



RELACIÓN ENTRE LAS MOTIVACIONES INTRÍNSECAS Y LA CAPACITACIÓN EN LOS DOCENTES DE LA PREPARATORIA NO. 4 DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN.

Treviño-Reyes, Rosalba.¹

¹Universidad Autónoma de Nuevo León

dr.jose_trevino@hotmail.com, Pino Suárez y Venustiano Carranza, Centro, 67700, Linares, Nuevo León, México, 018212120585.

Fecha de envío: 02/Mayo/2016

Fecha de aceptación: 16/Mayo/2016

Resumen

El estudio planteó como objetivo determinar la relación entre las motivaciones intrínsecas y la capacitación en los docentes de la Preparatoria No. 4, UANL. Este estudio es de corte cualitativo y cuantitativo (mixto), la población fue de 45 docentes de dicha institución, se formularon nueve hipótesis, se aplicó un cuestionario autoadministrado para obtener datos primarios y se revisaron sus expedientes para recolectar datos secundarios. Mediante los análisis se encontró que las motivaciones intrínsecas relacionadas positivamente con la capacitación de los docentes son la autorrealización, el crecimiento personal y el aprendizaje.

Palabras Clave: aprendizaje, autorrealización, crecimiento personal, docentes, motivaciones intrínsecas.

Abstract

The study proposed as an objective determine the relation between intrinsic motivations and training teachers in the Preparatoria No. 4, UANL. This study is qualitative and quantitative cut (mixed), the population were 45 teachers of the institution, nine hypotheses were formulated, a self-administered questionnaire was applied to obtain primary data and the records were reviewed to collect secondary data. Through the analysis was found that intrinsic motivations positively related to the training of teachers are self-fulfillment, personal growth and learning.

Keywords: intrinsic motivations, learning, personal growth, self-fulfillment, teachers.

Introducción

El mundo sigue cambiando, evolucionando, ofrece nuevos desafíos y nuevas oportunidades. Conforme los procesos se modifican en el mundo, también cambian en los negocios y en la administración.

Hoy en día, utilizamos una infinidad de términos para describir lo importante que son las personas para las organizaciones. Cuando nos referimos a recursos humanos, inferimos que las personas tienen conocimientos, capacidades, habilidades, actitudes y valores que impulsan el desempeño de una organización, junto a otros recursos como financieros, materiales o de información. Al igual que otros conceptos como capital o talento humano y activos intelectuales tienen como similitud la idea de que las personas marcan la diferencia en la forma en que se desempeña una organización. Las organizaciones de éxito tienden a poseer una fuerza laboral diversa para alcanzar sus metas en común. He aquí la esencia y trascendencia de la administración de recursos humanos. (Bohlander & Snell, 2008)

No importa el área en la cual nos encontremos laborando, para trabajar con las personas de manera eficaz, es imprescindible entender el comportamiento humano y conocer los diversos sistemas y prácticas de los que se puede disponer cuando el objetivo es generar una fuerza laboral capacitada y motivada. Dado que las habilidades, los conocimientos y las capacidades de los empleados están entre los recursos más relevantes a los que una empresa puede recurrir, su administración estratégica es más importante que nunca. (Bohlander & Snell, 2008).

Tal como lo afirma Chiavenato (2009): “hablar de administración de las personas es hablar de gente, de mente, de inteligencia, de vitalidad, de acción y de proacción”. La administración de las personas ha sido la base para que las organizaciones exitosas alcancen la

excelencia y ha aportado el capital intelectual que representa, más que cualquier otra cosa, la trascendencia del factor humano en plena era de las tecnologías de la información

Ante esta panorámica, es de vital importancia alentar los procesos de capacitación de la fuerza laboral, sobre todo en instituciones educativas, donde el desempeño docente exige una adecuada actualización y preparación continua. El encontrarnos con la destacada afirmación de Arie de Geus (s.f., cit. En Senge, 1994): “La capacidad de aprender puede llegar a ser nuestra única ventaja competitiva”, o la determinante máxima de Eric Hoffer (s.f., cit. En Pinotti, 2012): “Quienes no estén abiertos al aprendizaje, se encontrarán perfectamente equipados para afrontar un mundo que ya no existe”; fue lo que despertó el interés de realizar el presente estudio con el fin de analizar dicho proceso y la motivación intrínseca que ello conlleva en los docentes de la Preparatoria No. 4, de la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL). (Senge, 1994).

