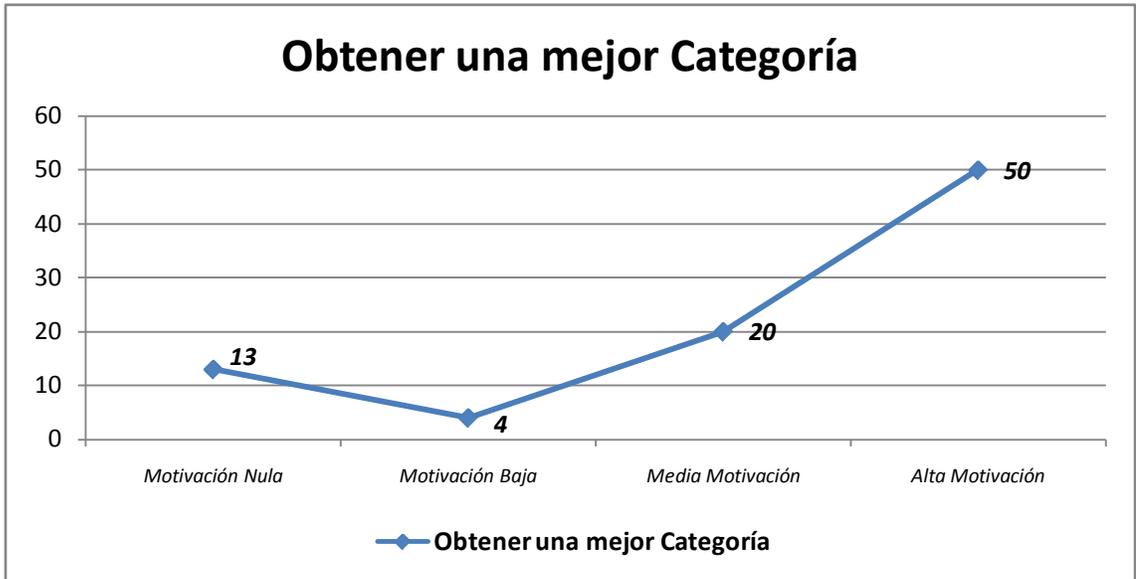


Fuente: Diseño propio.

La figura 3.8 muestra que la mayoría de docentes con un 59% conocen el programa de recategorización del RIPAUAQ.

3.3 Resultados de motivadores para la capacitación de docentes

Figura 3.9. Indicador de motivación: Obtener una mejor categoría



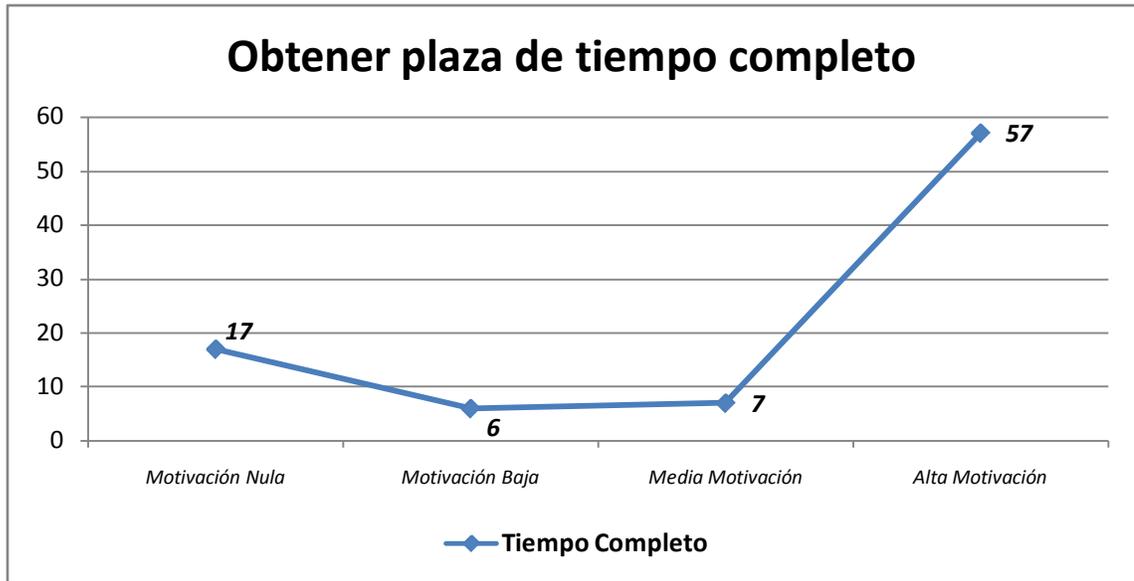
Fuente: Diseño propio.

Figura 3.10. Indicador de motivación: Obtener un mejor salario



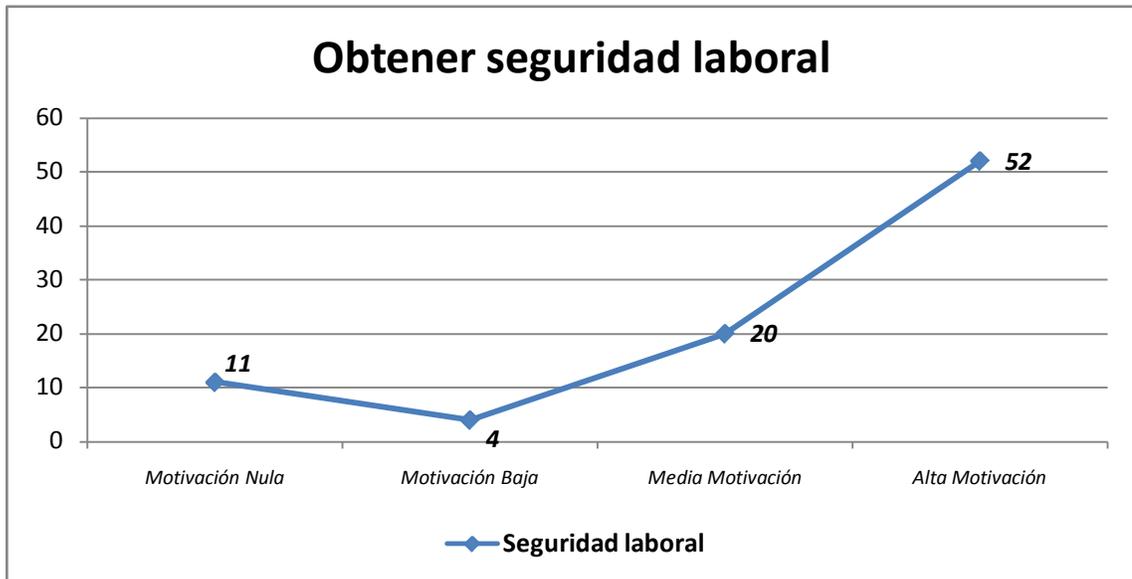
Fuente: Diseño propio.

