



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO  
FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN  
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO  
DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN



***“FACTORES DE INFLUENCIA EN LA ACTITUD DE  
LOS ACADÉMICOS HACIA LOS PROCESOS DE SU  
CAPACITACIÓN”***

TESIS

Que para obtener el grado de:

**DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN**

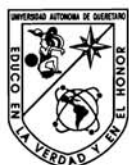
Presenta:

José Antonio Robles Hernández

Directora de tesis:

Dra. María Teresa de la Garza Carranza

Querétaro, Qro., noviembre de 2009



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

**FACTORES DE INFLUENCIA EN LA ACTITUD DE LOS ACADÉMICOS  
HACIA LOS PROCESOS DE SU CAPACITACIÓN.**

**TESIS**

Que como parte de los requisitos para obtener el grado de  
Doctor en Administración

**Presenta:**

José Antonio Robles Hernández

**Dirigido por:**

Dra. María Teresa de la Garza Carranza

**SINODALES**

Dra. María Teresa de la Garza Carranza  
Presidente

Dr. Eugenio Guzmán Soria  
Secretario

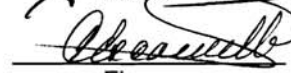
Dra. Clara Escamilla Santana  
Vocal

Dra. Denise Gómez Hernández  
Suplente

Dr. Marco Antonio Carrillo Pacheco  
Suplente

  
Firma

  
Firma

  
Firma

  
Firma

  
Firma

M.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  
Querétaro, Qro.  
Noviembre 2009  
México

## RESUMEN

En México, la Secretaría de Educación Pública ha incrementado las exigencias hacia las instituciones de educación superior con el objetivo de volverlas más eficientes y lograr los estándares internacionales. Es por este motivo que las Instituciones de Educación Superior mexicanas han sido condicionadas para el otorgamiento de recursos económicos adicionales y etiquetados bajo proyectos especiales que solamente se obtienen cumpliendo los estándares establecidos. Estos recursos adicionales son destinados al apoyo de sus académicos, sin embargo estas exigencias son cada día mayores, y los recursos más escasos; lo que significa que para obtenerlos es necesario una mayor participación de todos los que intervienen en dichas instituciones. De esta manera los docentes son los principales interesados pero, al solicitarles su participación en los procesos de capacitación relacionados con la evaluación, certificación e integración de proyectos, presentan como respuesta actitudes tanto de aceptación como de rechazo hacia dicha participación. Es por tanto las actitudes que tienen los docentes a la capacitación con respecto a la certificación en estos programas el objetivo del presente proyecto de investigación pues al tratar este problema de manera adecuada se logrará detonar el logro de los parámetros establecidos por la SEP y los organismos internacionales. Para el caso de la presente investigación se tomó en cuenta al personal académico que labora en cuatro instituciones públicas de educación superior en el área de ciencias económico administrativas, para indagar los factores de influencia que originan esas actitudes. Este grupo de docentes se encuentra en todas las universidades públicas de nuestro país y en la mayoría de otras instituciones educativas. Para elaborar este proyecto de investigación se utilizó una metodología cuantitativa, diseñando un cuestionario considerando cinco principales variables en una escala de Likert del uno al cinco, el cual fue piloteado con profesores de tres instituciones públicas de educación superior. Una vez validado utilizando el programa SPSS versión 15.0 y se obtuvo el Alpha de Cronbach's, para cada variable con el objetivo de verificar su confiabilidad, se procedió a su aplicación repartiendo 430 de ellos entre académicos de las ya mencionada instituciones de educación superior, recabando 171 de ellos, los cuales fueron procesados con el programa SPSS versión 15.0, y cuyos resultados se analizaron utilizando el método factorial con la técnica "rotación ortogonal" de máxima verosimilitud (varimax), la cual busca maximizar la dispersión de los factores de las cargas factoriales relacionadas a una variable. Comprobando la  $H_1$ , ya que las exigencias y el compromiso organizacional influyen en el rechazo hacia la capacitación, de la misma manera se comprueba la  $H_2$  al encontrar que los parámetros de calidad y las exigencias muestran una relación estrecha con la aceptación hacia la capacitación en general, y también se comprobó la  $H_3$  al mostrar una influencia positiva del contenido y la utilidad de los cursos, y los parámetros de calidad en la aceptación hacia la capacitación para el trabajo.

**Palabras clave:** Exigencias, Instituciones de educación superior, Recursos, Actitudes, Capacitación, Factores de influencia, Problemática.

## ABSTRACT

In Mexico, the Public Education Ministry (Secretaria de Educación Pública/ SEP) has increased the demands towards the higher education institutions with the aim of becoming more efficient and achieving international standards. That is why Mexican higher education institutions have been conditioned in order to grant additional financial resources labeled under special projects which are obtained only by fulfilling the established standards. These additional resources are intended to support their faculty, however, these demands are becoming greater and the resources more scarce, which means that a greater participation of all actors in these institutions is necessary. In this way the professors are the most interested, but when they are asked to participate in the training processes related to the assessment, certification and integration of projects, they show attitudes of acceptance as well as rejection for such participation. It is therefore, the Objective of this research project, the attitudes that professors have towards training for certification in these programs. Dealing correctly with this problem will properly detonate the achievement of parameters set by the SEP and the international agencies. In this research Project the faculty of four public institutions of higher education working in the economic sciences area was studied in order to investigate the factors that cause such attitudes. This group of professors is working in all public universities in our country and in other educational institutions. To develop this research project we used a quantitative methodology, designing a questionnaire considering five main variables in a Likert scale from one to five, which was piloted with professors from three public institutions of higher education. Once it was validated using the program SPSS 15.0 and obtained the Cronbach's Alpha for each variable in order to verify its reliability, 430 questioners were applied among the faculty from the mentioned institutions of higher education, obtaining 171 of them. Their data were processed with the program SPSS 15.0, and the results were analyzed using the factorial method with the "orthogonal rotation" technique of maximum verisimilitude (varimax), which seeks to maximize the dispersion factors of the factorial loads related to a variable. Proving  $H_1$ , since the requirements and organizational commitment influence the rejection of the training, as well as the  $H_2$  finding that the quality parameters and requirements show a close relation to acceptance for training in general, and also the  $H_3$  showing a positive influence of the content and the courses usefulness, and the quality parameters of acceptance to work training.

**Keywords:** Requirements, institutions of higher education, resources, attitudes, training, influence factors, problematic.

## DEDICATORIAS

Debo confesar que dude escribir esta parte de la Tesis, porque consideré que con mi actitud lo demostraba todo, sin embargo reflexioné sobre la importancia de las palabras, y encontré una que encierra todo lo que siento en este momento de mi vida: GRATITUD, que de acuerdo aun autor anónimo es “la memoria del Corazón”, es por ello que al culminar este trabajo, volteo la vista y veo a quienes me han acompañado a lo largo de este camino y para quienes tengo GRATITUD, es por eso que se los dedico:

A mis padres:

JOSÉ y ESPERANZA, quienes me dieron la vida, y que siempre han hecho propios mis éxitos y fracasos, mis aciertos y equivocaciones.....Papá, estoy seguro que en el lugar en donde te encuentres estás orgulloso de mi.....gracias por tu ejemplo.....Mamá, gracias a Dios tu sí estás conmigo y podemos compartir muchas cosas.....los amo.

Y:

LUCHA y LALO, quienes con su ejemplo me enseñaron a amar a Dios y a la vida, y que desde el lugar en donde están me siguen enseñando a través de su recuerdo.....no saben cuánto los extraño.

A mis hermanos:

MARÍA EUGENIA, JOSEFINA, FERNANDO, CARLOS, MA. GUADALUPE, ANA SILVIA, MA. DE LOURDES.....los quiero, y en especial a ti YOLANDA, mi hermana, mi amiga, mi confidente, mi guía y mi cómplice.....cuánta falta me haces.

A todos mis sobrinos:

Que con su trato y cariño me mantienen siempre joven, en especial a MARIANA y TIKKA mis más cariñosas y severas jueces.....que demandan de mi siempre estar a la vanguardia.....para ustedes todo mi amor.

A mis compañeras y amigas:

TERESITA, MARILÚ, LAURA, ANNA LAURA y en especial a ROCIO DEL CARMEN que con su apoyo y consejos logro cada día vencer obstáculos.....para todas mi cariño.

A mis amigos:

AGUSTÍN, y los ENRIQUES, Paulín, Hernández y Álvarez, quienes siempre han estado ahí, cuando más los he necesitado, brindándome su apoyo y amistad incondicionales.....para ustedes mi cariño de hermano y mi reiterada amistad.

A mis Jurados, los Doctores:

CLARITA ESCAMILLA, EUGENIO GUZMÁN, DENISSE HERNÁNDEZ y MARCO A. CARRILLO, quienes con sus certeros comentarios y observaciones a mi trabajo de investigación, lograron que llegará a su culminación, en especial a TERE DE LA GARZA, mi Directora de Tesis y quien desde el primer día que me dio clase, supe que era ella la que habría de dirigir este trabajo.....a todos mi agradecimiento.

A las Autoridades de mi Facultad:

Al Director FERNANDO VALENCIA, por su confianza y apoyo en todas mis actividades académicas y por secundar mis ocurrencias y locuras pero siempre a favor de nuestra Facultad.....gracias por todo y ten la seguridad de que nunca te defraudaré.

Al DR. FERNANDO BARRAGAN por sus constantes y alentadoras palabras de apoyo a lo largo de tres años de intenso trabajo, a las Dras. GRACIELA LARA Y ALEJANDRA URBIOLA, por su apoyo e interés durante todo el transcurso del Doctorado, hasta su culminación.....mi más sincera gratitud.

A mis compañeras del Doctorado, con quienes pasé diversos momentos, entre el nerviosismo y la tensión hasta el buen humor y la alegría.....para ustedes, mi eterna amistad

A SANDY, ALE Y GRIS, por su apoyo y orientación, semestre tras semestre y así hasta la graduación.....gracias por su paciencia y disposición.

A las instituciones que me abrieron las puertas para realizar mi investigación, el Tecnológico de Celaya, la Universidad Autónoma de San Luis Potosí y el Tecnológico de Querétaro, y en especial a mi Alma Mater la Universidad Autónoma de Querétaro, a quien le debo mi Educación Superior.

Y no podía faltar mi más sincero agradecimiento y reconocimiento a su trabajo para SUSY, quien llevó la carga técnica de captura de datos de esta investigación.

## ÍNDICE

### CAPÍTULO 1.

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Antecedentes .....	1
1.2. Planteamiento del problema.....	3
1.3. Justificación.....	4
1.4. Objetivos.....	5
1.5. Hipótesis.....	6

### CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO..... 8

2.1. Ámbito laboral.....	9
2.1.1. Trabajo.....	9
2.1.2. Institución.....	11
2.1.3. Exigencias institucionales.....	17
2.1.4. Compromiso organizacional.....	18
2.2. Elementos de participación en el desarrollo.....	21
2.2.1. Capacitación.....	22
2.2.1.1. Andragogía.....	23
2.2.1.2. Antecedentes históricos de la capacitación.....	29
2.2.1.3. Tipos de capacitación.....	33
2.2.1.4. Capacitación para el trabajo.....	35
2.2.1.5. Detección de necesidades de capacitación.....	35
2.2.2. Desempeño.....	44

Factores de influencia en la actitud de los académicos...	vi.
2.2.2.1. Evaluación del desempeño.....	44
2.2.3. Actitud.....	49
2.2.3.1. Formación de actitudes.....	51
2.2.3.2. Funciones y atributos de la actitud.....	52
2.2.3.3. Modificación de actitudes .....	53
2.2.3.4. Modelos de actitudes-capacitación.....	54
a. Teoría de la acción razonada (TAR).....	54
b. Relación de la motivación de la capacitación en la participación del desarrollo.....	58
c. Investigación de los factores que influyen la participación de los trabajadores en actividades del desarrollo .....	59
d. Factores de influencia en las actitudes hacia la capacitación.....	62
<b>CAPÍTULO 3. MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>65</b>
3.1. Matriz de congruencia.....	66
3.2. Cuestionario piloto.....	71
3.3. Cuestionario definitivo.....	72
<b>CAPÍTULO 4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....</b>	<b>78</b>
4.1. Resultados descriptivos.....	78
4.2. Correlación entre Variables.....	80
4.3. Comprobación de hipótesis.....	84



<b>CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>103</b>
5.1. Conclusiones.....	103
5.2. Recomendaciones.....	106
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>108</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>117</b>
Anexo 1. Cuestionario piloto.....	118
Anexo 2. Análisis de factores para la elaboración del cuestionario validado.....	126
Anexo 3. Cuestionario validado.....	136
Anexo 4. Análisis de factores para la elaboración del cuestionario final.....	144
Anexo 5. Cuestionario final.....	149
Anexo 6. Base de datos.....	156

## ÍNDICE DE FIGURAS

### Figura

2.1.	Modelo de compromiso organizacional.....	20
2.2.	Modelo de la “Teoría de acción razonada” (TAR).....	57
2.3.	Modelo conceptual de la actividad del desarrollo.....	61
2.4.	Factores de influencia en las actitudes hacia la capacitación.....	63
3.1.	Matriz de congruencia.....	70
3.2.	Factores de carga para la validación de la variable de dimensiones institucionales.....	73
3.3.	Factores de carga para la validación de la variable de desempeño institucional.....	74
3.4.	Factores de carga para la validación de la variable de administración de la capacitación.....	75
3.5.	Factores de carga para la validación de la variable de actitud hacia la capacitación.....	76

## ÍNDICE DE TABLAS

### Tabla

4.1.	Estadística descriptiva.....	79
4.2.	Matriz de correlación entre variables.....	83
4.3.	Resumen del modelo para $H_1$ para la bondad de ajuste.....	85
4.4.	Prueba de ANOVA de bondad de ajuste para la regresión del rechazo hacia la capacitación.....	86
4.5	Estándar de la regresión del rechazo hacia la capacitación.....	86
4.6.	Resumen del modelo $H_2$ para la bondad de ajuste.....	88
4.7.	Prueba de ANOVA de bondad de ajuste para la regresión de la aceptación hacia la capacitación en general.....	88
4.8.	Estándar de la regresión de la aceptación hacia la capacitación en general.....	89
4.9.	Resumen del modelo para $H_3$ .....	91
4.10.	Prueba de ANOVA para la regresión de la aceptación hacia la capacitación para el trabajo.....	91
4.11	Estándar de la regresión de la aceptación hacia la capacitación para el trabajo.....	92
4.12.	Rango de años de antigüedad de los docentes de las distintas instituciones.....	93
4.13.	Prueba de análisis de varianza para la $H_4$ , en cuanto al rechazo hacia la capacitación.....	94

4.14.	Prueba de análisis de varianza para la $H_4$ , en cuanto a la aceptación hacia la capacitación en general.....	95
4.15.	Prueba de análisis de varianza para la $H_4$ , en cuanto a la aceptación hacia la capacitación para el trabajo.....	96
4.16.	Las distintas instituciones a las que pertenecen los académicos.....	97
4.17.	Prueba de análisis de varianza para la $H_5$ , en cuanto a la aceptación hacia la capacitación en general.....	98
4.18.	Prueba de análisis de varianza para la $H_5$ , en cuanto a la aceptación hacia su capacitación para el trabajo.....	99
4.19.	Prueba de análisis de varianza para la $H_5$ , en cuanto al rechazo hacia su capacitación .....	100
4.20.	Análisis Post Hoc para identificar grupos semejantes.....	102

## *CAPÍTULO 1*

### *INTRODUCCIÓN*

#### **1.1 Antecedentes**

Es innegable el papel que juega la educación en el desarrollo de los países, y en el nuestro es una obligación constitucional impartirla por parte del estado como lo suscribe el artículo tercero constitucional. En este sentido las escuelas y universidades públicas son el medio para cumplir con este mandato, las cuales además de su infraestructura están integradas por el elemento más importante de las organizaciones, que es el humano. Éste viene a cubrir las necesidades tanto sustantivas como adjetivas de las instituciones, los docentes en las primeras y los empleados en las segundas. Para ello es necesario que ambos cuenten con una preparación y actualización adecuadas a las actividades que realizan, lo que se ve reflejado en su desempeño laboral. Sin embargo, es frecuente que las instituciones se encuentren con ciertas reacciones de parte de su personal para incorporarse a la dinámica que los nuevos tiempos demandan, manifestadas éstas por medio de diversas actitudes.

Así pues, es importante mencionar que la preparación y actualización referidas, independientemente de los beneficios que como individuos se puedan obtener, es también sin lugar a dudas una garantía para las instituciones el poder contar con el personal docente que garantice una educación de calidad que permita cumplir los sus

objetivos institucionales, y requerimientos de la sociedad. En es especial es importante destacar que existen diversos apoyos económicos por parte de la Secretaría de Educación Pública a las Instituciones de Educación Superior, independientemente de los presupuestos anuales que se otorgan a través del Presupuesto de Egresos de la Federación, los cuales se encuentran condicionados a ciertas exigencias para acceder a los distintos Programas de apoyo que actualmente ofrece la mencionada Secretaría. Estos programas como ya se mencionó, están condicionados al desempeño de las propias instituciones con el propósito de asegurar la calidad de la educación pública, el cuál es medido por organismos evaluadores como la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior (COPAES), el Consejo de la Acreditación en la Enseñanza de la Contaduría y Administración (CACECA), el Centro Nacional de Evaluación (CENEVAL), la Certificación Académica de Asociación Nacional de Facultades Escuelas de Contaduría y administración (ANFECA). En estos organismos se otorgan certificaciones basadas en la evaluación de las instituciones en todos sus aspectos, principalmente: los académicos, los alumnos, los programas académicos, los trabajadores y empleados administrativos así como su infraestructura. Cabe hacer mención que los recursos destinados a los mencionados programas de apoyo, en la actualidad son escasos, por lo que los requisitos para otorgarlos son cada vez de mayor exigencia en todos sus rubros de los cuales dependen sus Certificaciones y Acreditaciones.

## **1.2 Planteamiento del problema**

Las exigencias de la Secretaría de Educación Pública hacia las instituciones de educación superior, para el otorgamiento de recursos económicos adicionales para el apoyo a sus académicos, son cada día mayores, y éstos más escasos; lo que significa que para obtenerlos es necesario una mayor participación de todos los que intervienen en dichas instituciones. A este respecto sin lugar a dudas los principales interesados son los propios académicos, sin embargo, al solicitárseles su participación en los procesos de capacitación relacionados con la evaluación, certificación e integración de proyectos, presentan como respuesta actitudes de aceptación y/o rechazo hacia dicha solicitud. Considerando que las instituciones a investigar están integradas a su vez por diversas facultades y/o departamentos, de acuerdo a las distintas disciplinas que ahí se imparten, en donde se conjugan una diversidad de académicos con criterios también diversos, y que por lo tanto esto es lo que origina a su vez las distintas actitudes. La problemática se presenta entonces en mayor magnitud, ya que ante estas actitudes es necesario conocer los factores de influencia en dichas actitudes, con la finalidad de poder conocerlas, entenderlas, y en su caso reorientarlas y/o modificarlas de acuerdo a los intereses o preferencias de los académicos. Con el propósito de encontrar claridad a este problema, se plantean las siguientes preguntas de investigación:

- 1) ¿Cuál es la caracterización de los factores de influencia en la actitud de los docentes hacia los procesos de su capacitación?

2) ¿Cuál es la actitud de los docentes hacia los procesos de capacitación, según su antigüedad en la institución?

3) ¿Cuál es la actitud de los docentes hacia los procesos de capacitación, según la institución a la que pertenecen?

4) ¿Cuál es la actitud de los docentes hacia los procesos de capacitación, según su categoría?

### **1.3 Justificación**

De tal manera que, se consideró necesario tener el conocimiento de la causa de las actitudes que presenta el personal de algunas Instituciones de Educación Superior (IES). Para el caso de la presente investigación se tomó en cuenta al personal académico que labora en cuatro instituciones públicas de educación superior, para indagar los factores de influencia que originan esas actitudes. El conocimiento de esta información permitirá a las autoridades de las mencionadas instituciones educativas, la implementación de diversas acciones para encauzar y modificar en su caso dichas actitudes, lo cual presumiblemente se deberá ver reflejado en su desempeño y participación en las diversas actividades académicas.



## **1.4 Objetivos**

Objetivo general:

Identificar los factores de influencia en las actitudes de los académicos, hacia los procesos de capacitación frente a las exigencias y parámetros de calidad y la repercusión en el desempeño institucional, para poder proponer las acciones dirigidas a la modificación de la actitud de los académicos, hacia la capacitación para hacer frente a las exigencias y parámetros de calidad institucionales con base en los resultados del estudio.

Objetivos específicos:

1. Verificar si el rechazo de los académicos hacia su capacitación, está influenciado por la utilidad de los cursos, los salarios y prestaciones, los estímulos, las exigencias, el contenido de los cursos, el compromiso organizacional y los parámetros de calidad.

2. Verificar si la aceptación de los académicos hacia su capacitación en general, esta influenciada por la utilidad de los cursos, los salarios y prestaciones, los estímulos, las exigencias, el contenido de los cursos, el compromiso organizacional y los parámetros de calidad.

3. Verificar si la aceptación de los académicos hacia su capacitación para el trabajo, esta influenciada por la utilidad de los cursos, los salarios y prestaciones, los

estímulos, las exigencias, el contenido de los cursos, el compromiso organizacional y los parámetros de calidad.

4. Conocer si existe una diferencia entre la antigüedad de los académicos y el rechazo hacia su capacitación y la aceptación hacia su capacitación en general y su capacitación hacia el trabajo.

5. Conocer si existe una diferencia entre las instituciones a las que pertenecen los académicos y la aceptación hacia su capacitación en general, la aceptación hacia su capacitación para el trabajo y el rechazo hacia su capacitación.

## **1.5 Hipótesis**

H<sub>1</sub> El rechazo hacia la capacitación, está influenciado por la utilidad de los cursos, los salarios y prestaciones, los estímulos, las exigencias, el contenido de los cursos, el compromiso organizacional y los parámetros de calidad.

H<sub>2</sub> La aceptación hacia la capacitación en general, esta influenciada por la utilidad de los cursos, los salarios y prestaciones, los estímulos, las exigencias, el contenido de los cursos, el compromiso organizacional y los parámetros de calidad.

H<sub>3</sub> La aceptación hacia la capacitación para el trabajo, esta influenciada por la utilidad de los cursos, los salarios y prestaciones, los estímulos, las exigencias, el contenido de los cursos, el compromiso organizacional y los parámetros de calidad.

H<sub>4</sub> Existe una diferencia entre la antigüedad de los académicos y el rechazo hacia la capacitación y la aceptación hacia su capacitación en general y su capacitación hacia el trabajo.

H<sub>5</sub> Existe una diferencia entre las instituciones a las que pertenecen los académicos y la aceptación hacia su capacitación en general, la aceptación hacia su capacitación para el trabajo y el rechazo hacia su capacitación.

## ***CAPÍTULO 2***

### ***MARCO TEÓRICO***

Para abordar el problema de estudio, es importante resaltar que las actitudes son una reacción de los individuos hacia ciertos fenómenos y que pone de manifiesto nuestra cognición, sentimientos y conducta. En este sentido las actitudes y su consecuente medición no es un proceso simple pues involucra una gran cantidad de variables ya que son procesos humanos donde la subjetividad toma un papel importante, con la intención de abordar este proceso de identificación de los factores de influencia de las actitudes y su consecuente relación y/o asociación con los procesos de capacitación en los profesores de educación superior de los departamentos de ciencias económico administrativas, se presenta primeramente el marco teórico, que comprende la discusión de los principales conceptos de las variables que intervienen en la presente investigación, como son: el de trabajo, el de institución, exigencias institucionales, compromiso organizacional, el de capacitación, incluyendo en este el de andragogía, el de desempeño y por último el de actitud. Cabe mencionar que los mencionados conceptos se enmarcan en dos grandes grupos, uno referente a los que corresponden al ámbito laboral y los otros los que se relacionan con su participación en el desarrollo.

## **2.1 Ámbito Laboral**

El ámbito laboral de los profesores en las instituciones de educación superior comprende el entendimiento de su entorno laboral (su institución), el trabajo docente que desarrolla, las exigencias de la institución (exigencias institucionales) en su desempeño así como su compromiso hacia la organización (compromiso organizacional), para su mayor comprensión se explican a continuación los diversos conceptos de las ya mencionadas variables.

### **2.1.1 Trabajo**

Cuando se habla de capacitación, se refiere a la capacitación relacionada con el trabajo, por lo que se considera primeramente, determinar qué se entiende por trabajo. *“En primer término, es un proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso en el que éste realiza, regula y controla, mediante su propia acción, su intercambio de materias con la naturaleza; pone en acción las fuerzas naturales que forman su copropiedad, los brazos y las piernas, la cabeza y las manos, para de ese modo asimilarse, bajo una forma útil para su propia vida, las materias que la naturaleza le brinda; es por ello necesario resaltar la importancia del trabajo, ya que le permite desarrollar más que ninguna otra actividad sus capacidades, incluyendo las imaginativas y creativas”* (Marx, 1975, p. 232).

Por medio del trabajo dominamos el medio; hay gasto de energía, acción sobre la naturaleza, producción, destrucción y, por tanto, trabajo. Desde el punto de vista

económico-social: el trabajo es la aplicación de las fuerzas intelectuales y físicas del hombre a los objetos exteriores para comunicarles utilidad y valor, a fin de que puedan servir para satisfacer necesidades. En esta investigación se hace referencia a un trabajo docente el cual es un trabajo de servicio:

a.- Trabajo de Servicio: Este trabajo se realiza de una forma cotidiana, en un lugar específico, con un horario determinado y actividades bien definidas ; por lo que es necesario especificar a qué se le considera trabajo de servicio : es aquél en el que no interviene la manufactura o el cambio en alguna materia prima, sino que aún sin la intervención de un producto terminado, basta solamente con el trabajo humano y en el que se emplea la misma capacidad física e Intelectual, pero ésta va encaminada a la satisfacción de necesidades de terceras personas.

b.- Trabajo docente: La educación conlleva un carácter ético que la distingue claramente de la simple escolaridad. Es por ello que se presenta como necesaria una distinción entre ambos conceptos que los sitúe en su función correspondiente. En tanto la educación es un proceso cuyo origen y eje es la propia familia, la escuela sólo tiene carácter complementario y supletorio. Querer trasladar a la escuela la tarea sustantiva de la educación es confundir el "primer hogar" con el "segundo" y a la "segunda madre" (la maestra) con la primera (Chance, 2001).

El trabajador de la educación realiza su tarea en este contexto y su función es aquella que denominamos complementaria y supletoria. Quiere decir ni más ni menos que no "suplanta" a la familia como principal educadora sino que la prolonga en aquello que los

padres no están capacitados para brindar a sus hijos y la supe en la creación de un ámbito que no siendo el natural y perfecto de la sociedad familiar se asemeje al mismo y favorezca el aprendizaje.

De aquí que la función docente sea por naturaleza un trabajo. El trabajo de suscitar en el alumno la motivación por alcanzar la verdad y el bien y, asimismo proponerle un universo de valores. Por cierto es una tarea difícil y delicada, pues implica tratar de orientar, dirigir no de imponer ni de seducir la voluntad. De esta manera, el maestro cumple un papel primordial en la formación del alumno, éste es un trabajo, sin duda, ya que requiere de la difícil y empeñosa persistencia del artesano y la humildad del que sólo cumple su papel cuando deja paso al descubrimiento del otro. Así pues es necesario mencionar la importancia que cobra en el entorno laboral, la organización en la cual se lleva al cabo el trabajo del docente, y en este sentido se habla de institución.

### **2..1.2 Institución**

Los últimos años se han caracterizado por sus grandes cambios, algunos de los cuales se han dado en el mundo del trabajo y las organizaciones. La acelerada incorporación de nuevas tecnologías de producción, ha generado por ejemplo, formas “post-burocráticas” de organización, sustentadas cada vez más en la externalización de las relaciones de empleo, y en el desarrollo de un nuevo contrato laboral, centrado en la competencia individual y el desempeño

Así pues es necesario mencionar algunos antecedentes de la organización que por sí mismos marcaron nuevas necesidades de conocimiento, en que se hacen cada vez más evidentes, los problemas de organización asociados al surgimiento de la empresa moderna y la profesionalización de la administración, por ello, las condiciones de formación de los saberes sobre la organización, se encuentran desde entonces fuertemente vinculados a las necesidades del mundo socioeconómico de la empresa (1870-1925). Este tiempo se puede caracterizar como un momento preorganizacional, pues corresponde a una realidad histórica que antecede a un conjunto de saberes sobre la organización, como institución esencial de las sociedades modernas de siglo XXI. Así mismo también debe de ser valorada como la expresión inicial de una realidad social muy dinámica, que ha modificado sus formas de organización a lo largo de los últimos años.

Entre los años 1927 y 1939 se puede considerar como un período organizacional-preinstitucional, en el que se empiezan a generar los primeros esfuerzos de investigación empírica en la industria, atendiendo de manera especial, los problemas asociados al comportamiento humano en el trabajo y su relación con la productividad. Este período de hecho puede ser considerado casi por completo como el movimiento de las relaciones humanas (Guillespie, 1991; Porter y Bigley, 1941-1982). En este sentido se designa con el nombre de institución a toda clase de provisión de beneficios. En sentido estricto, es la concesión de un beneficio hecha por la competente autoridad previo el nombramiento o prestación por parte del patrón o gobierno.



Desde el punto de vista de la psicología: *“Una institución es un conjunto de elementos socioculturales estructurados según forma y reglas propias para realizar con continuidad uno o varios objetivos determinados”* (Nathan, 1979). La estructura institucional así definida se integra en un cuadro sociocultural más general en cuyo interior puede aislarse hasta cierto punto. Esta noción que toma acepciones muy variables, según las escuelas y los autores ha recibido tratos de privilegio, sobre todo por parte de las teorías funcionalistas.

Mientras que la sociología nos menciona que una institución es un conjunto de actos o ideas y de creencias, que los individuos ven que se les imponen en una sociedad dada. Para Bronislaw Malinowski (Firth, 1981), toda institución tiene su mapa, vinculado a las mitologías, doctrinas religiosas, principios morales y jurídicos del grupo social. Este mapa contiene la definición, la estructura y la finalidad del grupo institucionalizado; Así como las reglas a las que el grupo debe obedecer. Toda institución tiene igualmente sus normas, sus actividades propias, su personal y su aparato material, todas estas nociones implican la de función porque la institución esta destinada a satisfacer a una necesidad.

Abraham Kardiner (Kardiner, 1975), llama instituciones a los medios por los que la influencia específica de la sociedad actúa sobre el individuo. Distingue las “Instituciones primarias” que son esencialmente las que modelan al niño, y las “Instituciones secundarias” que a su vez son creadas por los individuos.

Para George H. Mead (1999), una institución, considerada subjetivamente, es el conjunto de las actitudes de los demás que cada uno lleva en sí mismo. Considerada objetivamente, es una fórmula organizada de actividad que preexiste y sobrevive al individuo, pero que éste puede cambiar en función del ideal que se haya creado sobre las relaciones sociales.