Planteamiento del Problema

Al realizar un diagnóstico de la situación actual, de acuerdo a Newstrom (2007) la capacitación se realiza para mejorar el desempeño en el puesto presente o potencial de los empleados; por lo tanto, no se encuentra determinado en qué grado los docentes consideran que la capacitación que reciban mejorará su desempeño laboral, la magnitud en que sus conocimientos, capacidades, habilidades, actitudes y valores impulsan el desempeño de la organización en su conjunto, la manera en que el docente valora cada curso de capacitación y cómo la organización promueve dicho proceso.

Debido a falta de identificación de las motivaciones intrínsecas de los docentes para capacitarse de manera voluntaria, la diferencia en el porcentaje de docentes que inician y terminan los programas de capacitación y la importancia que este concepto tiene en el

desempeño docente, se considera trascendente investigar, analizar y determinar la relación entre las motivaciones intrínsecas y la capacitación en los docentes de la Preparatoria No. 4, UANL.

Antecedentes

Uno de los giros organizacionales donde se requiere de un fuerte impulso en la capacitación, son aquellas instituciones dedicadas a los servicios educativos (DOF, 2013); tal es el caso de la UANL, una institución de orden público cuya infraestructura ha crecido de manera notoria en los últimos 15 años, al igual que lo ha hecho su oferta educativa. Actualmente con 171,746 alumnos y 6,512 profesores, la UANL sigue creciendo, convirtiéndose en una de las Universidades más importantes del país y del mundo. (UANL, 2014)

Contexto

Es ante este escenario, donde surge la idea de realizar el presente estudio en una de las instituciones educativas de la UANL; es decir, la primera preparatoria que se estableció fuera del área metropolitana en la década de los cincuenta: la Preparatoria No. 4, UANL, la cual inició sus actividades el 3 de septiembre de 1953 (Preparatoria 4, 2015a). Actualmente, se cursa el Bachillerato General en su modalidad presencial, a distancia y de sistema abierto, así como el Bachillerato Bilingüe Progresivo en Inglés y Francés. (Preparatoria 4, 2014). Esta institución, ubicada en el centro de la ciudad de Linares, cuenta con dos extensiones más: una en el municipio de Galeana, Nuevo León, así como la modalidad a distancia que se imparte en el Centro Comunitario Linares (Preparatoria 4, 2015a). Es una de las Preparatorias con mayor población estudiantil en la UANL, posee 1,264 alumnos en su totalidad.

Cuenta con 75 trabajadores, de los cuales 57 se encuentran en la Unidad Linares, y 18 en la Unidad Galeana. De esa cantidad, 30 se encuentran bajo la categoría de administrativos (secretarías, prefectos, intendentes, vigilantes, etc.) y 45 como docentes (UANL, 2015). Estos 45 profesionistas tienen grado de licenciatura, donde 33 de ellos ya cuentan con un posgrado o en proceso de terminarlo y con múltiples opciones para seguir en el programa de educación continua, a través de posgrados, diplomados, cursos, talleres, certificaciones, seminarios, congresos, simposiums, etc., para beneficio de la comunidad estudiantil (Preparatoria 4, 2015b).

Al término del semestre Enero - Junio de 2015, el 35.6 % de los docentes de la Preparatoria No.4, UANL, cuentan con título de maestría; el 22.22 % ya concluyeron sus estudios de maestría, pero están en proceso de titulación; el 13.33 % se encuentra en proceso de concluir sus estudios en este tipo de posgrado; y el 2.22 % que corresponde a un docente, se encuentra cursando un programa de doctorado en la UANL. (J. Martínez, comunicación personal, 20 de febrero de 2015)

Objetivo General

Determinar la relación entre las motivaciones intrínsecas y la capacitación de los docentes en la Preparatoria No. 4, UANL.

Objetivos Específicos

1. Determinar las motivaciones intrínsecas que tienen los docentes de la Preparatoria No. 4, UANL.
2. Determinar el principal motivo por el cual voluntariamente desean capacitarse.
3. Explicar por qué algunos docentes no están motivados para continuar capacitándose.

4. Determinar si la oferta de cursos de capacitación por parte de la organización respalda los objetivos y ambiciones profesionales de los docentes.
5. Determinar si los docentes están conscientes de que la capacitación que reciban mejora su desempeño laboral.
6. Establecer si los docentes consideran que sus conocimientos, capacidades, habilidades, actitudes y valores impulsan el desempeño de la organización en su conjunto.
7. Determinar cómo consideran los docentes cada curso de capacitación.
8. Determinar cómo promueve la organización el proceso de continuar preparándose.
9. Determinar la relación entre las motivaciones intrínsecas y la capacitación de los docentes en la Preparatoria No. 4, UANL.