Figura 3.11. Indicador de motivación: Obtener tiempo completo



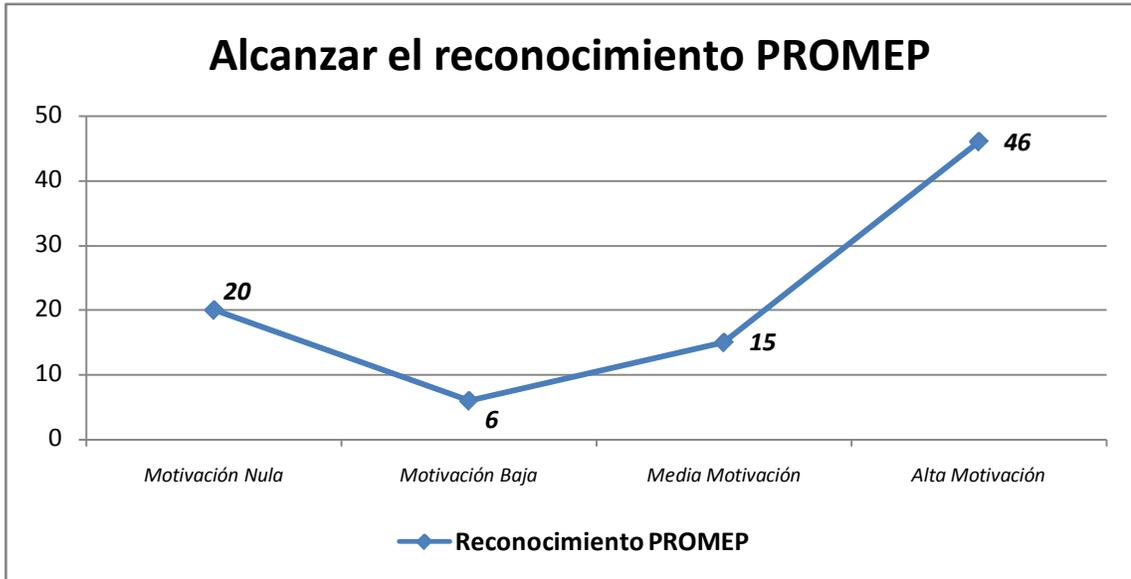
Fuente: Diseño propio.

Figura 3.12. Indicador de motivación: Obtener seguridad laboral



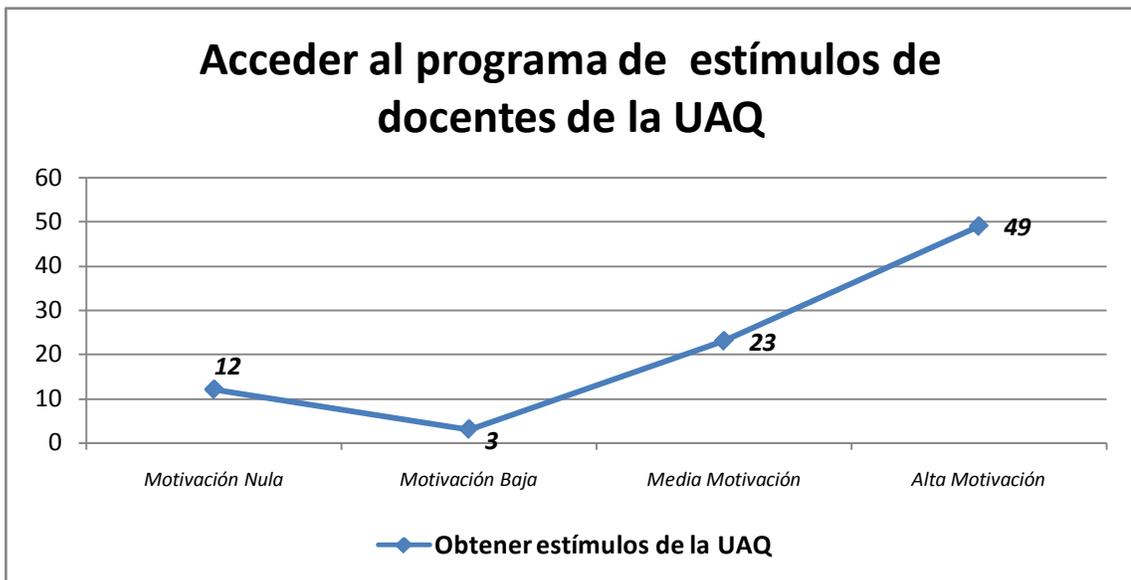
Fuente: Diseño propio.

Figura 3.13. Indicador de motivación: Alcanzar el reconocimiento PROMEP



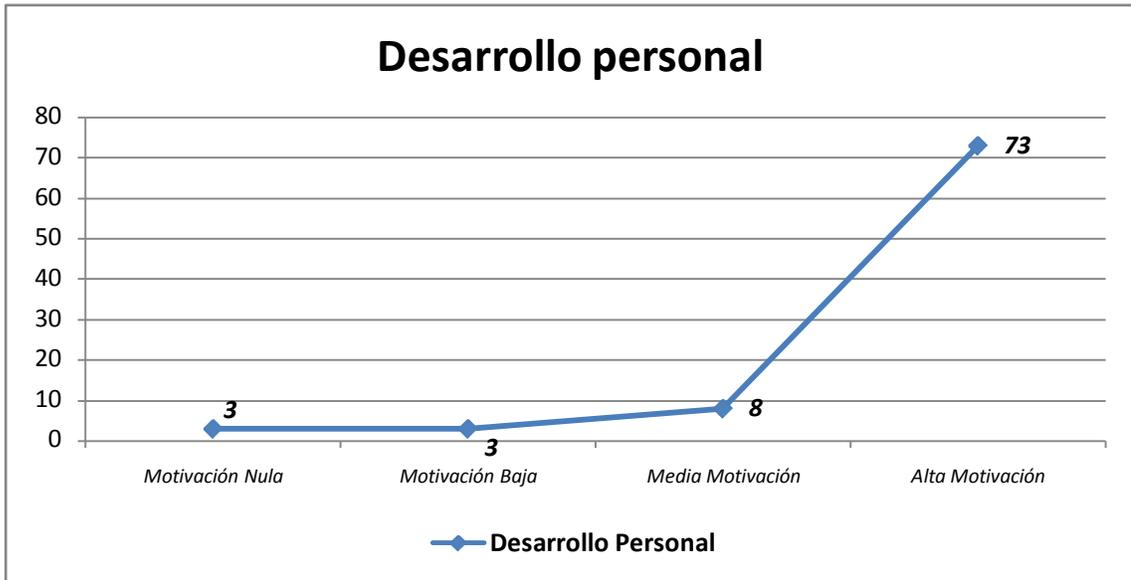
Fuente: Diseño propio.

Figura 3.14. Indicador de motivación: Acceder al programa de estímulos docentes de la UAQ



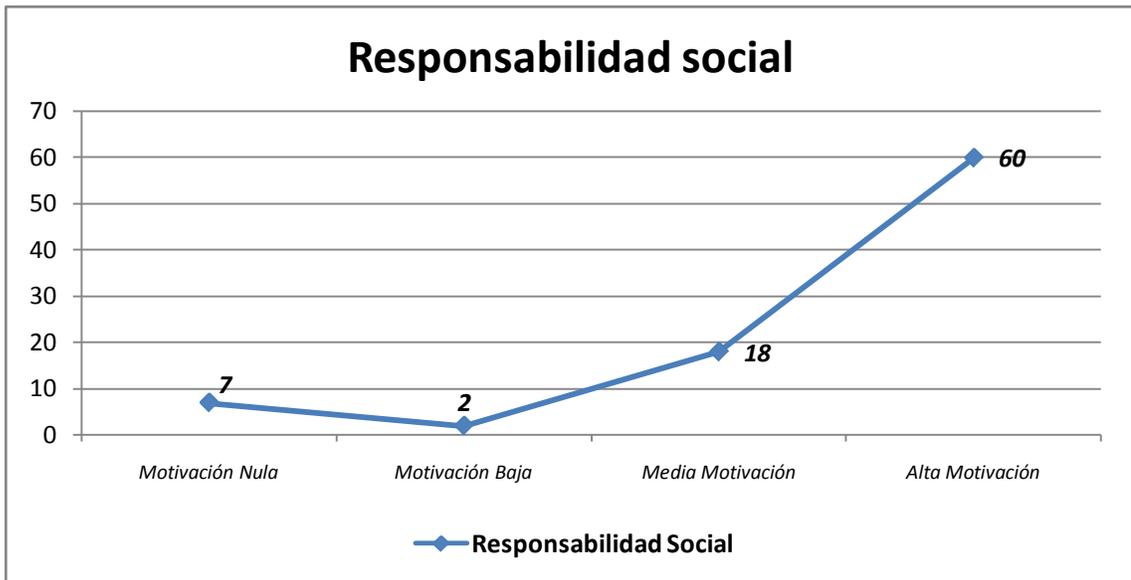
Fuente: Diseño propio.

