

Análisis de la capacitación docente para el bienestar y satisfacción laboral en la educación superior

Analysis of teacher training for the well-being and job satisfaction in the higher education

Jehudaniel Reséndiz Martínez

Facultad de Contaduría y Administración, Campus Cadereyta de Montes,
Universidad Autónoma de Querétaro, México

jehudaniel.resendiz@uaq.mx

ORCID: 0000-0001-9042-4111

Juan Carlos Garfias Sánchez

Facultad de Contaduría y Administración, Campus San Juan del Río, Universidad
Autónoma de Querétaro, México

Juan.garfias@uaq.mx

ORCID: 0000-0002-9911-8599

Alma Karina Velázquez Vargas

Facultad de Contaduría y Administración, Campus San Juan del Río, Universidad
Autónoma de Querétaro, México

Alma.karina.velazquez@uaq.mx

ORCID: 0009-0007-1131-3132

María Isaura Morales Pulido*

Facultad de Contaduría y Administración, Campus San Juan del Río, Universidad
Autónoma de Querétaro, México

maria.isaura.morales@uaq.edu.mx

ORCID: 0000-0001-9737-3089



Licencia
[Creative Commons](#)

[Attribution 4.0 International License](#)
(CC BY 4.0)

Autora de correspondencia*

Sección: Artículo de investigación

Fecha de recepción: 02/05/2023 | Fecha de aceptación: 01/07/2023

Referencia del artículo en estilo APA 7ª. edición:

Reséndiz Martínez, J., Garfias Sánchez, J. C., Velázquez Vargas, A. K., & Morales Pulido, M. I. (2023). Análisis de la capacitación docente para el bienestar y satisfacción laboral en la educación superior. *Transdigital*, 4(8), 1-24. <https://doi.org/10.56162/transdigital214>

Resumen

De acuerdo con los estudios sobre administración, la capacitación es un factor fundamental para agregar valor a las instituciones. Esta investigación tuvo como objetivo identificar la relación que existe entre la capacitación y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Contaduría y Administración campus Cadereyta de Montes de la Universidad Autónoma de Querétaro. Lo anterior, con el fin de mejorar la eficiencia docente en esta unidad académica. Lo anterior permitió generar la pregunta de investigación: ¿La capacitación constante del docente está relacionada con su satisfacción laboral? Se desarrolló una investigación *in situ* con la aplicación de un cuestionario compuesto por 24 reactivos. Dicho instrumento fue aplicado con *Google Forms* debido a que aún persistía la política de confinamiento social dictada por las autoridades sanitarias ante la pandemia por Covid-19. Los hallazgos sugieren que no existe una relación directa entre las variables *capacitación laboral* y *satisfacción laboral*. Aunque la satisfacción laboral de estos docentes no depende de las capacitaciones, sí es un factor significativo. Sobre este último tema, es necesario realizar un análisis de la situación laboral (condiciones de contratación) del personal docente para generar mayor permanencia, estabilidad y satisfacción. Como conclusión, entre más capacitaciones se realicen en esta unidad académica, mejor será el desempeño y la satisfacción del personal docente. Por último, se sugiere un plan estratégico para el desarrollo de los programas de capacitación, así como su calendarización semestral.

Palabras clave: capacitación en el trabajo, satisfacción laboral, calidad educativa, personal docente

Abstract

According to studies on administration, training is a fundamental factor for adding value to institutions. This research aimed to identify the relationship between training and job satisfaction of teachers at the Faculty of Accounting and Administration, Cadereyta de Montes campus of the Autonomous University of Querétaro. This was done in order to improve teaching efficiency in this academic unit, leading to the research question: Is the constant training of the teacher related to their job satisfaction? In-situ research was conducted with the application of a questionnaire composed of 24 items. This instrument was applied using *Google Forms* due to the social confinement policy dictated by the health authorities in the face of the Covid-19 pandemic. The findings suggest that there is no direct relationship between the variables *job training* and *job satisfaction*. Although the job satisfaction of these teachers does not depend on the training, it is a significant factor. On this last topic, it is necessary to analyze the employment situation (hiring conditions) of the teaching staff to generate greater permanence, stability, and satisfaction. In conclusion, the more training that is carried out in this academic unit, the better the performance and satisfaction of the teaching staff will be. Finally, a strategic plan is suggested for the development of training programs as well as their semi-annual schedule.