Hipótesis

Considerando y contrastando los planteamientos y argumentos teóricos previos, así como los hechos que originaron la definición de problema de esta investigación (porcentajes de docentes que ingresaron y concluyeron programas de capacitación), las hipótesis que fueron formuladas para el estudio son:

1. La autorrealización y el crecimiento personal son las motivaciones intrínsecas para adquirir capacitación en por lo menos el 51% de los docentes de la Preparatoria No. 4, UANL.
2. El aprendizaje es el principal motivo por el cual voluntariamente desean capacitarse entre el 40 y 50% de los docentes de la Preparatoria No. 4.

3. La falta de tiempo es el principal motivo por el cual menos del 40 % de los docentes no desea capacitarse.
4. Por lo menos el 80% de los docentes afirma que la oferta de cursos de capacitación respalda sus objetivos y las ambiciones profesionales en la Preparatoria No. 4, UANL.
5. Más del 90% de los docentes de la Preparatoria No.4 está de acuerdo de que la capacitación constante mejora su desempeño laboral.
6. Más del 90% de los docentes de la Preparatoria No. 4, UANL, consideran que los conocimientos, capacidades, habilidades, actitudes y valores desarrollados a través de la capacitación impulsan el desempeño de la organización en su conjunto.
7. Más del 80% de los docentes considera que los cursos de capacitación son interesantes y necesarios para la realización de su trabajo.
8. Por lo menos el 55% de los docentes expresa que la organización promueve el proceso de continuar preparándose a través de la invitación a cursos y brindarles mayores responsabilidades.
9. Existe una relación positiva entre las motivaciones intrínsecas y la capacitación de los docentes en la Preparatoria No. 4, UANL

Marco teórico

Actualmente, las personas son el principal patrimonio de las organizaciones. El capital humano de las organizaciones se ha convertido en un asunto vital para el éxito de un negocio y la principal diferencia competitiva entre las organizaciones. En un mundo cambiante y competitivo, con una economía sin fronteras, las organizaciones se deben preparar continuamente para los desafíos de la innovación y la competencia. Para tener éxito, las organizaciones deben contar con personas expertas, ágiles, emprendedoras y dispuestas a correr riesgos. Las personas son quienes hacen que las cosas sucedan, las que dirigen los negocios, elaboran los productos y prestan los servicios de forma excepcional. La capacitación y el desarrollo son imprescindibles para conseguirlo. Las organizaciones más exitosas invierten mucho en capacitación para obtener un rendimiento garantizado. Para ellas, la capacitación no es un gasto, sino una inversión, sea en la organización o en las personas que trabajan en ella. Además, produce beneficios directos para los clientes. (Chiavenato, 2009)

Capacitación

Bateman & Snell (2009) definen la capacitación como el proceso de enseñar a los empleados de menor jerarquía cómo deben llevar a cabo su trabajo. Chiavenato (2009) expresa que es un proceso cíclico y continuo que pasa por cuatro etapas: diagnóstico, diseño, implantación y evaluación.

La capacitación no se debe considerar una simple cuestión de realizar cursos y de proporcionar información. Significa alcanzar el nivel de desempeño que la organización desea por medio del desarrollo continuo de las personas que trabajan en ella. Para lograrlo es deseable

crear y desarrollar una cultura interna motivada y favorable para el aprendizaje y comprometida con los cambios organizacionales. (Chiavenato, 2009)

Según Rodríguez Valencia (1998, cit. En Romero, 2010) la importancia de la capacitación radica en que ésta ayuda a la organización, al individuo y a las relaciones humanas en el grupo de trabajo. Fomenta la cohesión en los grupos de trabajo mediante la mejora de las comunicaciones entre grupos e individuos.

Existe una diferencia entre la capacitación y el desarrollo de las personas. La capacitación se orienta al presente, se enfoca en el puesto actual y pretende mejorar las habilidades y las competencias relacionadas con el desempeño inmediato del trabajo. El desarrollo de las personas, en general, se enfoca en los puestos que ocuparán en el futuro en la organización y en las nuevas habilidades y competencias que requerirán ahí. Los dos, la capacitación y el desarrollo, son procesos de aprendizaje. (Chiavenato, 2009)

La capacitación y el desarrollo se enfocan en la preparación de los empleados para realizar tareas específicas o adquirir conjuntos de habilidades. La capacitación, entonces, es sólo un componente del proceso de la administración del desempeño que trata de examinar y controlar todos los factores que hacen que los trabajadores sean eficaces o ineficaces. (Newstrom, 2007)

Aprendizaje

Para Dessler (1996), la capacitación es en esencia un proceso de aprendizaje. Por lo tanto, para capacitar a los empleados es útil saber algo acerca de cómo aprende la gente.