Figura 3.15. Indicador de motivación: Desarrollo personal



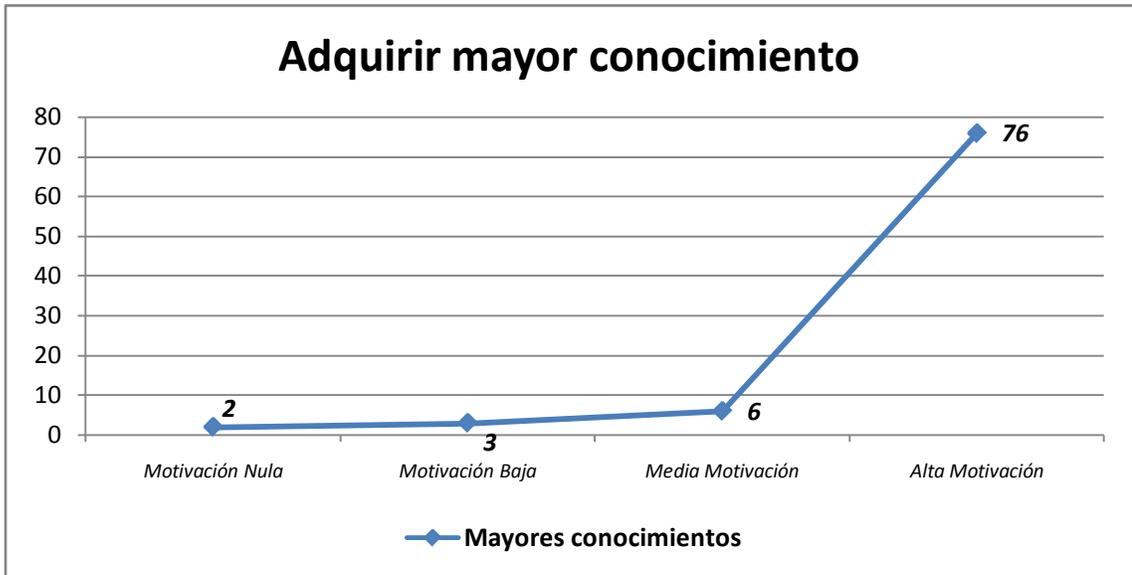
Fuente: Diseño propio.

Figura 3.16. Indicador de motivación: Responsabilidad social



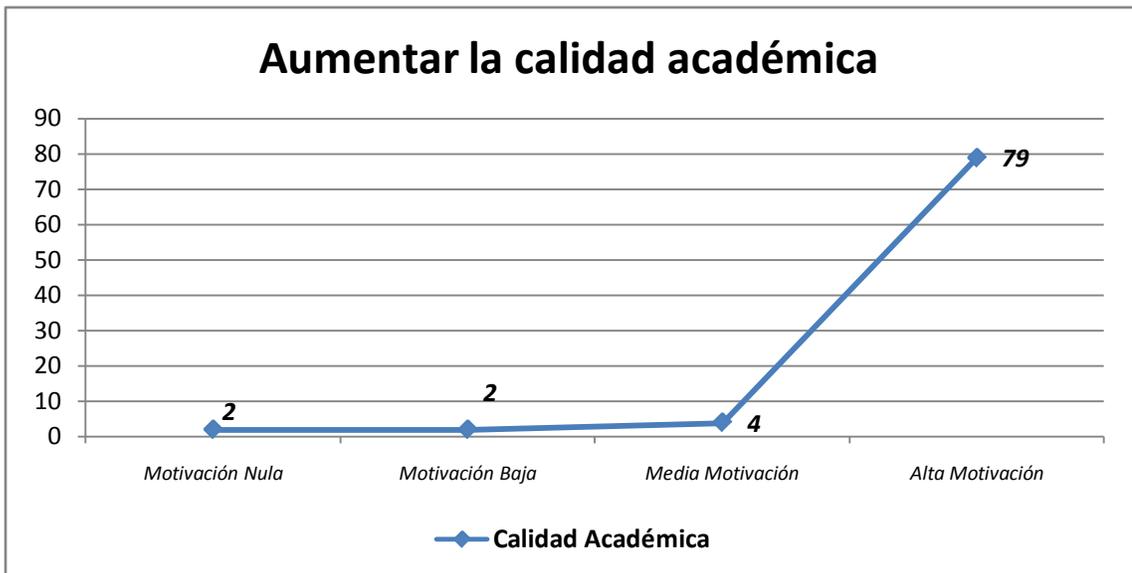
Fuente: Diseño propio.

Figura 3.17. Indicador de motivación: Adquirir mayor conocimiento



Fuente: Diseño propio.

Figura 3.18. Indicador de motivación: Aumentar la calidad académica



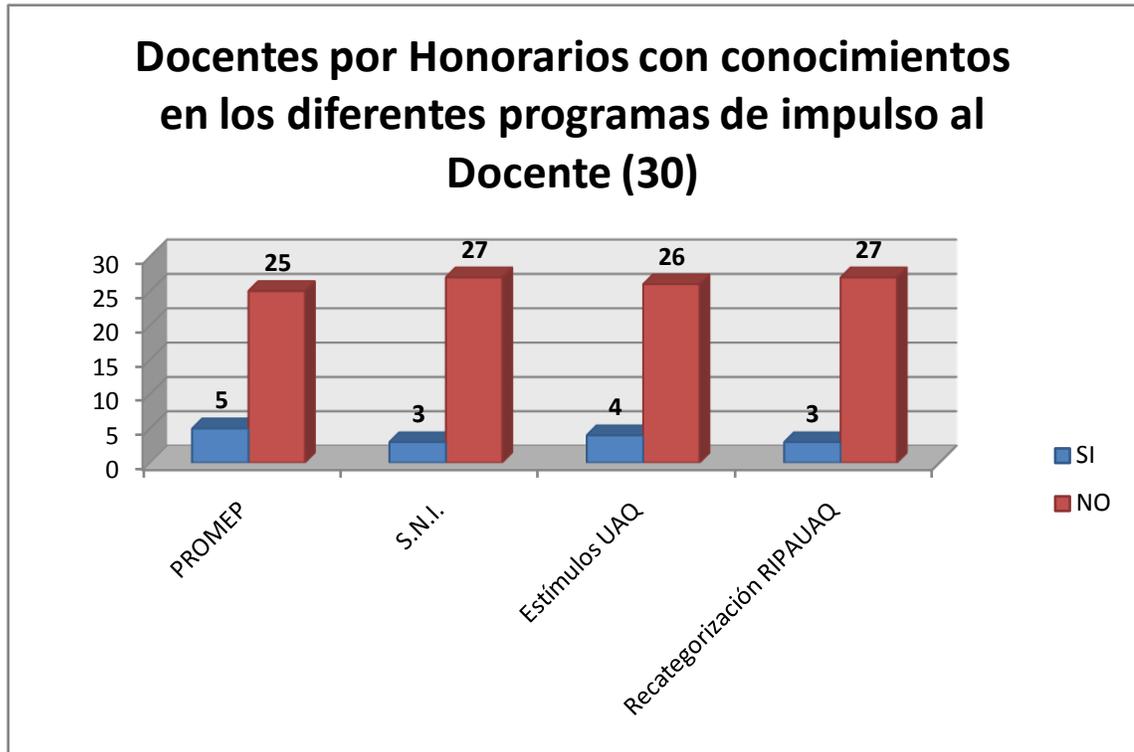
Fuente: Diseño propio.