Keywords: job training, job satisfaction, educational quality, teaching staff

1. Introducción

La presente investigación tuvo como objetivo identificar la relación que existe entre la capacitación y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Contaduría y Administración campus Cadereyta de Montes de la Universidad Autónoma de Querétaro (FCA UAQ campus Cadereyta). El estudio surgió de la necesidad que tienen los docentes por tener promociones laborales dentro de la institución y, para ello, es necesario la capacitación. Aunado a lo anterior, se requería saber si esta capacitación incrementa la calidad educativa y mejora los procesos de enseñanza-aprendizaje con el aprovechamiento de las nuevas tecnologías.

Las organizaciones con aptitudes para sobrevivir (saludables) en un medio adverso necesitan capacitación constante, ya que en el entorno donde se encuentran existen cambios constantes (Garbanzo-Vargas, 2015, p. 67); incluso, las propias instituciones educativas están sujetas a cambios. En la medida que las organizaciones e instituciones interactúan con su entorno se ven en la necesidad de una adecuación continua. Por eso, la actualización constante del personal permite brindarles mejores herramientas para realizar sus actividades (Valdivia Tasilla, 2018). Un personal capacitado genera mejores rendimientos, que se reflejan en el desarrollo organizacional, porque brinda las herramientas que se necesitan para enfrentar las exigencias del entorno. La capacitación o actualización es necesaria para la competitividad. En este sentido, este estudio considera que el análisis sobre la capacitación del personal docente de una institución de educación superior en el estado de Querétaro permitirá medir su compromiso, responsabilidad y motivación con la institución; esto posibilita valorar su nivel de satisfacción. Esta investigación se limitó a realizar un análisis sobre las capacitaciones con las que cuenta el personal docente y su relación con su satisfacción laboral.

El análisis de la investigación utilizó las variables *capacitación laboral* y *satisfacción laboral*. El objetivo fue identificar la relación que existe entre ambas variables para determinar si, realmente, dentro de la variable *capacitación del docente* influye directamente *la satisfacción laboral*. O si existen otras variables que están relacionadas con la satisfacción del personal docente y que, por ende, influyen en sus actividades académicas. Lo anterior, con el fin de mejorar la eficiencia del docente dentro de la FCA UAQ campus Cadereyta. La reflexión anterior permitió generar la pregunta de investigación: ¿La capacitación constante del docente está relacionada con su satisfacción laboral?

2. Fundamentación

Teniendo en cuenta que el clima organizacional está determinado por la percepción que tienen los empleados acerca de los elementos y el ambiente que los rodea, se realizó un estudio sobre las capacitaciones que recibe el cuerpo académico de la FCA UAQ campus Cadereyta cada semestre para saber si éstas afectan la satisfacción laboral. Debido a las exigencias del mercado, es necesario contar con un cuerpo académico satisfecho y comprometido, capaz de brindar un servicio de calidad para contribuir al logro de los objetivos en materia educativa.

En este contexto, el progreso de los servicios que presta la universidad dependerá, en gran medida, del nivel de preparación y actualización del personal que labore en ella. La escuela es el espacio formativo donde se desarrolla la voluntad, las capacidades, las habilidades e inteligencia. A través de la educación, el ser humano aprende a transformar su medio y mejorar su entorno.

En la actualidad, las personas dedican la mayor parte de su tiempo al trabajo. Como resultado de este fenómeno laboral, en las empresas e instituciones se encuentran diferentes factores que conllevan a la identificación de la satisfacción laboral. Algunas son: factores intrínsecos al propio trabajo; factores asociados a las relaciones interpersonales; factores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional; factores relacionados con la estructura y el clima organizacional (Onofre Pérez, 2021, pp. 30-33).

2.1. Capacitación docente

La capacitación docente es un proceso de formación implementado por el área de recursos humanos con el objeto de que el personal desempeñe su papel lo más eficientemente posible (Drovett, 1992). Los programas de capacitación producen resultados favorables en el 80% de los casos (Quintero et al., 2008). Su objetivo es proporcionar información y un contenido específico al cargo o promover la imitación de modelos.

