

EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y LA ACTITUD DE LOS PROFESORES DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS DE LAS IES PÚBLICAS FRENTE A LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONALES

THE BUSINESS ADMINISTRATION TEACHERS OF PUBLIC UNIVERSITIES ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ATTITUDE, CONSIDERING THEIR INSTITUTIONAL QUALIFICATION REQUIREMENTS

JOSÉ ANTONIO
ROBLES HERNÁNDEZ
Facultad de Contaduría y
Administración, UAQ
jarobles@uaq.mx

MA. TERESA
DE LA GARZA
CARRANZA
Instituto Tecnológico de
Celaya
tgarza@itc.mx

Introducción

Es innegable el papel que juega la educación en el desarrollo de los países y particularmente, 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, el capital 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 al ser en quienes recae la responsabilidad de la formación de los profesionistas de mañana. Sin embargo, es frecuente que las instituciones se encuentren con ciertas reacciones por parte de su personal para incorporarse a la dinámica que los nuevos tiempos demandan, éstas manifestadas por medio de diversas actitudes.

Resumen

Es necesario saber la causa de las actitudes que manifiesta el personal de las Instituciones de Educación Superior (IES) hacia su capacitación. En este trabajo se investigó la actitud que tienen los profesores de ciencias económicas administrativas referidas a la capacitación en función de las exigencias institucionales, los parámetros de calidad y el compromiso con su institución. Los resultados mostraron una fuerte correlación entre las exigencias institucionales, la utilidad de los cursos y el compromiso organizacional del docente.

Palabras clave: IES (Instituciones de Educación Superior), capacitación, exigencias institucionales, actitudes, compromiso organizacional.

Abstract

It's necessary to know the cause of the attitudes manifested by the staff of the Higher Education Institutions (HEIs) toward their training. This study investigated the attitude that economic administrative sciences teachers have referring to training according to institutional requirements, the parameters of quality and commitment to their institution. The results showed a strong correlation between the institutional requirements, the usefulness of the courses and the teacher's organizational commitment.

Key words: HEIs (Higher Education Institutes), training, institutional requirements, attitudes, organizational commitment.

Es por ello que se considera necesario tener el conocimiento y la causa de las actitudes que presenta el personal de las Instituciones de Educación Superior (IES). Para el caso del presente estudio, se investigó únicamente al personal académico que labora en Instituciones Públicas de Educación Superior para averiguar los factores de influencia que originan tales actitudes, lo que permitirá la implementación de diversas acciones para encauzar y modificar en su caso, dichas actitudes. Previsiblemente, esto se deberá ver reflejado en su desempeño y participación en diversas actividades académicas.

En este sentido, es importante destacar las exigencias de los programas de apoyo que actualmente ofrece la Secretaría de Educación Pública a las IES, independientemente, de los presupuestos anuales que se otorgan a través del presupuesto de egresos de la federación. Estos programas de apoyo 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 la 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. Esta investigación por tanto aborda la problemática de la participación de los docentes de las IES.

“Acerca de los conceptos a discusión”

Para abordar este 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 son 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.

Primeramente, se presentan en este apartado los principales conceptos y discusión, de las variables intervinientes en esta investigación como son la de: actitud, capacitación, utilidad de los cursos, salarios y prestaciones, estímulos, exigencias institucionales, contenido y duración de los cursos, compromiso organizacional y parámetros de calidad.

La actitud en la capacitación docente:

El primero de los conceptos a tratar, es el de la actitud, y al respecto Morris, (1992): dice que 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 ello se desprende que 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 otras emociones afines que dicho objeto despierta. Las tendencias conductuales comprenden las inclinaciones a conducirse de determinada manera ante el objeto, así como también, las intenciones, disposiciones y acciones dirigidas hacia él por ejemplo: 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. De esta manera es posible que se presenten una diversidad de actitudes en los seres humanos, y para este caso, se pueden presentar dos principales tipos de actitudes en los docentes hacia los procesos de su capacitación, las cuales son:

La aceptación y el rechazo, la primera puede entenderse como toda acción positiva, aprobación, admisión o tolerancia hacia una persona, objeto o situación; la segunda es entendida como la negación o falta de aceptación de una propuesta, persona, objeto, situación, o la contradicción en una opinión, de esta manera el rechazo se interpreta como la acción y efectos de rechazar. Así pues ambas son demostradas a través de la conducta humana y para el caso del presente estudio se demuestran por medio de las actitudes, al intervenir o no, en los procesos de capacitación por parte de los docentes.