Aprendizaje es un cambio en el comportamiento de la persona en razón de que incorpora nuevos hábitos, actitudes, conocimientos, competencias y destrezas. La persona, por medio de la

capacitación –y del desarrollo- asimila información, aprende habilidades, desarrolla actitudes y comportamientos diferentes y elabora conceptos abstractos. (Chiavenato, 2009)

Al preguntarse cómo hacer para que los empleados quieran aprender, la respuesta apunta a tres direcciones: sueldo, desafíos y concentración mental. Los empleados deben darse cuenta de cómo los beneficiará la capacitación antes de que la acepten y adopten. Los empleados deben saber no sólo qué hacer y cómo hacerlo, sino también por qué necesita hacerse. El reto es incidir en tres dimensiones de los trabajadores: sus manos, su cabeza y su corazón. (Newstrom, 2007)

La organización que aprende.

Como las organizaciones están en cambio continuo deben aprender del pasado, de los competidores y de los expertos con el fin de seguir siendo competitivas. El aprendizaje es un ingrediente fundamental para crecer y volverse más eficaz y socialmente responsable, así como para sostener la propuesta de valor del negocio. Por tal motivo, se adoptó este modelo de Peter Senge, en su libro de grandes ventas, “The Fifth Discipline” (La Quinta Disciplina), donde describió a una organización que aprende como una que crea, utiliza y transfiere conocimientos para cambiar su comportamiento en forma proactiva. Compartir el conocimiento, la experiencia y las ideas se vuelve un hábito en ese tipo de organizaciones (Gibson, Ivancevich, Donnelly & Konopaske, 2013).

En la presente época o aldea global, las empresas deben ser organizaciones del conocimiento, organizaciones inteligentes abiertas al aprendizaje, integradas por productores del conocimiento, según Drucker (1997). La idea de las organizaciones capaces de aprender es una revolución mental que exige abandonar los viejos paradigmas de liderazgo autoritario y toma de decisiones y de poder para acercarnos a un pensamiento sistémico, creativo y ejecutivo. Para

Senge (1994) las organizaciones inteligentes abiertas al aprendizaje deben sacar ventajas competitivas de las organizaciones tradicionales y autoritarias, llamadas organizaciones de control. Lo que distingue a las organizaciones inteligentes es el dominio de ciertas disciplinas básicas, las cuales exigen un compromiso constante con el aprendizaje.

Es importante destacar que la capacitación es un proceso que puede ser aplicable a todo tipo de empresa u organización, sin importar su tamaño o giro, ya que la preparación del personal es una necesidad que se presenta constantemente en las organizaciones y que además es vital en aquellas que buscan hacer frente a problemas con alto índice de rotación, desmotivación, baja productividad, apatía, entre otras situaciones. Por ello, la capacitación es una gran herramienta para lograr el éxito en las empresas. (Romero, 2010)

Motivación

Parece que los individuos están estimulados para el éxito. Se define motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo. La intensidad se refiere a la cantidad de esfuerzo que hace alguien que necesita que se encuentre orientado en una dirección que lo beneficie. Además tiene una dimensión de persistencia, es decir, por cuánto tiempo la persona será capaz de mantener su esfuerzo. Los individuos motivados permanecen en una tarea lo suficiente para alcanzar su objetivo. (Robbins & Judge, 2013)

Durante la década de 1950 se formularon cuatro teorías específicas sobre la motivación de los empleados; tiempo después se han ido adaptando a las diversas situaciones y añadiéndose otras que enmarcan los fundamentos principales sobre este tema. Es importante resumir y comparar las principales teorías que se relacionan con el problema a investigar (Maslow, 1954;

Herzberg, Mausner & Snyderman, 1967; McClelland, 1989; McGregor, 1966; Vroom, 1964; Alderfer, 1972) (Ver Tabla 1).

Tabla 1. Comparación de las principales teorías motivacionales.

Teoría de jerarquía de necesidades de Maslow	Teoría del factor dual de Herzberg	Teoría de los tres factores de McClelland	Teoría X y Y de McGregor	Teoría de las expectativas de Vroom	Modelo E-R-G de Alderfer
Necesidades de autorrealización	Trabajo mismo Logro Posibilidad de crecimiento Responsabilidad	Necesidad de logro	Teoría X Los empleados les disgusta de modo inherente el trabajo, deben ser dirigidos, incluso coaccionados a realizarlo.	Esfuerzo	Necesidades de crecimiento
Necesidades de estimación y estatus	Ascenso Reconocimiento Estatus	Necesidad de poder			
Necesidades de pertenencia y sociales	Relaciones con los supervisores Relaciones con los compañeros Relaciones con los subordinados Calidad de la supervisión	Necesidad de afiliación	Teoría Y Los empleados consideran el trabajo algo tan natural por lo que aprende a aceptar e incluso a buscar la responsabilidad.	Resultado Valencia	Necesidades de relación Necesidades de existencia
Necesidades de seguridad	Políticas y administración de la compañía				

Necesidades fisiológicas	Seguridad en el empleo
	Condiciones de trabajo
	Remuneración

Fuente: Elaboración propia.