La calidad intelectual y el comportamiento de las personas que integran el *sistema empresa* definen, en una elevada magnitud, la competitividad en los mercados, donde el éxito organizacional depende, en gran medida, del nivel de competencia que posea cada uno de los miembros de la organización, siempre que éstas estén consideradas según el entorno cambiante por el que se gestionan los procesos. Entonces, se puede afirmar que las características del factor humano afectan de manera directa los resultados empresariales, por lo que se debe contar con un buen diseño de estrategia de selección para escoger cada una de ellas. La planeación de las necesidades de competencias requeridas para la ejecución de las actividades, la selección de éstas y el desarrollo de la adquisición aseguran al proceso de gestión una futura obtención del talento individual y organizativo. Es necesario que el talento sea reconocido, comprometido, y se dirija con efectividad hacia la estrategia organizacional, la cual debe ser clara para que el talento individual se pueda aportar, dando paso al talento organizativo (Robbins, 2004).

Sobre la relación entre capacitación y entrenamiento hay algunas ideas que vale la pena puntualizar. A partir de las evaluaciones por competencias se definen cuáles son los posibles caminos para poder entrenar. Si sólo se transmiten los conocimientos relacionados con una competencia, no es suficiente, se necesita que la persona modifique su comportamiento, lo cual implica cambios en sus competencias (características profundas de personalidad). Un comportamiento es aquello que una persona hace o dice. Es observable: es una acción que puede ser vista o una frase que puede ser escuchada. Ciertos comportamientos pueden ser inferidos a partir de un informe verbal o escrito.

Cuando se tienen las competencias para un puesto y no se tienen los conocimientos se pueden adquirir, o pedir ayuda a algún colaborador que los posea. Pero si la persona que ocupa el puesto no tiene un alto desarrollo de competencias requeridas para un buen desempeño, se debe trabajar en cómo desarrollar el talento necesario (competencias) para mejorarlo. Para ello, se debe analizar el grado que cada persona posee de cada competencia, y una vez conocida la brecha entre el nivel requerido y el nivel existente, se podrán realizar acciones para reducirla o eliminarla. Una propuesta es dividir el talento requerido en partes (competencias), para poder tomar acciones concretas sobre las mismas (Alles, 2007). Los comportamientos hacen visibles las competencias y cómo las usamos.

El capital humano constituye un conjunto intangible de habilidades y capacidades que contribuyen a elevar y conservar la productividad, y la innovación. El concepto *capital humano* se asocia a conocimientos de personas, capacidades, compromiso y se relaciona con las competencias conocimientos, habilidades y cualidades profesionalmente (Davenport, 2006). El capital humano internacional o global constituye un activo estratégico (Carpenter et al., 2017) y una fuente de ventaja competitiva sostenible para las organizaciones multinacionales. El personal de las organizaciones se incluye dentro de la base de la competencia, favoreciendo la creación de una ventaja competitiva sostenible y el desempeño a largo plazo de la organización.

Para que los recursos puedan ser considerados estratégicos, deben contribuir a generar valor para la organización, por lo que contar con personal altamente calificado que adquiere conocimientos, habilidades con rapidez, permite fomentar la innovación y la creatividad, lo que repercutirá en el rendimiento de la organización. Para (Hall, 1992), cada factor productivo se debe trabajar de manera eficaz en el logro de los objetivos que estos cambios conllevan. Es aquí donde se llega a realizar el tratamiento del recurso humano como capital humano. Es a este factor a quien debe considerarse de real importancia para aumentar sus capacidades y elevar sus aptitudes. A tal punto, que la capacitación eleve su desempeño laboral, su cumplimiento de objetivos, y se encuentre capaz de valerse por sí mismo, y de entregarle lo mejor de sí a su trabajo, sintiéndose conforme con lo que realiza y el reconocimiento que recibe a cambio.

Los trabajadores que llevan poco tiempo de haber ingresado en una organización tienen poca información de los sueldos y beneficios que ganan sus compañeros de trabajo. Así que, para obtener la información en cuestión, se apoyan en sus propias experiencias personales (Hundley, 2001). Por otro lado, los trabajadores que tienen una larga antigüedad en la organización se apoyan en sus compañeros para obtener información y hacer las comparaciones que les beneficie. Los ejecutivos de primer y segundo nivel obtienen información de otras empresas para realizar sus comparaciones y de esta forma toman decisiones de continuar o cambiar de empresa, sobre todo en esta época, en la cual el ingreso es una parte central para continuar o no en un trabajo.