La Institución Escolar en sentido restringido, la escuela o grupo de escuelas regidas por un mismo espíritu y una misma regla. En sentido amplio, la institución escolar es el conjunto de establecimientos de enseñanza de un país o de una región. El carácter de institución escolar es propio de los diversos países y se define por la autonomía mayor o menor dejada a los poderes organizadores (estado, iglesia, regiones, municipalidades, comunidades, etc.):

a.- Universidad como institución de educación: En sentido etimológico, El vocablo medieval latino “universitas” del cual se deriva la palabra “Universidad”, se empleó originalmente para designar cualquier comunidad o corporación considerada en su aspecto colectivo. Sin embargo, cuando se le usaba en un sentido moderno denotando un cuerpo dedicado a la enseñanza y a la educación requería la adición de un complemento para redondear el significado, y así se decía: “Universitas magistrorum et scholarium ó discipulorum”. Probablemente hacia fines del siglo XIV, la palabra “Universidad” empezó a emplearse sola con el significado exclusivo de comunidad de maestros y discípulos (alumnos), cuya existencia corporativa había sido reconocida y sancionada.

Sin embargo, la primera definición de Universidad en la época moderna se interpreta como: La universidad es un instituto público de enseñanza donde se hacían los estudios mayores de ciencias y con autoridad para la colación de grados en las facultades correspondientes. Otra definición aceptada es la de: *“Universidad es un organismo publico que tiene como objetivos enseñar, investigar y difundir la cultura, en un clima en donde se reconoce el poder de la inteligencia y la cultura”* (Thines 1978).

Los economistas actuales reconocen una política en donde la universidad forma parte trascendental en la sociedad y por lo tanto en la economía que se vive actualmente, por tanto, en términos economistas: la universidad es una entidad promotora de desarrollo y cambio social que debe aspirar a reconstruir un mundo debilitado por factores internos de cada país que los han llevado a una determinada situación económica.

b.- Autonomía de la institución: La autonomía, en términos generales, es el derecho que tiene una región, un estado o una comunidad de gobernarse por sus propias leyes. Sin embargo en el sistema de Kant (Shopenhauer, 2000) significa que la razón es soberanía, en cuanto a moral, que las leyes impuestas a nuestra voluntad por ella son universales y absolutas y que encontrando el hombre en sí mismo iguales leyes, viene a ser por consecuencia su propio legislador.

Apegando mas la definición de autonomía a la educación universitaria se deriva el siguiente significado: La autonomía se concede conforme a la ley y a la constitución, la institución que la obtenga tendrá una facultad y responsabilidad de gobernarse a sí misma, respetando claro está por lo que se refiere a las autoridades, una libertad, que no

debe entenderse jamás como libertinaje; sino una libertad de cátedra, investigación y de libre examen; y libre de las corrientes ideológicas que existen en nuestros tiempos, por ello las instituciones determinan por sí mismas sus respectivos programas de estudios, autónomamente fijan los términos de ingreso, las promociones de la permanencia de su personal académico y administrativo, y administran al mismo tiempo su patrimonio.

c.- Educación como la principal función de la institución educativa: En sentido etimológico, educación se deriva del verbo latino “educare“, que en sentido propio vale tanto como cuidar, criar hacer creer, alimentar. Y por extensión: formar, doctrinar y enseñar. Sin embargo para el sociólogo David Victoroff (Caseneuve, 1974) el término educación encierra dos sentidos diferentes: el primero es el subyacente a la expresión “buena educación” y el segundo a la expresión “educación nacional”. En el primero se refiere al aprendizaje por el niño de ciertas reglas de comportamientos; en el segundo, el aprendizaje de técnicas y ciencias. En ambos casos la transmisión cultural comprende dos elementos fundamentales: por una parte la preservación de lo que existe y la innovación y por otra, la transmisión comporta un aspecto de diseminación controlada. Esto equivale a decir que el aspecto de movilidad social subyacente a la educación es igualmente importante.

*“Así pues la educación es un conjunto de acciones y de procedimientos mediante los cuales una sociedad dada, por intermedio de uno o varios especialistas, conduce a los jóvenes a participar en la cultura y las actividades del grupo, y a integrarse en su medio de vida”* *Ibíd.* Así en función de las ideologías de la sociedad la educación podrá referirse en uno u otro aspecto de la vida y adoptar una forma y estilo particulares.

En la sociedad en que los roles sociales están muy diversificados, se distinguirán tantas formas de educación como especialistas haya (educación cívica, manual, física o deportiva, musical, etc.). La teoría general de la educación comprenden las teorías del programa de la instrucción, de la orientación, de la evaluación y de la Administración.

### **2.1.3 Exigencias institucionales**

Las instituciones educativas tradicionalmente habían realizado su trabajo de manera independiente, considerándose con capacidad suficiente como para realizar su cometido sin ayuda alguna. Pero en pleno siglo XXI, esto es impensable. La escuela se encuentra en el punto de mira de cualquier propuesta nueva. Se le atribuyen nuevas y más amplias funciones, se le asignan nuevos mensajes, se le establecen otros requerimientos relacionados con la enseñanza de nuevas áreas y materias, en definitiva, se le plantean nuevas exigencias producto de los problemas que la propia sociedad no puede resolver. No obstante, la mayoría de las veces, todas esas exigencias no suelen ir acompañadas de la dotación de los apoyos y medios necesarios para poder responder a las mismas, o bien cuentan con ellos, pero de manera tan poco coordinada y tan escasamente rentabilizada, que en lugar de suponer una ayuda pueden significar una dificultad añadida.

Las exigencias institucionales se pueden entender como aquellos requerimientos que de le hacen a la institución y que a su vez ella misma hace, y que es necesario cubrir por parte de los trabajadores, en este caso, los docentes con la finalidad de dar cumplimiento a otros que la Secretaría de Educación Pública y/o algún otro organismo certificador y/o evaluador, solicita a las mencionadas instituciones, como condicionante

para el otorgamiento de las acreditaciones, certificaciones o diversos apoyos, principalmente económicos, lo que implica en general un cambio organizacional, lo que requiere de una participación de todos los componentes del sistema organizacional en este caso de las instituciones, pero principalmente la de las personas, y en este sentido *la participación es un factor esencial en la administración del cambio organizacional, ya que si la persona se siente involucrada con el proyecto o la tarea, la realizará con menos resistencia que si únicamente se le indican sus deberes y responsabilidades* (De la Garza, 2008).

#### **2.1.4 Compromiso Organizacional**

El compromiso organizacional puede ser uno de los mecanismos que tienen los responsables de la dirección de los Recursos Humanos para analizar la lealtad y vinculación de los empleados con su Organización. Así, si se consigue que los empleados estén muy identificados e implicados en la organización en la que trabaja, mayores serán las probabilidades de que permanezcan en la misma. Por otra parte, se puede intentar que los individuos se deban a la organización en base a sus propios intereses. De esta manera, altos niveles de compromiso posibilitarán que se mantengan las capacidades colectivas generadas y las ventajas sostenibles y duraderas que la organización ha sido capaz de lograr (Bayona, 2000).

El compromiso organizacional ha sido considerado como un término que se ha utilizado con sentidos muy diversos, de inicio, Allport (1943) lo define como el grado en que un empleado participa en su trabajo teniendo en cuenta necesidades, prestigio, autorespeto, autonomía y autoimagen (citado por Pintor, (1989).

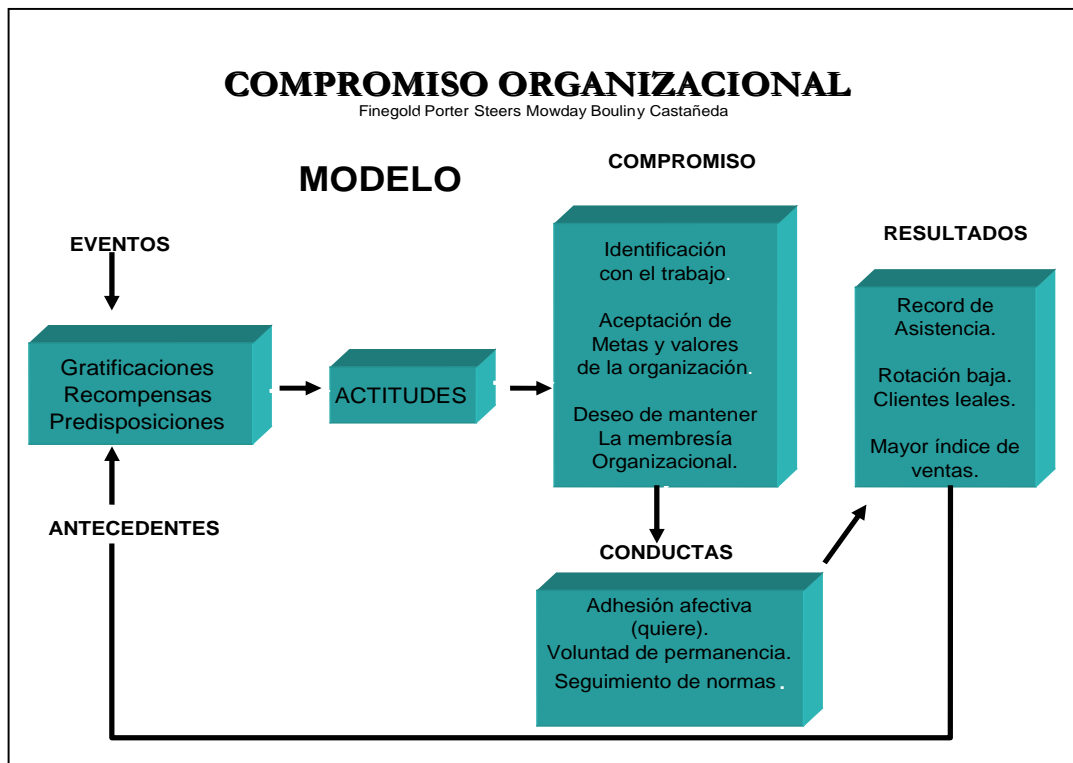
La delimitación propiamente dicha del concepto tiene lugar en 1965, cuando Lodahl y Kejner citados por Sancerni, *et al.* (1990) definen el compromiso como el grado en el que el desempeño del trabajo de una persona afecta a su autoestima, en este concepto los autores consideran a la motivación intrínseca como uno de los factores importantes, esto ocasionó una serie de discusiones al respecto.

El compromiso organizacional mide el grado en el cual una persona se identifica con su trabajo y considera que su nivel de desempeño percibido es importante para valorarse a sí mismo (Castañeda 2001). Los empleados con un alto nivel de compromiso con el trabajo se identifican sobremanera con el trabajo y les importa en realidad la clase de trabajo que hacen (Blau y Boal 1987). Los perfiles de compromiso de los empleados reflejan diferentes intensidades, ejemplo: mínimo compromiso con quien los empleó, intenso compromiso con su profesión, trabajo en equipo o sindicato. El compromiso organizacional es de acuerdo a (Finegold, 1999): “la fuerza de una identificación individual, e implicación en una organización particular que está caracterizada por al menos tres factores”: una fuerte creencia y aceptación de las metas y valores de la organización, una voluntad de ejercer considerable esfuerzo a favor de la organización y, un deseo definido de mantener la membresía organizacional.

Estas características del compromiso, son un distintivo de esta actitud que significa “con promesa” señala Castañeda (2001). Hay una voluntad de permanecer en la organización o de responderle a una persona con quien se siente comprometido. Estudios apoyan la hipótesis que decía que: el clima de innovación y riesgo era importante para el

compromiso en un grupo, igualmente se encontró apoyo a la seguridad en el trabajo como importante para el compromiso de los trabajadores más viejos.

Figura 2.1 Modelo de Compromiso Organizacional



Fuente: Compromiso Organizacional reportado por Finegold, David, tomado de Porter, Steers, Mowday y Boulin, adaptación de Antonio Castañeda (2001).

Shadur, Mark, *et al.* (1999), definen el compromiso como: “la fuerza de identificación de los individuos e involucración en una organización particular”. El compromiso fue identificado como una actitud compleja con tres componentes: afectivo, definido como el apego emocional de los empleados a, identificación con, e involucración en la organización, de permanencia y normativo. William Umiker citando a (Bishop 1999), define el compromiso como: “la fuerza relativa de identificación de un



individuo e involucración en una organización particular, equipo o profesión”. Un compromiso es una promesa de hacer algo, una dedicación a un curso de acción a largo plazo. Un empleado puede estar comprometido a desempeñarse en un modo ejemplar sin ser apoyado. Una persona leal puede defender su líder, sin hacer grandes esfuerzos por desempeñarse bien en el trabajo (Castañeda 2001).

Nuevamente William Umiker citando a (J. W. Bishop 1999), caracteriza el compromiso organizacional al incluir: una fuerte creencia en las metas y valores de una organización y, un fuerte deseo por mantener membresía en la organización. Los perfiles del compromiso de los empleados reflejan diferentes intensidades. El compromiso personal es el arte de invertir uno mismo y requiere el poder de la voluntad para trabajar hacia metas, comprometiendo la energía, guiado por valores, creencias y metas por propia elección. En este sentido y dada la importancia que reviste la preparación de los académicos en las instituciones de educación, el participar en los procesos de capacitación que implementan éstas para ofrecer a los mencionados académicos, es un compromiso hacia la organización porque de esto depende en gran medida el desarrollo y los resultados académicos, objetivo primordial de la labor educativa.

## **2.2 Elementos de participación en el desarrollo**

Sin lugar a dudas en el desarrollo de todo individuo intervienen una serie de elementos, los cuales juegan un papel de suma importancia, en el presente caso de los profesores de las instituciones públicas, se identifican como elementos, a la capacitación, el desempeño y la actitud de los mencionados profesores, para un mejor

entendimientos de estos elementos, a continuación se presenta una explicación conceptual de cada uno de ellos:

### **2.2.1 Capacitación:**

La capacitación consiste en proporcionar a los trabajadores nuevos o actuales, habilidades, destrezas, valores, y conocimientos necesarios para desempeñar su labor, la que debe ser considerada también como una actividad planeada y basada en necesidades reales de un organismo y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador. Aporta al organismo un personal debidamente preparado, adiestrado y desarrollado para que desempeñe bien sus funciones. *“La capacitación es la función educativa de una empresa por lo cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras respecto de la preparación y habilidad de los colaboradores. Además la capacitación debe entenderse como filosofía de productividad y calidad total dentro de una organización”* (Dessler, 1996).

Para Agustín Reyes Ponce (1970), *la capacitación consiste en dar al empleado elegido la preparación teórica que requerirá para llenar su puesto con toda eficiencia.* De acuerdo a Byars y Rue (1997) *la capacitación es un proceso que se relaciona con el mejoramiento y crecimiento de las aptitudes de los individuos y de los grupos dentro de la organización.* Y para Amaro Guzmán (1981) es el proceso mediante el cual la empresa estimula al trabajador o empleado a incrementar sus conocimientos, destrezas y habilidad para aumentar la eficiencia en la ejecución de sus tareas.

Dado que el objetivo del presente trabajo es la relación de la capacitación con la actitud de los docentes, no se puede dejar de hablar de la andragogía, ya que los docentes son adultos y de acuerdo con algunos autores, los adultos aprenden de distinta manera que los niños. Así mismo es necesario abordar desde los antecedentes históricos de la capacitación, como algunos otros aspectos y conceptos de ésta.

#### **2.2.1.1. Andragogía:**

En el pasado se consideraba que la educación era solo cuestión de niños, que la única institución para impartirla era la escuela y que el ser humano era educable solo en un periodo de su vida; pero también en la antigüedad los maestros como Sócrates, Platón, Aristóteles no creían en la educación tradicional sino que utilizaban una excelente metodología diferente para transmitir el conocimiento directamente al adulto, éstos pensaban que la educación real, como un proceso de transmisión del conocimiento y de humanización del individuo se realizaba dándole al alumno, la libertad de escoger, investigar y de adaptar los conocimientos.

El término andragogía se reporta utilizado por primera vez por el maestro alemán Alexander Kapp, en 1833, con el propósito de dar explicación a la teoría educativa de Platón; posteriormente Eugen Rosenback, a principios del siglo XX retoma el término para referirse al conjunto de elementos curriculares propios de la educación de adultos, como son: profesores, métodos y filosofía. Eduard C. Lindeman (1885-1953) es otra de las grandes figuras en la generación de conceptos de la educación para adultos y en la formación del pensamiento de la educación informal. Fue el primer norteamericano en utilizar el término en dos de sus escritos. Aunque es apenas a finales de los años

cincuenta cuando se inician los esfuerzos de sistematización, articulación y difusión de teorías específicas acerca del aprendizaje del humano adulto; así como de estrategias y métodos capaces de expresarse en términos de una didáctica para un aprendizaje que no es niño ni adolescente: el adulto Malcolm S. Knowles, (1970) es considerado como el padre de educación de adultos. Introdujo la teoría de andragogía como el arte y la ciencia de ayudar a adultos a aprender. Consideraba que los adultos necesitan ser participantes activos en su propio aprendizaje.

Las décadas posteriores contemplan un desarrollo en esa línea de trabajo la andragogía proporciona la oportunidad para que el adulto que decide aprender, participe activamente en su propio aprendizaje e intervenga en la planificación, programación, realización y evaluación de las actividades educativas, cualquier definición enriquece la idea de que la andragogía es considerada como una disciplina educativa que tiene en cuenta diferentes componentes del individuo, como ente psicológico, biológico y social cargado de experiencias dentro de un contexto socio cultural; en este caso los destinatarios y participantes en el proceso de formación van a estar caracterizados por su adultez. Definitivamente, el proceso educativo en los adultos requiere tomar en cuenta sus características bio-psico-sociales y sus experiencias anteriores, presentes y futuras o deseables.

Knowles (1970) es considerado el padre de la educación de adultos por elaborar una teoría de la andragogía más acabada, la considera como “el arte y la ciencia de ayudar a adultos a aprender, expresaba que los adultos aprenden de manera diferente a los niños.

Bernard (1985) ve la andragogía como “una disciplina definida al mismo tiempo como una ciencia y como un arte una ciencia que trata los aspectos históricos, filosóficos, sociológicos, psicológicos y organizacionales de la educación de adultos; un arte ejercido en una práctica social que se evidencia gracias a todas las actividades educativas organizadas especialmente para el adulto.

A últimas fechas, se ha dado suma importancia a los preceptos andragógicos para identificar la forma en que se logra el aprendizaje en la Educación de Adultos de forma tal que éstos logran el desarrollo autosostenido e integral que les lleva a ubicarse como individuos capaces de contribuir a logros profesionales, de crecimiento personal y de intervención comunitaria y social.

Márquez (1998) la considera como “la disciplina educativa que trata de comprender al adulto, desde todos los componentes humanos, como un ente psicológico, biológico y social.

Adolfo Alcalá (1997) afirma que la “Andragogía es la ciencia y el arte que, siendo parte de la Antropología y estando inmersa en la Educación Permanente, se desarrolla a través de una praxis fundamentada en los principios de Participación y Horizontalidad; cuyo proceso, al ser orientado con características sinérgicas por el Facilitador del aprendizaje, permite incrementar el pensamiento, la autogestión, la calidad de vida y la creatividad del participante adulto, con el propósito de proporcionarle una oportunidad para que logre su autorrealización”.

La naturaleza del hombre indica que puede continuar aprendiendo durante toda su vida. La evidencia científica demuestra que tiene la capacidad para hacerlo concediendo a los primeros años su increíble y enorme importancia en el desarrollo mental, los de la madurez no dejan de tener también su oportunidad.

Hoy en día se considera a la andragogía como la disciplina que se ocupa de la educación y el aprendizaje del adulto, a diferencia de la Pedagogía que se aplicó a la educación del niño.

El niño se somete al sistema, el adulto busca el conocimiento para su aplicación inmediata que le permita redituarse en el menor tiempo, existiendo la clara conciencia de buscar ser más competitivo en la actividad que el individuo realice.

El rol del participante adulto, en el proceso de aprendizaje, es diferente y se proyecta con un mayor alcance que el de ser un receptor pasivo. La Participación implica el análisis crítico de las situaciones planteadas, a través del aporte de soluciones efectivas.

La palabra “adulto” proviene de la voz latina “adultus” que etimológicamente significa crecer; pero lo fundamental en este análisis no es la definición del término, sino el conocimiento de los sujetos como destinatarios y participantes en los procesos educativos. En este contexto los adultos expresan sus particularidades, ellos “están conscientes de sus necesidades educativas que son lo suficientemente maduros como para seleccionar si buscan o no medios para educarse y en qué forma, que están

adecuadamente experimentados a través de la vida y el trabajo; lo cual les permite razonar y aplicar conocimientos particulares a su rango de experiencia, para ser capaces de escoger cuándo y dónde estudiar y aprender de esta manera la orientación adulta al aprendizaje se centra en la vida; por lo tanto, lo apropiado para el aprendizaje son situaciones reales para analizarlas y vivirlas de acuerdo con su proyecto personal de vida y las experiencias acumuladas; unido a la experiencia, el adulto trata de conservar vivencias, conocimientos, creencias, paradigmas que les fueron útiles en un momento; pero que ya no lo son y, por lo tanto, se convierten en fuente de resistencia interna del individuo; dadas estas circunstancias, un requisito básico para el aprendizaje es el desaprendizaje, desaprender es sencillamente eliminar lo que hemos aprendido que ya no nos sirve y dejar espacio para que lo que necesitamos aprender puede entrar en nuestro cerebro con facilidad, esto obviamente exige el postergar el juicio crítico, lo cual no es una costumbre arraigada en la mayoría de los adultos, mucho menos cuando estos poseen un alto nivel intelectual.

Los adultos se disponen a aprender lo que necesitan saber o poder hacer para cumplir su papel en la sociedad de esta manera pueden desarrollar modelos de conducta en situaciones dadas que le faciliten su adaptación a circunstancias particulares en las que puedan encontrarse en un momento determinado, con una perspectiva de buscar la inmediatez para la aplicación de los conocimientos adquiridos; cuyos objetivos responden a sus necesidades y expectativas.

Es de suma importancia prestar gran atención al entorno de la formación. La creación de un ambiente socio-emotivo adecuado es necesaria para hacer propicio el

proceso de aprendizaje, los espacios físicos ayudan de igual manera, así como los recursos tecnológicos con los que se cuentan, influyen los colores, el clima, la comodidad, la tranquilidad. Los adultos prefieren seleccionar el lugar para llevar a cabo las acciones de formación. Una gran parte de la formación se realiza en los sitios de trabajo o en lugares donde puedan asociarse positivamente puesto que la unidad de análisis del aprendizaje adulto son los procesos de interacción social tomando en cuenta que no necesariamente los adultos deben asistir a un programa formativo con la atención de aprender, muchos de ellos continuarán aprendiendo de la propia experiencia, haciendo cosas por ellos mismos; por lo que los adultos tienen diferentes estilos de aprendizaje; unos prefieren hacerlo en grupos, otros individualmente, algunos optan por la experimentación y otros requieren asesoría; para cada enfoque es necesario programas ajustados a ellos que se adecuen a los estilos de los participantes que serán más receptivos cuando perciban que los objetivos del programa de formación responden a sus necesidades y expectativas; no olvidemos que los adultos se comprometen a aprender cuando los métodos y objetivos se consideran realistas e importantes y se perciben con utilidad inmediata y que Los adultos desean tener autonomía y ser el origen de su propio aprendizaje, es decir, quieren implicarse en la selección de objetivos, contenidos, actividades y evaluaciones y que Los adultos se resisten a aprender en situaciones que creen que ponen en duda su competencia o se vean impuesta.

De tal manera los procesos andragógicos estimulan el razonamiento, promueven la discusión constructiva de las ideas, favoreciendo al diálogo, origina puntos de vista, ideas e innovaciones y al mismo tiempo conduce a replantear propuestas como resultado de la confrontación de saberes individuales y de conclusiones grupales.



Los adultos están dispuestos a aprender cosas que necesitan saber o poder hacer para cumplir con distintos papeles en la sociedad, laboralmente, como profesionales, como líderes, trabajadores, esposos(as), padres o madres. Es por ello que la rapidez en aprender se orienta cada vez más para las tareas en el desarrollo de estos papeles y responsabilidades sociales.

Los adultos también buscan los conocimientos para desarrollar las habilidades que necesitan aplicar a situaciones o problemas a los que se confrontan en la vida real en las actividades y labores cotidianas.

Los adultos están más motivados para aprender por los factores internos, tales como desarrollo de su auto-estima, recompensas tales como aumentos de sueldo, ascensos, necesidades evolucionadas, descritas por Abraham H. Maslow en su "Jerarquía de Necesidades".

#### **2.2.1.2. Antecedentes históricos de la capacitación:**

La capacitación, se presenta como una fase intermedia en la evaluación de una sociedad agrícola tradicional, a una industrial. En civilizaciones antiguas, como Egipto y Babilonia, la capacitación era organizada, para mantener una cantidad adecuada de artesanos.

Las leyes del código de Hammurabi, hacían referencia a la petición para que los artesanos, enseñaran sus artes y oficios a los jóvenes. En Roma algunos artesanos eran

esclavos, logrando posteriormente organizarse en el “Collegia”, con el propósito de mantener activas a las normas de sus artes y oficios.

En el Siglo XII, con la creación de los gremios de artesanos, éstos supervisaban y aseguraban la destreza y la capacitación de cada uno de los recién integrados, supervisando la calidad, las herramientas y los métodos de trabajo y regulando las condiciones de empleo de cada grupo de artesanos de una ciudad. Los gremios eran controlados por el maestro artesano, y los recién llegados se integraban después de un periodo de capacitación como aprendices, el cual duraba de cinco a siete años, siendo un método apto para el proceso doméstico. Al maestro no le era permitido, tener más aprendices de los que pudiera capacitar en forma efectiva, el aprendiz era aceptado como maestro artesano después de que completaba toda la capacitación y demostraba su habilidad mediante un examen práctico.

La revolución industrial que se produjo en Europa a fines del siglo XVIII, provocó grandes cambios en el ámbito comercial y en las estructuras sociales. Sus características esenciales: “el paso de la capacidad y la energía humana del hombre a la maquina”, provocó profundas consecuencias para la administración.

La revolución industrial alteró el método de capacitación existente; las máquinas podían ser operadas por el personal con poca experiencia, en ese sentido los gremios empezaron a decaer. Más tarde fueron asimilados con el reemplazo del proceso doméstico por el proceso fabril, provocando un nuevo tipo de aprendizaje, en donde el

dueño de la maquinaria era propietario de la factoría y el aprendiz, después de su capacitación, pasaba a ser un trabajador de ella.

En Norteamérica la capacitación se introdujo de Inglaterra durante el siglo XVII, y jugó un papel menos importante que en Europa, esto se debió principalmente, a que gran número de trabajadores expertos venían entre los inmigrantes.

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. También la división del trabajo en una misma fábrica conduce a los trabajadores a estar en contacto continuo, pues la producción se desarrolla por una gran cadena de obreros, que no ejecutan todas las actividades de la producción de un bien o servicio, sino que sólo participan en una mínima parte integrando con el trabajo especializado de cada uno el proceso productivo moderno, *la cooperación*. Esta 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.

En este país, se tienen antecedentes de una estructura aplicada de capacitación. Las grandes y muy grandes empresas dieron gran importancia a la capacitación de personal, aunque de manera individual analizaron y diseñaron sus propios subsistemas de capacitación, las empresas medianas, conscientes de la necesidad e importancia de la capacitación, no lograron diseñar algún subsistema de capacitación, sino que recurrieron

a la opción de cursos de capacitación de manera no programada, ofreciéndola a personal preseleccionado.

Posteriormente aparecen los lineamientos normativos. Las Leyes Mexicanas están consignadas a la Constitución Política, y a la Ley Federal del Trabajo, en este sentido 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 Secretaría del Trabajo y Previsión Social. La supervisión que realizó tal departamento, fue la de recabar los programas de capacitación que realizaban las empresas, así como los resultados obtenidos.

Sin embargo, se evidenció la necesidad de implantar un modelo, que además de considerar las necesidades del sector productivo y de la fuerza de trabajo, tanto de las necesidades existentes como de los recursos disponibles, fuera viable técnicamente y propiciara la intervención de los factores de la producción.

Por tanto, por decreto del 9 de enero de 1978, se adiciona la fracción XII del apartado “A” del Art. 123 constitucional. Y por decreto que entró en vigor el 1º. De mayo del mismo año, se reforma la Ley Federal del Trabajo, agregándose el capítulo III

bis del título IV, reglamentario de la norma constitucional. Dedicándose las autoridades de la STPS, a formular leyes secundarias, que reglamentan el cumplimiento del decreto.

### **2.2.1.3. Tipos de Capacitación:**

En el léxico se encuentran términos con acepciones específicas como adiestramiento y capacitación, el primero entendido como proporcionar destreza en una habilidad adquirida, casi siempre mediante una práctica más o menos prolongada de carácter muscular o motriz, y la segunda como la adquisición de conocimientos, principalmente de carácter técnico, científico y administrativo. En esta investigación el término capacitación es entendido primeramente como la enseñanza impartida a grupos dentro las organizaciones, debe estar centrada en el grupo y no en el instructor, lo cual quiere decir que la creatividad, la interacción y la aportación de cada uno de los educados, son la clave del éxito en la función educativa, y en un segundo término también se considerará como una manera informal de adquirir conocimientos fuera de las aulas y que éste es necesario para desempeñar algunas labores complementarias en su trabajo formal. No existe el método ideal de entrenamiento en cualquiera de sus acepciones, todos serán buenos y darán los resultados deseados siempre y cuando estén relacionados claramente con los objetivos que se persiguen, con el número de participantes del curso, con el tiempo que se dispone y otros factores.

Sin embargo, es aconsejable que en un programa de entrenamiento haya variedad en los métodos de enseñanza. En este sentido existen diversos criterios para clasificar técnicas y métodos de capacitación: a) según el grado de educación que se va a impartir y los objetivos que se persiguen, b) según la actividad realizada por el sujeto, y c) según

la información de conocimientos, de los que son recomendables los métodos de enseñanza participativa y aquellos que son auxiliados por diversas técnicas entre las cuales se cuenta con las audiovisuales.

#### **2.2.1.4. Capacitación para el Trabajo:**

Para poder capacitar es necesario reunir una serie de elementos, los cuales son: el propio personal a capacitar, los capacitadores, las áreas específicas en las que hay que capacitar, así como los métodos a utilizar para la adecuada capacitación, sin dejar de largo las formas de evaluarla, con el propósito de verificar su aprovechamiento. Al hacer referencia a la evaluación, es necesario mencionar que existen distintas formas de realizarla, una de manera inmediata por parte del propio capacitador al término del curso, ya sea en forma escrita o de manera verbal, no dejando de lado la que de alguna manera se pudiera ir llevando a cabo durante el desarrollo del curso que se trate. Otra forma de evaluación es la que realiza el jefe inmediato al comprobar la aplicación de los conocimientos adquiridos en la realización de su trabajo.

#### **2.2.1.5. Detección de necesidades de capacitación:**

La detección de necesidades de capacitación se puede conceptuar como “*el diagnóstico de lo que se debe hacer en una organización*” (Chiavenato 1998), el cual es necesario realizarse en tres niveles de análisis: el de la organización total (el sistema organizacional), el de los recursos humanos (el sistema de capacitación), y el de la operación y tareas (el sistema de adquisición de habilidades).