En la tercera sección del cuestionario se enlistaron 8 factores que motivan a los docentes de la FCA de la UAQ a su capacitación y se pidió que se calificaran del 1 al 4, donde; 1-representa motivación nula, 2-poca motivación, 3-motivación media y 4-alta motivación. De las figuras 3.9 a la 3.18 se exponen de manera individual cada uno de los factores, siendo los tres motivadores mas sobresalientes ordenados descendentemente; aumentar la calidad educativa académica, adquirir mayor conocimientos y desarrollo personal. En contraste los tres más bajos motivadores fueron, alcanzar el reconocimiento PROMEP, el acceder a los estímulos de docentes de la UAQ y obtener una mejor categoría.

3.4 Conocimiento de programas de estímulos según tipo de contratación

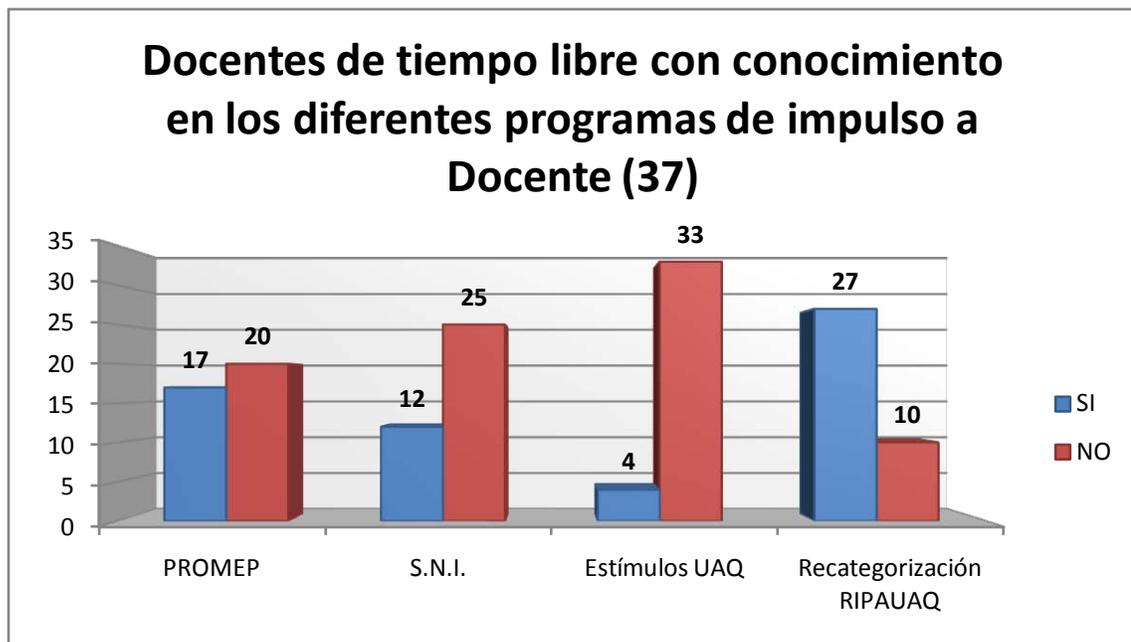
Se realizó un análisis mas detallado extrayendo tres grupos de docentes según el tipo de contratación para observar el comportamiento con diferentes variables, tales como el grado académico, el conocimiento por cada uno de los programas, y los factores que motivan a la capacitación del docente.

Figura 3.19. Conocimiento de programas de estímulos de docentes por honorarios



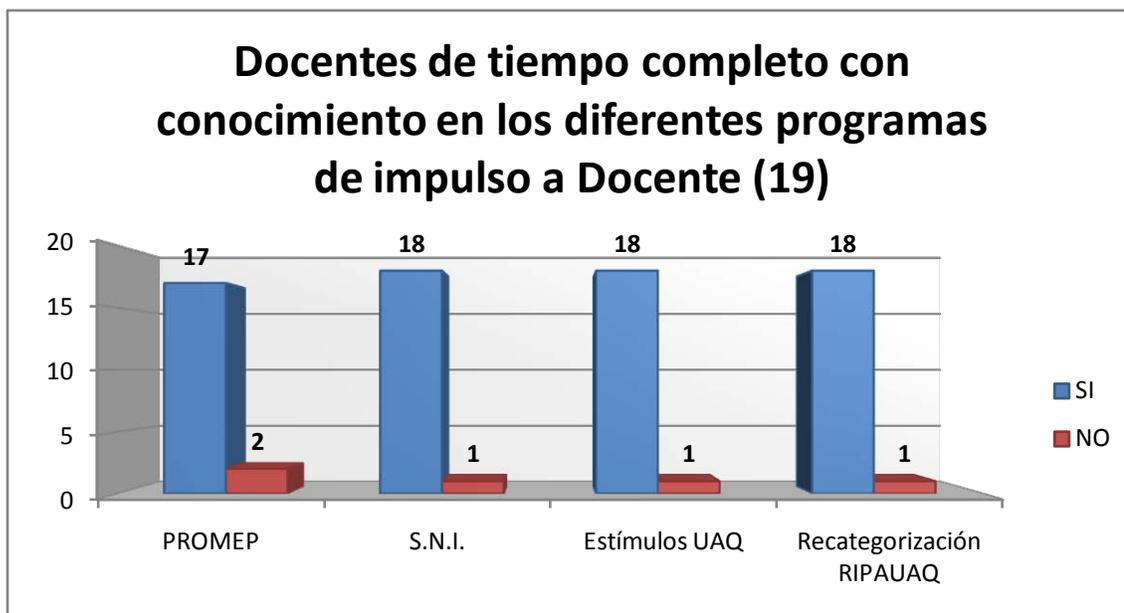
Fuente: Diseño propio.

Figura 3.20. Conocimiento de programas de estímulos de docentes de tiempo libre



Fuente: Diseño propio.

Figura 3.21. Conocimiento de programas de estímulos de docentes de tiempo completo

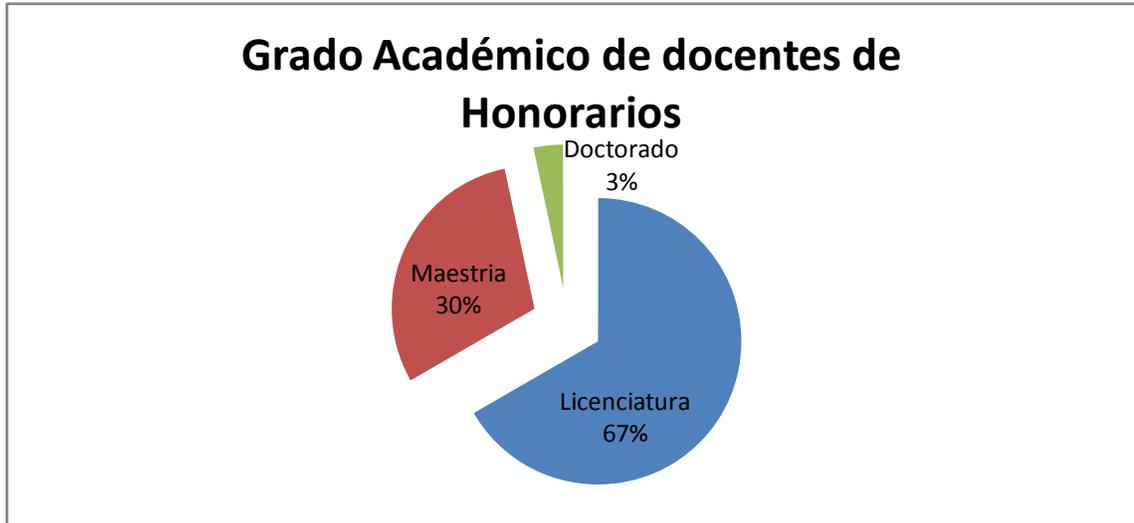


Fuente: Diseño propio.