De acuerdo con la *teoría de las metas* (Bandura & Walters, 1974), que es una perspectiva diferente basada en una *teoría de aprendizaje social*, se reconoce el papel de las consecuencias sobre la conducta. Pero se enfatiza el carácter social de éstas. Las personas pueden aprender al observar las consecuencias sobre las conductas de otras personas. Esto permite, de alguna forma, la anticipación. Y con ella, el establecimiento de metas por parte de la persona. Cuando observa, por ejemplo, que un trabajador manifiesta una conducta como el ocio, desperdicio, incumplimiento, manifestación de una conducta negativa ante una orden recibida de su jefe inmediato, etc., y sigue percibiendo su salario sin ningún tipo de consecuencia negativa, entonces se puede orientar su conducta de la misma manera para obtener las mismas consecuencias. La *teoría del establecimiento de las metas* presupone que un individuo está comprometido con la meta. Esto es, que está determinado a no disminuirla ni abandonarla. Finalmente, la *teoría de la fijación de las metas* está ligada a la cultura; está muy bien adaptada en países como Estados Unidos de Norteamérica y Canadá, ya que sus elementos clave se alinean razonablemente bien con la cultura norteamericana (Robbins, 2004).

2.2. Desempeño laboral

Las organizaciones, hoy en día, requieren gente competente, con conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, rasgos de personalidad y valores que les permitan lograr un buen desempeño o actuación profesional en su puesto laboral (Cuesta Santos, 2010). El desempeño laboral es la descripción objetiva y confiable de la manera como un empleado desempeña su puesto atendiendo a las especificaciones del cargo; es una actuación orientada a un resultado (Chiavenato, 2002). Stoner afirma que “el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad” (1994, p. 510). Sobre la base de esta definición, se plantea que el desempeño laboral está referido a la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas.

Definir el desempeño laboral implica relacionarlo con competencias. En la medida que el trabajador mejore sus competencias mejorará su desempeño. Las competencias son “comportamientos y destrezas visibles que la persona aporta en un empleo para cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoria” (Benavides Espíndola, 2002, p. 72). Igualmente, los estudios organizacionales se proyectan alrededor de tres tipos de competencias fundamentales, las cuales implican discriminarse y usarse de conformidad con los objetivos de la organización. Estas competencias son: competencias genéricas, competencias laborales y competencias básicas.

Si bien las organizaciones educativas son conscientes de la importancia de proveer de las condiciones adecuadas para que las demandas, el control, el clima laboral, los reconocimientos, etcétera, puedan no ser riesgos, también es cierto que a veces las reacciones de estrés son inevitables por las exigencias extralaborales (Velázquez-Ugalde et al., 2022).

2.3. Misión de la Universidad Autónoma de Querétaro

La universidad Autónoma de Querétaro Campus Cadereyta asume el proyecto educativo de nuestra *alma mater*, el cual tiene como misión impartir educación universitaria de calidad, en sus distintas modalidades en los niveles medio superior y superior; formar profesionales competitivos al servicio de la sociedad; llevar a cabo investigación humanística, científica y tecnológica, generadora de bienestar y progreso en su ámbito de influencia; difundir y extender los avances del humanismo, la ciencia, la tecnología y el arte, contribuir en un ambiente de participación responsable, apertura, libertad, respeto y crítica propositiva al desarrollo al logro de nuevas y mejores formas de vida y convivencia humana (Universidad Autónoma de Querétaro [UAQ], s/f).

Durante más de 62 años, la UAQ, no sólo ha sido testigo, sino agente activo del desarrollo de Querétaro. Su colaboración está cifrada en las funciones sustantivas de docencia, investigación, difusión, mejora del medio universitario y trabajo comunitario que sustenta los claros principio de libertad y responsabilidad social.

3. Método de investigación

Se realizó una investigación de campo para diagnosticar las necesidades y problemas de un caso, con la intención de aplicar los conocimientos previos con fines prácticos. Este tipo de investigación también es conocida como investigación *in situ* ya que se realiza en el propio sitio donde se encuentra el objeto de estudio. Ello permite el conocimiento más a fondo del investigador, ya que puede manejar los datos con más seguridad y podrá soportarse en diseños exploratorios, descriptivos y experimentales, creando una situación de control donde se manipulan una o más variables dependientes (Hernández-Sampieri et al., 2010).

La investigación también fue correlacional. Este tipo de investigación, básicamente, mide dos o más variables, estableciendo su grado de correlación, pero sin pretender dar una explicación completa (de causa y efecto) al fenómeno investigado; sólo investiga grados de correlación y dimensiona las variables (Hernández-Sampieri et al., 2010).