Motivación intrínseca

Aunque el salario es una de las principales formas de motivación- lo cual se denomina motivación extrínseca- no es el único medio; también existe la motivación intrínseca (Robbins & Judge, 2013). Para Newstrom (2011) los motivadores intrínsecos son gratificaciones internas que una persona siente cuando realiza un trabajo, de manera que hay una conexión directa y a menudo inmediata entre el trabajo y las recompensas.

Ubicándonos en el contexto educativo de una institución de nivel medio superior perteneciente a una institución de Educación Superior Pública, como lo es la UANL, podemos patentizar que debido a la constante evolución y los nuevos desafíos que presenta el mundo actual global, nuestro país en particular y su educación media superior, se dispuso que el reto era encontrar los objetivos comunes para potenciar los alcances y que la Educación Media Superior en México fuera un espacio importante para la formación de personas cuyos conocimientos y habilidades deben permitirles desarrollarse de manera satisfactoria, ya sea en sus estudios superiores o en el trabajo y, de manera general, en la vida. (SEP, 2008)

Ante esto, las organizaciones educativas deben estar preparadas con personal capacitado que permita brindar un servicio de calidad a sus clientes. Coincidiendo con Chiavenato (2009), el personal en capacitación debe tener una motivación para aprender.

Las organizaciones se ven sometidas a crecientes presiones para mejorar su calidad, eficacia y eficiencia, lo que hace más necesario que nunca integrar, compartir y utilizar el conocimiento que tienen sobre sus clientes/beneficiarios (Vera-Muñoz, Ho & Chow, 2006). La capacidad de las organizaciones para apalancar las habilidades, conocimiento y mejores prácticas de su personal, puede determinar la calidad, eficacia y eficiencia de sus servicios. Centrarse sobre la puesta en común de conocimiento se justifica por ser la piedra angular de la gestión del conocimiento (Szulanski, 1996; Davenport & Prusak, 1998; Baxter & Chua, 1999; Gupta & Govindarajan, 2000; Alavi & Leidner, 2001).

En las entidades sin fines de lucro, como es el caso de la presente investigación, los participantes tienen un mayor grado de motivación intrínseca ya que, tradicionalmente, los niveles de compensación han estado por debajo de la media del mercado y, para los empleados, su trabajo es más importante que el dinero que ganan (Mirvis & Hackett, 1983).

Aunque la literatura teórica ha reconocido la importancia de la motivación tanto intrínseca como extrínseca, son muy pocos los trabajos de investigación que han evaluado el efecto diferencial que los motivadores extrínsecos e intrínsecos tienen sobre la tendencia de los empleados a transmitir conocimiento (Lin, 2007).

De acuerdo a la investigación de Martín, Martín & Trevilla (2009) los resultados derivados del análisis muestran que la motivación intrínseca se manifiesta como el elemento más importante para la transmisión de conocimiento (compartir y transmitir conocimiento dentro de esta organización con otros participantes) y refuerzan el argumento de que los individuos

participan en una organización sin ánimo de lucro por razones intrínsecas, permitiendo confirmar una de sus hipótesis planteadas, que los empleados intrínsecamente motivados son los que más activamente transmiten conocimiento.

Método

El diseño metodológico utilizado es no experimental y el tipo de investigación es correlacional/causa. El presente trabajo de investigación se realizó con un enfoque mixto, ya que se tradujo un estudio cualitativo a uno cuantitativo en donde se utilizó la investigación bibliográfica para el desarrollo del marco teórico y la investigación de campo a través de cuestionarios para obtener información relevante para la investigación. Se elaboró un instrumento de medición válido y confiable que se le llamó MICDP (Motivaciones intrínsecas y capacitación en la docencia de Preparatoria), el cual fue diseñado con base en la comprensión de la motivación en el ser humano que Maslow (1954) proporcionó y el Cuestionario MbM de Sashkin (1996), que han servido de punto de referencia para el diseño de otros cuestionarios para la investigación de variables afectivas como la motivación y la capacitación en el mundo laboral. También se consideraron diversas teorías motivacionales (Maslow, 1954; McClelland, 1989; McGregor, 1966; Herzberg, Mausner & Snyderman, 1967; Vroom, 1964), principios de la capacitación según Chiavenato (2009), aspectos de la organización inteligente (Senge, 1994), el aprendizaje (Newstrom, 2007; Bounds & Woods, 1999), las características específicas de los informantes y el contexto donde se realizó la presente investigación. Se consideró el marco poblacional de 45 docentes en la Unidad Linares, Galeana y Centro Comunitario de la Preparatoria No. 4, UANL, contando con la participación de todos los miembros, obteniéndose 37 encuestas de la totalidad. Finalmente, se utilizó el sistema SPSS como herramienta estadística para el análisis de resultados.