Las figuras 3.19, 3.20 y 3.21 muestran con claridad que los docentes de tiempo completo son los que cuentan con mayor conocimiento en los diferentes programas de estímulos, situación que no se presenta en los maestros de tiempo libre ya que algunos desconocen los diferentes programas, siendo contundentemente los docentes por honorarios los que tienen menos nociones de los programas de apoyo.

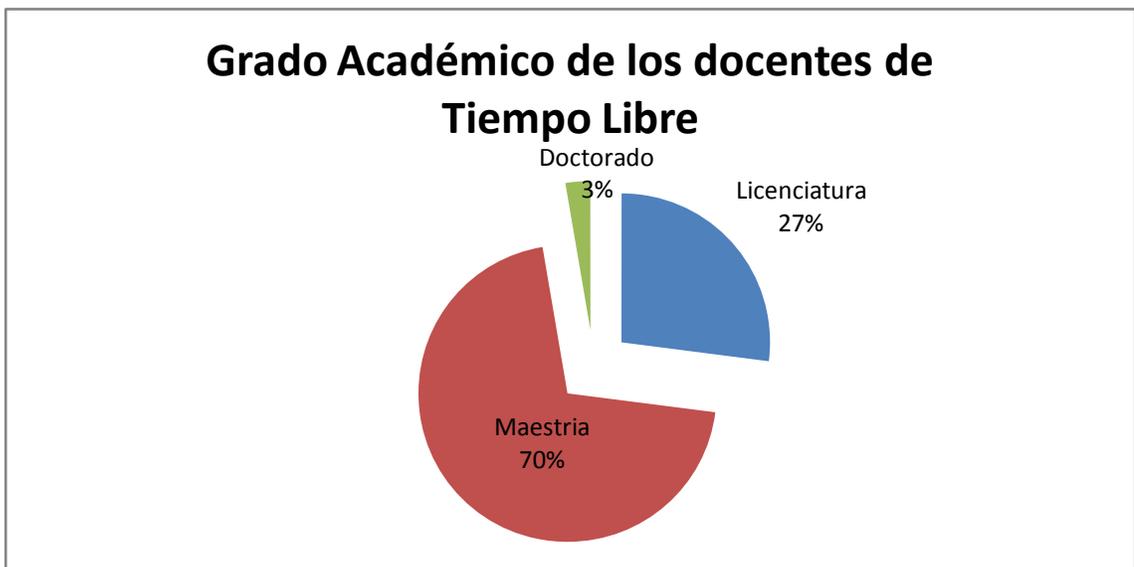
3.5 Grado académico según el tipo de contratación

Figura 3.22. Grado académico de docentes por honorarios



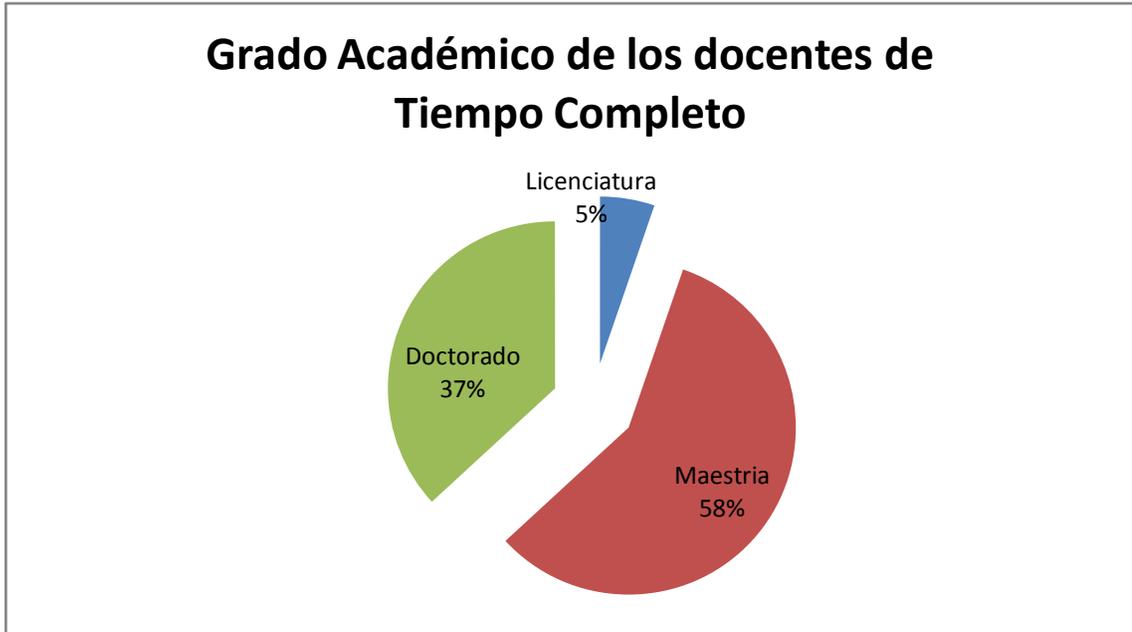
Fuente: Diseño propio.

Figura 3.23. Grado académico de docentes de tiempo libre



Fuente: Diseño propio.

Figura 3.24. Grado académico de docentes de tiempo completo



Fuente: Diseño propio.

En las figuras 3.22, 3.23 y 3.24 se denota que el grado académico conlleva a una diferencia sustancial según el tipo de contratación. Mientras mejor es el tipo de contratación, mayor es el grado de estudios que se tiene. De los docentes por honorarios un 67% cuentan con licenciatura, 30% maestría y 3% doctorado, comparado con los docentes de tiempo completo que un 37% cuenta con doctorado, 58% con maestría y un 5% con licenciatura. Aquellos docentes que están contratados como docentes de tiempo libre, 70% tienen grado de maestría, 27% doctorado y un 3% doctorado.