Sin lugar a dudas una de las preguntas que aparecen de manera constante por parte de los empleadores que tienen la preocupación de hacer más productivo el trabajo de su organización es: ¿en qué debo capacitar a mis empleados o colaboradores?.

La primera premisa y quizá, la más importante es poder detectar, evaluar y separar las necesidades de capacitación de aquellas que no lo son. Este punto es de gran importancia ya que, establecer problemáticas que pueden ser resueltas con capacitación, y que esto no coincida con la realidad, implica un mal diagnóstico y partir de un punto equivocado. Si esta situación no se corrige y se realiza un plan de capacitación basado en un diagnóstico erróneo, tendrá como resultado: el reclamo de la organización, la frustración de los participantes y el descrédito del área de capacitación. Teniendo en cuenta estas posibles consecuencias se hace sumamente importante evaluar qué problemáticas "no se solucionan con capacitación".

El comienzo del análisis debe orientarse, no solo por la descripción de cuales son las necesidades existentes, que puedan brindar quienes solicitan la evaluación, sino que es necesario un meticuloso y pormenorizado trabajo de campo con quienes están involucrados en el proceso. Esta será la primera gran división del diagnóstico, donde se deberán dejar sentadas qué problemas aparecieron cuya solución no depende de la implementación de programas de capacitación y sí, deberán ser motivo de estudio del análisis organizacional. Es necesario establecer si esa cultura previa permite que se perciban y se manifiesten problemas de capacitación o si acostumbran a relacionar sus problemas con otros factores.

El propósito del paso de evaluación de la situación es determinar las necesidades de la capacitación, a esto también se le llama análisis de desempeño que a su vez verifica la existencia de una deficiencia importante en el rendimiento para posteriormente determinar si se debe rectificar la falla mediante una capacitación o algún otro medio (cambio o transferencia).

La búsqueda de necesidades de capacitación no es mucho más que la clarificación de las demandas educativas de los proyectos prioritarios de una organización. La determinación de las necesidades de capacitación es una responsabilidad de línea y una función de staff, corresponde al administrador de línea la responsabilidad por la percepción de los problemas provocados por la carencia de capacitación (Grados, 2004).

#### 1.- Medios para la determinación de necesidades de capacitación:

Los principales medios utilizados para la determinación de necesidades de capacitación son:

a.- Evaluación de desempeño: Mediante la evaluación de desempeño es posible descubrir no sólo a los empleados que vienen efectuando sus tareas por debajo de un nivel satisfactorio, sino también averiguar qué sectores de la empresa reclaman una atención inmediata de los responsables del entrenamiento.



b.- Observación: Verificar donde haya evidencia de trabajo ineficiente, como excesivo daño de equipo, atraso con relación al cronograma, pérdida excesiva de materia prima, número acentuado de problemas disciplinarios, alto índice de ausentismo, etc.

c.- Cuestionarios: Investigaciones mediante cuestionarios y listas de verificación (check list) que pongan en evidencia las necesidades de entrenamiento.

d.- Solicitud de supervisores y gerentes: Cuando la necesidad de entrenamiento apunta a un nivel muy alto, los propios gerentes y supervisores se hacen propensos a solicitar entrenamiento para su personal.

e.- Entrevistas con supervisores y gerentes: Contactos directos con supervisores y gerentes, con respecto a posibles problemas solucionables mediante entrenamiento, por lo general se descubren en las entrevistas con los responsables de diversos sectores.

f.- Reuniones interdepartamentales: Discusiones inter departamentales acerca de asuntos concernientes a objetivos empresariales, problemas operacionales, planes para determinados objetivos y otros asuntos administrativos.

g.- Examen de empleados: Prueba de conocimiento del trabajo de los empleados que ejecutan determinadas funciones o tareas.

h.- Modificación de trabajo: Siempre que se introduzcan modificaciones totales o parciales de la rutina de trabajo, se hace necesario el entrenamiento previo de los empleados en los nuevos métodos y procesos de trabajo.

i.- Entrevista de salida: Cuando el empleado va a retirarse de la empresa es el momento más apropiado para conocer no solo su opinión sincera acerca de la empresa, sino también las razones que motivaron su salida. Es posible que salgan a relucir varias diferencias de la organización, susceptibles de correcciones.

j.- Análisis de cargos: El conocimiento y la definición de lo que se quiere en cuanto a aptitudes, conocimientos y capacidad, hace que se puedan preparar programas adecuados de capacitación para desarrollar la capacidad y proveer conocimientos específicos según las tareas, además de formular planes de capacitación concretos y económicos y de adaptar métodos didácticos.

## 2.- Indicadores de Capacitación

Además de los medios mencionados, existen algunos indicadores de necesidades de capacitación. Estos indicadores sirven para identificar eventos que provocaran futuras necesidades de capacitación (indicadores a priori) o problemas comunes de necesidades de entrenamiento ya existentes (indicadores a posteriori).

a.- Indicadores a priori: Son los eventos que, si ocurrieran, proporcionarían necesidades futuras de capacitación fácilmente previsible. Los indicadores a priori son:

- Expansión de la organización y admisión de nuevos empleados.
- Reducción del número de empleado.
- Cambio de métodos y procesos de trabajo.
- Sustituciones o movimiento de personal.
- Faltas, licencias y vacaciones del personal.
- Expansión de los servicios.
- Modernización de maquinarias y equipos.
- Producción y comercialización de nuevos productos o servicios.

b.- Indicadores a posteriori: Son los problemas provocados por las necesidades de capacitación no atendidas. Estos problemas por lo general, están relacionados con la producción o con el personal y sirven como diagnostico de capacitación.

Problemas de producción:

- Calidad inadecuada de la producción.
- Baja productividad.
- Averías frecuentes en equipos e instalaciones.
- Comunicaciones defectuosas.
- Prolongado tiempo de aprendizaje e integración en el campo.
- Gastos excesivos en el mantenimiento de maquinas y equipos.
- Exceso de errores y desperdicios.
- Elevado número de accidentes.

Problemas de personal:

- Relaciones deficientes entre el personal.

- Numero excesivo de quejas.
- Poco o ningún interés por el trabajo.
- Falta de cooperación.
- Faltas y sustituciones en demasía.
- Errores en la ejecución de órdenes.
- Dificultades en la obtención de buenos elementos.

Este análisis efectuado mostrará a quienes presentan necesidades de capacitación por falta de conocimientos, es decir si el problema se identifica como un *no puedo*, a causa de empleados que no conocen como desarrollar su trabajo sus normas, obstáculos en el sistema como falta de sistemas y suministros, esto se refleja en la mala selección y posterior contratación de personal que no posee aptitudes y la capacitación adecuada. Pero, también surgirán, quienes, estando en condiciones de hacerlo (contando con los conocimientos habilidades y actitudes) no lo hacen, es decir si el problema se identifica como un *no quiero* se debe ver que el trabajo seria bien realizado tan solo con el deseo del trabajador de hacerlo así, aquí se puede aplicar el cambio de sistema de recompensa (incentivos).

Adentrándonos más en el análisis, podríamos establecer quiénes son los que se deben dar cuenta de que realmente existe una necesidad de capacitación.

Se puede ubicar en primer lugar al capacitador (si es que la capacitación está a cargo de terceros), ya que por ser un profesional con autonomía e independencia dentro de la empresa, es quien primero las verá, por no estar condicionado por la cultura de la

misma. Asimismo los jefes o supervisores directos de los involucrados tienen que comprender ese "algo" que la organización necesita y no se puede llevar a cabo, tiene un por qué relacionado con la falta de alguna aptitud para realizarlo. Por último, es fundamental que la propia persona perciba la necesidad de modificar o incorporar conocimientos, habilidades o actitudes que permitan llevar a la práctica lo que la organización le requiere y no puede hacer por desconocimiento.

Así pues establecer objetivos de la capacitación concretos y medibles es la base que debe resultar de la detección de las necesidades de capacitación:

- Preparar al personal para la ejecución inmediata de las diversas tareas del cargo.
- Proporcionar oportunidades para el desarrollo personal continuo, no solo en su cargo actual, sino también en otras funciones en las cuales puede ser considerada la persona.
- Cambiar la actitud de las personas, bien sea para crear un clima más satisfactorio entre los empleados, aumentar su motivación o hacerlos más receptivos a las técnicas de supervisión y gerencia.
- Proporcionar a la organización recursos humanos altamente calificados en términos de conocimiento, habilidades y actitudes para un mejor desempeño de su trabajo.
- Desarrollar el sentido de responsabilidad hacia la organización a través de una mayor competitividad y conocimientos apropiados.

- Mantener a los ejecutivos y empleados permanentemente actualizados frente a los cambios científicos y tecnológicos que se generen proporcionándoles información sobre la aplicación de nueva tecnología.
- Lograr cambios en su comportamiento con el propósito de mejorar las relaciones interpersonales entre todos los miembros de la organización.

En el caso de capacitación se seleccionan las técnicas reales y se lleva a cabo el entrenamiento.

### 3- Técnicas de capacitación:

Una vez determinadas las necesidades y objetivos, se puede llevar a cabo la capacitación, las técnicas de capacitación más comunes son:

a.- Capacitación en el puesto: Contempla que una persona aprenda una responsabilidad mediante su desempeño real (en el puesto mismo).

En la mayoría de las organizaciones, este tipo de capacitación es la única clase disponible y generalmente incluye la asignación de los *nuevos empleados* a los trabajadores o los *supervisores experimentados* que se encargan de la capacitación real.

Existen varios tipos de capacitación en el puesto, entre ellos tenemos:

*El método de instrucción o sustituto*, en la que el empleado recibe la capacitación en el puesto por parte de un trabajador experimentado o el supervisor mismo. Sin

embargo esta técnica se utiliza con frecuencia en los niveles de alta gerencia. Para ello la posición de *asistente* se utiliza para capacitar y desarrollar a los futuros gerentes de alto nivel de la compañía.

*La rotación de puestos*, en la que el empleado pasa de un puesto a otro en intervalos planeados (generalmente en la formación de administradores).

*Las asignaciones especiales*, proporcionan a los ejecutivos de bajo nivel la experiencia de primera mano en el trabajo con problemas reales.

Las ventajas de la capacitación en el puesto son varias entre ellas:

*Es relativamente económica*, los trabajadores en capacitación aprenden al tiempo que producen y no hay necesidad de instalaciones costosas fuera del trabajo como salones o dispositivos de aprendizaje programados.

*Facilita el aprendizaje*, ya que los empleados aprenden haciendo realmente el trabajo y obtienen una retroalimentación rápida sobre lo correcto de su desempeño.

No obstante, existen varios factores relacionados con el instructor que se deben tener en cuenta cuando se diseña un programa de capacitación en el puesto.

Los instructores mismos se deben capacitar cuidadosamente y deben recibir los materiales necesarios de capacitación. Los trabajadores experimentados que se eligen como instructores deberán ser capacitados a fondo en los métodos apropiados de instrucción (un tanto de pedagogía).

Es posible mencionar cuatro pasos básicos dentro de esta técnica:

Paso 1: Preparación del Aprendiz.

Paso 2: Presentación de La Operación.

Paso 3: Prueba de Desempeño.

Paso 4: Seguimiento.

b.- Capacitación por instrucciones del puesto: En la mayoría de empleos representan una secuencia lógica de pasos y se enseñan mejor de esta manera, *paso por paso*. Requiere de hacer una lista de todos los pasos necesarios en el puesto, cada uno con una debida secuencia apropiada. Junto a cada paso, se lista también un “punto clave” (si lo hay). Los pasos muestran que es lo *que se debe hacer*, mientras que los puntos clave muestran *como se tiene que hacer y por qué*.

### **2.2.2 Desempeño:**

Por “desempeño” se entienden diversas acepciones: el nivel de rendimiento laboral, aportación personal al trabajo asignado, productividad individual, observancia precisa de las normas laborales vigentes, así como dedicación, empeño, laboriosidad y demás atributos de un trabajo individual dedicado y escrupuloso de conformidad con los estándares y cometidos definidos para la persona o su puesto.

Un ejemplo de desempeño es el docente, en donde el académico desarrolla una serie de actividades en el aula frente a sus alumnos, a los cuales debe transmitir conocimientos con la utilización de distintos medios y métodos pedagógicos, y cuyo resultado se verá por medio de evaluaciones, las cuales podrán ser por los propios alumnos y/o las autoridades educativas.

#### **2.2.2.1. Evaluación del desempeño:**

La medición en las ciencias exactas implica “asignar números o valores a objetos y eventos de acuerdo a reglas” (Stevens, 1951 cit. Hernández, 1991). En ciencias sociales,



se trabaja con una serie de variables y conceptos a los que resulta difícil observar directamente y tratar como productos o resultados.

Diversos investigadores del comportamiento (Skinner, 1970; Kerlinger, 1988; Hernández, 1991; Chance, 2001) concuerdan en que la medición es un proceso sistemático, explícito y organizado para cuantificar y clasificar datos derivados de conductas observables relacionadas con las variables en estudio. El centro de atención es la respuesta observable. Un diseño, procedimiento e instrumento de medición adecuados son aquéllos que permiten registrar datos observables que verdaderamente representan los conceptos o variables (más abstractas) que el evaluador tiene en mente.

La evaluación del desempeño se constituye como un proceso organizacional por el cual se mide que cada trabajador sea idóneo y cumpla los objetivos para su cargo y/o puesto y la manera en que usa sus recursos para lograrlo (Martínez, 1998 cit. Alles, 2000) a través de un procedimiento sistemático y global, con vistas de lograr una planificación y proyección a futuro que contribuya con el desarrollo del individuo, de los grupos y de la organización (Robbins, 2004). La evaluación de desempeño otorga información necesaria para la toma de decisiones en recursos humanos, tales como ascensos, transferencias y despidos. Permite identificar necesidades de capacitación y desarrollo. Ayuda a validar los procesos de selección y desarrollo de carrera (Gómez 2001; Robbins 2004; Mondy y Noe, 2005).

Es imprescindible para retroalimentar a las personas sobre cómo ve la organización su desempeño. En su mejor aprovechamiento, favorece una decisión

metodológicamente más válida sobre la capacitación, distribución de incentivos, reconocimiento y recompensas.

Qué evaluar no es algo trivial. El qué evaluar es consecuencia lógica de la claridad acerca de ¿por qué evaluar? En términos genéricos la evaluación tiene por objetivos: certificar, regular, informar (Condemarín, 2000), todos ellos input necesarios para la toma de decisiones y la autorregulación del sistema organizacional. Para dar curso a estos objetivos el “qué evaluar” debe considerar:

Primero: se persigue que la evaluación sea metodológicamente bien hecha, así la información que arroje será verdaderamente útil.

Segundo: el efecto de la retroalimentación en la conducción del comportamiento de las personas es clave. Por tanto, los criterios que elige la dirección al evaluar el desempeño tienen una fuerte influencia en la conducta de trabajadores, cuestión que es lo que finalmente le interesa a la organización.

Tercero: el cliente final de la evaluación del desempeño es la propia organización, quien requiere imperiosamente retroalimentarse identificando fortalezas, debilidades, focos de problema, para prevenir crisis y mejorar sus procesos. Por tanto, es necesario que “lo evaluado” tenga algún impacto en la organización como un todo. Para esto debe estudiarse la relación del cargo desempeñado con la estrategia y metas organizacionales. Dependiendo del puesto que se ocupe, resultará más adecuado evaluar a una persona por su desempeño obtenido con relación a objetivos y programas de trabajo; o en actualizaciones para el Management y el Desarrollo Organizacional cuanto a metas de productividad; o por la precisión con la que cumple sus actividades; o por el acierto de sus decisiones operativa; o por su rendimiento traducido en aportaciones o

ganancias para la organización; o en cuanto al cumplimiento de normas o estándares aplicables al método con el que desempeña su trabajo.

A la pregunta ¿qué evaluar? Robbins (2004) responde que, los criterios más populares son: los resultados de las tareas, los comportamientos y los rasgos de los individuos.

Los rasgos son, para este autor, los criterios más débiles, pues son los más ajenos al desempeño laboral en sí; sin embargo son muy usados en las organizaciones. El desempeño logrado puede tener un sinnúmero de variables psicológicas y sociales que influyen en el rendimiento de una persona, sin embargo, la evaluación del desempeño trata de identificar atributos del trabajo o de los resultados, por lo que no es su cometido u objeto de atención juzgar a la persona o a su perfil de personalidad o la motivación que la lleva a conseguir un resultado.

La valoración del desempeño por la eficacia de los resultados obedece a la necesidad de verificar si el comportamiento del trabajador le ha conducido finalmente a alcanzar los objetivos propuestos. Ofrece la ventaja de trabajar con indicadores “duros”, como la puntualidad, contundencia, aportación real, continuidad de aciertos, aportación económica o beneficio logrado para la organización, así como la solución palpable de problemas reales o potenciales para la propia organización, sus programas o sus áreas de trabajo.

Éste sería el criterio ideal si fuera posible identificar resultados concretos atribuibles al comportamiento del trabajador. Pero aquí se estriba nuevamente con el

problema de la validez: los resultados serán válidos siempre y cuando el procedimiento sea capaz de aislar las variables situacionales en las que se verifica el desempeño o bien mantenerlas “status quo” para todos los evaluados, idealmente en condiciones favorables al logro de las metas propuestas. Desde aquí la organización puede obtener un valioso “subproducto” del sistema de evaluación: el difícil proceso de identificar variables intervinientes en el desempeño de los trabajadores aporta información vital para establecer programas de fortalecimiento del capital humano y logro de las metas corporativas.

Dado que las personas trabajan en un contexto, interactuando permanentemente con factores inherentes al clima, cultura, estrategia y estructura organizacional, todas ellas variables casi imposible de controlar para una medición rigurosa del desempeño, parece más razonable evaluar las conductas y competencias conducentes a resultados, que los resultados en exclusiva. De ser así, resulta indispensable un análisis previo (top-down) que permita identificar cuáles competencias son importantes y deseables para la organización y en particular para el puesto en función de la organización. Las dimensiones de evaluación deberán definirse en atención a la naturaleza del puesto, su entorno y la misión institucional reconocida y declarada (Alles, 2000). Si se conduce un análisis inductivo riguroso, se definirá conductas y competencias asociadas a resultados y contextualizadas a una empresa o institución (Marchant, 2005). Lo anterior permitirá que la evaluación se centre en las conductas que tienen mayor probabilidad de conducir a resultados, sin mezclarlas arbitrariamente con condiciones ajenas al desempeño del trabajador.

La idea es combinar los objetivos del puesto de trabajo y las metas establecidas para el trabajador, con las competencias o evidencias de desempeño que le persona debería demostrar. La evaluación de las competencias de un trabajador permitiría identificar brechas en comparación con: el estándar actual de la organización, el ideal esperado para el cargo, desempeños anteriores y futuros del propio evaluado.

En todas las dimensiones anteriores, el desempeño puede verificarse con indicadores o datos observables, comparables y medibles en escalas o estándares preestablecidos o reconocidos como máximos de desempeño conseguidos o definidos como meta.

### **2.2.3 Actitud**

*“Actitud es entendida como una organización bastante estable de creencias, sentimientos y tendencias conductuales dirigidas a un objeto como una persona o grupo, la cual tiene tres componentes principales: ideas acerca del objeto (componente cognitivo), sentimientos hacia él (componente afectivo) y las tendencias conductuales a él (componente conativo-conductual)”* (Morris, 1992 p. 646). Las ideas incluyen hechos, opiniones y el conocimiento general a través de las percepciones de la persona sobre el objeto de la actitud y de la información que posee sobre él.

Entre los sentimientos figuran el amor, odio, simpatía, aversión y otros sentimientos afines que dicho objeto despierta. Las tendencias conductuales comprenden las inclinaciones a obrar de determinada manera ante el objeto, así también las intenciones, disposiciones y acciones dirigidas hacia él como: acercársele, rehuirlo, etc.

Existe una fuerte tendencia a que estos tres aspectos de la actitud sean compatibles entre sí. Los tres componentes coinciden, sin embargo, en un punto: en que todos ellos son evaluaciones del objeto de la actitud.

En efecto, las percepciones o la información pueden ser favorables o desfavorables, los sentimientos positivos o negativos y la conducta o intenciones de conducta de apoyo u hostiles.

La actitud en sí misma, no es directamente observable. En palabras de Ajzen (1980), “es una variable latente, que ha de ser inferida de ciertas respuestas mensurables y que refleja, en última instancia, una evaluación global positiva o negativa del objeto de la actitud”. En sentido estricto, conocer una actitud implica conocer con detalle cada uno de sus tres componentes.

En el campo de la psicología social las actitudes se han estudiado ampliamente en forma variada. Echevarria describe el estudio de las actitudes en tres grandes periodos:

Un primer periodo se caracteriza por un gran interés por construir instrumentos para la medición de las actitudes y para la operacionalización del concepto de actitud. A partir de 1930 se desarrollan las famosas escalas de Thurstone, Likert, Guttman, etcétera. Su estudio pierde fuerza por la comprobación de que las actitudes son frecuentemente poco predictoras para el comportamiento y, por otro lado, los estudios de Kurt Lewin sobre la dinámica de grupo debilitan el interés de los psicólogos sobre las actitudes.

El segundo periodo es entre 1945 y 1965, aproximadamente. El tema de la propaganda genera nuevamente el interés sobre las actitudes. Investigaciones como las de Hovland sobre la influencia de las películas dirigidas a dar moral a la opinión pública, o los estudios de Festinger sobre el cambio de actitudes, desarrollando interés en la persuasión por medio de la comunicación de masas y sobre la disonancia cognoscitiva.

El tercer periodo comienza hacia 1965, donde los estudios sobre actitudes se centran en la estructura, contenidos y funcionamientos de las mismas. Dichos estudios permiten el manejo de las actitudes como un elemento determinante, pero sí generador probabilístico de cambio de comportamiento.

#### **2.2.3.1. Formación de Actitudes:**

*“Las actitudes resultan a veces de la imitación”* (Morris, 1992) p. 648. Los hijos con frecuencia adoptan las actitudes de sus padres, aún cuando éstos no hagan el menor intento por influir en sus opiniones.

Los rasgos de la personalidad son igualmente importantes. Algunos individuos ajustan sus acciones a sus actitudes. Otros tienden a contradecir su actitud a fin de portarse debidamente en una situación determinada. De ahí que las actitudes no predigan el comportamiento con igual seguridad entre todas las personas.

En general la formación de una actitud está medida por la experiencia del individuo y la información o conocimientos del objeto actitudinal que forman parte de la socialización del individuo y pueden tener un cambio espontáneo a lo largo del tiempo.

Su adquisición e influencia son el resultado de diversos procesos, como influencia social y aprendizaje que tienen lugar en el individuo y la familia, los grupos, las instituciones y medios de comunicación masiva.

### **2.2.3.2. Funciones y atributos de la actitud:**

Generalmente los cursos de capacitación son elaborados pensando de manera aislada en el objeto (contenido del curso) que se pretende sea aprendido y pocas veces se centran las características de los sujetos (trabajadores) que recibirán dichos cursos, es decir, pensamos en lo que se va a enseñar y no cómo será aprendido por los empleados que reciben la información. Y sobre todo se descuida el cómo (proceso de pensamiento) será reflejado por el trabajador el conocimiento aprendido.

Myers (1995), Hewstone *et al.* (1994) enumeran las siguientes funciones y atributos para el reconocimiento y manejo de las actitudes:

1. Una actitud tiene la función de evaluación “rápida”, es decir, no es necesario reflexionar mucho tiempo sobre un objeto, el porqué sale sobrando.
2. Una actitud tiene la función de ajuste social y expresión de valores propios.
3. Una actitud tiene una función adaptativa o utilitaria, es decir, ayuda a ganar recompensas o a evitar castigos.
4. Una actitud tiene una función de conocimiento o economía, ya que organiza y estructura los múltiples aspectos del ambiente social.
5. Una actitud siempre hará referencia a una posición a favor o en contra de algo o alguien.



6. Dicha posición puede tener diferentes grados.
7. El grado está íntimamente relacionado con las intensidad, es decir, una actitud de cero puede implicar a una persona verdaderamente radical respecto a algo.
8. La consistencia se refiere a la constancia que un sujeto mantiene en términos de actitud respecto a algo.
9. La prominencia se refiere a que existen actitudes más importantes que otras.

### **2.2.3.3. Modificación de actitudes:**

En teoría las actitudes son susceptibles de cambio aunque en realidad es muy difícil modificarlas. En muchas ocasiones es posible modificar directamente el comportamiento y luego lograr el cambio de actitud una vez preparado así el terreno. Uno de los modelos teóricos que ayudan a comprender el cambio de actitud es la teoría de la disonancia cognoscitiva, la cual explica que si en uno se presentan contradicciones de dos cogniciones se crea una tensión psíquica, y esa tensión hace que el individuo trate de resolverla en alguna forma. *“En ocasiones el cambio de actitud representa el medio más sencillo de reducir el malestar provocado por la disonancia”* (Morris 1992 p 650).

### **Tipos de actitudes:**

*De acuerdo a Morris (1992), “la actitud es entendida como una organización bastante estable de creencias, sentimientos y tendencias conductuales dirigidas a un objeto como una persona o grupo, la cual tiene tres componentes principales: ideas acerca del objeto (componente cognitivo), sentimientos hacia él (componente afectivo) y las tendencias conductuales a él (componente conativo-conductual)”, de esta manera es posible que se presenten una diversidad de actitudes en los seres humanos, y para este caso, se pueden*

*presentar y de manera no exhaustiva a cuatro principales tipos de actitudes en los docentes hacia los procesos de capacitación.*

**Aceptación:** La aceptación puede entenderse como toda acción positiva, aprobación, admisión o tolerancia, hacia una persona, objeto o situación. Ésta es demostrada a través de la conducta humana y para el caso del presente estudio se demuestra por medio de las actitudes.

**Rechazo:** Rechazar es entendido como la negación o falta de aceptación de una propuesta, persona, objeto, situación, o la contradicción en una opinión, de esta manera el rechazo es entendido como la acción y efectos de rechazar.

#### **2.2.3.4 Modelos de actitudes-capacitación:**

Son pocos los investigadores que abordan este tema, y por consecuencias también escasas las investigaciones al respecto, sin embargo con el propósito de darle sustento al marco teórico del presente trabajo, se presentan algunos modelos propuestos por algunos investigadores, que sirven de referencia.

#### **Teoría de la acción razonada:**

Si bien el conocimiento de la actitud no garantiza el control del comportamiento, existen diversas teorías que intentan analizar los procesos que conducen a una actitud a convertirse en conducta.

Una de las aproximaciones teóricas que comparte este punto de vista es la “Teoría de la acción razonada” (TAR) de Fishbein y Ajzen (1967) que busca el origen de la conducta en las creencias que la gente posee ante la intención de realizar una conducta determinada. En el ámbito de la capacitación el buscar una conducta determinada es el fin del aprendizaje mediante cursos, seminarios, talleres o conferencias, (Ver Figura 2.2).

Fishbein y Ajzen (1980), definen a la creencia como la probabilidad subjetiva de una relación entre el objeto de la creencia y algún otro objeto, concepto, valor o atributo. Por ejemplo, una persona puede creer que posee ciertos atributos, como inteligencia, honestidad, etcétera, independientemente de si esto sea o no verdad. En el caso de la religión se cree que determinado comportamiento llevará a un comportamiento digno de un buen cristiano, judío o musulmán, según sea el caso. *Existen creencias descriptivas que se forman a partir de las experiencias directas; un obrero puede creer que todos los jefes que usan bigote son buenos supervisores, porque así lo ha vivido.*

También hay creencias que no derivan de una observación directa, es decir, pueden formarse creencias a partir de características inobservables, por ejemplo, la honestidad el amor o la inteligencia. Dichas creencias se basan en creencias descriptivas previas, así una persona que llora es triste, o un obeso es simpático, son las creencias inferenciales.

Las creencias informativas son aquellas que se forman a partir de aceptar información de fuentes externas como: radio, televisión, conferencias, revistas, periódicos compañeros, instructores de capacitación, etcétera.

En este marco conceptual, una persona asume una creencia con respecto a un objeto y automáticamente forma una actitud.

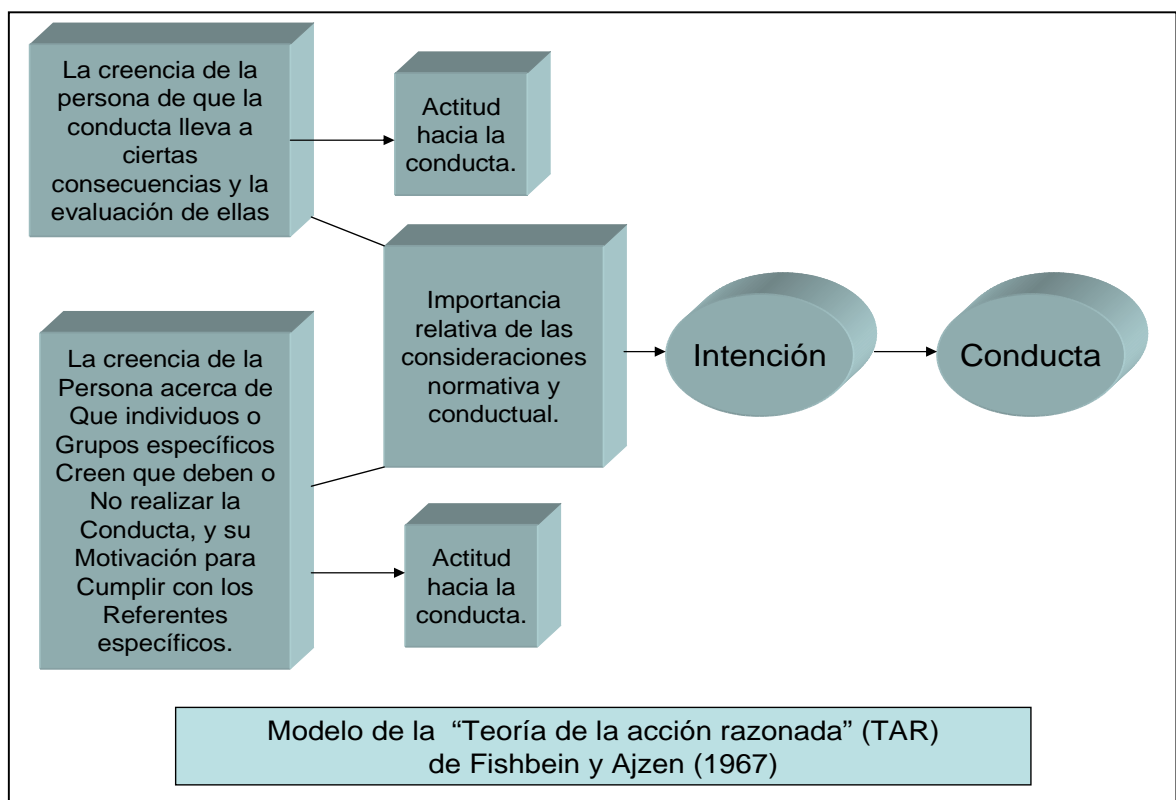
Las creencias acerca de instituciones como iglesia, democracia, capitalismo, grupos nacionales y raciales tienden a ser relativamente estables, mientras creencias relacionadas con las consecuencias de una conducta o respecto a una persona pueden variar considerablemente. Pueden existir un gran número de creencias; sin embargo, unas cuantas se consideran creencias predominantes para determinar una actitud.