Resultados

De total de los 37 cuestionarios respondidos se obtienen los siguientes resultados:

I- En cuanto al perfil del personal encuestado se encontró lo siguiente:

- 1) El 51.4% es personal del sexo femenino y 48.6% masculino.
- 2) El 59.46% de los encuestados son menores de 35 años de edad, el 40.54% son mayores de 35 años de edad.
- 3) El 70.3% son casados y el 27 % solteros.
- 4) El 37.8 % cuenta con grado de Licenciatura solamente y 62.2 % posee estudios de Maestría.
- 5) El 100% son docentes activos de la Preparatoria No. 4, UANL.
- 6) El 73% tienen menos de 10 años de antigüedad laboral y solo 16.21% tienen más de 20 años.

II. En cuanto a las motivaciones intrínsecas y la capacitación del personal encuestado, los resultados son los siguientes:

- 7) El 86.5% expresó que sí recibe retroalimentación sobre su desempeño laboral.
- 8) Del total de docentes que reciben retroalimentación sobre su desempeño laboral, 38.2% es por el resultado de alguna evaluación de desempeño y el 29.1% es por comentario positivo de su jefe.
- 9) Del total de docentes que expresó que le gustaría recibir algún tipo de retroalimentación, el 31.4% respondió que le gustaría recibir el resultado de alguna evaluación de desempeño, y el 28.6% un reconocimiento.

- 10) El 67.6% de los encuestados expresó que sí recibe retroalimentación o reforzamiento positivo por parte de la institución al terminar algún curso o proceso de capacitación.
- 11) Del 70.3% de los casos, el 35.9% respondió que recibe reconocimiento, un 33.3% recibe comentario positivo de su jefe y un 15.4% recibe felicitación.
- 12) El 70.3 % de los encuestados sí les gustaría recibir algún tipo de retroalimentación, tales como: el 45.2% le gustaría recibir un reconocimiento por su capacitación y el 32.3% le gustaría recibir el resultado de alguna evaluación de desempeño en su capacitación.
- 13) El 97.3% de los encuestados manifestó que la organización promueve el proceso de continuar preparándose, donde 38.8% respecto al total de encuestados dice que lo invitan a cursos y un 20.9% a través de que le brindan mayores responsabilidades.
- 14) El 89.2% expresa que la institución ofrece cursos de capacitación.
- 15) El 81.1% ha recibido capacitación en los últimos 12 meses.
- 16) El 83.8% de los casos que respondieron la pregunta siguiente respecto de la institución de la cual han recibido capacitación, el 50 % contestó que la recibió en los últimos 12 meses por parte de la UANL, y un 40.9% dependiendo de la Preparatoria No. 4.
- 17) El 75.7% del personal que respondió encuestas, manifestó que todos los empleados, sin importar su puesto de trabajo, reciben capacitación.
- 18) El 78.4% respondió que se anota de manera voluntaria para tomar capacitación y un 21% de manera obligatoria.
- 19) El 32.8% expresó que el principal motivo por el cual siguen capacitándose es para mejorar su desempeño en el puesto, un 29.7 % porque quieren superarse, y un 26.6% porque les gusta aprender.

20) 13 personas de un total de 19, expresaron que el principal motivo por el cual voluntariamente no desea capacitarse es por falta de tiempo.

21) Respecto a las motivaciones intrínsecas que alientan a los docentes a seguir capacitándose:

- Crecimiento personal 67.56% (25 personas)
- Satisfacción en el trabajo 62.26% (23 personas)
- Autorrealización 54.05% (20 personas)
- Aprendizaje adquirido 51.35% (19 personas)
- Desarrollar nuevas capacidades 40.54% (15 personas)
- La idea de superar un reto 37.84% (14 personas)

22) El 83.8% de los encuestados expresó que sí desea continuar capacitándose en los siguientes años de su vida laboral.

