



Universidad Autónoma de Querétaro
Facultad de Contaduría y Administración
División de Estudios de Posgrado
MÉXICO



XIV Congreso Internacional Sobre Innovaciones en
Docencia e Investigación en Ciencias Económico Administrativas
León, Guanajuato, Septiembre 7, 8 y 9 de 2011

TEMA CENTRAL: Formación y Evaluación Docente

Título

**“LOS DOCENTES DE LAS IES FRENTE A LAS EXIGENCIAS INSTITUCIONALES Y
SU ACTITUD HACIA SU CAPACITACIÓN, COMO CONDICIONANTE”**

**(INVESTIGACIÓN EN AREAS DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS DE LAS
INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR PÚBLICAS.)**

Temática:

Administración Educativa para el aprendizaje

PRESENTAN:

DR. JOSÉ ANTONIO ROBLES HERNÁNDEZ

Doctor en Administración y Maestro en Psicología del Trabajo, por la UAQ., Facultad de Contaduría y Administración de la
Universidad Autónoma de Querétaro.

Espíritu Santo No. 117, Fracc. Carretas, Querétaro, Qro., C.P. 76050, México

Tel.: (52) (442) 2 13 61 32

jarobles@uaq.mx

jarobles_96@hotmail.com

M.C. ROCÍO DEL CARMEN GARCÍA MENDOZA

Maestra en Desarrollo Humano y Licenciada en Administración por la Universidad Autónoma de Querétaro,

San Luis Potosí No. 32, Col Hidalgo, Centro, Querétaro, Qro., C.P. 76000

Tel.: 442 2 12 74 19

ciogarmen@hotmail.com

M.A. RICARDO ORTIZ AYALA

Maestro en Administración por la U.A.Q., Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de
Querétaro, Instituto Tecnológico de Querétaro

TEL. 01442 1921263 Ext., 122

ricardoortizayala@gmail.com

Querétaro, Qro., México, Septiembre de 2011

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	2
ANTECEDENTES	2
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
JUSTIFICACIÓN	3
OBJETIVO	3
HIPÓTESIS	4
MARCO TEÓRICO	4
Ámbito laboral	5
Trabajo.....	5
Compromiso organizacional.	6
Exigencias institucionales y los parámetros de calidad	6
Elementos de participación en el desarrollo	6
Actitud.....	7
Tipos de actitudes.....	8
Capacitación.....	9
MARCO METODOLÓGICO	10
Instrumento de investigación	10
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	12
Resultados descriptivos.....	12
Comprobación de hipótesis.....	12
CONCLUSIONES	16
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	18

“LOS DOCENTES DE LAS IES FRENTE A LAS EXIGENCIAS INSTITUCIONALES Y SU ACTITUD HACIA SU CAPACITACIÓN, COMO CONDICIONANTE”

INTRODUCCIÓN

La Secretaría de Educación Pública en México, 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 así como en el presente trabajo, se presentan resultados del planteamiento de una de las hipótesis de una investigación más amplia y de la cual se presentó ya una parte en el XIII Congreso.

ANTECEDENTES

La preparación y actualización de los docentes, 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 que garantice una educación de calidad que permita cumplir con sus objetivos institucionales. y requerimientos de la sociedad. En 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).

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Al ser cada día mayores 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, y éstos más escasos; 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, como ya se mencionó al solicitar 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 detectarlas, 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.

JUSTIFICACIÓN

Como resultado de las exigencias institucionales es necesario tener el conocimiento de las actitudes que presenta el personal de las Instituciones de Educación Superior (IES), para ello se tomó en cuenta al personal académico que labora en cuatro instituciones públicas de educación

superior, y de esta manera indagar esas actitudes. El conocimiento de esta información es importante para las autoridades de las mencionadas instituciones educativas, lo que les debe permitir la implementación de diversas acciones para encauzar y/o modificar en su caso dichas actitudes, lo cual presumiblemente se reflejará en su desempeño y participación en las diversas actividades académicas.