Tabla 3.1. Grado de estudio desglosado por campus

Grado de Estudios por Campus													
	Licenciatura				Maestría				Doctorado				
	Hon	T.L	T.C		Hon	T.L	T.C		Hon	T.L	T.C		
AMEALCO	4	4	0	8	2	1	1	4	0	0	0	0	
JALPAN	9	0	0	9	2	2	0	4	0	0	0	0	
CADEREYTA	3	1	0	4	0	1	0	1	0	0	0	0	
SJR	1	0	0	1	2	5	2	9	0	0	3	3	
QRO	3	5	1	9	3	17	8	29	1	1	4	6	
<i>Total de estudio por grado</i>				31					47				
<i>Honorario 34%</i>				<i>Tiempo Libre 43%</i>				<i>Tiempo completo 22%</i>					

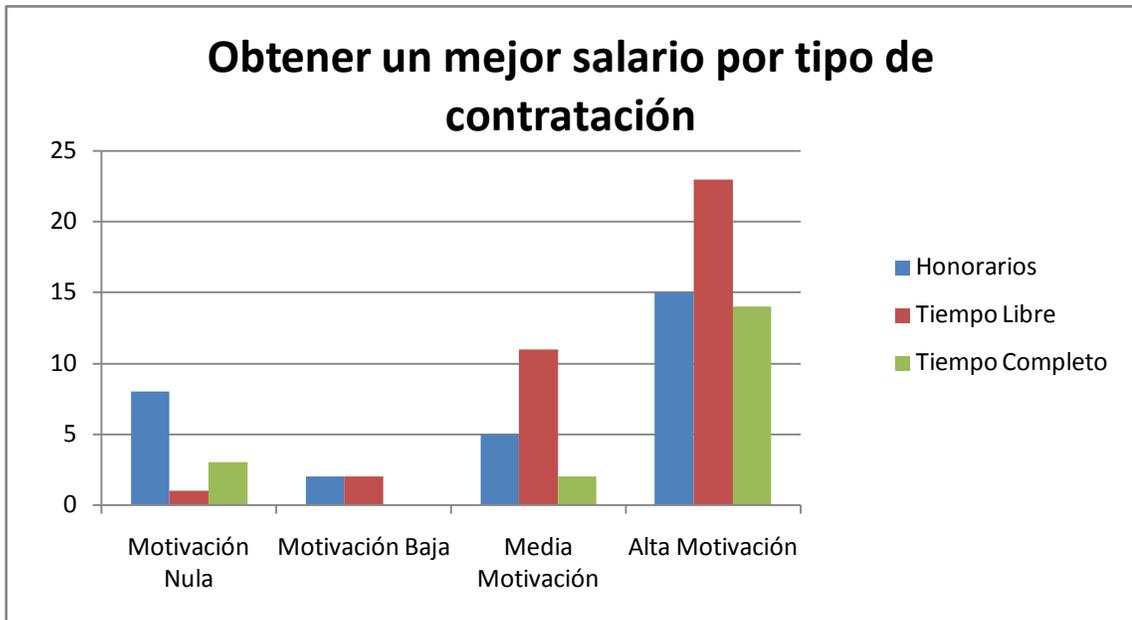
Fuente: Diseño propio.

La tabla 3.1 muestra desglosado por campus el grado de estudios, revelando que el grado promedio de estudio es de maestría, seguido de licenciatura. Cabe mencionar que el 43% de los docentes están contratados con tiempo libre, 34% por honorarios y 22% de tiempo completo. Como dato extraordinarios, los campus de Amealco, Jalpan y Cadereyta, no cuentan con ningún docente de tiempo completo.

También se integró según el tipo de contratación a cada uno de los factores que motivan a los docentes, dividido en aspecto económico, social y acceso a programas de estímulos.

3.6 Motivación: Tipo de contratación vs aspecto económicos

Figura 3.25. Según la contratación: Obtener un mejor salario



Fuente: Diseño propio.

Figura 3.26. Según la contratación: Conseguir tiempo completo



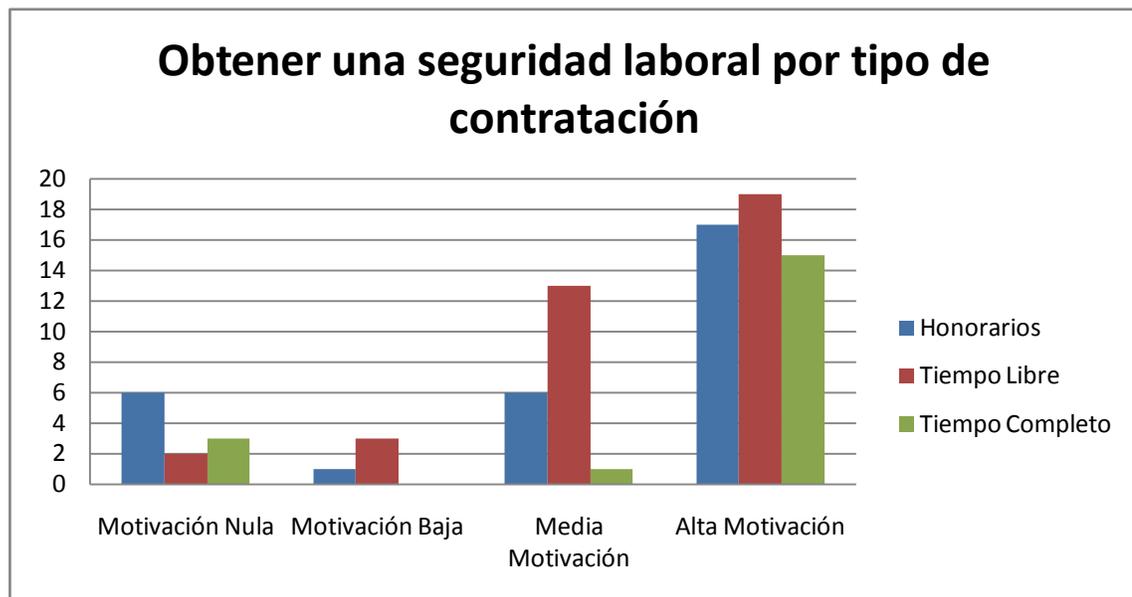
Fuente: Diseño propio.

Figura 3.27. Según la contratación: Obtener una mejor categoría



Fuente: Diseño propio.

Figura 3.28. Según la contratación: Obtener seguridad laboral

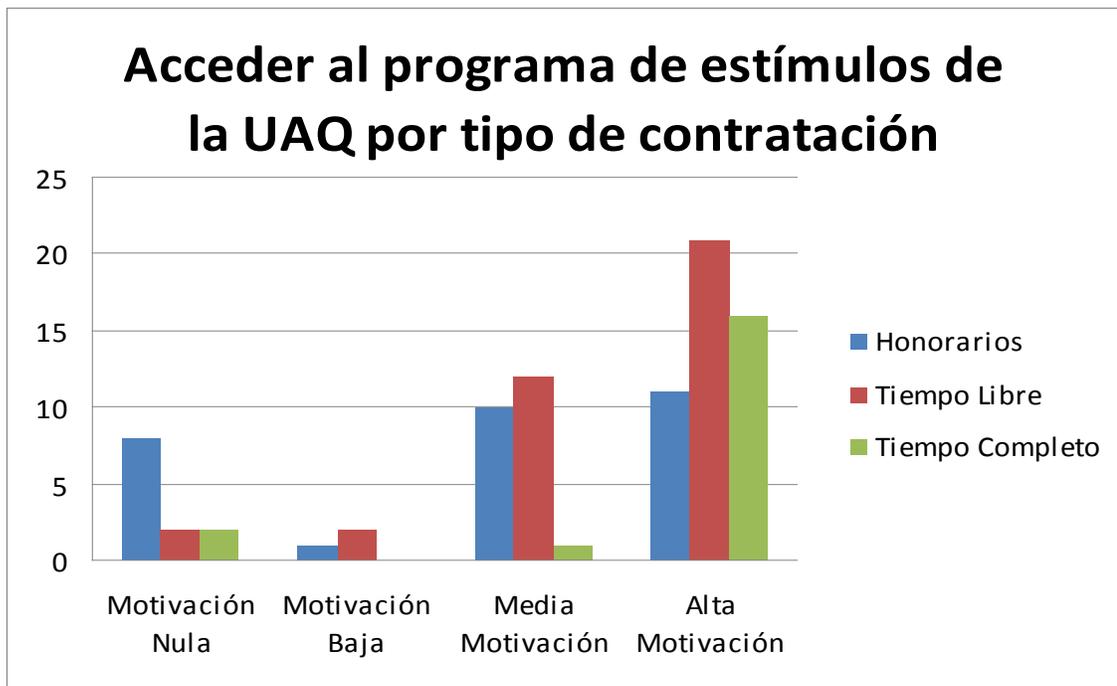


Fuente: Diseño propio.