El modelo TAR plantea un modelo de expectativa-valor, donde el atributo que realiza una persona depende de la fuerza de sus creencias, por tanto, si cree que su conducta traerá consecuencias positivas, tendrá una actitud positiva, y si piensa que las consecuencias serán negativas, su actitud será negativa.

La TAR se basa en la hipótesis de que los seres humanos son bastantes razonables y hacen uso sistémico de la información que tienen disponible. Fishbein y Ajzen (1980), no aprueban el punto de vista que afirma que la conducta social es controlada por motivos inconscientes o deseos irresistibles, no creen que puedan caracterizarse por ser caprichosa o irreflexiva. Asumen que la gente considera las implicaciones de sus acciones antes de decidirse a realizar una conducta determinada.

Desde esta perspectiva, las conductas inseguras que ponen en riesgo la salud en un puesto de trabajo, según los investigadores, se debe más a deficiencias de información y por tanto a una formación de actitudes adversas a la seguridad, más que a deseos inconscientes de poner en riesgo la vida. Desde luego, esta visión estaría en un ámbito de salud mental normal, ya que tampoco puede negarse que existan trabajadores con comportamientos patológicos que actúen en consecuencia con desórdenes de la personalidad.

Figura 2.2. Modelo de la “Teoría de acción razonada”



Fuente: Fishbein y Ajzen, 1967

### **Relación de la motivación de la capacitación en la participación del desarrollo.**

Una de las investigaciones que se analiza es la realizada por Phyllis Tharenou (2001), en la que plantea determinar cómo la motivación en términos de expectativa de ganar resultados valorados, y la motivación a aprender explica la participación en la capacitación y el desarrollo. Para llevar a cabo esta investigación se enviaron 2046 encuestas a Compañías de los sectores tanto público como privado, de las mencionadas encuestas sólo se procesaron 171. Se utilizaron medidas como; motivación a aprender, motivación con la expectativa, desafío del trabajo, ayuda del supervisor, ayuda de los patrones, barreras de la carga de trabajo, capacitación y desarrollo, así como control de las variables demográficas.

El resultado de este estudio sugiere las implicaciones para la práctica en tres maneras: En primer lugar, el resultado para la motivación con la expectativa sugiere que las organizaciones necesitan ligar resultados extrínsecos tales como paga, promoción, seguridad en el empleo, al conocimiento, a las habilidades y a la capacidad ganada de la capacitación y el desarrollo, y asegurar a los empleados estar enterados de estos acoplamientos para realzar la participación. En segundo término, los resultados sugieren que la ayuda del supervisor sea un factor dominante en la participación de los trabajadores en la capacitación y el desarrollo. Los supervisores necesitan animar a sus subordinados a que participen y les ayuden a desarrollar y a utilizar habilidades de capacitación y desarrollo. En tercer lugar, los resultados sugieren que los empleados ya más arriba en la motivación de la capacitación que otras, puedan tener acceso a la ayuda

proporcionada por los patrones, y sugieren que los patrones necesitan asistir a todos los empleados para responder a la ayuda que proporcionan.

**Investigación de los factores que influyen la participación de los trabajadores en actividades del desarrollo.**

Muy pocos estudios han investigado los antecedentes del aprendizaje continuo. Un aspecto clave del aprendizaje continuo es que los empleados deben perseguir activamente actividades para el desarrollo. Las oportunidades del desarrollo incluyen cursos, talleres, seminarios y las asignaciones que influyen el crecimiento personal y profesional. Se ha presumido que el aprendizaje continuo es afectado por la filosofía del factor humano de la organización, la estrategia de negocio, y la interacción de las partes constituyentes que tienen un interés adquirido en la cantidad de recursos y el tiempo dedicado a las actividades de la capacitación y del desarrollo.

Al respecto en un estudio realizado por Raymond A. N. y Sttefanie L.W. (1993), investigaron los factores que influyen la participación de los trabajadores en actividades para el desarrollo. Dicho estudios procura contribuir al entendimiento de los factores de los antecedentes de la participación en actividades del desarrollo de un número de maneras.

*Ibíd.*, proponen un modelo probado con el estudio mencionado, llamado “Modelo conceptual de la actividad del desarrollo”, el cual contiene primero una amplia gama de las características a nivel individual (autoeficacia, actitudes hacia el aprendizaje, y

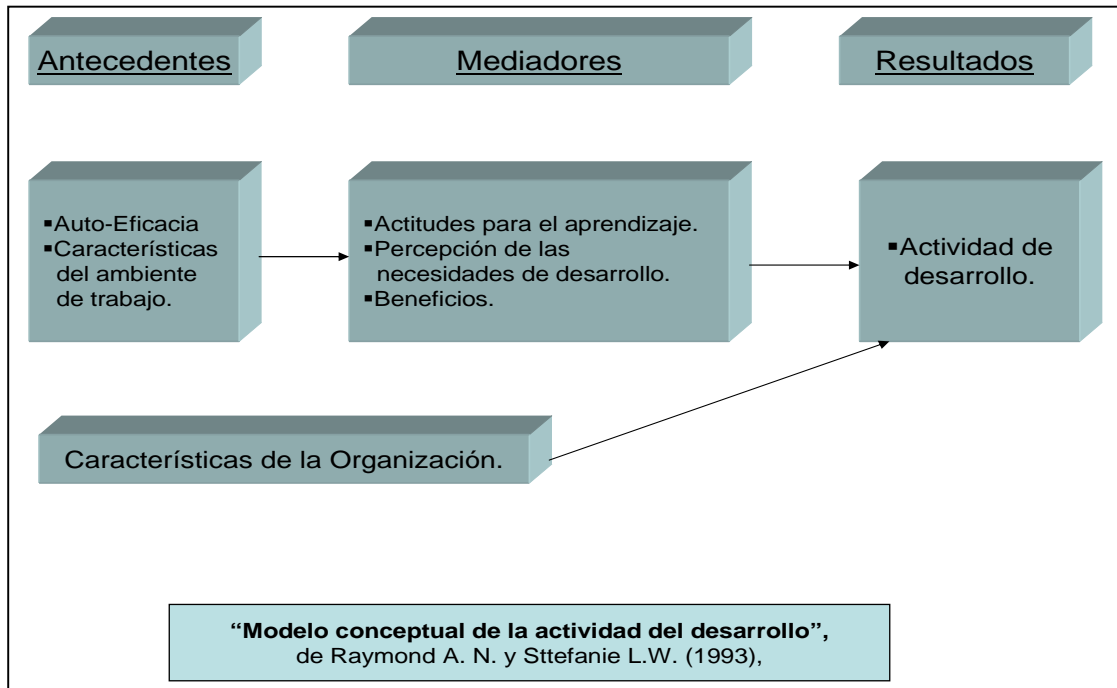
ventajas percibidas), que se han incluido en estudios empíricos anteriores de la actividad del desarrollo; en segundo lugar investigaron la actividad para el desarrollo en empleados de posiciones que antes no se habían incluido en estudios de comportamiento de actualización (administrativo, técnico, y directivo); en tercer lugar, para determinar el grado al cual las relaciones significativas de la actividad de la actitud para el desarrollo resultan de las diferencias individuales, más que de la semejanza en el método de medición, recopilaron información de múltiples fuentes con respecto a la actividad del desarrollo. Además, examinaron la actividad actual y anticipada del desarrollo para conocer la estabilidad de las relaciones de la propia actividad del desarrollo de actitudes en un cierto plazo.

El mencionado modelo está basado en trabajo teórico y empírico de Dubin (1990), Farr y Middlebrooks (1990), y Kozlowski y Farr (1988), que acentuaron que la motivación y las características del ambiente del trabajo son determinantes dominantes del interés de los empleados en el índice de la participación en actividades del desarrollo.

El modelo sugiere que la influencia de las opiniones del empleado con respecto al ambiente del trabajo y de la auto-eficacia en actividades de desarrollo sea mediada por las opiniones de los empleados acerca de sus necesidades de desarrollo, de sus actitudes hacia el aprendizaje y de los beneficios percibidos de la participación en actividades de desarrollo.



Figura 2.3. Modelo conceptual de la actividad del desarrollo.



Fuente: "Noe y Wilk, 1993

Del modelo anterior y que representa de gran interés para el presente trabajo, se rescata una de las variables medibles, y que es; "Las actitudes hacia el aprendizaje", de la cual plantean los autores que consideran que la motivación para aprender, la transferencia de la motivación, y la evaluación de experiencias previas de desarrollo que tienen un efecto directo en la participación de los trabajadores en actividades de desarrollo. De esta manera Raymond A. N. (1986), concibe a la motivación a aprender, como el deseo de los empleados de aprender el contenido de las actividades de la capacitación y del desarrollo.

Los estudios han demostrado que la motivación hacia el aprendizaje está relacionada con aprender y terminar los programas de capacitación, así como que la

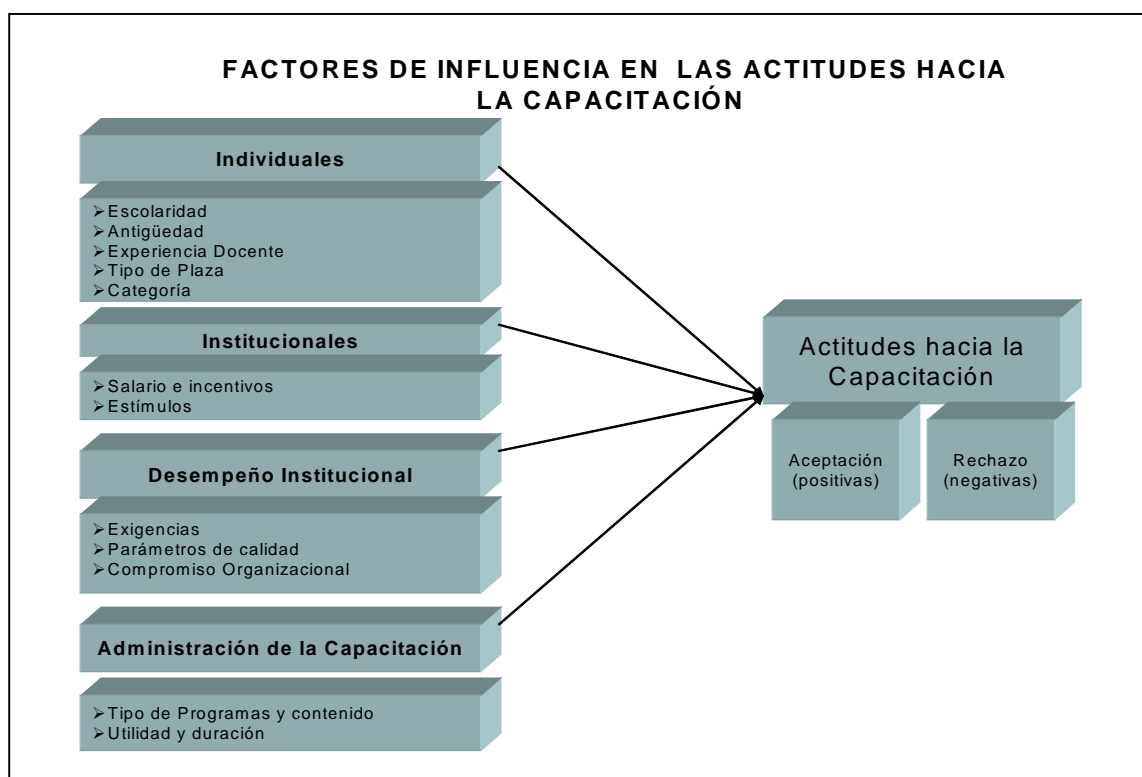
motivación a aprender está positivamente relacionada al índice de participación en actividades par el desarrollo (Baldwin *et al.* 1991; Hicks y Klimoski, 1987; Ryman y Biesner, 1975).

En síntesis, el modelo propuesto presumió que la influencia de la auto-eficacia y la percepción del ambiente del trabajo en actividades para el desarrollo, es mediada por las actitudes hacia el aprendizaje, percepciones de las necesidades del desarrollo y los beneficios percibidos.

#### **Factores de influencia en las actitudes hacia la capacitación:**

El presente modelo parte de la consideración de que las actitudes hacia la capacitación, son influenciadas por una serie de factores que forman parte e intervienen en la actividad laboral de los académicos, ya que a partir de su ingreso a una institución educativa, se enfrenta a una serie de situaciones y requerimientos por parte de la misma institución, a los que se va enfrentando y cumpliendo y de los que la inmensa mayoría tienen que ver con su preparación académica y su capacitación constante.

Figura 2.4. Factores de influencia en las actitudes hacia la capacitación.



Fuente: Elaboración propia 2008.

El presente modelo es una propuesta propia en la que se muestra que existen factores de influencia en las actitudes de los académicos hacia su capacitación, dichos factores manejados como variables se han agrupado en: individuales (escolaridad, antigüedad en la institución experiencia docente, tipo de plaza, categoría, así como la institución y facultad o departamento al que pertenecen, además del nivel en el que imparten su cátedra), dimensiones institucionales (salarios e incentivos y estímulos), desempeño institucional (exigencias, parámetros de calidad y compromiso organizacional), y administración de la capacitación (tipo de programas y contenido así como su utilidad y duración). Las mencionadas variables propuestas en el presente

modelo son el objeto de estudio de ésta investigación, por lo que se incluyen en las distintas hipótesis.

## ***CAPÍTULO 3***

### ***MARCO METODOLÓGICO***

El presente estudio es de tipo cuantitativo y correlacional, por lo que se seleccionaron académicos que laboran en facultades y/o departamentos de contaduría y administración de instituciones públicas de educación superior, como son: Universidad Autónoma de Querétaro, Universidad Autónoma de San Luis Potosí, Instituto Tecnológico de Celaya e Instituto Tecnológico de Querétaro, haciendo grupos respecto a la institución a la que pertenecen, su antigüedad en la misma, su experiencia docente, su grado máximo alcanzado, su tipo de plaza y categoría alcanzada por medio de su(s) promoción(es), de acuerdo a sus respectivos reglamentos y o sistemas de recategorización y promoción en cada una de las instituciones referidas, así como el nivel académico en el imparten cátedra.

Si la actitud se entiende como una construcción hipotética, que se refiere a algo que no es observable en forma directa, pero que se puede deducir indirectamente a partir de sus efectos sobre las acciones conductuales, las que si se pueden observar directamente, ésta puede ser medible con instrumentos como la propia observación por medio de una guía, y una escala de actitud construida específicamente para la población elegida, además de la utilización y procesamiento de la información que existe en la propia institución, como es la de las evaluaciones de los diferentes procesos ante distintas instituciones.

De acuerdo al planteamiento de las hipótesis, se elaboró una matriz de congruencia en la que se presenta la relación que existe entre las diversas variables seleccionadas para el presente caso, así como su definición operacional, su dimensión y sus indicadores, cabe hacer mención que las variables de referencia, se consideraron consultando a Herzberg, F., en Hernández y R., Sergio (2006), Raymond, A.N.y Sttefanie L.W. (1993), Secretaría de Educación Pública y Castañeda, R.A. (2001), así como algunas propuestas de apreciación personal.

### **3.1 Matriz de congruencia:**

La matriz de congruencia que se elaboró, esta compuesta de cinco grandes variables, cuatro independientes y una dependiente, así como una definición operacional, sus dimensiones, sus respectivos indicadores y los ítems correspondientes a la medición de las mencionadas variables, a continuación se presenta una breve descripción de los componentes de dicha matriz:

Variables Independientes:

1.- Individuales: Debe entenderse como los factores que corresponden e identifican exclusivamente a la persona como:

- a. Su escolaridad.- Nivel académico del docente.
- b. Antigüedad en la institución.- Considerada como el tiempo que tienen trabajando dentro de su centro de trabajo,

- c. Experiencia docente.- Tiempo dedicado a la docencia, incluyendo otras instituciones.
- d. Tipo de plaza.- De acuerdo a la forma en está contratado en la institución y al tiempo que le dedica a su actividad académica.
- e. Categoría.- Se considera como el lugar en la categoría académica alcanzada y que ocupan en la actualidad, dentro del tabulador institucional.

2.- Institucionales: Estos están considerados como los factores que si bien son de índole personal, son otorgados por la Institución, como:

- a. El salario.- Entendido éste como la remuneración directa e indirecta que recibe el académico y que se ve reflejada en sus percepciones monetarias.
- b. Incentivos.- Motivadores del individuo que lo llevan a desempeñarse cada vez mejor en el desarrollo de su trabajo académico, docente y de investigación

3.- Desempeño institucional: Condicionantes de la Institución referentes al desempeño laboral de los académicos para el otorgamiento de apoyos.

- a. Exigencias y parámetros de calidad: Deben entenderse como todos aquellos requerimientos que hace la institución a los académicos, como: el Perfil deseable de los docentes, contemplado dentro del Programa para el mejoramiento del Profesorado, otorgado por la Secretaría de Educación Pública de nuestro país

(Perfil PROMEP), el reconocimiento a sus méritos de desempeño en el ámbito de la investigación, otorgado por el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), la Certificación otorgada por la Asociación de Facultades y Escuelas en Contaduría y Administración de la República Mexicana (ANFECA), avalada por el Instituto Mexicano de Contadores Públicos (IMCP) y la Federación de Colegios de Licenciados en Administración de México (CONLA), (Certificación académica), la participación en grupos colegiados de académicos (Cuerpos académicos). con trabajo de investigación conjunto, así como actividades de difusión, gestión, dirección y tutorías,

b. Compromiso Organizacional.- Se considera como el grado en el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella, se identifica con la empresa, sus metas, sus objetivos y que esta inmerso en ello, dicho en otras palabras se refiere a identificarse con el servicio personal a la organización y el compromiso con el trabajo y a identificarse con su labor específica.

#### 4.- Administración de la capacitación:

a. Contenido y tipo de cursos.- Si los cursos y programas son relacionados con la formación disciplinaria o la actividad docente.

b. Utilidad y duración.- Tiempo que se le dedica a los cursos y a cada uno de los temas de capacitación, así como si son acordes al interés de los temas a tratar y a su relación con la utilidad en el desempeño de la actividad laboral y su desarrollo de habilidades.



Variable Dependiente:

1.- Actitud hacia los procesos de capacitación: Respuesta de los académicos a una serie de elementos intervinientes en los procesos de Capacitación.

- a) Actitud de aceptación hacia la capacitación.- Comportamiento positivo y disposición hacia los cursos y programas de capacitación en general y/o a la capacitación para el trabajo específico que se realiza en su actividad docente.
- b) Actitud de rechazo hacia la capacitación.- Comportamiento negativo hacia los procesos de capacitación, en los que se incluyen los cursos y programas, tomando en consideración, principalmente su contenido y duración de los mismos.

Tabla 3.1 Matriz de congruencia.

Matriz de congruencia				
<i>VARIABLE Independiente</i>	<i>Definición Operacional</i>	<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Item No.</i>
INDIVIDUALES. (Demográficas)	Son factores que corresponden e identifican exclusivamente a la persona.	Escolaridad	Grado Máximo de estudios	3
		Antigüedad	Años en la Institución	4
		Experiencia docente	Años en la docencia	5
		Tipo de Plaza	T. Completo o Libre	6
		Categoría	Respecto al tabulador	7
		Nivel en el que imparte.	Lic., Maestría, Doctorado	8
INSTITUCIONALES. Herzberg, F. en Hernández y R., Sergio (2006)	Factores que si bien son de índole personal, son otorgados por la Institución.	Salario y prestaciones.	Remuneración	1,2,3,7,10,12
		Estímulos.	Incentivos adicionales al salario.	4,6,8,11
DESEMPEÑO INSTITUCIONAL. Secretaría de Educación Pública y Castañeda, R.A. (2001).	Condicionantes de la Institución referentes al desempeño laboral de los académicos para el otorgamiento de apoyos.	Exigencias	SEP, SNI, ANFECA, etc.	5,12,14,15,16,17
		Parámetros de calidad.	-Perfil deseable. -Sistema Nal. de Investigadores. -Certificación Académica. -Cuerpos Académicos.	1,2,3,4,19,20
		Compromiso organizacional.	Grado de identificación de una persona con su trabajo.	8,9,10,11,13,18
ADMINISTRACIÓN DE LA CAPACITACIÓN. Raymond A.N. (2003).	Características de los procesos de Capacitación que influyen en los académicos.	Contenido y tipo de curso	Disciplinarios o Didácticos.	1,2,3,6,9,12,13
		Duración y utilidad	Tiempo y temas.	4,5,6,7,8,11
<i>VARIABLE Dependiente</i>	<i>Definición Operacional</i>	<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Item No.</i>
ACTITUD HACIA LA CAPACITACIÓN. Raymond A.N. y Sttefanie L.W. (1993).	Respuesta de los académicos a una serie de elementos intervinientes en los procesos de Capacitación.	Aceptación a la capacitación en general.	Actitud positiva.	10,13,15,17,19
		Aceptación a la capacitación para el trabajo.	Actitud positiva.	1,5,6,7
		Rechazo hacia la capacitación	Actitud negativa	4,8,11,12,14,16,18,20

Fuente: Elaboración propia, 2008.

### **3.2 Cuestionario piloto**

Considerando la información contenida en la Matriz de Congruencia, se elaboró un cuestionario (Anexo I), tomando en cuenta las cinco variables en setenta y cinco preguntas, para ser contestadas en una escala de Likert del uno al cinco, en donde los académicos mostraron sus posiciones, eligiendo con No. 1 si estaban fuertemente en desacuerdo con la pregunta planeada, con el No. 2 si estaban moderadamente en desacuerdo, con el No. 3 si su posición era neutral, con el No. 4 si estaban moderadamente de acuerdo y con el No. 5 si estaban fuertemente de acuerdo, el cual para su validación fue aplicado a treinta profesores de tres instituciones públicas de educación superior (Universidad Autónoma de Querétaro, Universidad Autónoma de San Luis Potosí y el Instituto Tecnológico de Querétaro).

Una vez con la información de los mencionados cuestionarios, se llevó a cabo su análisis de factores, utilizando el programa SPSS versión 15.0 y se obtuvo el Alpha de Cronbach's, para cada variable (Anexo II) con el objetivo de verificar su confiabilidad. Esta prueba fue realizada mediante la aplicación de 30 cuestionarios, que es el estándar utilizado para cumplir con el teorema del límite central, asegurando con esto la normalidad de los datos.

A partir de este análisis y con los resultados obtenidos para su validación del cuestionario, además de tomar en consideración algunas de las observaciones que hicieron los profesores que contestaron el cuestionario, se procedió a discriminar y

reestructurar algunas de las preguntas que se consideraron no arrojaban ningún dato que midiera o aportara información relevante para el presente estudio.

### **3.3 Cuestionario definitivo**

Como resultado del trabajo de análisis y reestructuración, se rediseñó el anterior cuestionario y se elaboró uno nuevo para su aplicación (Anexo III).

Con el cuestionario ya validado, se procedió a su aplicación repartiendo 430 de ellos entre académicos de las ya mencionada instituciones de educación superior, recabando 171 de ellos, teniendo una tasa de respuesta del 39.8%, distribuidos de la siguiente manera: Universidad Autónoma de Querétaro 84 (19.5%), Instituto Tecnológico de Celaya 30 (7%), Instituto Tecnológico de Querétaro 28 (6.5%) y Universidad Autónoma de San Luis Potosí 29 (6.7%), los cuales se capturaron en formato Excel para ser procesados con el programa SPSS versión 15.0, (Anexo IV) para cada variable, de tal proceso se tuvo como resultado, que aún se tuvieron que eliminar algunas preguntas que no arrojaban ninguna información importante quedando 64 preguntas útiles (Anexo V). Enseguida se elaboró una matriz de correlación entre las 17 variables de análisis para comprobar las hipótesis planteadas, considerando los objetivos de la presente investigación.

Los ítems para cada una de las variables (Dimensiones Institucionales, Desempeño Institucional, Administración de la capacitación y Actitud hacia la capacitación), fueron analizados utilizando el método factorial con la técnica “rotación ortogonal” de máxima verosimilitud (varimax), esta técnica busca maximizar la dispersión de los factores de las cargas factoriales relacionadas a una variable. Esto se

realizó utilizando la prueba piloto del cuestionario y los resultados de los factores de carga para cada ítem correspondiente a la variable estudiada, (Anexo 4), así mismo se proporciona el Alpha de Cronbach's como un indicativo de la confiabilidad del instrumento.

Tabla 3.2. Factores de carga para la validación de la variable de Dimensiones institucionales (n=171).

ITEM	DIMENSIONES INSTITUCIONALES Alpha de Cronbach's .865	FACTOR DE CARGA
<b>Salario y prestaciones</b>		
1	El participar en programas de capacitación me ayudará a obtener una categoría más alta en el tabulador docente.	.878
2	El participar en programas de capacitación aumentará mis posibilidades de conseguir una promoción.	.909
3	El participar en programas de capacitación me ayudará a obtener un aumento de sueldo	.875
7	El participar en programas de capacitación dará lugar a más oportunidades de perseguir diversas alternativas de trabajo en la institución.	.600
10	El participar en programas de capacitación me ayudará a obtener incentivos adicionales a mi salario.	.664
12	El participar en programas de capacitación me ayudará a alcanzar una mejor posición en la institución.	.758
<b>Estímulos</b>		
4	El participar en programas de capacitación me ayudará a realizar mejor mi trabajo.	.691
6	El participar en programas de capacitación me ayudará a alcanzar mis objetivos de mi carrera.	.835
8	El participar en programas de capacitación me conducirá a ser mejor que mis pares en el trabajo.	.612
11	El participar en programas de capacitación me dará una mejor idea de la trayectoria de la carrera que deseo alcanzar.	.757

Fuente: Elaboración propia 2008.

Tabla 3.3. Factores de carga para la validación de la variable de Desempeño institucional (n=171).

ITEM	DESEMPEÑO INSTITUCIONAL Alpha de Cronbach's .895	FACTOR DE CARGA
<b>Exigencias institucionales</b>		
5	Estoy de acuerdo con la evaluación de mi superior de mis fuerzas y debilidades en mi desempeño laboral.	.376
12	Entiendo cómo la capacitación puede ayudarme a alcanzar reconocimientos profesionales en mi labor como académico, como por ejemplo: Perfil PROMEP, SNI, Certificación académica, y otros otorgados por organismos oficiales.	.702
14	Relaciono mis planes carrera con los planes institucionales.	.721
15	Me capacito sobre mis áreas específicas de interés para apoyar mejor a mi institución.	.555
16	Me complacen los reconocimientos que se le hacen a mi institución, porque soy parte de ella.	.751
17	Ligo mis objetivos con lo que me exige mi institución.	.723
<b>Parámetros de calidad</b>		
1	Mi desempeño en el trabajo mejorará notablemente si utilizo el conocimiento y las habilidades adquiridos en programas de capacitación.	.787
2	Utilizo las habilidades y el conocimiento adquirido en programas de capacitación en mi trabajo.	.713
3	Antes de que atienda a programas de capacitación identifico los problemas o proyectos particulares en los que quisiera que la capacitación me ayudara.	.660
4	Entiendo porqué me piden atender a los programas de capacitación en esta institución.	.449
19	El participar en programas de capacitación me ayudará a trabajar en grupos colegiados con otros profesores.	.487
20	El participar en programas de capacitación me ayudará para permanecer actualizado en nuevos procesos y productos, o procedimientos relacionados con mi trabajo.	.716
<b>Compromiso organizacional</b>		
8	En esta institución, tengo libertad para elegir el programa de capacitación que deseo atender.	.615
9	Los programas de capacitación a los que he asistido en esta institución, han contribuido más allá de las habilidades y conocimientos que necesito para realizar eficazmente mi trabajo.	.693
10	Estoy enterado de qué conocimientos y habilidades necesito obtener para alcanzar las metas de mi carrera.	.609
11	Me gustan las actividades de capacitación que se ocupan de la información (hechos, conceptos, o ideas).	.655
13	He pensado cómo mis últimas experiencias en capacitación se relacionan con las exigencias institucionales de mi labor profesional.	.522
18	En mi lugar de empleo actual, tengo una buena comprensión de las diversas alternativas de mi carrera que puedo elegir para mi desarrollo.	.480

Fuente: Elaboración propia 2008.

Tabla 3.4. Factores de carga para la validación de la variable de administración de la capacitación (n=171).

ITEM	ADMINISTRACIÓN DE LA CAPACITACIÓN Alpha de Cronbach's .871	FACTOR DE CARGA
<b>Contenido y tipo de curso</b>		
1	Los que están a cargo de los programas de capacitación en mi lugar de empleo son competentes y bien entrenados para mi capacitación docente.	.711
2	Mis experiencias previas en programas de capacitación en esta institución han sido positivas para insertarme en los cursos de capacitación docente.	.699
3	La gente que participa en programas de capacitación está ahí porque sin los conocimientos adquiridos no podrían hacer bien su trabajo.	.627
6	La calidad de los materiales utilizados en los programas de capacitación de mi institución son satisfactorias.	.615
9	Las actividades utilizadas en los programas de capacitación de mi institución son satisfactorias.	.652
12	La duración de los cursos de capacitación que se imparten en la institución es el adecuado.	.672
13	He adquirido la suficiente capacitación para hacer bien mi trabajo para la institución.	.722
<b>Utilidad y duración de los cursos</b>		
4	Estoy de acuerdo con otros académicos de esta institución que piensan que los programas de capacitación que se imparten aquí ayudan a mi actualización para desempeñarme con calidad.	.600
5	El tiempo que se le destina a los cursos de capacitación en mi lugar de empleo debe ampliarse por su importancia.	.743
7	Antes de asistir a los cursos de capacitación generalmente considero la utilidad del contenido del programa.	.598
8	Los programas de capacitación que he atendido en mi lugar de empleo actual, los capacitadores han creado un ambiente propicio para el aprendizaje en mi disciplina profesional.	.643
11	El contenido de los programas de capacitación académica en la institución es el adecuado para desempeñarme mejor en mi trabajo.	.587

Fuente: Elaboración propia 2008.

Tabla 3.5 Factores de carga para la validación de la variable de Actitud hacia la capacitación (n=171).