III. De acuerdo a la situación actual del docente respecto a las motivaciones intrínsecas y la capacitación, utilizando puntajes: 5, 4, 3, 2 o 1. El puntaje mayor (5) cuando está totalmente de acuerdo; el puntaje menor (1), si está totalmente en desacuerdo.

23) El 78.3% acuerda en considerarse que es bien compensado.

24) El 81.1 % está totalmente de acuerdo en considerar que es importante la capacitación.

25) El 56.7 acuerda en sentir que a los docentes se les reconocen y valoran sus esfuerzos.

26) El 78.4 % está totalmente de acuerdo en que sus conocimientos le dan seguridad para hacer su trabajo.

27) El 81.1 % está totalmente de acuerdo en que es importante la capacitación para la organización.

- 28) El 62.2% está totalmente de acuerdo en que los cursos de capacitación que ha recibido han sido eficaces para la realización de su trabajo.
- 29) El 64.9% está totalmente de acuerdo en considerar que los cursos de capacitación son interesantes y necesarios para su desarrollo laboral.
- 30) El 64.9% está totalmente de acuerdo en que le gusta recibir cursos de capacitación.
- 31) El 43.2% está totalmente de acuerdo en que la organización demuestra tener interés en el desarrollo personal de sus empleados. Y un 37.8 % está de acuerdo con ello.
- 32) El 40.5% está totalmente de acuerdo en que la organización se preocupa por su superación personal y un 33.9% está de acuerdo con ello.
- 33) El 75.7% está totalmente de acuerdo en que la capacitación constante mejora su desempeño laboral y 16.2% está de acuerdo con ello.
- 34) El 45.9% está de acuerdo en que la organización promueve capacitación constante de empleados. Y un 37.8% está totalmente de acuerdo con ello.
- 35) El 70.3% está totalmente de acuerdo en considerar que sus conocimientos, capacidades, habilidades, actitudes y valores impulsan el desempeño de la organización en su conjunto y un 21.6% está de acuerdo con ello.

IV. De acuerdo a la situación actual del docente respecto a las motivaciones intrínsecas y la capacitación, los resultados son los siguientes (Ver Tabla 2):

Tabla 2
Aspectos sobre la situación actual del docente respecto a las motivaciones intrínsecas y la capacitación.

Ítem	Sí (%)	No (%)	No contestó (%)
36) Se realizan programas de reconocimiento o refuerzo de la labor de los empleados	54.1	45.9	0
37) Existe un programa de reconocimiento para los familiares de los empleados	5.4	91.9	2.7
38) Lo felicitan o reconoce cuando hace bien su trabajo en la institución	73	24.3	2.7
39) Lo felicitan o reconoce cuando termina cursos de capacitación o formación	83.8	16.2	0
40) Considera que la labor que desempeña es de gran importancia	97.4	2.7	0
41) Siente orgullo al ser parte de la familia de la Preparatoria No. 4	100	0	0
42) Le gusta asumir nuevas responsabilidades en el trabajo, además de las que tiene	94.6	5.4	0
43) La organización les brinda programas de capacitación pertinentes	86.5	13.5	0
44) Desarrollan programas de bienestar para el empleado (jornadas deportivas, integraciones, charlas de motivación).	32.4	64.9	2.7
45) Se siente satisfecho con la formación que ha recibido para su puesto de trabajo	89.2	10.8	0
46) La oferta de cursos de capacitación respalda los objetivos y las ambiciones profesionales de los empleados.	83.8	16.2	0
47) Siente que este es un lugar de trabajo que alienta sus objetivos y ambiciones profesionales.	86.5	13.5	0

Fuente: Elaboración propia.

Conclusiones

Se alcanzaron los objetivos de investigación al verificar las nueve hipótesis planteadas sobre las motivaciones intrínsecas y la capacitación de los docentes, a través del análisis de los expedientes sujetos a estudio y con la información que arrojaron los cuestionarios aplicados.

Por lo tanto, existe una relación positiva entre las motivaciones intrínsecas y la capacitación de los docentes en la Preparatoria No. 4, UANL.

A su vez, este trabajo de investigación tiene aplicaciones no sólo para la institución sujeta a estudio, sino para las otras Preparatorias y Facultades que forman parte de la UANL, instituciones de otras Universidades, dependencias de otros niveles del sistema educativo y, finalmente, para organizaciones de cualquier otro giro que se interesen por lo que verdaderamente motiva a sus empleados a capacitarse.