En las figuras de la 3.25 a la 3.28 de categoría económica desglosada por cada factor, se observa que aunque los docentes de manera general se motivan por aspectos económicos y de seguridad laboral. Los docentes de tiempo libre tienen una mayor motivación, seguidos de los docentes por honorarios y por último los de tiempo completo, siendo lo anterior una constante en los cuatro factores expuestos.

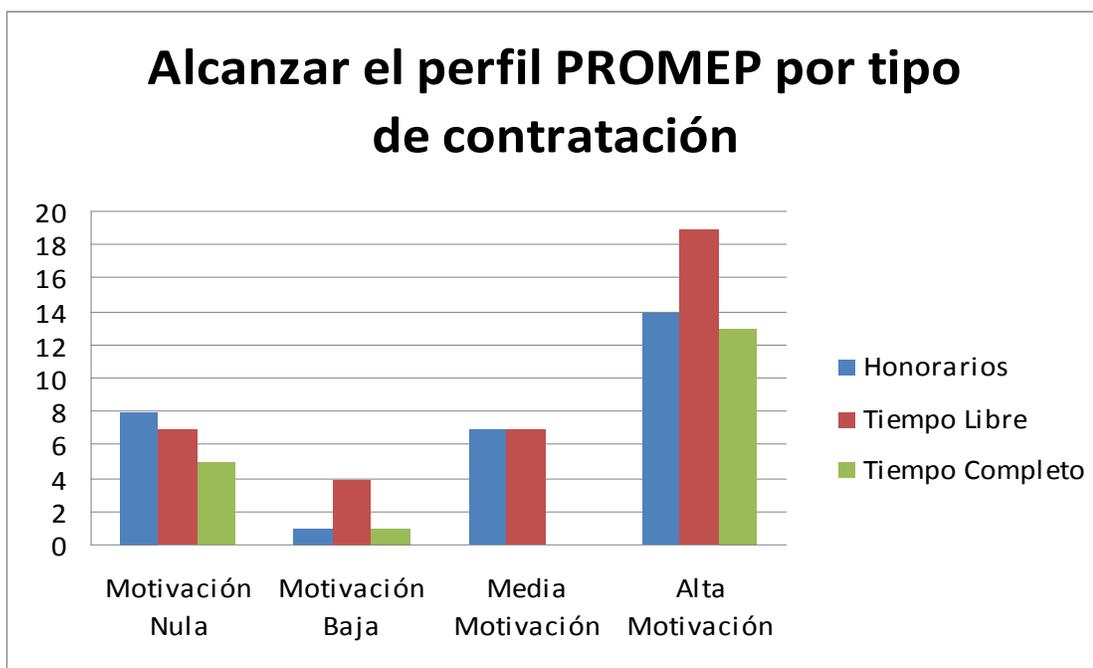
3.7 Motivación: Tipo de contratación vs programa de estímulos

Figura 3.29. Según la contratación: Acceder a programa de estímulos de la UAQ



Fuente: Diseño propio.

Figura 3.30. Según la contratación: Alcanzar el perfil PROMEP



Fuente: Diseño propio.

Dentro de la segunda categoría se encuentra los factores para acceder a programas de estímulos de docentes, tales como estímulos de la UAQ y el PROMEP. Se observa en las figuras 3.29 y 3.30 que los docentes de tiempo completo y tiempo libre son los que obtienen una mayor motivación por estos factores, siendo los docentes de honorarios los que por no tener acceso, ni conocimiento a estos programas no encuentran tanta motivación en estos factores.

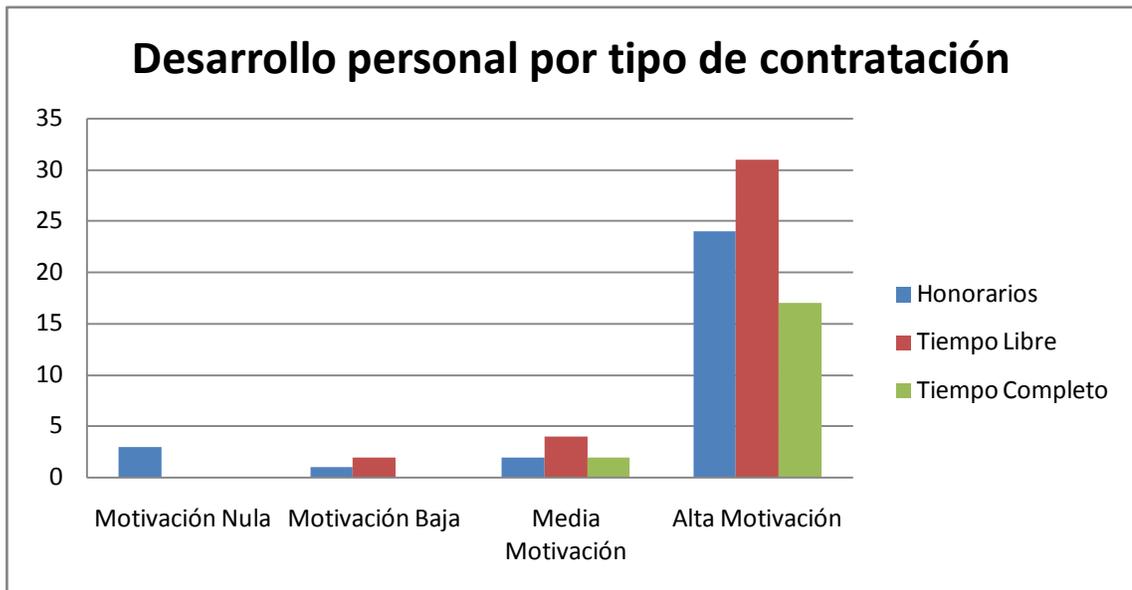
3.8 Motivación: Tipo de contratación vs aspectos sociales

Figura 3.31. Según la contratación: Responsabilidad social



Fuente: Diseño propio.

Figura 3.32. Según la contratación: Desarrollo personal



Fuente: Diseño propio.

Figura 3.33. Según la contratación: Adquirir conocimiento



Fuente: Diseño propio.

Figura 3.34. Según la contratación: Aumentar calidad académica



Fuente: Diseño propio.

Aunque los docentes en general se sienten motivados por los factores sociales, tales como responsabilidad social, aumentar la calidad académica, desarrollo personal, entre otros; donde los docentes por honorarios y tiempo libre nuevamente se sienten más motivados por estos factores que los docentes de tiempo completo.

4. CONCLUSIONES

Es apremiante entender que la docencia es una parte fundamental para crear un país competente, ya que a través de ella se imparte el conocimiento y se forma a los próximos profesionistas del país. Es una realidad que las exigencias mundiales han incrementado y reforzado la búsqueda de la excelencia y que las competencias individual y profesional sean mayores en los egresados; es por ello que los docentes deben adquirir consciencia y responsabilidad de la importancia de su labor, siendo indispensable mantener una superación académica y capacitación constantes, para entregar más herramientas a los estudiantes.