ITEM	ACTITUD HACIA LA CAPACITACIÓN Alpha de Cronbach's .705	FACTOR DE CARGA
<b>Aceptación hacia la capacitación en general</b>		
10	Puedo aprender del material presentado en los programas de capacitación.	.650
13	Estoy dispuesto a invertir mi mayor esfuerzo para mejorar habilidades y capacidades para preparar el camino hacia una promoción.	.743
15	Deseo intentar cambiar los hábitos y las rutinas que interfieren con mi eficacia en el trabajo tomando cursos de capacitación.	.735
17	Estoy dispuesto a invertir mi tiempo personal para desarrollar mis habilidades personales en cursos de capacitación.	.646
19	Estoy dispuesto a invertir mi mayor esfuerzo para mejorar mis habilidades y capacidades solo por que me gusta aprender.	.617
<b>Aceptación hacia la capacitación hacia el trabajo</b>		
1	Intento aprender tanto como pueda de los programas de capacitación	.535
5	Quisiera mejorar mis habilidades docentes tomando cursos de capacitación	.712
6	Estoy dispuesto a invertir mi mayor esfuerzo para mejorar mis habilidades y capacidades relacionadas con mi trabajo actual.	.784
7	Estoy dispuesto a ejercer un mayor esfuerzo en programas de capacitación para mejorar mis habilidades.	.747
<b>Rechazo hacia la capacitación</b>		
4	No me motivan para aprender los programas de capacitación.	.558
8	Soy temeroso de situaciones en el salón de clase.	-.619
11	Mi actual actividad de trabajo satisface mis expectativas y metas. personales por lo que no necesito participar incursos de capacitación.	.690
12	No necesito participar en programas de capacitación porque tengo todo el conocimiento y habilidad que necesito para realizar con éxito mi trabajo.	.779
14	Tomar cursos y seminarios de aprendizaje no es una alta prioridad para mí.	.670
16	No estoy dispuesto a invertir mi tiempo personal para desarrollar las habilidades técnicas relacionadas con mi trabajo.	.583
18	No valoro la capacitación que se imparte en mi institución	.558
20	Mi carga de trabajo tiende a hacer difícil el intentar de utilizar el nuevo conocimiento y habilidades adquiridas.	.629

Fuente: Elaboración propia 2008.



Como se mencionó anteriormente, los ítems para cada una de las variables se analizaron utilizando el método factorial con la técnica “rotación ortogonal” de máxima verosimilitud (varimax), ya que esta técnica busca maximizar la dispersión de los factores de las cargas factoriales relacionadas a una variable, (Dimensiones Institucionales, Desempeño Institucional, Administración de la capacitación y Actitud hacia la capacitación). Esto se realizó utilizando la prueba piloto del cuestionario y los resultados de los factores de carga para cada ítem correspondiente a la variable estudiada, (Anexo IV), así mismo se proporciona el Alpha de Cronbach’s como un indicativo de la confiabilidad del instrumento, ya que se trata de un índice de consistencia interna que toma valores entre 0 y 1 y que sirve para comprobar si el instrumento que se está evaluando recopila información defectuosa y por tanto llevaría a conclusiones equivocadas o si se trata de un instrumento fiable que hace mediciones estables y consistentes. Alpha es por tanto un coeficiente de correlación al cuadrado que, a grandes rasgos, mide la homogeneidad de las preguntas promediando todas las correlaciones entre todos los ítems para ver que, efectivamente, se parecen. Así pues que su interpretación será que, cuando se acerque el índice al extremo 1, mejor es la fiabilidad. De esta manera la información final se presenta en las tablas 3.2, 3.3, 3.4, y 3.5. El criterio generalmente utilizado para que el ítem cuente en la carga de la dimensión se debe considerarse un factor mayor a 0.5, como se puede observar todos los ítems contribuyen a explicar el factor correspondiente, de tal manera que con esto se conformó el cuestionario final, el cual arrojó los resultados analizados en el capítulo siguiente.

## ***CAPÍTULO 4***

### ***RESULTADOS Y DISCUSIÓN***

#### **4.1 Resultados descriptivos:**

La tabla 4.1 de estadística descriptiva, muestra las variables que intervienen en la presente investigación, así como el número de profesores docentes los cuales contestaron el cuestionario (171), tomando en consideración las cuatro instituciones de educación superior estudiadas. Las medias y su desviación estándar resultado del tratamiento estadístico que se le dio a la información dan una idea de la dispersión de la muestra.

En la mencionada tabla (4.1) se puede apreciar que las medias de las dimensiones de las variables más representativas dentro del nivel de acuerdo, corresponden a las de la aceptación del docente hacia la capacitación para el trabajo (4.45), a los parámetros de calidad (4.22), a las exigencias institucionales (4.19), a los estímulos (4.15), a la aceptación del docente hacia la capacitación en general (4.02), al compromiso organizacional (4.00), a la utilidad de los cursos de capacitación (3.94), a la experiencia docente (3.92), a la antigüedad en la institución (3.66), a los salarios y prestaciones (3.54), al contenido de los cursos (3.54), y al rechazo hacia la capacitación (3.39). Así también resaltan los de menor representatividad como, el grado académico del profesor (2.61), a la institución educativa (2.01), al nivel en el que imparte la cátedra (1.54), al tipo de plaza del profesor (1.47), por último la facultad o departamento de la institución.

Tabla 4.1 Estadística descriptiva.

<b>Dimensiones de las Variables</b>	<b>No.</b>	<b>Medias</b>	<b>Desviación estándar</b>
Salarios y prestaciones.	171	3.5400	.99748
Estímulos.	171	4.1594	.67560
Exigencias.	171	4.1901	.67816
Parámetros de calidad.	171	4.2251	.57607
Compromiso organizacional.	171	4.0068	.69248
Contenido de los cursos de capacitación.	171	3.5430	.76722
Utilidad de los cursos de capacitación.	171	3.9485	.68817
Institución educativa.	171	2.0117	1.15803
Facultad o departamento de la institución.	171	1.3918	.75439
Grado académico del profesor.	171	2.6140	.96566
Antigüedad en la institución educativa.	171	3.6608	1.39817
Experiencia docente del profesor.	171	3.9240	1.31062
Tipo de plaza que tiene el profesor en la institución.	171	1.4737	.62606
Nivel en el que imparte su cátedra el docente.	171	1.5439	.96534
Rechazo hacia la capacitación.	171	3.3955	.55169
Aceptación del docente hacia la capacitación en general.	171	4.0292	.74508
Aceptación del docente hacia la capacitación para el trabajo.	171	4.4561	.61019

Fuente: Elaboración propia con base en la salida del programa SPSS versión 15.0.

Nota: La escala utilizada fue con el No. 1 Fuertemente desacuerdo, 2 Moderadamente en desacuerdo, 3 Normal, 4 Moderadamente de acuerdo y 5 Frecuentemente de acuerdo.

## 4.2 Correlación entre variables

Se realizó un análisis de correlación de Pearson, con el objeto de saber si existía relación entre las variables estudiadas, cabe mencionar que la correlación lineal de Pearson es una medida de la asociación lineal entre dos variables. La correlación fue utilizada por primera vez por Galton, aunque su discípulo Pearson (1857-1936) fue quien estudió en profundidad sus propiedades. Pearson fue autor de la prueba Chi-Cuadrado y del análisis de componentes principales. La correlación lineal de Pearson mide la relación lineal entre dos variables y su sentido (si es directo o inverso). Cuando la relación es perfectamente lineal dicho coeficiente vale 1 (ó -1) esto indica una correlación positiva perfecta o negativa perfecta entre dos variables. Cuando el coeficiente tiene un valor próximo a 0, o bien no existe relación entre las variables analizadas o bien dicha relación no es lineal. Los resultados se pueden observar en la Tabla 4.2 que muestra las correlaciones a una probabilidad de error del 0.95 y 0.99. De ella se desprende que existe una correlación positiva media (.396) entre las variables de salarios y prestaciones y la de estímulos, asimismo la variable de estímulos tiene una correlación negativa muy débil (-.040) con el tipo de plaza que ocupan los docentes, a diferencia las exigencias institucionales muestran una correlación positiva considerable (.659) con el compromiso organizacional, lo que quiere decir que los académicos se sienten identificados con sus instituciones y por lo tanto están dispuestos a asumir y responder a las exigencias que les son demandadas por las mismas.

De la misma manera los parámetros institucionales muestran también una correlación positiva considerable con la utilidad de los cursos (.624), con las exigencias

institucionales (.600) y con el compromiso organizacional (.600), así pues también es congruente esta correlación positiva, ya que los académicos al sentirse identificados, comprometidos, estar dispuestos a responder a las exigencias institucionales y a los parámetros de calidad también exigidos, asistirán solamente a los cursos de capacitación que realmente consideren de utilidad. A su vez el compromiso organizacional muestra una correlación negativa muy débil con el nivel académico en que imparten sus cátedras los docentes (-.013) y con la institución en la que trabajan (-.015), no siendo de la misma forma, el contenido de los cursos con la utilidad de los mismos, pues estas dos variables muestran una considerable correlación positiva (.667), de la misma manera la mencionada utilidad y los parámetros de calidad también tienen una correlación positiva considerable (.624), es de resaltar la importancia de esta correlación positiva, ya que los académicos al asistir a los cursos de capacitación que solo consideren que son de utilidad para alcanzar los parámetros de calidad que les son exigidos por la institución, tomen en consideración el contenido de los mismos, a diferencia con la facultad en la que se labora que arroja la citada utilidad una correlación negativa muy débil (.006).

El grado de los docentes y el nivel en que imparten sus materias muestran una correlación positiva media (.397), y el mismo grado se encuentra con los parámetros de calidad con una correlación negativa muy débil (-.007), sin embargo la antigüedad en la institución tiene una correlación considerable con la experiencia de los docentes (.769), esta fuerte correlación es explicable ya que los años de trabajo traen como consecuencia la experiencia, no siendo así ésta última con las exigencias institucionales que muestran una correlación negativa muy débil (-.004), a diferencia de la correlación entre la plaza que ocupan los docentes y su antigüedad en la institución que es negativa, por último las

correlaciones entre las diversas actitudes se muestran entre positivas medias y considerables, ya que el rechazo y la aceptación hacia la capacitación en general es de .478, ésta a su vez con la aceptación hacia la capacitación hacia el trabajo es de .585, y esta última con los parámetros de calidad es de .441. Se busco en diferentes bases de datos y publicaciones (ANUIES, Redalib, Dialnet, Revista de actualidades investigativas en educación, y Revista interuniversitaria de información del profesorado), y no existe ningún estudio publicado sobre este tema, quedando así como un tema de investigación para futuros proyectos.

De esta manera, se puede decir que las correlaciones más fuertes se presentan entre variables como: el compromiso organizacional, los parámetros de calidad, la utilidad de los cursos, su contenido y las exigencias institucionales, ya que los académicos comprometidos e identificados con su institución, también están dispuestos a respetar y a apegarse a las exigencias y parámetros de calidad, además de tomar en consideración el contenido y la utilidad de los cursos para su capacitación.

Tabla 4.2. Matriz de correlación entre variables.

		SALAYPRE	ESTIMUL	EXIGEN	PARAM	COMPRO	CONTEN	UTILID	INSTI	FACUL	GRADO	ANTIG	EXPRDOC	PLAZA	NIVELDOC	RECHAZ	ACEPGRAL	ACEPTRA
SALAYPRE	Pearson Correlation	1	.396**	.373**	.308**	.214**	.220**	.188*	-.229**	-.164*	-.049	-.036	-.111	.075	-.042	.079	.151*	.132
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.005	.004	.014	.003	.032	.524	.641	.149	.332	.585	.305	.048	.086
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
ESTIMUL	Pearson Correlation	.396**	1	.305**	.371**	.222**	.138	.266**	-.008	.004	-.074	.044	.057	-.040	.078	.115	.233**	.271**
	Sig. (2-tailed)			.000	.000	.004	.071	.000	.917	.961	.335	.572	.459	.599	.309	.133	.002	.000
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
EXIGEN	Pearson Correlation	.373**	.305**	1	.600**	.659**	.421**	.353**	-.188*	-.058	-.054	.015	-.004	-.005	-.096	.293**	.391**	.299**
	Sig. (2-tailed)				.000	.000	.000	.000	.014	.449	.487	.849	.964	.943	.212	.000	.000	.000
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
PARAM	Pearson Correlation	.308**	.371**	.600**	1	.600**	.466**	.624**	-.149	.010	-.007	-.146	-.120	.042	-.079	.266**	.388**	.441**
	Sig. (2-tailed)					.000	.000	.000	.051	.895	.930	.057	.118	.582	.306	.000	.000	.000
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
COMPRO	Pearson Correlation	.214**	.222**	.659**	.600**	1	.517**	.512**	-.015	-.026	-.074	-.050	-.058	.067	-.013	.135	.306**	.262**
	Sig. (2-tailed)						.000	.000	.848	.738	.338	.514	.453	.383	.867	.078	.000	.001
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
CONTEN	Pearson Correlation	.220**	.138	.421**	.466**	.517**	1	.667**	-.022	-.152*	-.044	-.038	-.012	-.012	-.082	.194*	.186*	.138
	Sig. (2-tailed)		.004	.000	.000	.000	.000	.000	.772	.047	.564	.622	.874	.876	.285	.011	.015	.071
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
UTILID	Pearson Correlation	.188*	.266**	.353**	.624**	.512**	.667**	1	-.079	-.006	.057	-.040	-.030	.084	.002	.243**	.240**	.366**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.305	.935	.462	.601	.693	.273	.983	.001	.002	.000
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
INSTI	Pearson Correlation	-.229**	-.008	-.188*	-.149	-.015	-.022	-.079	1	.224**	-.159*	.101	.016	-.154*	-.048	-.211*	.054	-.043
	Sig. (2-tailed)		.003	.017	.051	.848	.772	.305	.003	.038	.191	.835	.045	.535	.141	.482	.577	.171
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
FACUL	Pearson Correlation	-.164*	.004	-.058	.010	-.026	-.152*	-.006	.224**	1	-.050	.160*	.108	-.321**	-.028	-.011	.069	-.004
	Sig. (2-tailed)		.032	.961	.449	.895	.738	.047	.935	.003	.520	.036	.161	.000	.718	.891	.366	.959
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
GRADO	Pearson Correlation	-.049	-.074	-.054	-.007	-.074	-.044	.057	-.159*	-.050	1	-.080	.009	-.202**	.397**	.107	.109	.081
	Sig. (2-tailed)		.524	.335	.487	.930	.338	.564	.462	.038	.520	.298	.905	.008	.000	.162	.156	.293
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
ANTIG	Pearson Correlation	-.036	.044	.015	-.146	-.050	-.038	-.040	.101	.160*	-.080	1	.769**	-.407**	.015	.116	-.029	-.088
	Sig. (2-tailed)		.641	.572	.849	.057	.514	.622	.601	.036	.298	.298	.000	.000	.841	.131	.708	.251
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
EXPRDOC	Pearson Correlation	-.111	.057	-.004	-.120	-.058	-.012	-.030	.016	.108	.009	.769**	1	-.336**	.051	.147	.034	-.028
	Sig. (2-tailed)		.149	.459	.964	.118	.453	.874	.693	.835	.161	.905	.000	.000	.504	.056	.663	.715
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
PLAZA	Pearson Correlation	.075	-.040	-.005	.042	.067	-.012	.084	-.154*	-.321**	-.202**	-.407**	-.336**	1	-.185*	-.039	-.020	.024
	Sig. (2-tailed)		.332	.599	.943	.582	.383	.876	.273	.045	.000	.008	.000	.000	.015	.614	.797	.756
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
NIVELDOC	Pearson Correlation	-.042	.078	-.096	-.079	-.013	-.082	.002	-.048	-.028	.397**	.015	.051	-.185*	1	-.082	.004	-.072
	Sig. (2-tailed)		.585	.309	.212	.306	.867	.285	.983	.535	.718	.000	.841	.504	.015	.288	.959	.352
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
RECHAZ	Pearson Correlation	.079	.115	.293**	.266**	.135	.194*	.243**	-.113	-.011	.107	.116	.147	-.039	-.082	1	.478**	.340**
	Sig. (2-tailed)		.305	.133	.000	.000	.078	.011	.141	.891	.162	.031	.056	.614	.288	.000	.000	.000
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
ACEPGRAL	Pearson Correlation	.151*	.233**	.391**	.388**	.306**	.186*	.240**	.054	.069	.109	-.029	.034	-.020	.004	.478**	1	.585**
	Sig. (2-tailed)		.048	.002	.000	.000	.015	.002	.482	.366	.156	.708	.663	.797	.959	.000	.000	.000
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171
ACEPTRA	Pearson Correlation	.132	.271**	.299**	.441**	.262**	.138	.366**	-.043	-.004	.081	-.088	-.028	.024	-.072	.340**	.585**	1
	Sig. (2-tailed)		.086	.000	.000	.000	.001	.071	.000	.577	.959	.293	.251	.715	.756	.352	.000	.000
	N	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171

Fuente: Elaboración propia con base en la salida del programa SPSS versión 15.

### 4.3 Comprobación de hipótesis:

Para la comprobación de las hipótesis propuestas se realizó un análisis de regresión lineal múltiple, la cual expresa la relación entre variables. También describe el patrón general de una variable dependiente para una variable independiente o de explicación, así mismo se aplicó el análisis de varianza (ANOVA), el cual sirve para comparar si los valores de un conjunto de datos numéricos son significativamente distintos a los valores de otro o más conjuntos de datos. El procedimiento para comparar estos valores está basado en la varianza global observada en los grupos de datos numéricos a comparar. Típicamente, el análisis de varianza se utiliza para asociar una probabilidad a la conclusión de que la media de un grupo de puntuaciones es distinta de la media de otro grupo de puntuaciones. Es importante disponer de una medida que mida la bondad del ajuste realizado y que permita decidir si el ajuste lineal es suficiente o se deben buscar modelos alternativos. Como medida de bondad del ajuste se utiliza el **coeficiente de determinación ( $R^2$ )**, de esta manera:

**$H_1$ : El rechazo hacia la capacitación, está influenciado por la utilidad de los cursos, los salarios y prestaciones, los estímulos, las exigencias, el contenido de los cursos, el compromiso organizacional y los parámetros de calidad.**

En este sentido, el modelo para la  $H_1$  puede apreciarse en la Tabla 4.3, el cual tiene una bondad de ajuste de  $R^2 = 0.138$  con una  $R^2$  ajustada de 0.101. En la Tabla 4.4 se observa que la regresión es significativa ( $F = 3.7$ ,  $P < .001$ ). Las variables de mayor influencia en la regresión son las exigencias con ( $t = 3.13$ ,  $p = 0.02$ ,  $B = .27$  y un error



estándar=.08), y el compromiso organizacional ( $t=-2.22$ ,  $p=0.03$ ,  $B=-.19$  y un error estándar=.08), como se observa en la Tabla 4.5, por lo que sí se comprueba la hipótesis. Los resultados muestran que las exigencias dentro de la organización en términos de los estándares que se han impuesto a las IES influyen positivamente en el rechazo hacia la capacitación, pero también se muestra que a menor compromiso organizacional se tiene un mayor rechazo a la capacitación. Se demuestra por tanto, que estos dos factores de influencia pueden explicar el fenómeno siendo que si una persona está comprometida con la institución el rechazo a la capacitación será menor. En este sentido toma importancia la Teoría de Acción Razonada (TAR) de Fishbein y Ajzen (1967), que plantea un modelo de expectativa-valor, donde el atributo que realiza una persona depende de la fuerza de sus creencias, por tanto, si cree que su conducta traerá consecuencias positivas, tendrá una actitud positiva, y si piensa que las consecuencias serán negativas, su actitud será negativa, así pues si los docentes no creen y están comprometidos ni identificados con su capacitación, su actitud es negativa de rechazo hacia la misma.

Tabla 4.3 Resumen del modelo para la H<sub>1</sub> para la bondad de ajuste

Modelo	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Ajustada	Estimación del error estándar
1	.371 <sup>a</sup>	.138	.101	.52319
a. Predictores: (constantes), Utilidad de los Cursos, Salarios y prestaciones, Estímulos, Exigencias institucionales, Contenido y duración de los cursos, Parámetros de calidad.				

Fuente: Elaboración propia con base en la salida del programa SPSS versión 15.0.

Tabla 4.4 Prueba de ANOVA de bondad de ajuste para la regresión del rechazo hacia la capacitación (n=171).

Modelo		Suma de cuadrados	Grados de libertad	Cuadrado medio	F	Significancia
1	Regresión	7.123	7	1.018	3.717	.001 <sup>a</sup>
	Residual	44.618	163	.274		
	Total	51.741	170			
a. Predictores: (Constante), Utilidad, Salarios y prestaciones, Estímulos, Exigencias, Contenido y duración de los cursos, Compromiso organizacional, Parámetros de calidad.						
b. Variable dependiente: Rechazo hacia la capacitación.						

Fuente: Elaboración propia con base en la salida del programa SPSS versión 15.0.

Tabla 4.5 Estándar de la regresión del rechazo hacia la capacitación.

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Significancia
	B	Error estándar	Beta		
1 (Constante)	2.084	.346		6.026	.000
Salarios y prestaciones.	-.038	.046	-.068	-.819	.414
Estímulos.	.002	.068	.002	.030	.976
Exigencias institucionales.	.278	.089	.342	3.130	.002
Parámetros de calidad.	.100	.108	.104	.923	.357
Compromiso organizacional.	-.193	.087	-.242	-2.223	.028
Contenido y duración de los cursos.	.016	.075	.022	.216	.830
Utilidad.	.143	.092	.178	1.555	.122
a. Variable dependiente: Rechazo hacia la capacitación.					

Fuente: Elaboración propia con base en la salida del programa SPSS versión 15.0.

**H<sub>2</sub>: La aceptación hacia la capacitación en general, esta influenciada por la utilidad de los cursos, los salarios y prestaciones, los estímulos, las exigencias, el contenido de los cursos, el compromiso organizacional y los parámetros de calidad.**

El modelo para la H<sub>2</sub> tienen una bondad de ajuste de  $R^2 = 0.198$  con una  $R^2$  ajustada de 0.163 como se muestra en la Tabla 4.6.

Así mismo se puede observar en la tabla 4.7 que la regresión es significativa ( $F=5.7$ ,  $P < .001$ ) y las variables de mayor influencia en la regresión son las exigencias con ( $t=2.428$ ,  $p=0.16$ ,  $B=.28$  y un error estándar=.11), y los parámetros de calidad ( $t=-1.968$ ,  $p=0.051$ ,  $B=.27$  y un error estándar=.14), como se muestra en la tabla 4.8, por lo que sí se comprueba la hipótesis. Los resultados muestran que la exigencia dentro de la organización en términos de los estándares que se han impuesto a las IES influye positivamente en la aceptación hacia la capacitación en general, pero también se muestra una relación estrecha entre los parámetros de calidad y la aceptación hacia la capacitación en general. Por tanto, estos dos factores de influencia pueden explicar el fenómeno siendo que si una persona se apega a las exigencias de la institución y a los parámetros de calidad requeridos por parte de la institución la aceptación hacia su capacitación será mayor.

Tabla 4.6 Resumen del modelo para la H<sub>2</sub> para la bondad de ajuste (n=171).

Modelo	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Ajustada	Estimación del error estándar
1	.445 <sup>a</sup>	.198	.163	.68150
<p>a. Predictores: (constantes), Utilidad de los Cursos, Salarios y prestaciones, Estímulos, Exigencias institucionales, Contenido y duración de los cursos, Parámetros de calidad.</p>				

Fuente: Elaboración propia con base en la salida del programa SPSS versión 15.0.

Tabla 4.7 Prueba de ANOVA de bondad de ajuste para la regresión de la aceptación hacia la capacitación en general (n=171).

Modelo	Suma de cuadrados	Grados de libertad	Cuadrado medio	F	Significancia	
1	Regresión	18.670	7	2.667	5.743	.000 <sup>a</sup>
	Residual	75.704	163	.464		
	Total	94.374	170			
<p>a. Predictores: (Constante), Utilidad, Salarios y prestaciones, Estímulos, Exigencias, Contenido y duración de los cursos, Compromiso organizacional, Parámetros de calidad.</p>						
<p>b. Variable dependiente: Aceptación hacia la capacitación en general.</p>						

Fuente: Elaboración propia con base en la salida del programa SPSS versión 15.0.

Tabla 4.8 Estándar de la regresión de la aceptación hacia la capacitación en general (n=171).

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Significancia
	B	Error estándar	Beta		
1 (Constante)	1.393	.450		3.092	.002
Salarios y prestaciones.	-.031	.060	-.041	-.515	.607
Estímulos.	.098	.089	.089	1.099	.274
Exigencias institucionales.	.281	.116	.256	2.428	.016
Parámetros de calidad.	.277	.141	.214	1.968	.051
Compromiso organizacional.	.009	.113	.008	.079	.937
Contenido y duración de los cursos.	-.047	.097	-.048	-.480	.632
Utilidad.	.031	.120	.178	.256	.798

a. Variable dependiente: Aceptación hacia la capacitación en general.

Fuente: Elaboración propia con base en la salida del programa SPSS versión 15.0.

**H<sub>3</sub>: La aceptación hacia la capacitación para el trabajo, esta influenciada por la utilidad de los cursos, los salarios y prestaciones, los estímulos, las exigencias, el contenido de los cursos, el compromiso organizacional y los parámetros de calidad.**

El modelo para la H<sub>3</sub> tienen una bondad de ajuste de  $R^2 = 0.254$  con una  $R^2$  ajustada de 0.222 como se muestra en la Tabla 4.9. En la Tabla 4.10, se puede observar que la regresión es significativa ( $F = 7.9$ ,  $P < .000$ ). Como se muestra en la Tabla 4.11, las

variables de mayor influencia en la regresión son los parámetros de calidad con ( $t=2.68$ ,  $p=0.008$ ,  $B=.29$  y un error estándar  $=.011$ ), el contenido y duración de los cursos ( $t=-2.40$ ,  $p=0.17$ ,  $B=-.185$  y un error estándar  $=.077$ ), así como también la utilidad de los cursos ( $t=-2.81$ ,  $p=0.005$ ,  $B=.267$  y un error estándar  $=.095$ ), por lo que sí se comprueba la hipótesis. Los resultados muestran que los parámetros de calidad impuestos en la organización en términos de los estándares que se han impuesto a las IES influyen positivamente en la aceptación hacia la capacitación para el trabajo, pero también se muestra una relación estrecha entre el contenido y la utilidad de los cursos y la aceptación hacia la capacitación hacia el trabajo. Por tanto, estos dos factores de influencia pueden explicar el fenómeno siendo que si una persona cumple con los parámetros de calidad requeridos por parte de la institución, y considera que el contenido de los cursos es de utilidad, su aceptación a la capacitación hacia su trabajo será mayor.

El fenómeno anterior se sustenta en la Teoría de Acción Razonada (TAR) de Fishbein y Ajzen (1967), explicada con anterioridad, que plantea un modelo de expectativa-valor, donde las creencias juegan un papel importante en relación a la conducta del individuo manifestada por sus actitudes. Es así, que si una persona cumple con los parámetros de calidad requeridos por parte de la institución, y considera que el contenido de los cursos es de utilidad, su aceptación a la capacitación hacia su trabajo será mayor. De tal manera que estos dos factores de influencia pueden explicar el mencionado fenómeno.

Tabla 4.9 Resumen del modelo para la H<sub>3</sub> (n=171).

Modelo	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Ajustada	Estimación del error estándar
1	.504 <sup>a</sup>	.254	.222	.53837
a. Predictores: (constantes), Utilidad de los Cursos, Salarios y prestaciones, Estímulos, Exigencias institucionales, Contenido y duración de los cursos, Parámetros de calidad.				

Fuente: Elaboración propia con base en la salida del programa SPSS versión 15.0.

Tabla 4.10 Prueba de ANOVA para la regresión de la aceptación hacia la capacitación para el trabajo (n=171).

Modelo	Suma de cuadrados	Grados de libertad	Cuadrado medio	F	Significancia	
1	Regresión	16.052	7	2.293	7.912	.000 <sup>a</sup>
	Residual	47.244	163	.290		
	Total	63.296	170			
a. Predictores: (Constantes), Utilidad, Salarios y prestaciones, Estímulos, Exigencias, Contenido y duración de los cursos, Compromiso organizacional, Parámetros de calidad.						
b. Variable dependiente: Aceptación hacia la capacitación para el trabajo.						

Fuente: Elaboración propia con base en la salida del programa SPSS versión 15.0.

Tabla 4.11 Estándar de la regresión de la aceptación hacia la capacitación para el trabajo (n=171).

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Significancia
	B	Error estándar	Beta		
1 (Constante)	2.146	.356		6.029	.000
Salarios y prestaciones.	-.026	.047	-.043	-.548	.584
Estímulos.	.094	.070	.104	1.337	.183
Exigencias institucionales.	.122	.091	.136	1.339	.182
Parámetros de calidad.	.298	.111	.282	2.681	.008
Compromiso organizacional.	-.039	.089	-.045	-.440	.660
Contenido y duración de los cursos.	-.185	.077	-.233	-2.407	.017
Utilidad.	.267	.095	.301	2.815	.005

a. Variable dependiente: Aceptación hacia la capacitación para el trabajo.

Fuente: Elaboración propia con base en la salida del programa SPSS versión 15.0.

**H<sub>4</sub> Existe una diferencia entre la antigüedad de los académicos y el rechazo hacia la capacitación y la aceptación su capacitación en general y su capacitación hacia el trabajo.**

Para la comprobación de esta hipótesis, se agruparon a los docentes de las cuatro instituciones públicas de educación superior, por años de antigüedad en las mismas, de se formaron cinco grupos considerando un mismo número de rangos por



años, quedando de la siguiente manera: de 1 a 5, de 5 a 10, de 10 a 15, de 15 a 20, y un último de más de 20, como se puede observar en la Tabla 4.12, en el que resalta que el mayor número de docentes, están en el último rango con más de 20 años de antigüedad.

Tabla 4.12 Rangos de años de antigüedad de los docentes de las distintas instituciones (n=171).

<b>RANGOS DE ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN</b>	<b>NÚMERO DE DOCENTES</b>
1 (1 a 5 años )	21
2 (5 a 10 años )	15
3 (10 a 15 años )	34
4 (15a 20 años )	32
5 (20 años en adelante)	69

Fuente: Elaboración propia con base en la salida del programa SPSS versión 15.0.

Para realizar esta prueba se llevo a cabo un análisis de varianza (ANOVA), de un solo sentido, posteriormente se aplicaron tres pruebas independientes, una para el rechazo hacia la capacitación, otra para la aceptación en general y la última para la aceptación hacia el trabajo, considerando que son las variables dependientes de todo el trabajo de estudio

De esta forma se probó en la primera que la antigüedad del profesor dentro de la institución, no tiene relación con el rechazo hacia la capacitación ( $F= 1.47$ ,  $P>.05$ ), por lo que no se comprueba esta parte de la hipótesis como se muestra en la tabla 4.13, ya que no existe una diferencia significativa.

Tabla 4.13 Prueba de análisis de varianza para la H<sub>4</sub>, en cuanto al rechazo hacia la capacitación (n=171).

Fuente	Suma de cuadrados tipo III	Grados de libertad	Cuadrado medio	F	Significancia
Modelo corregido	1.776 <sup>a</sup>	4	.444	1.475	.212
Intercepción	1503.749	1	1503.749	4995.980	.000
Antigüedad	1.776	4	.444	1.475	.212
Error	49.965	166	.301		
Total	2023.234	171			
Total corregido	51.741	170			

a.  $R^2 = .034$  ( $R^2$  ajustada = .011)

Variable dependiente: Rechazo hacia la capacitación.

Fuente: Elaboración propia con base en la salida del programa SPSS versión 15.0.