OBJETIVO

Objetivo general:

Identificar las actitudes de los docentes, hacia los procesos de su capacitación como consecuencia de las exigencias institucionales, y la repercusión en su desempeño, para poder proponer las acciones dirigidas a la modificación de las actitudes de los académicos, hacia la capacitación para hacer frente a los requerimientos institucionales con base en los resultados del estudio.

HIPÓTESIS

H₁ 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.

MARCO TEÓRICO

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 detectar las actitudes y su consecuente relación y/o asociación con los procesos de capacitación en los docentes 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, exigencias institucionales, compromiso organizacional, el de capacitación, 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.

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).

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.

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).

Exigencias institucionales y parámetros de calidad

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 y parámetros de calidad se pueden entender como aquellos requerimientos que se 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).

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 actitud, LA capacitación, y el desempeño de los mencionados profesores, para un mejor entendimientos de estos elementos, a continuación se presenta una explicación conceptual de cada uno de ellos:

Actitud

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.

“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.

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.

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.

MARCO METODOLÓGICO

El presente estudio se realizó utilizando metodología cuantitativa y correlacional, por lo que se seleccionaron académicos de cuatro facultades y/o departamentos de contaduría y administración de instituciones públicas de educación superior Mexicanas, dos Universidades y dos Institutos Tecnológicos, 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.

Instrumento de investigación:

Se elaboró un cuestionario, 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.

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%, los cuales se capturaron en formato Excel para ser procesados con el programa SPSS versión 15.0, 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. 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, así mismo se proporciona el Alpha de Cronbach’s como un indicativo de la confiabilidad del instrumento.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

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:

H₁: 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 H₁ tienen una bondad de ajuste de $R^2 = 0.198$ con una R^2 ajustada de 0.163 como se muestra en la Tabla No.1.

Así mismo se puede observar en la tabla No. 2 que la regresión es significativa ($F = 5.7$, $P < .001$) y las variables de mayor influencia en la regresión son las exigencias con ($t = 2.428$, $p = 0.016$, $B = 0.28$ y un error estándar = 0.11), y los parámetros de calidad ($t = -1.968$, $p = 0.051$, $B = 0.27$ y un error estándar = 0.14), como se muestra en la tabla No. 3, 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 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 No. 1 Resumen del modelo para la H₂ para la bondad de ajuste (n=171).

Modelo	R	R²	R² Ajustada	Estimación del error estándar
1	.445 ^a	.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 No.2 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 ^a
Residual	75.704	163	.464		
Total	94.374	170			
a. Predictores: (Constante), Utilidad, Salarios y prestaciones, Estímulos, Exigencias, Contenido y duración de los cursos, Compromiso organizacional, Parámetros de calidad.					
b. Variable dependiente: Aceptación hacia la capacitación en general.					

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

Tabla No. 3 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.

CONCLUSIONES

De acuerdo al análisis estadístico de la información recabada, a través de regresiones, análisis de varianza, pruebas de ANOVA, se pudo comprobar la siguiente hipótesis:

H₁: 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.

A este respecto se puede decir que 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.

Uno de los aspectos que en esta investigación que 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 sí se ofrecen cursos con diferentes temáticas y enfoques, ya sean de formación didáctica-pedagógica y también disciplinaria.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 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.
- 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
- 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.cefe.gtz.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.
- 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, L.; Balkin, D.; Cardy, R. (2001) *"Dirección y Gestión de Recursos Humanos"*. EdPearson, España.
- GRADOS, J. A.. (2004). *"Capacitación y Desarrollo de Personal"*, Edit. Trillas, México, D.F.
- GRAHAM, P. (2002). *"Aprendizaje de adultos"*. www.monografias.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.

- 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.
- MARX, CARLOS. (1975). *El Capital, Proceso de trabajo y proceso de valoración*, Tomo I, Vol. 1, Edit. Siglo XXI, México.
- 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.
- 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., SÁNCHEZ ARIAS, F. (1997). *“Aprendiendo a desaprender”*. www.geocities.com
- 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.