Conocer qué factores motivan a los docentes a capacitarse contribuirá a la Facultad de Contaduría y Administración en aumentar el índice de asistencia a los cursos de capacitación y tendrá un beneficio directo en los futuros profesionistas y por consecuencia en el prestigio de la Facultad.

Como resultado de la investigación y análisis de los datos se encontró que el 41% de los docentes son mayores de 50 años; lo que influye en los temas de su interés y en la asistencia a los cursos de capacitación, dado que la experiencia con la que cuentan ha sido muy desarrollada y sus exigencias son mayores, aunque por otro lado sus conocimientos deben mantenerse actualizados.

El conocimiento de los diferentes programas de estímulos de docentes aumenta según el tipo de contratación. Los docentes por honorarios no tienen acceso a los programas y no manifiestan interés por programas que no se encuentran a su alcance, los docentes de tiempo libre no conocen en su totalidad cómo acceder a los programas de estímulos, ni qué beneficios obtienen de ellos y aquellos docentes que son de tiempo completo tienen más conocimiento de los programas pero no al 100% por lo que se

puede concluir; que falta difusión de quiénes pueden y cómo acceder a dichos programas.

Derivado de la entrevista con el Director de la Facultad, M.I Fernando Valencia Pérez, el pago a los docentes que no son de tiempo completo es bajo y no tienen su fuente principal de ingreso en la FCA. Se concluye que la situación anterior es un obstáculo para motivar a los docentes en su capacitación; sin embargo, acceder a los programas de estímulos puede subsanar dicha limitación.

Aun cuando se han generado diversas condiciones para difundir los cursos de capacitación por parte de la Coordinación de Nuevo Ingreso y Capacitación al Docente y la Dirección y se apoya a los docentes con el costo de los cursos, la asistencia no ha aumentado, por lo que se llega a la conclusión que existe la necesidad de fortalecer los métodos de difusión, actualizar los temas y crear una estrategia eficiente para incrementar el índice de asistencia de docente a cursos de capacitación.

5. REFLEXIONES FINALES

El objetivo de esta tesis fue identificar los factores que motivan a los docentes a su capacitación. Después de desarrollar la investigación se puede deducir que los docentes se encuentran motivados por diversos factores siendo el aspecto económico uno de los principales, resultando los docentes de tiempo libre son los más susceptibles de dicho factor.

Por lo anteriormente expuesto se pueden enumerar las siguientes reflexiones:

- a) Se tiene una mayor área de oportunidad si se enfocan los esfuerzos de aumentar los índices de capacitación en los docentes de tiempo libre, dado que su grado de motivación es mayor al del resto de docentes con otro tipo de contratación. Los maestros de tiempo libre abarcan más del 40%, siendo estos el mayor porcentaje de la población.
- b) La difusión que se da a los cursos de capacitación debe evolucionar y hacerse de manera personalizada, creativa e innovadora; propiciando que los docentes tengan mayor compromiso e interés a asistir a los cursos promovidos.
- c) Considerando la realidad que México está inmerso en -la globalización- en donde los cambios se presentan de manera continua, los temas de los cursos deben ser actuales y especializados e impartidos por expertos, buscando así generar un mayor interés y expectativas de conocimiento.
- d) Los docentes de tiempo libre y por honorarios son los que tienen mayor motivación por diferentes factores, por lo que es importante trabajar con ellos en la selección de temas y comprometerlos con la Institución para lograr una mayor capacitación del cuerpo docente de la Facultad de Contaduría y Administración.

- e) Dado que los docentes por honorarios no tienen acceso a los programas de estímulos y conforman el 34% de la plantilla total de la FCA, una mejor paga podría motivarlos a su capacitación; asimismo, favorecer a aquellos docentes de tiempo libre y honorarios con horas frente a grupo por mayor asistencia a cursos.
- f) Generar cursos con mayor sustento, avalados por instituciones de nivel superior como ANUIES, otorgarían constancias con valor curricular más alto incrementando la motivación en los docentes.
- g) La investigación revela que no hay ninguna obligatoriedad para que los docentes se capaciten, sin embargo en la búsqueda de la excelencia académica es necesario docentes bien preparados que puedan brindar herramientas poderosas a los estudiantes, por lo que la Dirección podría hacer obligatorio cierto número de cursos al año.
- h) Es necesario informar de manera formal y detallada a los docentes en qué consiste cada uno de los programas de estímulos de docentes, cómo acceder a aquellos, los requisitos, beneficios, así como la periodicidad, lo cual podría fomentar la capacitación continua de docentes.
- i) Realizar seguimiento de la capacitación tomada por los docentes, para saber si fue de utilidad el curso, si el ponente cumplió sus expectativas o que sugieran algún cambio según la experiencia vivida.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Perú: Juan Carlos Martínez Coll.
- Balcázar, P., et al. (2006). *Investigación cualitativa*. México: UAEM.
- Barrantes, R. (2000). *Investigación un Enfoque Cuantitativo y Cualitativo*. Costa Rica: EUNED.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de los Recursos Humanos*. Colombia. McGrawHill.
- Daft, R.(2004). *Administración*. México: Thomson.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento Humano en el trabajo*. México: McGrawHill
- Dessler, G. (2001). *Administración del personal*. México: Pearson Prentice Hall.
- Douglas, A., Wathen S. y Marchal W. (2005). *Estadística Aplicada a Negocios y a la Economía*. México: McGrawHill.
- Furnham, A. (2001). *Psicología Organizacional*. México: Alfaomega Oxford.
- Hellriegel, D., Jackson, S. y Slocum, J. (2006). *Administración un enfoque basado en competencia..* México: Thomson.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. México: McGrawHill.
- Ivacevich, J. (2004). *Administración de Recursos Humanos* México: McGrawHill.
- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior*. México: McGrawHill.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Siliceo, A. (2008). *Capacitación y Desarrollo de Personal*. México: Limusa.
- Silva, R. (2002). *Teorías de la administración*. México: Cengage Learning Editores.
- Villanueva, L. (2006). *Motivación y creatividad para la bibliotecología de hoy*. Buenos

Aires: Alfagrama.

Sitios Web:

Alan chapman 2003, revised 2008 consulta realizada

www.businessballs.com/herzberg.htm.

Guía para la Escritura de Tesis de Posgrado en la Universidad Autónoma de Querétaro.

(n.d). Obtenido el 2 de junio del 2009 desde

<http://www.uaq.mx/investigacion/posgrado/invGUIA.doc>

SEP, Turián, (2008) consulta realizada el 23 de Julio del 2009

<http://www.oei.es/pdf2/financiacion-universidad-mexico.pdf>.

APÉNDICE

APÉNDICE

ABREVIATURA	SIGNIFICADO
UAQ	Universidad Autónoma de Querétaro
FCA	Facultad de Contaduría y Administración
ANUIES	Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior
PTC	Profesor de Tiempo Completo
PROMEP	Programa de Mejoramiento de Profesorado
SNI	Sistema Nacional de Investigadores
CONACYT	Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología
FOMES	Fondo para la Modernización de la Educación Superior
PIFI	Programa Integral de Fortalecimiento Institucional
PIFOP	Programa Integral de Fomento al Posgrado
FIUPEA	Fondo de Inversión de Universidades Públicas Estatales con Evaluación de la ANUIES
FAM	Fondo de Aportaciones Múltiples
UPE	Universidades Públicas Estatales
UPEAS	Universidades Públicas Estatales y con Apoyo Solidario
SEP	Secretaría de Educación Pública
CIIES	Comités Interinstitucionales para la evaluación de la Educación Superior