Capacitación en la función docente:

Existen diversos autores que han aportado conceptos para describir la capacitación, al respecto se presentan algunos de ellos, los que son abordados desde la perspectiva administrativa, ya que la capacitación es una de las principales funciones de la administración de los recursos humanos:

El primero de los autores que se presentan es Dessler, (1996, p: 123) quien dice que: *“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”*.

Es innegable que el concepto anterior, al incluir a su vez elementos como la empresa, productividad, calidad total y organización, se presenta como meramente administrativo, sin embargo también se mencionan algunos como: función educativa, preparación y habilidades, los cuales se vinculan con la educación.

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.

Este concepto propuesto por uno de los primeros y más reconocidos autores en el ámbito de la administración en nuestro país, muestra una clara concepción de su finalidad, al incorporar elementos como preparación y eficiencia.

De acuerdo con 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.*

Los autores anteriores presentan un concepto aparentemente sencillo, sin embargo, también completo, al considerar a la capacitación como un proceso de mejoramiento y crecimiento.

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.*

El último de los conceptos aquí presentados, sin lugar a dudas resulta interesante, ya que también al considerar a la capacitación como un proceso, este es abordado desde una perspectiva más amplia y enfocada directamente al trabajador o empleado.

De esta manera se puede sintetizar que la capacitación consiste en proporcionar a los trabajadores herramientas nuevas o actuales y estas son: habilidades, destrezas, valores, y conocimientos necesarios para desempeñar su labor, la que debe ser considerada también como una actividad planeada, basada en necesidades reales de un organismo y orientada hacia una evolución en el colaborador. Es así como aporta en el presente caso, al organismo educativo un personal debidamente preparado, adiestrado y desarrollado para que desempeñe bien sus funciones.

Capacitación para el Trabajo

Para poder capacitar es necesario reunir la siguiente serie de elementos: el propio personal a capacitar, los capacitadores, las áreas

específicas en las que hay que capacitar, así como los métodos a utilizar para asegurar una capacitación adecuada; sin dejar de largo las formas de evaluarla, con el propósito de verificar su aprovechamiento. Al hacer referencia a la evaluación, se hace mención de dos 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, y la otra la que realiza el jefe inmediato al comprobar la aplicación de los conocimientos adquiridos en la realización de su trabajo.

En este caso, la administración de la capacitación se debe de entender como todas aquellas acciones que se llevan a cabo y están encaminadas hacia la formación de los docentes en las IES y que tienen que ver principalmente, con el contenido y tipo de cursos, ya que estos y los programas deben estar relacionados con la formación disciplinaria y/o pedagógica que facilite la actividad docente.

“La evaluación del desempeño del docente en función de las exigencias institucionales y los parámetros de calidad”

El término “desempeño” puede tener las siguientes 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.

Por lo que 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. Existen tres factores que son los que sirven de directriz para la evaluación mencionada: las exigencias institucionales, los parámetros de calidad de las mismas y el compromiso organizacional del trabajador docente.

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 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.

Éste sería el criterio ideal si fuera posible identificar resultados concretos atribuibles al comportamiento del trabajador. Pero aquí se estriba de nuevo 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 en condiciones idealmente favorables para el 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.

En el caso de los docentes, su desempeño y medición están sujetos a las exigencias de las instituciones en las que se desempeñan. En este sentido, las exigencias se definen como el conjunto de demandas de índole organizacional, ambiental, física y mental, que el sistema de trabajo ejerce sobre el trabajador.