En la segunda prueba también se encontró que la antigüedad del profesor dentro de la institución no tiene relación con la aceptación hacia su capacitación en general ( $F = .389$ ,  $P > .05$ ); por lo que tampoco se comprueba esta otra parte de la hipótesis como se muestra en la tabla 4.14, ya que no existe una diferencia significativa.

Tabla 4.14 Prueba de análisis de varianza para la H<sub>4</sub>, en cuanto a la aceptación hacia la capacitación en general (n=171).

Fuente	Suma de cuadrados tipo III	Grados de libertad	Cuadrado medio	F	Significancia
Modelo corregido	.876 <sup>a</sup>	4	.219	.389	.817
Intercepción	2151.351	1	2151.351	3819.585	.000
Antigüedad	.876	4	.219	.389	.817
Error	93.498	166	.563		
Total	2870.520	171			
Total corregido	94.374	170			

a.  $R^2 = .009$  ( $R^2$  ajustada = .015)

Variable Dependiente: Aceptación hacia la capacitación en general.

Fuente: Elaboración propia con base en la salida del programa SPSS versión 15.0

También en la última de las tres pruebas se encontró que la antigüedad del profesor dentro de su institución, no tiene relación con la aceptación hacia su capacitación hacia el trabajo. ( $F= 1.401$ ,  $P>.05$ ), y al no identificar una diferencia significativa, tampoco se comprueba esta última parte de la hipótesis como se muestra en la tabla 4.15.

De tal forma que esta hipótesis no se comprueba en su totalidad al no encontrar diferencias significativas entre los años de servicio de los profesores en las instituciones y sus actitudes de rechazo o de aceptación hacia los procesos de su capacitación ofrecidos por las instituciones en las que prestan sus servicios.

Tabla 4.15 Prueba de análisis de varianza para la H<sub>4</sub>, en cuanto a la aceptación hacia la capacitación para el trabajo (n=171).

Fuente	Suma de cuadrados tipo III	Grados de libertad	Cuadrado medio	F	Significancia
Modelo corregido	2.067 <sup>a</sup>	4	.517	1.401	.236
Intercepción	2643.437	1	2643.437	7166.689	.000
Antigüedad	2.067	4	.517	1.401	.236
Error	61.229	166	.369		
Total	3458.875	171			
Total corregido	63.296	170			
a R <sup>2</sup> = .033 (R <sup>2</sup> Adjustada = .009)					
Variable dependiente: Aceptación hacia la capacitación hacia el trabajo.					

Fuente: Elaboración propia con base en la salida del programa SPSS versión 15.0.

**H<sub>5</sub>: Existe una diferencia entre las instituciones a las que pertenecen los académicos y la aceptación hacia su capacitación en general, la aceptación hacia su capacitación para el trabajo y el rechazo hacia su capacitación.**

La Tabla 4.16 muestra los académicos participantes en la presente investigación por cada una de las instituciones públicas de educación superior: 1 corresponde a la Universidad Autónoma de Querétaro, 2 al Instituto Tecnológico de Celaya, 3 al Instituto Tecnológico de Querétaro y 4 a la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

Tabla 4.16 Las distintas instituciones a las que pertenecen los académicos (n=171).

INSTITUCIÓN	NÚMERO DE DOCENTES
1 Universidad Autónoma de Querétaro	84
2 Instituto Tecnológico de Celaya	30
3 Instituto Tecnológico de Querétaro	28
4 Universidad Autónoma de San Luis Potosí	29

Fuente: Elaboración propia con base en la salida del programa SPSS versión 15.0.

Para llevar a cabo la prueba de esta la hipótesis  $H_5$ , de la misma manera que para la  $H_4$ , se llevo a cabo un análisis de varianza (ANOVA), de un solo sentido, posteriormente se aplicaron tres pruebas independientes de varianza (ANOVA), en donde el objetivo fue identificar diferencias entre medias. Así pues en primer término se probó que no hay una diferencia entre las instituciones a las que pertenecen los académicos y la aceptación hacia su capacitación en general, por lo tanto no existe una relación entre ambas variables ( $F= .942$ ,  $P>.05$ ), por lo que no se comprueba la hipótesis como se muestra en la tabla 4.17, ya que no existe una diferencia significativa.

Tabla 4.17 Prueba de análisis de varianza para la H<sub>5</sub>, en cuanto a la aceptación hacia su capacitación en general (n=171).

Fuente	Suma de cuadrados tipo III	Grados de libertad	Cuadrado medio	F	Significancia
Modelo corregido	1.570 <sup>a</sup>	3	.523	.942	.422
Intercepción	2280.578	1	2280.578	4103.906	.000
Antigüedad	1.570	3	.523	.942	.422
Error	92.803	167	.556		
Total	2870.520	171			
Total corregido	94.374	170			

a.  $R^2 = .017$  ( $R^2$  Ajustada = .001)

Variable dependiente: Aceptación hacia la capacitación en general.

Fuente: Elaboración propia con base en la salida del programa SPSS versión 15.0

En la segunda prueba de análisis de varianza (ANOVA) para esta hipótesis, en donde el objetivo fue identificar diferencias entre medias. También se probó que no hay una diferencia entre las instituciones a las que pertenecen los académicos y la aceptación hacia su capacitación para el trabajo, por lo tanto no existe una relación entre ambas variables ( $F = .280$ ,  $P > .05$ ), por lo que no se comprueba tampoco esta parte de la hipótesis como se muestra en la tabla 4.18, ya que no refleja una diferencia significativa.

Tabla 4.18 Prueba de análisis de varianza para la H<sub>5</sub>, en cuanto a la aceptación hacia su capacitación para el trabajo (n=171).

Fuente	Suma de cuadrados tipo III	Grados de libertad	Cuadrado medio	F	Significancia
Modelo corregido	.317 <sup>a</sup>	3	.106	.280	.840
Intercepción	2744.409	1	2744.409	7277.257	.000
Antigüedad	.317	3	.106	.280	.840
Error	62.979	167	.377		
Total	3458.875	171			
Total corregido	63.296	170			

a.  $R^2 = .005$  ( $R^2$  Adjustada = .013)

Variable dependiente: Aceptación hacia la capacitación hacia el trabajo.

Fuente: Elaboración propia con base en la salida del programa SPSS versión 15.0.

En la última de las pruebas de análisis de varianza (ANOVA), se probó que sí hay una diferencia entre las instituciones a las que pertenecen los académicos y el rechazo hacia su capacitación, por lo que si existe una relación entre estas variables. ( $F=2.898$ ,  $P<.05$ ), así es que en este caso si se comprueba esta última parte de la hipótesis como se muestra en la tabla 4.19, ya que si existe una diferencia significativa. De tal manera que en esta hipótesis se comprueba no en su totalidad al no encontrar diferencias significativas en las dos primeras partes, sin embargo si se comprueba parcialmente al encontrar diferencias significativas en sus variables de instituciones y de rechazo hacia la capacitación.

Tabla 4.19 Prueba de análisis de varianza para la H<sub>5</sub>, en cuanto al rechazo hacia su capacitación (n=171).

Fuente	Suma de cuadrados tipo III	Grados de libertad	Cuadrado medio	F	Significancia
Modelo corregido	2.560 <sup>a</sup>	3	.853	2.898	.037
Intercepción	1581.061	1	1581.061	5368.701	.000
Antigüedad	2.560	3	.853	2.898	.037
Error	49.181	167	.294		
Total	2023.234	171			
Total corregido	51.741	170			

a.  $R^2 = .049$  ( $R^2$  Adjustada = .032)

Variable dependiente: Rechazo hacia la capacitación.

Fuente: Elaboración propia con base en la salida del programa SPSS versión 15.0.

Al culminar un incremento significativo de desarrollo es recomendable realizar una evaluación del proceso de desarrollo que se ha utilizado con el fin de determinar, para el futuro, los aciertos, debilidades y posibles mejoras de ese proceso. Evidentemente tal tipo de evaluación es clave para cualquier investigación, empresa, equipo o individuo que desee mejorar sus procesos en forma continua. En este caso esa evaluación recibe el nombre de *análisis post-hoc* (literalmente "después del hecho"). En la literatura ha recibido el psicológicamente poco positivo nombre de *postmortem*.

En un análisis post-hoc se examina críticamente el proceso real de desarrollo y se contrasta con el proceso planificado para identificar aquellos aspectos del proceso que



vale la pena conservar, profundizar, mejorar, modificar o eliminar. Este análisis se hace a la luz de los resultados, del producto elaborado, su calidad y el esfuerzo invertido en producirlo y sirve de insumo para las próximas etapas de planificación.

De esta manera y como último análisis de esta investigación, y a fin de ratificar la última parte de la  $H_5$  en la cual se probó que sí hay una diferencia entre las instituciones a las que pertenecen los académicos y el rechazo hacia su capacitación, por lo que se encontró que si existe una relación entre estas variables al identificarse una diferencia significativa, es así como se agruparon a las cuatro instituciones estudiadas y se realizó un análisis Post Hoc, el cual muestra sus resultados en la Tabla 4.20, en la que se pueden distinguir dos grupos de instituciones, uno de ellos integrado por la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (4), el Instituto Tecnológico de Celaya (2) y la Universidad Autónoma de Querétaro (1), y el otro por el Instituto Tecnológico de Celaya (2), la Universidad Autónoma de Querétaro (1) y el Instituto Tecnológico de Querétaro (3). Cabe hacer mención que en ambos grupos se repiten el ITC y la UAQ, por lo que para encontrar una explicación será necesario hacer un análisis más a profundidad, en cuanto a ITQ y la UASLP, si muestra una clara diferencia al pertenecer a dos grupos diferentes, tal vez esta diferencia puede atribuirse a que en una de estas Instituciones la capacitación se otorga de una manera obligatoria hacia los docentes y esto ha creado una Cultura diferente a las instituciones en donde se ofrece la capacitación de una manera voluntaria.

Tabla 4.20 Análisis Post Hoc para identificar grupos semejantes (n=171).

<b>RECHAZO HACIA LA CAPACITACIÓN</b>				
INSTITUCIÓN	N	Subconjunto		
		1	2	
Turkey HSD <sup>a,b,c</sup>	4.00	29	3.1638	
	2.00	30	3.3458	3.3458
	1.00	84	3.4375	3.4375
	3.00	28		3.5625
	Sig.		158	347
Ryan-Einot-Gabriel- Welsch Range	4.00	29	3.1638	
	2.00	30	3.3458	3.3458
	1.00	84	3.4375	3.4375
	3.00	28		3.5625
	Sig.		136	296
Se muestran las medias para grupos homogéneos Basados en la suma de cuadrados tipo II El término del error es el cuadrado medio (Error) = .294.				
<p>a. Con una media armónica del tamaño de muestra = 34.651.</p> <p>b. El tamaño de los grupos es diferente. Se utilizó una media armónica del grupo. Los Niveles de error tipo 1 no están garantizados</p> <p>c. Alpha = .05.</p>				

Fuente: Elaboración propia con base en la salida del programa SPSS versión 15.0.

## ***CAPÍTULO 5***

### ***CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES***

#### **5.1 Conclusiones**

Después haber analizado estadísticamente la información recabada, a través de regresiones, análisis de varianza, pruebas de ANOVA y análisis Post Hoc para identificación de grupos, se pudieron comprobar las siguientes hipótesis:

- El rechazo hacia la capacitación, la aceptación hacia la capacitación en general y la aceptación hacia la capacitación para el trabajo, están influenciados por la utilidad de los cursos, los salarios y prestaciones, los estímulos, las exigencias, el contenido de los cursos, el compromiso organizacional y los parámetros de calidad.
- Existe una diferencia entre las instituciones a las que pertenecen los académicos y el rechazo hacia su capacitación para el trabajo.

Así mismo no se comprobaron las siguientes hipótesis, ya que no se encontraron diferencias estadísticamente significativas:

- Existe una diferencia entre la antigüedad de los académicos y el rechazo hacia su capacitación.
- Existe una diferencia entre la antigüedad de los académicos y la aceptación hacia su capacitación en general.
- Existe una diferencia entre la antigüedad de los académicos y la aceptación hacia su capacitación para el trabajo
- Existe una diferencia entre las instituciones a las que pertenecen los académicos y la aceptación hacia su capacitación en general.
- Existe una diferencia entre las instituciones a las que pertenecen los académicos y la aceptación hacia su capacitación para el trabajo.

Con los resultados obtenidos se cumple con los objetivos de la investigación porque en primer término, se han identificados los principales factores de influencia en los académicos hacia los procesos de su capacitación siendo los más significativos:

Las exigencias institucionales las que muestran una correlación positiva considerable con el compromiso organizacional, lo que quiere decir que los académicos se sienten identificados con sus instituciones y por lo tanto están dispuestos a asumir y responder a las exigencias que les son demandadas por las mismas.

Los parámetros institucionales que muestran también una correlación positiva considerable con la utilidad de los cursos, con las exigencias institucionales y con el compromiso organizacional, así pues también es congruente esta correlación positiva, ya que los académicos al sentirse identificados y comprometidos, están dispuestos a responder a las exigencias institucionales y a los parámetros de calidad también exigidos, por lo que asisten solamente a los cursos de capacitación que realmente consideren de utilidad.

El compromiso organizacional muestra una correlación positiva con el contenido de los cursos y con la utilidad de los mismos, de la misma manera la mencionada utilidad y los parámetros de calidad también tienen una correlación positiva considerable, es de resaltar la importancia de esta correlación positiva, ya que los académicos al asistir a los cursos de capacitación que solo consideren que son de utilidad para alcanzar los parámetros de calidad que les son exigidos por la institución, tomen en consideración el contenido de los mismos.

Por último, la antigüedad en la institución mostró una correlación considerable con la experiencia de los docentes, esta fuerte correlación es explicable ya que los años de trabajo traen como consecuencia la experiencia.

De esta manera se puede decir que los factores que más influyen en los procesos de capacitación de los docentes son: la utilidad de los cursos, los salarios y prestaciones, los estímulos, las exigencias, el contenido de los cursos, el compromiso organizacional y los parámetros de calidad.

En relación al segundo objetivo referente a proponer acciones dirigidas a la modificación de las actitudes de los académicos, con los mencionados resultados, se está en condiciones de hacer propuestas a las autoridades institucionales para que emprendan las acciones en consecuencia.

## **5.2 Recomendaciones**

Es importante mencionar que con los datos obtenidos, es posible seguir realizando otros análisis estadísticos, haciendo otros cruces con las mismas variables, lo que permitirá obtener mayor información y con ello realizar otras propuestas que puedan ayudar a las instituciones a mejorar su desempeño y así cumplir con sus objetivos.

Uno de los aspectos que en esta investigación no fue incluido y que se puede considerar de importancia, es la motivación para los académicos, ya que se pudo observar durante la aplicación de los cuestionarios, desde su validación hasta su aplicación definitiva, que en las cuatro instituciones investigadas, los procesos de capacitación para los docentes, son manejados de diferentes maneras, ya que si se ofrecen cursos con diferentes temáticas y enfoques, ya sean de formación didáctica-pedagógica y también disciplinaria.

Sin embargo estos cursos mientras que en unas instituciones son de participación voluntaria para los docentes, en otras son de manera casi obligatoria, ya que el docente tiene que reunir un mínimo de horas de capacitación al año como exigencia institucional.

A diferencia de otras instituciones que cómo ya se mencionó son de participación abierta para los docentes, lo que ocasiona en la mayoría de los casos una muy baja participación de los ya citados académicos.

Es así que, como ya se citó con anterioridad, es importante abundar en la posibilidad de implementar programas y acciones motivacionales para incentivar la participación voluntaria de los docentes en los procesos de su capacitación, tomando en consideración los resultados de esta investigación, en donde se identificó que los factores que más influyen en los procesos de capacitación de los docentes son: la utilidad de los cursos, los salarios y prestaciones, los estímulos, las exigencias, el contenido de los cursos, el compromiso organizacional y los parámetros de calidad.

## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alcalá, A. (1997). *La praxis andragógica en los adultos de edad avanzada*. Citado por Cazau, P. (2001) en: *Andragogía*, www.uady.mx; p: 2.

Alles, M. (2000). *“Dirección Estratégica de Recursos Humanos”*. Granica. bs. As. Argentina.

Amaro, G. R. (1981), *“Administración de personal”*, Edit. Limusa Wiley, México, D.F.

Ajzen, I. y Fishbein, M. (1980): *Understanding attitudes and predicting social behavior*, Englewood Cliffs, Edit. Prentice Hall.

Baldwin, T.T. ,Magjuka, R.J.y Loher, B.T. (1991). *“The perils of participation: Effects of choice of trainee on trainee motivation and learning”*. *Personal Psychology*, 44, 51-66.

Bernard, J. L. (1985). *Hacia un modelo andragógico en el campo de la Educación de Adultos*. www.sistema.itesm.mx; p: 4

Blau, G.C. y Boal, K.L., (1987), *“Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism”*; *Academy of Management Review*, abril.



Bayona, Goñi y Madorrán, (2000). *“Compromiso Organizacional”: Implicaciones para la gestión estratégica de los Recursos Humanos*. [www.upna.es](http://www.upna.es)

Cazau, P.(2001) *“Andragogía”*. [www.uady.mx](http://www.uady.mx); p: 1

Caseneuve, Jean., Victoroff, David. (1974). *La Sociología*, Edit. Mensajero, Bilbao, España.

Castañeda R. A. (2001), Tesis de Grado de Doctorado, (Universidad Juárez del Estado de Durango *“Las Organizaciones de Alto Desempeño”* (Orígenes, concepto, elementos y características). México.

Cederblam,D. (2000). *“El Maestro como mentor”*. [www.cefegtz.de/brainstorm\\_es](http://www.cefegtz.de/brainstorm_es); p: 1

Chance, Paul. (2001) *“Aprendizaje y Conducta.”* Ed. Manual Moderno. México.

Chiavenato, Idalberto. (1998). *Administración de los recursos humanos*, Quinta edición, Edit. McGraw Hill., México.

Dessler, G. (1996). *“Administración de Personal”*, Edit. Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. sexta edición: México.

De la Garza Carranza, M. T. (2008). "*Modelo de cambio organizacional*", en "*La Gestión Empresarial Mexicana*", Editorial Gernika , Primera Edició: México.

Dubin, S. S. (1990), *Maintaining competence through updating. In S.L. Willis & S.S. Dubin (Eds.), Maintaining professional competence* (pp. 9-43). San Francisco: Jossey-Bass.

Farr, J. L. & y Middlebrooks, C. L. (1990), *Enhancing motivation to participate in professional development. Maintaining professional competence* (pp. 195-213). San Francisco: Jossey-Bass.

Finegold, D. (1999), "*Factors Effecting the Organizational Commitment of Technical Knowledge Workers*", CEO Publications, febrero.

Ferlinger, F. (1988). "*Investigación del Comportamiento*". Mc Graw Hill. Mexico.

Firth, y Raymond (1981). *Hombre y Cultura: La obra de Bronislaw Malinowski*, Edit. Siglo XXI, México.

Fishbein, M. (1967): *Readings in attitude Theory and Measurement*, New York, Harper & Row, p. 522.

Gillespie, Richard (1991, 1993) *Manufacturing Knowledge. A History of the Hawthorne Experiments*, Cambridge University Press, 282 págs.

Gómez-Mejía, I.; Balkin, D.; Cardy, R. (2001) *“Dirección y Gestión de Recursos Humanos”*. Ed. Pearson, España.

Grados, J. A.. (2004).”*Capacitación y Desarrollo de Personal*”, Edit. Trillas, México, D.F.

Graham, P. (2002). *“Aprendizaje de adultos”*. www.monografías.com, p: 1

Hernández y R, S. (2006). *“Introducción a la Administración”*, Teoría General Administrativa: origen, evolución y vanguardia. Edit. Mc. Graw Hill, México. p: 201.

Hernández y R., Sergio (2006). *“Introducción a la Administración”*, Un enfoque teórico práctico, Edit. McGraw-Hill, México. P: 195.

Hewstone, M., Stroebe, W., Codol, J.P., y Stephenson, G.M. (1994). *“Introducción a la psicología social”*, Ariel, España.

Hicks, W.D., & Klimoski, R.J. (1987), *Entry into training programs and its effects on training on outcomes: A fiels experiment*. Axademy of Management Journal, 30, 542-552.

Hernández, R.; Fernández, C.; Baptista, P. (1991). ***“Metodología de la Investigación”***.

Mc Graw Hill. Colombia.

Kardiner, Abraham (1975). ***El individuo y su Sociedad: La Psicodinámica de la Organización Social Primitiva***, Edit. FCE, México.

Knowles; M. (1970). ***“La práctica moderna de educación de adultos: andragogy***

***Versus Pedagogy.***” Citado por Cederblan, D. En El Maestro como mentor. El Asesor, Órgano Informativo del Centro de Recursos y Asesoría para los Institutos Bíblicos de América Latina y el Caribe.  
[www.cefe.gtz.de/brainstormes.com](http://www.cefe.gtz.de/brainstormes.com)

Kozlowski, S. W. J. & Farr, J. L. (1988). An ***integrative model of updating and performance***. Human Performance. I, 5-29.

Marchant, L. (2005). ***“Hacia un Modelo de Implementación del Alineamiento Estratégico.”*** “Actualizaciones para el Desarrollo Organizacional”, Primer Seminario. Ed. UVM, Viña del Mar, Chile.

Marx, Carlos. (1975). ***El Capital, Proceso de trabajo y proceso de valoración***, Tomo I, Vol. 1, Edit. Siglo XXI, México.

Márquez, A. (1998). “*Andragogía: propuesta política para una cultura democrática en educación superior*”. [www.ofdp\\_rd.tripod.com](http://www.ofdp_rd.tripod.com)

Mayo, Elton (1933, 1972) “*Problemas humanos de una civilización industrial*”, Buenos Aires, Nueva Visión, 171 págs.

Mead, George H., Morris, Charles W. (1999). *Espíritu, Persona, y Sociedad: Desde el punto de vista del conductismo*. Tr. Florial Mazia. Edit. PAIDOS, España.

Mondy, W.; Noe, r. (2005). “*Administración de Recursos Humanos*”. Ed. Pearson, Mexico.

Morris, Charles G. (1992). *Psicología un Nuevo Enfoque*, Edit. Prentice Hall Hispanoamericana, S. A.: México.

Myers, G.D. (1995) *Picología social*. McGraw Hill, México.

Nathan Fernand., Huisman Denis. (1979). *Psicología y Pedagogía*, Edit. Plaza & Janes, S.A., Barcelona, España.

Porter, Lyman W. Gregory A. Bigley (eds.) (1941-1982, 1995) “*Humans Relations: Theory and Developments*”, Aldershot, Hampshire, Dartmouth Publishing Company, 608 págs.

Raymond A. Noe (1986). *Training attributes and attitudes: Neglected influences of training effectiveness*. Academy of Management Review, 11, 736-749.

Raymond A. Noe and Steffanie L. Wilk (1993). “*Investigation of the factors That Influence Employees’ Participation in Development Activities*”. Journal of Applied Psychology, vol. 78. No 2 pp.291-302.

Raymond A. Noe (2003).”*Employee Training and Development*”, Third Edition, Edit. McGraw-Hill, EEUU, p 105.

Reyes, P. A. (1970), “*Administración de personal*” vol. I, Edit. Limusa, México.

Robbins, Stephen. (2004). “*Comportamiento Organizacional*”: Conceptos, Controversias y Aplicaciones. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana. México.

Rodríguez y Valencia, Joaquín (2002). “*Administración Moderna de Personal*” .Sexta edición, Edit. Thomson. México.

Roethlisberger, Fritz J. y William J. Dickson (1939, 1976) “*Management and the Worker*”, Boston, The Harvard University Press, 615 págs.

Ryman, D. H., & Biesner, R.J. (1975). *Attitudes predictive of diving training success*. Personnel Psychology, 28, 181-188.

Pintor, García M. (1989), Artículo: “*Análisis factorial de las actitudes personales en educación secundaria*”. Un estudio empírico en la Comunidad de Madrid. Revista de Psicología.

Sancerni, M.D., Meliá, J.L., González-Romá, V., Martí, N. & Pradilla, J.F. (1990). “*El Cuestionario General de Ambigüedad de Rol: Un estudio de algunos aspectos de validez de constructo*”. The General Role Ambiguity Questionnaire: A study of several aspects of its construct validity. Recerca Revista de Pensament i Anàlisi. 127-135.

Sánchez Arias, F. (1997). “*Aprendiendo a desaprender*”. www.geocities.com

Sayles, R., Leonard., Cárdenas Nanntti, Jorge., (1986). *Diccionario Filosófico*, Edit. Prentice Hall, México.

Shadur, Mark, Kienzle, Rene y Radwell, John, (1999), “*The Relationship Between Organizational Climate and Employee Perception of Involvement*”, Grup and Organization Management, Thousand Oak, diciembre.

Shopenhauer, Arthur (2000). *Crítica de la filosofía Kantiana: Apéndice a El mundo como voluntad y representación*. Traducción, interpretación y metas de Pilar López de Santa María. Edit. TROTTA, Madrid, España.

Skinner, B. F. (1970). *“Ciencia y Conducta Humana”* (una Psicología Pentífica). Ed. Fontenella, Barcelona, España.

Tharenou, P. (2001). *“The relationship of training motivation to participation in training and development”*, Journal of Occupational and Organizational Psychology, The British Psychological Society. Pp: 74, 599-621.

Thines, Georges., Lampereaur, Agnes.. (1978). *Diccionario General de las Ciencias Humanas*, Edit., Cátedra, S.A., Madrid España.

Umiker, William, (1999), citando a J.W. Bishop en *“The Name of the Game is Commintment”*, The Health Care Manager, Gaithersburg, marzo.

Warner, W. Lloyd, J.O. Low, Paul S. Lunt y Leo Srole (1947, 1975) *“Yankee City”*, New Haven, Yale University Press, 432 págs.



## ANEXOS.

## ANEXO I.

### Cuestionario piloto



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO**  
FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN  
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO



**Investigación sobre capacitación docente**

**Estimado Maestro:**

Como todos sabemos las exigencias de la Secretaría de Educación Pública hacia las instituciones de educación superior, para el otorgamiento de recursos económicos adicionales para el apoyo a sus académicos, son cada día mayores, y los recursos más escasos; lo que significa que para obtenerlos es necesario una mayor participación de todos los que intervienen en dichas instituciones. A este respecto sin lugar a dudas los principales interesados somos los propios académicos, sin embargo al participar en la integración de los distintos proyectos institucionales, y principalmente en los procesos de capacitación relacionados con la evaluación, certificación, etc., actuamos de diferentes maneras.

El presente cuestionario tiene la finalidad de recabar información acerca de los factores que influyen en las actitudes de los docentes hacia la capacitación, de tal manera que se le solicita su colaboración para contestarlo con la mayor veracidad posible, garantizando confidencialidad a sus respuestas.

Agradezco por anticipado tu valiosa colaboración, la cual será de importante utilidad en esta investigación.

Si tienes alguna duda acerca de esta encuesta o de la investigación, por favor no dudes en contactarse.

Responsable de la investigación:  
José Antonio Robles Hernández  
Facultad de Contaduría y Administración de la UAQ.  
jarobles@uaq.mx

Favor de contestar el siguiente apartado relativo a las dimensiones Institucionales, de acuerdo a la escala siguiente:

1. Fuertemente desacuerdo                      2. Moderadamente en desacuerdo                      3. Neutral  
4. Moderadamente de acuerdo                      5. Fuertemente de acuerdo.

<b>I</b>	<b>DIMENSIONES INSTITUCIONALES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	El participar en programas de capacitación ayudará a mi desarrollo personal y obtener un mejor salario.					
2	El participar en programas de capacitación aumentará mis posibilidades de conseguir una promoción.					
3	El participar en programas de capacitación me ayudará a obtener un aumento de sueldo					
4	El participar en programas de capacitación me ayudará a realizar mi trabajo mejor y con ello obtener incentivos adicionales.					
5	El participar en programas de capacitación dará lugar a tener que hacer trabajo adicional y una recompensa por él.					
6	El participar en programas de capacitación dará lugar a más oportunidades de perseguir diversas alternativas de mi carrera.					
7	El participar en programas de capacitación me conducirá a ser mejor que mis pares en el trabajo.					
8	El participar en programas de capacitación me da un descanso necesario en la rutina de mi trabajo.					
9	El participar en programas de capacitación me dará una mejor idea de la trayectoria de la carrera que deseo alcanzar.					
10	El participar en programas de capacitación me ayudará a alcanzar mis objetivos de mi carrera y una mejor posición en la institución.					

De la misma manera que en el apartado anterior le solicito contestar el siguiente apartado relativo al desempeño institucional, de acuerdo a la escala siguiente:

1. Fuertemente desacuerdo                      2. Moderadamente en desacuerdo                      3. Neutral  
4. Moderadamente de acuerdo                      5. Fuertemente de acuerdo

<b>II</b>	<b>DSEMPEÑO INSTITUCIONAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Antes de asistir a los cursos de capacitación generalmente considero la utilidad del contenido del programa.					
2	Considero que mi desempeño en el trabajo mejorará notablemente si utilizo el conocimiento y las habilidades adquiridos en programas de capacitación.					
3	Es poco realista creer, que dominar el contenido de los programas de capacitación puede mejorar mi productividad en el trabajo.					
4	Puedo generalmente utilizar las habilidades o el conocimiento adquirido en programas de capacitación en mi trabajo.					
5	Generalmente el contenido de los programas de capacitación no ayudan a resolver los problemas relacionados con mis actividades diarias del trabajo.					
6	Antes de que atienda a programas de capacitación generalmente identifico los problemas o proyectos particulares en los que quisiera que la capacitación me ayudara.					
7	Entiendo generalmente porqué me piden atender a los programas de capacitación en esta institución.					
8	Estoy de acuerdo con la evaluación de mi superior de mis fuerzas y debilidades en mi desempeño laboral.					
9	La información de la evaluación de mi desempeño que recibo en la institución tiene valor para mi desarrollo personal.					
10	El participar en programas de capacitación me ayudará a llevarme mejor con mi jefe inmediato.					
11	En esta institución, tengo libertad para elegir el programa de capacitación que deseo atender.					
12	Los programas de capacitación a los que he asistido en esta institución, han contribuido más allá de las habilidades y conocimientos que necesito para realizar eficazmente mi trabajo.					
13	Los cursos de capacitación me ayudan a actualizarme y con ello apoyar la calidad educativa de mi Institución.					
14	Estoy enterado de qué conocimientos y habilidades necesito obtener para alcanzar las metas de mi carrera.					
15	Me gustan las actividades de capacitación que se ocupan de la información (hechos, conceptos, o ideas).					
16	Entiendo cómo la capacitación puede ayudarme a alcanzar reconocimientos profesionales en mi labor como académico. (Perfil PROMEP, SNI, Certificación académica, etc).					