Referencias

- Alavi, M. & Leidner, D. (2001). Review: Knowledge management and knowledge management system: Conceptual foundations and research issues”, *MIS Quarterly*, 25(1), 107-132.
- Alderfer, C. (1972). *Existence, relatedness and growth*. New York, The free press
- Bateman, T.S. & Snell, S.A. (2009). *Administración. Liderazgo y Colaboración en un mundo competitivo*. México: McGrawHill.
- Baxter, J. & Chua, W.F. (1999). Forum on knowledge management: now and the future”, *Australian Accounting Review*, 9(3), 3-14.
- Bohlander, G. & Snell, S. (2008). *Administración de recursos humanos*. México: CENGAGE Learning.
- Bounds, G.M. & Woods, J.A. (1999). *Supervisión*. EUA: South Western College Publishing.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill.
- Davenport, T.H. & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Boston: Harvard University Press.
- Dessler, G. (1996). *Administración del personal*. México: Prentice Hall.
- DOF. (2013). *Programa Sectorial de Educación 2013-2018*. Recuperado el 15 de febrero de 2013, de http://www.dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5326569
- Drucker, P. (1997). *La sociedad post capitalista*. Bogotá: Norma.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H., & Konopaske, R. (2013). *Organizaciones. Comportamiento, estructura y procesos*. México: Mc Graw Hill.
- Gupta, A. & Govindarajan, V. (2000). Knowledge flows within multinational corporations, *Strategic Management Journal*, 21(4), 473-496.

Herzberg, F, Mausner, B. & Snyderman, B. (1967). *The motivation to work*. Nueva York: John Wiley.

Lin, H. (2007): Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions, *Journal of Information Science*, 33(2), 135-149.

Martín, N., Martín, V. & Trevilla, C. (2009). Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento. El caso de una organización sin fines de lucro. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 66, Octubre 2009, 187-211.

Maslow, A. H. (1954). *Motivación y personalidad*. Colombia: Sagitario.

McClelland, D.C. (1989). *Estudio de la motivación Humana*. Madrid: Narcea.

McGregor, D. (1966). *The human side of Enterprise*. London: Cambridge.

Milkovich, G.T. & Boudreau, J. W. (1988). *Dirección y Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.

Mirvis, P.H. & Hackett, E.J. (1983). Work and work force characteristics in the nonprofit sector, *Monthly Labor Review*, 106(4), 3-12.

Newstrom, J.W. (2011). *Organizational Behavior. Human behavior at work*. New York: McGraw-Hill.

Newstrom, J.W. (2007). *Dirección. Gestión para lograr resultados*. India: McGraw Hill.

Pinotti, E.M. (2012). *La Organización inteligente*. Recuperado el 18 de enero de 2015, de <https://estebanpinotti.files.wordpress.com/2012/01/organizacic3b3n-inteligente.pdf>

Preparatoria 4. (2014). *Plan de desarrollo Institucional*. Recuperado el 15 de febrero de 2015, de <http://preparatoria4.uanl.mx/>

Preparatoria 4. (2015a). *Nuestra historia*. Recuperado el 15 de febrero de 2015, de

<http://preparatoria4.uanl.mx/>

Preparatoria 4. (2015b). *Preparatoria 4. Reporte de la organización*. México: UANL.

Robbins, S.P. & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.

Romero, K.S. (2010). *La capacitación y la motivación como herramientas para conseguir una ventaja competitiva*. Veracruz: Universidad Veracruzana.

Sashkin, M. (1996). *El Cuestionario MbM. Gestión por motivación*. Recuperado el 15 de febrero de 2015, de:

<https://downloads.hrdpressonline.com/files/7320080417160937.pdf>.

Senge, P. (1994). *La Quinta Disciplina: El Arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Buenos Aires: Granica.

SEP. (2008). *REFORMA INTEGRAL DE LA EDUCACION MEDIA SUPERIOR EN MEXICO:*

El Sistema Nacional de Bachillerato en un marco de diversidad. Recuperado el 15 de febrero de 2015, de

<http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=38043188>

Szulanski, G. (1996). Exploring internal stickiness: Impediments to the transfer of best practice within the firm”, *Strategic Management Journal*, 17(10), 27-43.

UANL. (2014). *Informe de actividades del Rector Dr. Jesús Àncer Rodríguez correspondiente al año 2014*. Recuperado el 15 de febrero de 2015, de <http://www.uanl.mx/content/dr-jesus-ancer-rodriguez-0>

UANL. (2015). Dirección de Recursos Humanos. Directorio de personal. Período Enero-Junio 2015.

Vera-Muñoz, S.C., Ho, J.L. & Chow, C.W. (2006). Enhancing knowledge sharing in public accounting firms”, *Accounting Horizons*, 20(2), 133-156.

Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. Nueva York: John Wiley and Sons.