Por exigencias institucionales se debe entender como aquellos requerimientos o demandas impuestas por que la institución, las cuales se conforman con factores como; la estructura de la propia institución, sus procesos, sus normas y relaciones al interior, así como la preparación y participación de sus integrantes, y que es necesario cubrir en el caso de las instituciones de educación, por parte de los docentes con la finalidad de dar cumplimiento a la vez a otras exigencias y/o parámetros de calidad,

establecidos como medida de desempeño, 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. A este respecto, se pueden mencionar los perfiles PROMEP (Programa para el Mejoramiento del Profesorado), los registros en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), los registros en Cuerpos Académicos y la Certificación Académica en ANFECA.

Compromiso organizacional

Otra variable importante es, sin duda, el compromiso organizacional, ya que, éste 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 trabajan (compromiso actitudinal), 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 (compromiso de continuidad). 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.

El compromiso organizacional ha sido considerado como un término que se ha utilizado con sentidos muy diversos. De inicio, Allport en 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).

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 de 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.

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.

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 a su líder, sin hacer grandes esfuerzos por desempeñarse bien en el trabajo Castañeda (2001).

Variables Institucionales

Para el presente caso las variables que se abordan aquí están consideradas como aquellos factores que, si bien, son de índole personal, son otorgados por la institución como: el salario, el cual debe ser entendido como la remuneración directa e indirecta que recibe el académico a

cambio de su trabajo y que se ve reflejada en sus percepciones monetarias. Otra variable, no menos importante, son los incentivos, considerados como aquellos motivadores del individuo que lo llevan a desempeñarse cada vez mejor en el desarrollo de su trabajo académico, docente y de investigación; estos son adicionales a su salario que recibe en forma normal.

A este respecto, 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 variadas según las escuelas y los autores, ha recibido tratos de privilegio, sobre todo, por parte de las teorías funcionalistas.

La hipótesis propuesta

Tomando en consideración lo planteado anteriormente se presentó la siguiente hipótesis de investigación:

“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”

Sobre la metodología utilizada

Para llevar a cabo este estudio de tipo cuantitativo y correlacional, 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, 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.

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 (Universidad Autónoma de Querétaro, Universidad Autónoma de San Luis Potosí y el Instituto Tecnológico de Querétaro).

Ya con la información obtenida de los mencionados cuestionarios, se llevo a cabo su análisis de factores 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.

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

Con el cuestionario ya validado, se procedió

a su aplicación repartiendo 430 de estos entre académicos de las ya mencionadas instituciones de educación superior, recabando solamente 171 de ellos, distribuidos de la siguiente manera: Universidad Autónoma de Querétaro 84, Instituto Tecnológico de Celaya 30, Instituto Tecnológico de Querétaro 28 y Universidad Autónoma de San Luis Potosí 29, los cuales se capturaron en formato “Excel” para ser procesados con el programa SPSS 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.

Los ítems para cada una de las variables (individuales, institucionales, desempeño institucional, administración del desempeño, 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.

Los resultados obtenidos

Resultados descriptivos:

El cuadro 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 nos dan una idea de la dispersión de la muestra. En donde se puede apreciar que las medias de las dimensiones de las variables más representativas corresponden a las de los parámetros de calidad (4.22), a las exigencias institucionales (4.19), a los estímulos (4.15), al compromiso organizacional (4.00) y la utilidad de los cursos de capacitación (3.94). Así también resaltan los de menor si representatividad como los salarios y prestaciones (3.54), el contenido de los cursos (3.54), y el rechazo hacia la capacitación (3.39).

Tabla No. 1 Estadística descriptiva

Dimensiones de las Variables	No.	Medias	Desviación estándar
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
Rechazo hacia la capacitación.	171	3.3955	.55169

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

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 el rechazo hacia la capacitación, pero también se muestra que si no se encuentra utilidad en los cursos de capacitación éstos son rechazados, y que a menor compromiso organizacional se tiene un mayor rechazo a la capacitación. Por tanto, estos tres factores de influencia pueden explicar el fenómeno siendo que si una persona está comprometida con la institución el rechazo a la capacitación será menor.

De esta manera, se puede observar en la tabla No. 3, que la regresión es significativa ($F= 3.7$, $P< .001$) y el modelo tienen una bondad de ajuste de $R^2 = 0.138$ con una R^2 ajustada de 0.101 (tabla No. 2).

Tabla No. 2 Resumen del modelo para la Hipótesis para la bondad de ajuste.