17	He pensado cómo mis últimas experiencias en capacitación se relacionan con las exigencias institucionales de mi labor profesional.					
18	He iniciado conversaciones referentes a mis planes de la carrera con mis superiores.					
19	He buscado información sobre mis áreas específicas de interés para el desarrollo de mi carrera con amigos, colegas, o en fuentes de la carrera de la institución.					
20	Me complacen los reconocimientos que se le hacen a mi Institución, porque soy parte de ella y me molestan los malos comentarios a costa de ella.					
21	Cambio con frecuencia mis objetivos de mi carrera.					
22	En mi lugar de empleo actual, tengo una buena comprensión de las diversas alternativas de mi carrera que puedo elegir para mi desarrollo.					
23	El participar en programas de capacitación me ayudará a trabajar en grupos colegiados con otros profesores.					
24	El participar en programas de capacitación me ayudará para permanecer actualizado en nuevos procesos y productos, o procedimientos relacionados con mi trabajo.					
25	El participar en programas de capacitación me ayudará a llevarme mejor con mis pares.					

Se solicita contestar también el siguiente apartado relativo a las dimensiones sobre la administración de la capacitación, tomando en consideración la siguiente escala:

1. Fuertemente desacuerdo                      2. Moderadamente en desacuerdo                      3. Neutral  
4. Moderadamente de acuerdo                      5. Fuertemente de acuerdo

<b>III</b>	<b>ADMINISTRACIÓN DE LA CAPACITACIÓN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Creo que los que están a cargo de los programas de capacitación en mi lugar de empleo son competentes y bien entrenados					
2	Mis experiencias previas en programas de capacitación en esta institución han sido generalmente positivas.					
3	La gente que participa en programas de capacitación a menudo está ahí porque sin estos no podrían hacer bien su trabajo.					
4	Estoy de acuerdo con otros académicos de esta institución que piensan que los programas de capacitación que se imparten aquí son de calidad.					
5	La capacitación en mi lugar de empleo es una pérdida de tiempo.					
6	La calidad de los materiales y de las actividades usadas en los programas de capacitación de mi institución son satisfactorias.					
7	En la mayoría de los programas de capacitación que he atendido en mi lugar de empleo actual, los capacitadores han creado un ambiente propicio para el aprendizaje.					

8	La mayoría del material y de las actividades en programas de capacitación que he atendido en esta institución han sido relevantes para las habilidades que había esperado desarrollar.					
9	Generalmente el contenido de los programas de capacitación académica en la institución es el adecuado para desempeñarme mejor en mi trabajo.					
10	Considero que la duración de los cursos de capacitación que se imparten en la institución es el adecuado.					
11	Tengo la suficiente capacitación para hacer bien mi trabajo					

Igualmente que en los apartados anteriores se solicita contestar el siguiente apartado relativo a las actitudes hacia la capacitación, de acuerdo a la escala siguiente:

1. Fuertemente desacuerdo                      2. Moderadamente en desacuerdo                      3. Neutral  
4. Moderadamente de acuerdo                      5. Fuertemente de acuerdo

<b>IV</b>	<b>ACTITUD HACIA LA CAPACITACIÓN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Intento aprender tanto como pueda de los programas de capacitación					
2	Creo que tiendo a aprender más de programas de capacitación que la mayoría de la gente.					
3	Cuando estoy implicado en sesiones de capacitación y no puedo entender algo me pongo tan frustrado que paro en el intento de aprender.					
4	Me motivan generalmente para aprender los programas de capacitación.					
5	Quisiera mejorar mis habilidades docentes					
6	Estoy dispuesto a invertir mi mayor esfuerzo para mejorar mis habilidades y capacidades relacionadas con mi trabajo actual					
7	Estoy dispuesto a ejercer un mayor esfuerzo en programas de capacitación para mejorar mis habilidades.					
8	Creo que puedo mejorar mis habilidades docentes participando en programas de capacitación.					
9	Creo que puedo aprender el material presentado en la mayoría de los programas de capacitación.					
10	Mi actual actividad de trabajo satisface mis expectativas y metas personales.					
11	No necesito participar en programas de capacitación porque tengo todo el conocimiento y habilidad que necesito para realizar con éxito mi trabajo.					
12	Estoy dispuesto a invertir mi mayor esfuerzo para mejorar habilidades y capacidades para preparar el camino hacia una promoción.					
13	Tomar cursos y seminarios de aprendizaje no es una alta prioridad para mí.					
14	Deseo intentar cambiar los hábitos y las rutinas que interfieren con mi eficacia en el trabajo.					

15	Estoy dispuesto a invertir mi tiempo personal para desarrollar las habilidades técnicas relacionadas con mi trabajo.					
16	Estoy dispuesto a invertir mi tiempo personal para desarrollar mis habilidades interpersonales.					
17	En general valoro la capacitación.					
18	Estoy dispuesto a invertir mi mayor esfuerzo para mejorar mis habilidades y capacidades solo por que me gusta aprender.					
19	Mi carga de trabajo tiende a hacer difícil el intentar de utilizar el nuevo conocimiento y habilidades adquiridas.					
21	La capacitación es primordial para el desarrollo de los individuos.					
22	Estoy conciente de mis necesidades de capacitación.					



Este último apartado corresponde a las dimensiones personales, por lo que se solicita contestar complementando la información solicitada:

<b>V</b>	<b>INDIVIDUALES</b>
----------	---------------------

1. Institución: \_\_\_\_\_

2. Facultad o Escuela: \_\_\_\_\_

3. Grado máximo de Estudios:

Licenciatura \_\_\_\_\_ Especialidad \_\_\_\_\_ Maestría \_\_\_\_\_ Doctorado \_\_\_\_\_ Posdoctorado \_\_\_\_\_

4. Antigüedad en la institución: \_\_\_\_\_ años cumplidos.

5. Experiencia en la actividad docente: \_\_\_\_\_ años cumplidos.

6. Tipo de Plaza que ocupa actualmente en la Institución:

Tiempo Completo: \_\_\_\_\_ Tiempo Libre o Asignatura: \_\_\_\_\_ Honorarios: \_\_\_\_\_

7. Categoría de la Plaza que ocupa: \_\_\_\_\_

8. Nivel en el que imparte su(s) asignatura(s):

Licenciatura: \_\_\_\_\_ Especialidad: \_\_\_\_\_ Maestría: \_\_\_\_\_ Doctorado: \_\_\_\_\_

Por último, me interesa saber lo que piensas acerca del contenido y el formato de este cuestionario, por lo que te pido me puedas expresar algunos comentarios al respecto en el espacio siguiente o al reverso de la presente hoja, agradeciendo nuevamente tu colaboración.

Comentarios:

## ANEXO II.

### Análisis de factores para la elaboración del Cuestionario Validado

## ANÁLISIS DE FACTORES

### DIMENSIONES INSTITUCIONALES

#### Matriz de Rotación de Componentes

	Componentes	
	1	2
DI1	.574	.590
DI2	.774	.305
DI3	.745	.337
DI4	.845	.214
DI5	.718	.173
DI6	.648	.400
DI7	.230	.706
DI8	.047	.809
DI9	.792	.052
DI10	.851	.126

Método de Extracción: Principales Componentes de Análisis  
Método de Rotación: Varimax con normalización de Kaiser

#### Matriz de Componentes Rotados y validados

	Componentes	
	1	2
DI2	.804	.206
DI3	.784	.179
DI4	.855	.174
DI5	.712	.213
DI6	.657	.441
DI7	.248	.737
DI8	.081	.825
DI9	.769	.172
DI10	.851	.074

Método de Extracción: Principales Componentes de Análisis  
Método de Rotación: Varimax con normalización de Kaiser

## ANÁLISIS DE FACTORES

### DIMENSIONES INSTITUCIONALES

#### Reliability Statistics

Alpha de Cronbach's	No. De Items
.881	9

## ANÁLISIS DE FACTORES

### DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

#### Matriz de Rotación de Componentes

	Componentes							
	1	2	3	4	5	6	7	8
DESI1	.192	.030	.069	.002	.845	-.182	-.018	.167
DESI2	.494	.375	.231	.147	.335	-.080	-.136	.109
DESI3	.038	-.004	-.085	-.290	-.087	.221	-.098	-.786
DESI4	.852	.130	.173	.214	.063	.020	.086	-.124
DESI5	-.092	-.034	.003	-.139	.029	.171	-.011	.771
DESI6	.306	.305	.001	.709	-.029	-.091	.053	.133
DESI7	.244	.841	-.155	.267	.080	-.070	.030	-.006
DESI8	.340	.014	.010	-.129	-.038	.254	.839	.082
DESI9	-.243	.008	.131	.062	-.195	.091	.789	-.003
DESI10	.066	-.073	.040	-.035	-.129	.899	.142	.035
DESI11	.097	-.508	.056	.634	.160	.102	-.220	.117
DESI12	.063	-.192	-.025	.277	.043	.651	.393	.045
DESI13	.040	.243	.651	.252	.365	-.008	.117	.106
DESI14	-.176	.696	.254	.081	.434	.109	-.144	-.049
DESI15	.043	.201	.037	.729	.051	.327	.125	-.180
DESI16	.709	.262	.330	-.023	.327	.225	.124	.023
DESI17	.341	.628	.251	.152	.185	-.076	.393	-.195
DESI18	.242	.394	.312	.577	-.225	.194	-.230	.201
DESI19	.331	.294	.615	-.017	.039	.204	-.207	.374
DESI20	.489	.563	.161	.023	-.023	.030	-.152	.303
DESI21	.082	-.126	-.101	.008	-.863	.010	.153	.054
DESI22	.277	-.038	.856	.122	.013	.226	.004	.069
DESI23	.177	-.042	.773	-.099	.060	-.186	.166	-.121
DESI24	.804	-.043	.188	.202	-.206	.206	-.027	-.131
DESI25	.245	.351	.094	.266	-.119	.602	-.077	-.053

Método de Extracción: Principales Componentes de Análisis  
Método de Rotación: Varimax con normalización de Kaiser

**ANÁLISIS DE FACTORES****DESEMPEÑO INSTITUCIONAL**

## Matriz de Componentes Rotados y validados

	Componentes							
	1	2	3	4	5	6	7	8
DESI1	.079	.186	.168	-.058	-.105	.067	.775	.099
DESI4	.866	.169	.187	.019	.029	.150	.053	-.127
DESI5	-.107	-.090	-.021	-.005	.059	.014	.027	.922
DESI6	.343	.375	-.015	-.016	.003	.580	.064	-.092
DESI7	.260	.840	-.134	-.119	.008	.117	-.079	-.083
DESI8	.360	.026	-.008	.332	.788	-.109	.103	.135
DESI9	-.211	-.037	.105	.082	.875	.066	-.207	-.044
DESI10	.099	-.050	.085	.882	.063	-.044	-.322	.083
DESI11	.062	-.383	.101	.060	-.201	.794	.127	.076
DESI12	.081	-.053	-.001	.859	.230	.217	.105	-.076
DESI13	-.017	.362	.697	.125	.026	.178	.291	-.070
DESI14	-.152	.816	.289	.053	-.220	-.008	.133	.063
DESI15	.073	.329	.044	.159	.188	.757	-.210	.021
DESI16	.722	.337	.351	.154	.059	-.013	.231	.231
DESI17	.389	.690	.221	-.095	.368	.054	.161	-.054
DESI19	.296	.241	.616	.060	-.172	.034	.016	.475
DESI22	.276	-.024	.869	.201	-.003	.094	-.056	.034
DESI23	.213	-.071	.757	-.267	.232	-.109	.017	-.078
DESI24	.847	-.063	.180	.118	-.031	.165	-.247	-.066
DESI25	.321	.334	.135	.268	-.002	.277	-.602	.172

Método de Extracción: Principales Componentes de Análisis  
Método de Rotación: Varimax con normalización de Kaiser

## Reliability Statistics

Alpha de Cronbach's	No. De Items
.799	20

## ANÁLISIS DE FACTORES

### ADMINISTRACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

#### Matriz de Rotación de Componentes

	Componentes		
	1	2	3
AC1	.382	.747	-.182
AC2	-.047	.729	-.275
AC3	.006	.017	.872
AC4	.132	.713	.343
AC6	.619	.438	.063
AC8	.914	-.080	.079
AC9	.910	.192	-.048
AC5	-.122	-.709	-.213
AC7	.534	.528	-.383
AC10	.307	.324	-.352
AC11	.496	.221	.519

Método de Extracción: Principales Componentes de Análisis  
Método de Rotación: Varimax con normalización de Kaiser

#### Matriz de Componentes Rotados y validados

	Component		
	1	2	3
AC1	.867	.303	.005
AC2	.840	-.103	-.288
AC3	-.123	-.033	.909
AC4	.652	.172	.509
AC8	.006	.946	.059
AC9	.215	.925	-.039

Método de Extracción: Principales Componentes de Análisis  
Método de Rotación: Varimax con normalización de Kaiser

## ANÁLISIS DE FACTORES

### ADMINISTRACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

#### Reliability Statistics

Alpha de Cronbach's	No. De Items
.569	6



## ANÁLISIS DE FACTORES

### ACTITUD HACIA LA CAPACITACIÓN

#### Matriz de Rotación de Componentes

	Componentes					
	1	2	3	4	5	6
ACT1	.220	.167	-.142	.779	.067	.169
ACT2	.126	.282	.602	-.271	.214	.307
ACT3	-.030	-.187	.002	-.817	.219	.270
ACT4	.437	-.188	.330	-.063	.504	-.046
ACT5	-.006	.848	.116	.210	-.006	.051
ACT6	.317	.854	.172	.140	-.020	-.110
ACT7	.664	.569	.134	.146	.047	-.089
ACT8	-.020	.492	.536	.442	.079	-.100
ACT9	.774	.310	-.034	.290	.114	.173
ACT10	.301	.465	-.172	-.284	-.498	-.100
ACT11	.136	-.039	.241	.060	-.426	.683
ACT12	.274	.225	.590	-.215	-.011	.225
ACT13	-.561	-.022	.191	.034	.477	.394
ACT14	.070	.112	-.078	-.127	.871	-.155
ACT15	.627	-.253	.462	.102	-.158	-.164
ACT16	.913	-.054	.136	-.097	-.017	-.040
ACT17	.778	.069	.234	.277	-.025	-.041
ACT18	.671	.314	.287	.035	.158	.101
ACT19	-.139	-.056	-.078	-.089	.033	.875
ACT20	.120	.030	.685	.043	-.017	-.069
ACT21	.924	.207	.027	-.084	-.029	-.042

Método de Extracción: Principales Componentes de Análisis  
Método de Rotación: Varimax con normalización de Kaiser

## ANÁLISIS DE FACTORES

### ACTITUD HACIA LA CAPACITACIÓN

#### Matriz de Rotación de Componentes

	Componentes				
	1	2	3	4	5
ACT1	.200	.266	.138	-.702	.042
ACT4	.738	-.024	-.166	.217	.114
ACT5	-.113	.887	.133	.047	.113
ACT6	.199	.926	-.073	.017	-.027
ACT7	.554	.689	-.124	-.129	-.106
ACT9	.670	.480	.133	-.308	-.027
ACT11	.140	.042	.764	-.024	.095
ACT12	.423	.134	.476	.492	-.047
ACT15	.790	-.037	.045	.260	.055
ACT16	.897	.099	.032	-.013	-.266
ACT17	.840	.187	.042	-.192	.205
ACT18	.661	.453	.076	.042	-.111
ACT19	-.222	-.049	.840	-.047	-.040
ACT20	.260	.245	.045	.533	.089
ACT21	.009	.017	.050	.024	.973

Método de Extracción: Principales Componentes de Análisis  
Método de Rotación: Varimax con normalización de Kaiser

## ANÁLISIS DE FACTORES

### ACTITUD HACIA LA CAPACITACIÓN

#### Matriz de Rotación de Componentes

	Componentes			
	1	2	3	4
ACT4	.732	-.037	-.261	.124
ACT5	-.134	.864	.083	.137
ACT6	.172	.929	-.093	-.014
ACT7	.533	.727	-.089	-.125
ACT9	.639	.537	.124	-.056
ACT11	.176	.056	.825	.101
ACT15	.802	-.061	-.010	.058
ACT16	.894	.149	.018	-.263
ACT17	.829	.229	.043	.166
ACT18	.671	.466	.130	-.128
ACT19	-.209	-.064	.813	-.036
ACT21	.029	.031	.057	.980

Método de Extracción: Principales Componentes de Análisis  
Método de Rotación: Varimax con normalización de Kaiser

Alpha de Cronbach's	No. De Items
.757	14

#### Reliability Statistics

## ANEXO III.

### Cuestionario validado



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO**  
FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN  
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO



**Investigación sobre capacitación docente**

**Estimado Maestro:**

Como todos sabemos las exigencias de la Secretaría de Educación Pública hacia las instituciones de educación superior, para el otorgamiento de recursos económicos adicionales para el apoyo a sus académicos, son cada día mayores, y los recursos más escasos; lo que significa que para obtenerlos es necesario una mayor participación de todos los que intervienen en dichas instituciones. A este respecto sin lugar a dudas los principales interesados somos los propios académicos, sin embargo al participar en la integración de los distintos proyectos institucionales, y principalmente en los procesos de capacitación relacionados con la evaluación, certificación, etc., actuamos de diferentes maneras.

El presente cuestionario tiene la finalidad de recabar información acerca de los factores que influyen en las actitudes de los docentes hacia la capacitación, de tal manera que se le solicita su colaboración para contestarlo con la mayor veracidad posible, garantizando confidencialidad a sus respuestas.

Agradezco por anticipado su valiosa colaboración, la cual será de importante utilidad en esta investigación.

Si tiene alguna duda acerca de esta encuesta o de la investigación, por favor no dude en contactarse.

Responsable de la investigación:  
José Antonio Robles Hernández  
Facultad de Contaduría y Administración de la UAQ.  
jarobles@uaq.mx

Favor de contestar el siguiente apartado relativo a las dimensiones Institucionales, de acuerdo a la escala siguiente, marcando con una X con la que esté usted de acuerdo:

1. Fuertemente desacuerdo                      2. Moderadamente en desacuerdo                      3. Neutral  
4. Moderadamente de acuerdo                      5. Fuertemente de acuerdo.

<b>I</b>	<b>DIMENSIONES INSTITUCIONALES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	El participar en programas de capacitación me ayudará a obtener una categoría más alta en el tabulador docente.					
2	El participar en programas de capacitación aumentará mis posibilidades de conseguir una promoción.					
3	El participar en programas de capacitación me ayudará a obtener un aumento de sueldo					
4	El participar en programas de capacitación me ayudará a realizar mejor mi trabajo.					
5	El participar en programas de capacitación dará lugar a tener que hacer trabajo adicional y una recompensa por él.					
6	El participar en programas de capacitación me ayudará a alcanzar mis objetivos de mi carrera.					
7	El participar en programas de capacitación dará lugar a más oportunidades de perseguir diversas alternativas de trabajo en la institución.					
8	El participar en programas de capacitación me conducirá a ser mejor que mis pares en el trabajo.					
9	El participar en programas de capacitación me da un descanso necesario en la rutina de mi trabajo.					
10	El participar en programas de capacitación me ayudará a obtener incentivos adicionales a mi salario.					
11	El participar en programas de capacitación me dará una mejor idea de la trayectoria de la carrera que deseo alcanzar.					
12	El participar en programas de capacitación me ayudará a alcanzar una mejor posición en la institución.					

De la misma manera que en el apartado anterior le solicito contestar el siguiente apartado relativo al desempeño institucional, de acuerdo a la escala siguiente marcando con una X con la que esté usted de acuerdo:

1. Fuertemente desacuerdo                      2. Moderadamente en desacuerdo                      3. Neutral  
4. Moderadamente de acuerdo                      5. Fuertemente de acuerdo

<b>II</b>	<b>DESEMPEÑO INSTITUCIONAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Mi desempeño en el trabajo mejorará notablemente si utilizo el conocimiento y las habilidades adquiridos en programas de capacitación.					
2	Utilizo las habilidades y el conocimiento adquirido en programas de capacitación en mi trabajo.					
3	Antes de que atienda a programas de capacitación identifico los problemas o proyectos particulares en los que quisiera que la capacitación me ayudara.					
4	Entiendo porqué me piden atender a los programas de capacitación en esta institución.					
5	Estoy de acuerdo con la evaluación de mi superior de mis fuerzas y debilidades en mi desempeño laboral.					
6	La información de la evaluación de mi desempeño que recibo en la institución tiene valor para mi desarrollo personal.					
7	El participar en programas de capacitación me ayudará a llevarme mejor con mi jefe inmediato.					
8	En esta institución, tengo libertad para elegir el programa de capacitación que deseo atender.					
9	Los programas de capacitación a los que he asistido en esta institución, han contribuido más allá de las habilidades y conocimientos que necesito para realizar eficazmente mi trabajo.					
10	Estoy enterado de qué conocimientos y habilidades necesito obtener para alcanzar las metas de mi carrera.					
11	Me gustan las actividades de capacitación que se ocupan de la información (hechos, conceptos, o ideas).					
12	Entiendo cómo la capacitación puede ayudarme a alcanzar reconocimientos profesionales en mi labor como académico, como por ejemplo: Perfil PROMEP, SNI, Certificación académica, y otros otorgados por organismos oficiales.					
13	He pensado cómo mis últimas experiencias en capacitación se relacionan con las exigencias institucionales de mi labor profesional.					
14	Relaciono mis planes carrera con los planes institucionales.					
15	Me capacito sobre mis áreas específicas de interés para apoyar mejor a mi institución.					
16	Me complacen los reconocimientos que se le hacen a mi institución, porque soy parte de ella.					
17	Ligo mis objetivos con lo que me exige mi institución.					

18	En mi lugar de empleo actual, tengo una buena comprensión de las diversas alternativas de mi carrera que puedo elegir para mi desarrollo.					
19	El participar en programas de capacitación me ayudará a trabajar en grupos colegiados con otros profesores.					
20	El participar en programas de capacitación me ayudará para permanecer actualizado en nuevos procesos y productos, o procedimientos relacionados con mi trabajo.					
21	El participar en programas de capacitación me ayudará a llevarme mejor con mis pares.					
22	Como parte de mi institución, me molestan los malos comentarios que se hacen de ella.					

Se solicita contestar también el siguiente apartado relativo a las dimensiones sobre la administración de la capacitación, tomando en consideración la siguiente escala, marcando con una X con la que esté usted de acuerdo:

1. Fuertemente desacuerdo                      2. Moderadamente en desacuerdo                      3. Neutral  
 4. Moderadamente de acuerdo                      5. Fuertemente de acuerdo

<b>III</b>	<b>ADMINISTRACIÓN DE LA CAPACITACIÓN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Los que están a cargo de los programas de capacitación en mi lugar de empleo son competentes y bien entrenados para mi capacitación docente.					
2	Mis experiencias previas en programas de capacitación en esta institución han sido positivas para incesarme en los cursos de capacitación docente.					
3	La gente que participa en programas de capacitación está ahí porque sin los conocimientos adquiridos no podrían hacer bien su trabajo.					
4	Estoy de acuerdo con otros académicos de esta institución que piensan que los programas de capacitación que se imparten aquí ayudan a mi actualización para desempeñarme con calidad.					
5	El tiempo que se le destina a los cursos de capacitación en mi lugar de empleo debe ampliarse por su importancia.					
6	La calidad de los materiales utilizados en los programas de capacitación de mi institución son satisfactorias.					
7	Antes de asistir a los cursos de capacitación generalmente considero la utilidad del contenido del programa.					
8	Los programas de capacitación que he atendido en mi lugar de empleo actual, los capacitadores han creado un ambiente propicio para el aprendizaje en mi disciplina profesional.					
9	Las actividades utilizadas en los programas de capacitación de mi institución son satisfactorias.					
10	Las actividades incluidas en los programas de capacitación que he atendido en esta institución han sido relevantes para las habilidades que había esperado desarrollar.					



11	El contenido de los programas de capacitación académica en la institución es el adecuado para desempeñarme mejor en mi trabajo.					
12	La duración de los cursos de capacitación que se imparten en la institución es el adecuado.					
13	He adquirido la suficiente capacitación para hacer bien mi trabajo para la institución.					

Igualmente que en los apartados anteriores se solicita contestar el siguiente apartado relativo a las actitudes hacia la capacitación, de acuerdo a la escala siguiente, marcando con una X con la que esté usted de acuerdo:

1. Fuertemente desacuerdo                      2. Moderadamente en desacuerdo                      3. Neutral  
4. Moderadamente de acuerdo                      5. Fuertemente de acuerdo

<b>IV</b>	<b>ACTITUD HACIA LA CAPACITACIÓN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Intento aprender tanto como pueda de los programas de capacitación					
2	Aprendo más en los programas de capacitación que mis compañeros.					
3	Cuando estoy implicado en sesiones de capacitación y no puedo entender algo me pongo tan frustrado que paro en el intento de aprender.					
4	No me motivan para aprender los programas de capacitación.					
5	Quisiera mejorar mis habilidades docentes tomando cursos de capacitación					
6	Estoy dispuesto a invertir mi mayor esfuerzo para mejorar mis habilidades y capacidades relacionadas con mi trabajo actual					
7	Estoy dispuesto a ejercer un mayor esfuerzo en programas de capacitación para mejorar mis habilidades.					
8	Soy temeroso de situaciones en el salón de clase.					
9	No creo mejorar mis habilidades docentes participando en programas de capacitación.					
10	Puedo aprender del material presentado en los programas de capacitación.					
11	Mi actual actividad de trabajo satisface mis expectativas y metas personales por lo que no necesito participar incursos de capacitación.					
12	No necesito participar en programas de capacitación porque tengo todo el conocimiento y habilidad que necesito para realizar con éxito mi trabajo.					
13	Estoy dispuesto a invertir mi mayor esfuerzo para mejorar habilidades y capacidades para preparar el camino hacia una promoción.					
14	Tomar cursos y seminarios de aprendizaje no es una alta prioridad para mí.					
15	Deseo intentar cambiar los hábitos y las rutinas que interfieren con mi eficacia en el trabajo tomando cursos de capacitación.					

16	No estoy dispuesto a invertir mi tiempo personal para desarrollar las habilidades técnicas relacionadas con mi trabajo.					
17	Estoy dispuesto a invertir mi tiempo personal para desarrollar mis habilidades personales en cursos de capacitación.					
18	No valoro la capacitación que se imparte en mi institución					
19	Estoy dispuesto a invertir mi mayor esfuerzo para mejorar mis habilidades y capacidades solo por que me gusta aprender.					
20	Mi carga de trabajo tiende a hacer difícil el intentar de utilizar el nuevo conocimiento y habilidades adquiridas.					
21	La capacitación es primordial para el desarrollo de los individuos.					
22	Estoy conciente de mis necesidades de capacitación.					

Este último apartado corresponde a las dimensiones personales, por lo que se solicita contestar complementando la información solicitada:

<b>V</b>	<b>INDIVIDUALES</b>
----------	---------------------

1. Institución: \_\_\_\_\_

2. Facultad o Escuela: \_\_\_\_\_

3. Grado máximo de Estudios:

Licenciatura \_\_\_\_\_ Especialidad \_\_\_\_\_ Maestría \_\_\_\_\_ Doctorado \_\_\_\_\_ Posdoctorado \_\_\_\_\_

4. Antigüedad en la institución: \_\_\_\_\_ años cumplidos.

5. Experiencia en la actividad docente: \_\_\_\_\_ años cumplidos.

6. Tipo de Plaza que ocupa actualmente en la Institución:

Tiempo Completo: \_\_\_\_\_ Tiempo Libre o Asignatura: \_\_\_\_\_ Honorarios: \_\_\_\_\_

7. Categoría de la Plaza que ocupa: \_\_\_\_\_

8. Nivel en el que imparte su(s) asignatura(s):

Licenciatura: \_\_\_\_\_ Especialidad: \_\_\_\_\_ Maestría: \_\_\_\_\_ Doctorado: \_\_\_\_\_

Por último, me interesa saber lo que piensas acerca del contenido y el formato de este cuestionario, por lo que te pido me puedas expresar algunos comentarios al respecto en el espacio siguiente o al reverso de la presente hoja, agradeciendo nuevamente tu colaboración.

Comentarios:

## ANEXO IV.

### Análisis de factores para la elaboración del Cuestionario final

## ANÁLISIS DE FACTORES

### DIMENSIONES INSTITUCIONALES

Matriz de Rotación de Componentes validados

	Componentes	
	1	2
DIMINS1	.878	-.004
DIMINS2	.909	.080
DIMINS3	.875	.071
DIMINS4	.202	.691
DIMINS6	.123	.835
DIMINS7	.600	.454
DIMINS8	.051	.612
DIMINS10	.664	.362
DIMINS11	.133	.757
DIMINS12	.758	.304

Método de Extracción: Principales Componentes de Análisis  
Método de Rotación: Varimax con normalización de Kaiser

Alpha de Cronbach's	No. De Items
.865	10

Reliability Statistics

## ANÁLISIS DE FACTORES

### DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

#### Matriz de Rotación de Componentes validados

	Componentes		
	1	2	3
DESINS1	.109	.787	.088
DESINS2	.135	.713	.074
DESINS4	.326	.449	.379
DESINS5	.376	.373	.263
DESINS8	.258	.004	.615
DESINS9	.001	.323	.693
DESINS10	.214	.075	.609
DESINS11	.134	.139	.655
DESINS12	.702	.168	.113
DESINS13	.332	.387	.522
DESINS14	.721	.007	.378
DESINS15	.555	.260	.367
DESINS16	.751	.165	.017
DESINS17	.723	.198	.306
DESINS18	.443	.214	.480
DESINS19	.447	.487	.289
DESINS20	.279	.716	.262
DESINS3	.060	.660	.096

Método de Extracción: Principales Componentes de Análisis

Método de Rotación: Varimax con normalización de Kaiser

Alpha de Cronbach's	No. De Items
.895	18

Reliability Statistics

## ANÁLISIS DE FACTORES

### ADMINISTRACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

#### Matriz de Rotación de Componentes validados

	Componentes	
	1	2
ADCAP1	.711	.100
ADCAP2	.699	.295
ADCAP3	.627	.044
ADCAP4	.409	.600
ADCAP5	-.081	.743
ADCAP6	.615	.481
ADCAP7	.050	.598
ADCAP8	.467	.643
ADCAP9	.652	.530
ADCAP11	.376	.587
ADCAP12	.672	.293
ADCAP13	.722	.029

Método de Extracción: Principales Componentes de Análisis  
Método de Rotación: Varimax con normalización de Kaiser

Alpha de Cronbach's	No. De Items
.871	12

Reliability Statistics

## ANÁLISIS DE FACTORES

### ACTITUDES HACIA LA CAPACITACIÓN

#### Matriz de Rotación de Componentes validados

	Componentes		
	1	2	3
ACT1	-.142	.213	.535
ACT4	.558	.110	-.084
ACT5	.038	.198	.712
ACT6	.172	.218	.784
ACT7	.301	.119	.747
ACT8	-.619	.002	-.024
ACT10	.124	.650	.161
ACT11	-.690	.026	-.248
ACT12	.779	-.010	.213
ACT13	.091	.743	.088
ACT14	.670	.240	.027
ACT15	.129	.735	.206
ACT16	.583	.221	.185
ACT17	.302	.646	.224
ACT18	.558	.433	.017
ACT19	-.007	.617	.397
ACT20	.629	.151	-.058

Método de Extracción: Principales Componentes de Análisis  
Método de Rotación: Varimax con normalización de Kaiser

Alpha de Cronbach's	No. De Items
.705	17

Reliability Statistics



## ANEXO V.

### Cuestionario final



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO**  
FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN  
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO



**Investigación sobre capacitación docente**

**Estimado Maestro:**

Como todos sabemos las exigencias de la Secretaría de Educación Pública hacia las instituciones de educación superior, para el otorgamiento de recursos económicos adicionales para el apoyo a sus académicos, son cada día mayores, y los recursos más escasos; lo que significa que para obtenerlos es necesario una mayor participación de todos los que intervienen en dichas instituciones. A este respecto sin lugar a dudas los principales interesados somos los propios académicos, sin embargo al participar en la integración de los distintos proyectos institucionales, y principalmente en los procesos de capacitación relacionados con la evaluación, certificación, etc., actuamos de diferentes maneras.

El presente cuestionario tiene la finalidad de recabar información acerca de los factores que influyen en las actitudes de los docentes hacia la capacitación, de tal manera que se le solicita su colaboración para contestarlo con la mayor veracidad posible, garantizando confidencialidad a sus respuestas.

Agradezco por anticipado su valiosa colaboración, la cual será de importante utilidad en esta investigación.

Si tiene alguna duda acerca de esta encuesta o de la investigación, por favor no dude en contactarse.

Responsable de la investigación:  
José Antonio Robles Hernández  
Facultad de Contaduría y Administración de la UAQ.  
jarobles@uaq.mx

Favor de contestar el siguiente apartado relativo a las dimensiones Institucionales, de acuerdo a la escala siguiente, marcando con una X con la que esté usted de acuerdo:

1. Fuertemente desacuerdo                      2. Moderadamente en desacuerdo                      3. Neutral  
4. Moderadamente de acuerdo                      5. Fuertemente de acuerdo.

<b>I</b>	<b>DIMENSIONES INSTITUCIONALES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	El participar en programas de capacitación me ayudará a obtener una categoría más alta en el tabulador docente.					
2	El participar en programas de capacitación aumentará mis posibilidades de conseguir una promoción.					
3	El participar en programas de capacitación me ayudará a obtener un aumento de sueldo					
4	El participar en programas de capacitación me ayudará a realizar mejor mi trabajo.					
6	El participar en programas de capacitación me ayudará a alcanzar mis objetivos de mi carrera.					
7	El participar en programas de capacitación dará lugar a más oportunidades de perseguir diversas alternativas de trabajo en la institución.					
8	El participar en programas de capacitación me conducirá a ser mejor que mis pares en el trabajo.					
10	El participar en programas de capacitación me ayudará a obtener incentivos adicionales a mi salario.					
11	El participar en programas de capacitación me dará una mejor idea de la trayectoria de la carrera que deseo alcanzar.					
12	El participar en programas de capacitación me ayudará a alcanzar una mejor posición en la institución.					

De la misma manera que en el apartado anterior le solicito contestar el siguiente apartado relativo al desempeño institucional, de acuerdo a la escala siguiente marcando con una X con la que esté usted de acuerdo:

1. Fuertemente desacuerdo                      2. Moderadamente en desacuerdo                      3. Neutral  
4. Moderadamente de acuerdo                      5. Fuertemente de acuerdo

<b>II</b>	<b>DESEMPEÑO INSTITUCIONAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Mi desempeño en el trabajo mejorará notablemente si utilizo el conocimiento y las habilidades adquiridos en programas de capacitación.					
2	Utilizo las habilidades y el conocimiento adquirido en programas de capacitación en mi trabajo.					
3	Antes de que atienda a programas de capacitación identifico los problemas o proyectos particulares en los que quisiera que la capacitación me ayudara.					
4	Entiendo porqué me piden atender a los programas de capacitación en esta institución.					
5	Estoy de acuerdo con la evaluación de mi superior de mis fuerzas y debilidades en mi desempeño laboral.					
8	En esta institución, tengo libertad para elegir el programa de capacitación que deseo atender.					
9	Los programas de capacitación a los que he asistido en esta institución, han contribuido más allá de las habilidades y conocimientos que necesito para realizar eficazmente mi trabajo.					
10	Estoy enterado de qué conocimientos y habilidades necesito obtener para alcanzar las metas de mi carrera.					
11	Me gustan las actividades de capacitación que se ocupan de la información (hechos, conceptos, o ideas).					
12	Entiendo cómo la capacitación puede ayudarme a alcanzar reconocimientos profesionales en mi labor como académico, como por ejemplo: Perfil PROMEP, SNI, Certificación académica, y otros otorgados por organismos oficiales.					
13	He pensado cómo mis últimas experiencias en capacitación se relacionan con las exigencias institucionales de mi labor profesional.					
14	Relaciono mis planes carrera con los planes institucionales.					
15	Me capacito sobre mis áreas específicas de interés para apoyar mejor a mi institución.					
16	Me complacen los reconocimientos que se le hacen a mi institución, porque soy parte de ella.					
17	Ligo mis objetivos con lo que me exige mi institución.					
18	En mi lugar de empleo actual, tengo una buena comprensión de las diversas alternativas de mi carrera que puedo elegir para mi desarrollo.					
19	El participar en programas de capacitación me ayudará a trabajar en grupos colegiados con otros profesores.					

20	El participar en programas de capacitación me ayudará para permanecer actualizado en nuevos procesos y productos, o procedimientos relacionados con mi trabajo.					
----	---	--	--	--	--	--

Se solicita contestar también el siguiente apartado relativo a las dimensiones sobre la administración de la capacitación, tomando en consideración la siguiente escala, marcando con una X con la que esté usted de acuerdo:

1. Fuertemente desacuerdo                      2. Moderadamente en desacuerdo                      3. Neutral  
4. Moderadamente de acuerdo                      5. Fuertemente de acuerdo

<b>III</b>	<b>ADMINISTRACIÓN DE LA CAPACITACIÓN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Los que están a cargo de los programas de capacitación en mi lugar de empleo son competentes y bien entrenados para mi capacitación docente.					
2	Mis experiencias previas en programas de capacitación en esta institución han sido positivas para insertarme en los cursos de capacitación docente.					
3	La gente que participa en programas de capacitación está ahí porque sin los conocimientos adquiridos no podrían hacer bien su trabajo.					
4	Estoy de acuerdo con otros académicos de esta institución que piensan que los programas de capacitación que se imparten aquí ayudan a mi actualización para desempeñarme con calidad.					
5	El tiempo que se le destina a los cursos de capacitación en mi lugar de empleo debe ampliarse por su importancia.					
6	La calidad de los materiales utilizados en los programas de capacitación de mi institución son satisfactorias.					
7	Antes de asistir a los cursos de capacitación generalmente considero la utilidad del contenido del programa.					
8	Los programas de capacitación que he atendido en mi lugar de empleo actual, los capacitadores han creado un ambiente propicio para el aprendizaje en mi disciplina profesional.					
9	Las actividades utilizadas en los programas de capacitación de mi institución son satisfactorias.					
11	El contenido de los programas de capacitación académica en la institución es el adecuado para desempeñarme mejor en mi trabajo.					
12	La duración de los cursos de capacitación que se imparten en la institución es el adecuado.					
13	He adquirido la suficiente capacitación para hacer bien mi trabajo para la institución.					

Igualmente que en los apartados anteriores se solicita contestar el siguiente apartado relativo a las actitudes hacia la capacitación, de acuerdo a la escala siguiente, marcando con una X con la que esté usted de acuerdo:

1. Fuertemente desacuerdo                      2. Moderadamente en desacuerdo                      3. Neutral  
4. Moderadamente de acuerdo                      5. Fuertemente de acuerdo

<b>IV</b>	<b>ACTITUD HACIA LA CAPACITACIÓN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Intento aprender tanto como pueda de los programas de capacitación					
4	No me motivan para aprender los programas de capacitación.					
5	Quisiera mejorar mis habilidades docentes tomando cursos de capacitación					
6	Estoy dispuesto a invertir mi mayor esfuerzo para mejorar mis habilidades y capacidades relacionadas con mi trabajo actual					
7	Estoy dispuesto a ejercer un mayor esfuerzo en programas de capacitación para mejorar mis habilidades.					
8	Soy temeroso de situaciones en el salón de clase.					
10	Puedo aprender del material presentado en los programas de capacitación.					
11	Mi actual actividad de trabajo satisface mis expectativas y metas personales por lo que no necesito participar incursos de capacitación.					
12	No necesito participar en programas de capacitación porque tengo todo el conocimiento y habilidad que necesito para realizar con éxito mi trabajo.					
13	Estoy dispuesto a invertir mi mayor esfuerzo para mejorar habilidades y capacidades para preparar el camino hacia una promoción.					
14	Tomar cursos y seminarios de aprendizaje no es una alta prioridad para mí.					
15	Deseo intentar cambiar los hábitos y las rutinas que interfieren con mi eficacia en el trabajo tomando cursos de capacitación.					
16	No estoy dispuesto a invertir mi tiempo personal para desarrollar las habilidades técnicas relacionadas con mi trabajo.					
17	Estoy dispuesto a invertir mi tiempo personal para desarrollar mis habilidades personales en cursos de capacitación.					
18	No valoro la capacitación que se imparte en mi institución					
19	Estoy dispuesto a invertir mi mayor esfuerzo para mejorar mis habilidades y capacidades solo por que me gusta aprender.					
20	Mi carga de trabajo tiende a hacer difícil el intentar de utilizar el nuevo conocimiento y habilidades adquiridas.					

Este último apartado corresponde a las dimensiones personales, por lo que se solicita contestar complementando la información solicitada:

<b>V</b>	<b>INDIVIDUALES</b>
----------	---------------------

1. Institución: \_\_\_\_\_

2. Facultad o Escuela: \_\_\_\_\_

3. Grado máximo de Estudios:

Licenciatura \_\_\_\_\_ Especialidad \_\_\_\_\_ Maestría \_\_\_\_\_ Doctorado \_\_\_\_\_ Posdoctorado \_\_\_\_\_

4. Antigüedad en la institución: \_\_\_\_\_ años cumplidos.

5. Experiencia en la actividad docente: \_\_\_\_\_ años cumplidos.

6. Tipo de Plaza que ocupa actualmente en la Institución:

Tiempo Completo: \_\_\_\_\_ Tiempo Libre o Asignatura: \_\_\_\_\_ Honorarios: \_\_\_\_\_

7. Categoría de la Plaza que ocupa: \_\_\_\_\_

8. Nivel en el que imparte su(s) asignatura(s):

Licenciatura: \_\_\_\_\_ Especialidad: \_\_\_\_\_ Maestría: \_\_\_\_\_ Doctorado: \_\_\_\_\_

Por último, me interesa saber lo que piensas acerca del contenido y el formato de este cuestionario, por lo que te pido me puedas expresar algunos comentarios al respecto en el espacio siguiente o al reverso de la presente hoja, agradeciendo nuevamente tu colaboración.

Comentarios:

## ANEXO VI.

### Base de datos



DIMENSIONES INSTITU		DESEMPEÑO INSTITUCIONAL			ADMON DE LA CAP		INDIVIDUALES							
Sal y Pres	Estímulos	Exigencias	Parámetros	Compromiso	Cont y Tipo	Utilidad y Dur	Institución	Fac/Depto	Grado	Ant/Inst	Exp/Doc	Tipo/Plaza	Cat/Plaza	Nivel/Imp
5	5	5	5	5	5	5	1	1	3	4	5	1	7	1
4.83333333	5	4.66666667	4.66666667	2.16666667	3.42857143	4	1	1	3	4	4	1	7	1
4	4.5	4.33333333	3.83333333	4	4.14285714	4.2	1	1	3	5	5	1	7	1
1.5	3.5	2.66666667	3.66666667	2.83333333	2.14285714	3.6	1	1	3	5	5	2	4	3
4.66666667	4.5	5	4.5	4.33333333	4.42857143	4	1	1	1	5	5	2	1	1
4	3.5	4.16666667	4	4	3.71428571	4	1	1	3	5	5	1	7	1
3.33333333	3.5	2.83333333	3.33333333	1.83333333	2.42857143	3.2	1	1	3	5	5	1	7	1
5	5	4.83333333	5	4.33333333	4.14285714	4.6	1	1	3	5	5	1	5	1
5	4	5	4.83333333	4.83333333	4	4.6	1	1	3	5	5	1	10507	3
4.33333333	5	4.83333333	4.5	4.5	3.71428571	4.4	1	1	1	4	4	2	5	1
4.16666667	3.75	3.5	3.5	3.5	4	4	1	1	3	5	5	2	2	1
2	3.5	4.66666667	2	2	3	2	1.4	1	4	3	4	1	7	1
3.66666667	4.25	4.33333333	4	3.83333333	2.85714286	3.4	1	1	3	1	3	1	6	1
5	5	4.66666667	4.33333333	3.16666667	3.85714286	4.4	1	1	3	5	5	1	6	1
3.83333333	4.75	4.5	4.16666667	4.16666667	3.28571429	3.2	1	1	3	3	4	1	7	3
3	4.5	4.33333333	5	3.5	1.71428571	5	1	1	3	2	3	3	0	1
2	1.75	2	3.5	2.33333333	3	3.4	1	1	3	4	4	2	4	1
3.33333333	3.25	3.5	4.5	3.83333333	3.57142857	4	1	1	3	2	2	2	2	1
5	5	4.16666667	4.83333333	3.66666667	3.28571429	3.8	1	1	1	5	5	1	6	1
3.16666667	3.5	3.83333333	3.83333333	3.5	3.42857143	3.6	1	1	3	3	4	2	4	1
4.33333333	3.75	5	4.66666667	3.83333333	4.42857143	4.6	1	1	4	5	5	1	7	1
1.83333333	4.25	3.83333333	4.66666667	5	3.71428571	4.6	2	2	4	1	1	1	0	2
3	4	3.83333333	3.83333333	4.16666667	2.28571429	3.2	2	2	3	5	5	1	C	1
2.83333333	3.75	3.83333333	3.16666667	3.83333333	2.85714286	3.6	2	2	3	5	5	1	C	2
3.66666667	4.25	3.66666667	3.66666667	3	2.71428571	3	2	2	4	1	1	1	C	3
2.16666667	4	3.5	3.83333333	3.83333333	3.14285714	3.6	2	2	3	5	5	1	E3816	3
3	3.5	3	4	4.16666667	3.57142857	4.6	2	2	3	4	4	1	E3817	1
1.83333333	3.75	3.83333333	3.16666667	3.16666667	2.71428571	2.8	2	2	4	4	5	1	C	1
2.33333333	4.5	5	5	4.33333333	4.42857143	5	2	2	3	5	5	1	E3817	1
1.5	4.5	4.5	4.66666667	4.33333333	3.71428571	4	2	2	2	4	5	1	C	1
4	4.5	4.16666667	4	3.5	3.28571429	4.2	2	2	3	5	4	1	TD	1
3.33333333	3.75	3.33333333	3.83333333	3.83333333	3.85714286	3.6	2	2	1	5	5	1	38017	1
4	3.5	4.5	4.33333333	4.33333333	4.28571429	4.2	2	2	3	3	3	1	TD	1
3.16666667	3.5	2.5	3.66666667	4	3.14285714	3.6	2	2	3	5	5	1	C	3
3	4.25	3.33333333	3.5	3.5	2.57142857	3.2	2	2	4	5	5	1	E3817	3
4	4.5	5	4.33333333	4.83333333	3.85714286	4	2	2	1	4	4	1	TC	1
3.83333333	4.75	4.33333333	4.83333333	4.16666667	3.71428571	4.4	2	2	2	3	3	1	3813	1
3.66666667	4	4.16666667	4.66666667	4.16666667	3.85714286	4	1	1	2	1	5	3	TL/H	1
3.83333333	4.25	4.5	4.5	4.33333333	4	3.8	1	1	3	5	5	1	7	1
4.5	4.5	4.83333333	4.33333333	4.16666667	3.85714286	4	1	1	3	5	5	1	7	3
2	4.25	5	4	4.5	2.57142857	3.6	1	1	4	4	5	1	7	3
3.66666667	4.5	4.5	4.5	4.16666667	4.42857143	4.6	1	1	4	4	4	1	7	3
4	3.5	3.66666667	3.66666667	3.66666667	3.57142857	3.8	1	1	3	1	1	3	0	1
5	4.75	5	5	4.83333333	4.85714286	5	1	1	3	5	5	2	10604	1
2.83333333	4.75	4.16666667	4.33333333	4.16666667	3.85714286	4.6	1	1	3	4	4	2	1	1
1.83333333	4.5	3.16666667	3.5	2.5	1.71428571	3.2	1	1	3	5	5	1	7	3
4.16666667	3.75	4.16666667	3.66666667	3.83333333	3.28571429	3.6	1	1	3	5	5	1	7	3
3.5	4.25	4.66666667	4.5	4	3.85714286	4.2	1	1	3	5	5	1	7	1
3.33333333	4	3.83333333	4	4	2.42857143	3.8	2	2	3	5	5	1	T/C	1
1.5	3.5	4.5	4.33333333	4.16666667	3.57142857	4	2	2	1	5	5	1	E3817	1
4	4.75	2.33333333	3.66666667	1	1.28571429	2.8	2	2	3	2	4	1	15	1

2.5	5	4.6666667	5	4.3333333	4.4285714	4.6	1	1	3	2	5	2	4	1
5	4	5	5	4.3333333	3.5714285	4.6	1	1	3	3	3	2	5	1
3.6666667	3.75	4.3333333	3.6666667	3.8333333	3.5714285	3.8	1	1	1	5	5	2	1	1
5	4	4.5	5	4.5	4.5714285	4	1	1	3	5	5	2	1	1
1.6666667	4	4.6666667	4.5	4.3333333	4.1428571	4.4	1	1	3	3	3	2	3	1
4	4.25	4.1666667	4.1666667	4.1666667	4	4	1	1	3	5	5	1	7	3
5	4.5	3.8333333	4.5	4.3333333	4.1428571	4.6	1	1	3	3	4	2	5	1
3.1666667	4.25	3.6666667	3.6666667	3.6666667	2.8571428	2.8	3	3	3	5	5	1	TB	1
1.5	3.25	3.5	4.5	3.5	3.5714285	4.2	4	1	3	5	4	1	Investigador	1
3	4.75	2.8333333	4.6666667	4	3.1428571	4.8	4	1	1	2	3	2	B	1
1.3333333	4.25	2.8333333	4.1666667	3.6666667	4.8571428	4.4	4	1	1	3	3	2	B	1
1.8333333	3.75	3.5	3.1666667	3	2.8571428	2.8	4	1	1	4	5	1	N2	1
3.6666667	5	4	4.5	3.8333333	3.1428571	3.8	4	1	3	5	5	1	6	1
3	4.25	4.1666667	4.1666667	4.1666667	3	3.8	4	1	3	5	5	1	5	1
3	3.5	4.5	4.1666667	4.8333333	3.8571428	4	4	1	3	5	5	2	C	3
4.6666667	4	4	3	3.5	2.2857142	3.4	4	1	1	5	5	2	C	1
1	2.5	4	3.3333333	4.3333333	3.2857142	2.8	4	1	3	5	5	2	C	1
3.3333333	4.25	4.1666667	4.5	4.1666667	3.4285714	4	1	1	4	1	5	1	7	5
3.3333333	4.5	3.1666667	3	3.5	3	4.2	1	1	3	3	3	2	1	4
3.5	3.75	4.5	4.3333333	4.1666667	3.7142857	4.2	1	1	4	4	4	1	MAX	5
4.6666667	4.5	4.8333333	4.5	5	3.4285714	4.4	1	1	3	5	5	1	7	1
4	4.5	4.1666667	3.6666667	3.8333333	3.2857142	4	1	1	3	4	4	2	5	4
4.1666667	3.75	3.6666667	4.1666667	4.1666667	3.7142857	4.2	1	1	3	1	1	2	1	1
3.8333333	4.75	4.6666667	4.8333333	4.8333333	4	4.6	1	1	4	3	4	2	?	3
3.1666667	3	3	3.1666667	2.6666667	2.5714285	2.6	1	1	4	4	4	2	0	1
3.3333333	4.5	4.5	4	4.6666667	4	4.6	1	1	3	2	5	1	7	1
3.8333333	4.5	5	5	5	4.2857142	4.6	1	1	3	4	5	2	0	1
4.1666667	2	5	5	4.3333333	4.7142857	4.6	1	1	4	1	1	1	7	1
4.5	4.5	4	4.5	4.6666667	4.1428571	4.2	2	2	1	4	4	1	B	1
3.8333333	3.75	4.3333333	4.1666667	3.8333333	3.1428571	4.2	2	5	2	5	5	1	3800211D1T OOO3E	1
3.5	4.5	4.6666667	3.8333333	4.3333333	3.2857142	3.8	2	2	3	4	4	1	E3817	1
3.6666667	4.25	4.3333333	4	4.3333333	3	4.2	2	2	3	4	5	1	TC	1
3.3333333	4.75	3.8333333	4.5	2.6666667	2.8571428	3.6	2	2	1	5	5	1	3817	1
5	5	4.6666667	4.3333333	4	3.8571428	4.2	1	1	3	5	5	1	0	3
4.5	4.75	4.6666667	4.6666667	4.3333333	0.4285714	0.6	1	1	1	1	1	3	0	1
4.5	4	4.6666667	4	3.6666667	3.2857142	3.8	1	1	3	4	5	2	2	1
4	4.25	4.5	4.5	4.6666667	4.4285714	4.2	1	1	1	1	1	2	0	1
2.5	4.25	4.3333333	4.3333333	3.8333333	3.2857142	4.8	2	2	3	3	4	3.4	E3712	3
3.6666667	3.75	3.5	3.8333333	3	3.1428571	2.6	2	2	1	5	5	1	E3817	1
1	5	3.6666667	4.6666667	4.3333333	3.1428571	4.8	2	2	3	5	5	1	3817	1
4.3333333	4.75	4.5	4.5	4.1666667	3.8571428	4.4	2	2	1	1	1	3	0	1
4.6666667	3.25	3.6666667	4	3.5	3.2857142	3.6	1	1	3	1	1	2	3	1
0	0	4.6666667	4.8333333	4.5	3.7142857	4.4	2	2	3	1	3	2	3521	1
2.6666667	4.5	3	4	3.3333333	3.1428571	3	2	2	3	3	5	2	0	4
3.3333333	5	5	5	4.8333333	3.5714285	4.6	1	1	4	3	3	1	7	3
3	3.5	4.1666667	4	3.6666667	3.1428571	3.2	1	1	3	4	4	2	0	1
4.6666667	4.5	5	4.3333333	3.8333333	4.4285714	4.4	1	1	3	1	2	3	0	1
4.6666667	5	5	5	5	4.8571428	5	1	1	1	3	3	2	TL	1
4	4.5	4.3333333	4.6666667	4.3333333	3.5714285	4.4	1	1	3	1	1	2	1	1
3.6666667	3.5	3.1666667	3.1666667	3	3	2.8	1	1	3	3	3	1	MTC	1
4	4.25	4.3333333	4.6666667	3.5	3.5714285	3.8	1	1	3	4	4	2	10601	1



4.1666667	4.5	5	4.5	4.6666667	4.14285714	4.4	1	1	3	5	5	2	4	1
4.1666667	5	4.83333333	4.5	4	3.57142857	4.4	1	1	1	5	5	2	0	1
4	3.75	3.83333333	3.83333333	3.83333333	3.85714286	4	1	1	3	4	4	2	3	1
3.33333333	3.5	3.6666667	3.83333333	3.6666667	3.85714286	3.6	1	1	1	3	3	3	0	1
4.33333333	4.25	4.83333333	4.5	4.6666667	4.14285714	4.4	1	1	3	3	3	1	7	1
4.83333333	3.25	4.83333333	4.33333333	4.33333333	3.57142857	3.2	1	1	3	4	4	1	7	1
4	4	4.5	4.1666667	3.83333333	3.71428571	4	1	1	2	1	1	2	1	1
4.5	5	4.6666667	5	4.33333333	3.85714286	4.2	1	1	3	4	5	2	3	1
3.6666667	3.5	4.1666667	3.83333333	3.83333333	3	3.8	1	1	3	3	5	1	7	3
3	3.5	4	3.6666667	3.33333333	3.42857143	3.8	1	1	1	2	4	2	10601	1
4.33333333	3.75	4.83333333	5	4.83333333	3.42857143	4.6	1	1	1	5	5	2	0	1
4	4.75	4.5	4.6666667	4.33333333	4.42857143	4	1	1	1	1	1	2	0	1
4	4.25	4	3.83333333	3.83333333	3.14285714	3.6	4	1	3	5	5	1	prof-in-VI	3
4.1666667	4.25	4	3.83333333	3.6666667	2.71428571	3.4	4	1	3	3	1	2	hora-clase	1
3.6666667	4	4	4.83333333	4.33333333	3.28571429	4.2	4	1	4	4	5	1	5	3
3.5	4.25	4.33333333	4.6666667	4.5	3.57142857	4	4	1	3	5	5	2	prof-asig-C	1
1.83333333	3.75	2.33333333	3	1.6666667	3.14285714	3.2	4	1	3	2	3	2	prof-asig-C	3
3.83333333	4.75	5	5	5	5	4.8	4	1	4	1	1	1	nivel V	3
3.33333333	4.5	3.6666667	4.1666667	3.33333333	2.28571429	3	4	1	3	3	2	1	V	3
3.33333333	4.25	3.33333333	3.5	4.6666667	3.71428571	4.4	4	1	1	3	4	3	0	1
4.83333333	4.25	4.33333333	4.1666667	4	4.42857143	4.2	4	1	3	3	3	2	B	1
2	4.25	4.83333333	4	4.6666667	1.85714286	3.4	1	1	1	3	1	3	0	1
2.6666667	3.5	2.33333333	4.1666667	3.6666667	3.28571429	3.6	1	1	4	2	2	1	VII	3
3.5	5	4.5	4.6666667	4.33333333	3.71428571	4.2	1	1	1	5	5	2	50107	1
3.5	5	5	5	4.6666667	4.71428571	5	1	1	2	5	5	1	0	3
3.1666667	4.5	3	4.6666667	4.1666667	3.28571429	4.8	4	1	4	2	3	2	B	1
3.1666667	4.25	4.33333333	3.6666667	3.83333333	3	2.6	4	1	4	5	5	1	TB	1
4.83333333	4.25	4.33333333	4.1666667	4	4.28571429	4.2	4	1	3	3	3	2	B	1
3.33333333	3.75	3.33333333	3.5	4.6666667	3.71428571	4.4	4	1	1	2	3	2	V	1
3.5	4.5	3.6666667	4.1666667	3.33333333	4.85714286	4.8	4	1	3	2	3	1	V	3
2	3.75	3.5	3.1666667	3	2.85714286	2.8	4	1	1	4	5	1	N2	1
3	3.5	4.5	4.1666667	4.83333333	3.85714286	4.2	4	1	3	5	5	2	C	3
3.83333333	4.75	5	4.83333333	5	4.85714286	4.4	4	1	1	4	5	1	NL	1
4.6666667	4	4	3	3.5	2.28571429	3.4	4	1	1	5	5	2	C	1
4	4	4.6666667	4.33333333	4.83333333	2.42857143	3.4	4	1	1	2	3	2	C	1
4.1666667	4.25	3.83333333	3.33333333	3.33333333	4.14285714	3.6	4	1	3	5	5	1	B	3
4.5	4.75	5	4.83333333	4.1666667	3.85714286	4.2	3	2	1	3	3	1	T-A	1
4.5	4.75	4.6666667	5	4.5	3.85714286	4.8	3	1	1	5	2	1	0	1
4.1666667	4.75	4.6666667	4.83333333	4.33333333	2.57142857	4.8	3	5	3	5	5	1	E3817	3
4.5	5	5	4.6666667	4	3.85714286	4.2	3	1	3	2	2	3	0	1
2.33333333	3	4.5	4	4	3.85714286	4.4	3	2	2	4	4	1	T-B	1
1.33333333	5	4.5	4.1666667	4.1666667	4	3.8	3	2	3	5	5	1	T-C	1
4	4	4.5	4.1666667	4.83333333	4.14285714	4.4	3	2	3	5	5	1	E-3817	1
2.83333333	4	3.33333333	4	3.83333333	2.28571429	3.6	3	5	3	5	5	1	T-C	1
1.83333333	2.25	4.5	4	3.83333333	3.71428571	3.2	3	2	1	5	4	1	3/4 TIEMPO	1
2	4.5	4.33333333	4.6666667	4.1666667	4.14285714	4.2	3	2	3	5	5	1	E3811	1
2.5	3.75	2.1666667	3.1666667	2.1666667	2.57142857	3.6	3	2	3	3	3	1	0	1
3.83333333	4.75	5	5	4.5	4	3.6	3	2	1	3	3	1	3815	1
4.1666667	4.75	4.33333333	4.33333333	3.83333333	3.42857143	3.2	3	2	3	5	5	1	E3815	3
2.6666667	4.5	5	5	5	5	5	3	2	3	4	5	1	0	1
3.1666667	3.5	4.5	4	4	3.57142857	3.2	3	2	1	5	5	1	0	1

3.5	4.75	4.6666667	4.5	4.6666667	3.85714286	4.6	3	5	3	2	2	1	E3817	3
4.83333333	4.75	4.33333333	4.6666667	4.5	2.14285714	2.6	3	2	3	3	3	1	JEFE DEPTO	1
3	3.75	3.33333333	2.5	3.83333333	4.14285714	2.4	3	1	1	4	4	1	3815	1
4.33333333	3.75	5	4.83333333	3.83333333	2.28571429	2.8	1	1	4	1	2	1	6	3
3.6666667	5	5	5	4.6666667	4.71428571	4.6	3	1	3	1	3	2	0	1
3.1666667	4.75	4.83333333	4.83333333	4.6666667	4.28571429	3.8	3	2	1	4	5	1	B	1
3	4.25	5	4.6666667	4.83333333	4.57142857	4.4	3	1	3	3	4	1	C	1
3.5	4.25	4.33333333	4.1666667	3.5	3.42857143	3.8	3	4	2	5	4	1	E38B	1
3.83333333	4.75	4.33333333	4.1666667	4.1666667	3.85714286	4.2	3	2	3	3	3	1	DOCENTE	1
4	4.25	4.6666667	4.1666667	4.83333333	4.14285714	4.8	3	1	3	5	1	1	E3817	3
3.1666667	4	3.83333333	3.83333333	2.5	3.42857143	4	3	2	3	5	5	1	C	1
5	4.5	4.1666667	5	4.83333333	4.71428571	4.6	3	2	3	3	5	1	0	1
4.1666667	3.5	4.1666667	4.6666667	4	3.57142857	4.2	3	2	1	5	3	1	B	1
4.5	4.25	4.5	4.5	4.5	4.42857143	4.2	1	1	3	3	3	1	7	3
4.5	4.25	4.6666667	4.6666667	4.6666667	4.42857143	4.6	1	1	3	1	2	3	0	1
4.1666667	4.5	4.33333333	4.33333333	4.5	3.42857143	4.4	1	1	3	5	5	1	VI	3
4.6666667	4.5	4.5	4.83333333	4.83333333	3.42857143	4.8	1	1	3	3	4	2	V	1
4	4.5	4	4	4.33333333	3.57142857	3.8	1	1	3	5	5	2	V	3