Modelo	R	R ²	R ² Ajustada	Estimación del error estándar
1	.371 ^a	.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 No. 3 Prueba de ANOVA de bondad de ajuste para la regresión del rechazo hacia la capacitación.

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

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

Las variables de mayor influencia en la regresión son las exigencias ($t=3.68$, $p=0.0$), la utilidad de los cursos con ($t=2.71$, $p=0.07$), y el compromiso organizacional ($t=-2.06$, $p=0.04$), como se muestra en la tabla No. 4, por lo que sí se comprueba la hipótesis. Es importante también mencionar que las variables de salarios y prestaciones, estímulos, contenido y duración de los cursos, así como los parámetros de calidad, a pesar de estar relacionadas con el rechazo, no explican el modelo al no encontrarse una significancia estadística importante.

Tabla No. 4 Estándar de la regresión del rechazo hacia la capacitación.

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Significancia
	B	Error estándar	Beta		
(Constante)	2.153	.294		7.336	.000
Exigencias institucionales	.288	.078	.354	3.687	.000
Utilidad de los cursos	.183	.067	.228	2.718	.007
Compromiso organizacional	-.172	.083	-.215	-2.059	.041

a. Variable dependiente: Rechazo hacia la capacitación.

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

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 comprobó parcialmente la hipótesis, ya que, se pudo establecer que la actitud de rechazo hacia la capacitación por parte de los docentes, está influenciado por la utilidad que le encuentran a los cursos de capacitación, las exigencias institucionales a las que hay que apegarse, y el compromiso organizacional que cada uno de los docentes adquiere.

Con los resultados obtenidos se cumple con los objetivos de la investigación porque en primer término, se han identificado una serie de factores de influencia en los académicos hacia los procesos de su capacitación. En segundo término, con base en los resultados obtenidos, es posible proponer acciones dirigidas a la modificación de las actitudes de los académicos,

ya que, con los mencionados resultados, se está en condiciones de hacer propuestas a las autoridades institucionales para que emprendan algunas acciones en consecuencia.

Así pues la implementación de diversas acciones para encauzar y/o modificar en su caso las mencionadas actitudes de los docentes, presumiblemente se deberá ver reflejado en su desempeño, participación e interés en las diversas acciones, programas, proyectos y actividades académicas en las que se encuentran inmersos los ya multimencionados académicos.

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, MÉXICO.
- Byars, Ll. L. y Rue, L. W. 1997, "Gestión de Recursos Humanos", Edit. Mc. Graw Hill, México.
- Blau, G.C. y Boal, K.L., 1987, "Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism"; Academy of Management Review, abril. pp: 36-59.
- 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.
- Dessler, G. 1996. "Administración de Personal", Edit. Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. sexta edición: México.
- Finegold, D. 1999, "Factors Effecting the Organizational Commitment of Technical Knowledge Workers", CEO Publications, febrero. pp: 27-42.
- Gómez-Mejía, I.; Balkin, D.; Cardy, R. 2001 "Dirección y Gestión de Recursos Humanos". Ed. Pearson, España.
- Hernández y R, S. 2006. "Introducción a la Administración", Teoría General Administrativa: origen, evolución y vanguardia. Edit. Mc. Graw Hill, México.
- Hernández y R., S. 2006. "Introducción a la Administración", Un enfoque teórico práctico, Edit. McGraw-Hill, México.
- Marchant, L. 2005. "Hacia un Modelo de Implementación del Alineamiento Estratégico." "Actualizaciones para el Desarrollo Organizacional", Primer Seminario. Ed. UVM, Viña del Mar, Chile.
- 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.
- Nathan Fernand., Huisman Denis. 1979. *Psicología y Pedagogía*, Edit. Plaza & Janes, S.A., Barcelona, España.
- 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. pp: 73-97.
- 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.
- Skinner, B. F. 1970. "Ciencia y Conducta Humana" (una Psicología Pentífica). Ed. Fontenella, Barcelona, España.
- Thines, Georges., Lampereaur, Agnes.. 1978. *Diccionario General de las Ciencias Humanas*, Edit., Cátedra, S.A., Madrid España.