Este tipo de estudios tienen como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables (en un contexto en particular). La utilidad y el propósito principal de los estudios correlacionales es saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otra u otras variables relacionadas (Hernández-Sampieri et al, 2010).

Los estudios correlacionales se distinguen de los descriptivos, principalmente, en que mientras éstos últimos se centran en medir con precisión las variables individuales, los estudios correlacionales evalúan el grado

de relación entre dos variables, pudiéndose incluir varios planes de evaluaciones de esta naturaleza en una única investigación (Hernández-Sampieri et al., 2010).

La técnica de obtención de información fue la aplicación de una encuesta diseñada por un grupo de profesores. Dicho instrumento se integró con 25 reactivos divididos en cuatro categorías: la primera, de tipo académico, donde se abordaron aspectos de desempeño escolar; la segunda, aludió a temas extracurriculares, tomando en cuenta las actividades que realizan fuera del ámbito escolar; la tercera, describió la interacción de los estudiantes dentro y fuera de la institución; finalmente, la cuarta etapa destacó el entorno familiar y económico donde se desarrolló el estudiante, y la manera en que influyó en su rendimiento escolar. La interpretación de los resultados tuvo un carácter deductivo.

La encuesta fue respondida con dispositivos móviles en una plataforma virtual diseñada con *Google Suites* y *Google Forms*. Esta aplicación digital facilitó la recogida de datos, además de atender los protocolos de sana distancia establecidos por la Secretaría de Salud. El campo de estudio fue el personal de la FCA UAQ Campus Cadereyata. La muestra estuvo conformada por 15 docentes adscritos a ese campus. Dicha participación fue voluntaria.

La encuesta fue la siguiente:

Preguntas sobre la variable *capacitación laboral*.

1. ¿El campus imparte capacitación?
2. ¿Has recibido capacitación dentro del campus?
3. ¿Te han impartido algún curso de capacitación fuera del campus?
4. ¿La facultad imparte capacitación a sus docentes?
5. ¿La capacitación contempla las competencias laborales que se requieren?
6. ¿Los docentes del campus están en constante capacitación?
7. ¿Necesitas capacitación para realizar mejor tu trabajo?
8. ¿Recibiste capacitación al momento de ingresar a la institución?
9. ¿Tomarías algún curso de capacitación si se ofreciera en el campus?
10. ¿Tomarías algún curso de capacitación si se ofreciera en otros campus de la facultad?
11. ¿Están definidas las necesidades de capacitación?
12. ¿La institución cuenta con un programa de capacitación?

Preguntas sobre la variable *satisfacción laboral*:

13. ¿Te sientes satisfecho con el puesto y materias que impartes?
14. ¿Te interesa impartir otras asignaturas?
15. ¿Conoces la historia y trayectoria de la institución?
16. ¿Recibes información sobre cómo debe ser tu desempeño?
17. ¿Las condiciones salariales están acorde al puesto que desempeñas?
18. ¿Tus funciones y responsabilidades están bien definidas?
19. ¿Existe una buena relación entre los compañeros de trabajo?
20. ¿Existe apoyo y colaboración por parte de la institución?
21. ¿Existe facilidad para expresar las opiniones en el grupo de trabajo?
22. ¿Te sientes parte de un equipo de trabajo?
23. ¿La comunicación interna en tu área de trabajo funciona de forma adecuada?
24. ¿El responsable soluciona los problemas de manera eficaz?

El procedimiento contó con varias etapas:

- A. Autorización para realizar el estudio por parte de las autoridades de la institución en el entendido de que la información sería confidencial.
- B. Revisión de documentos de la institución: manuales, sistemas, procesos, entre otros.
- C. Elaboración del marco teórico y estructura de la investigación.
- D. Elaboración y validación del instrumento de recogida de datos (cuestionario).
- E. Aplicación del cuestionario a la población de estudio en el lugar de trabajo.
- F. Para aplicar el cuestionario, primeramente, se presentó al Coordinador Académico de la Facultad del Campus para su análisis y autorización. Siendo aprobado se efectuó una junta general donde estuvieron presentes las personas a quienes se les aplicaría el cuestionario; se les explicó el objetivo de la aplicación de este instrumento y su valiosa cooperación para recabar la información de forma veraz.
- G. Presentación de resultados y conclusiones.

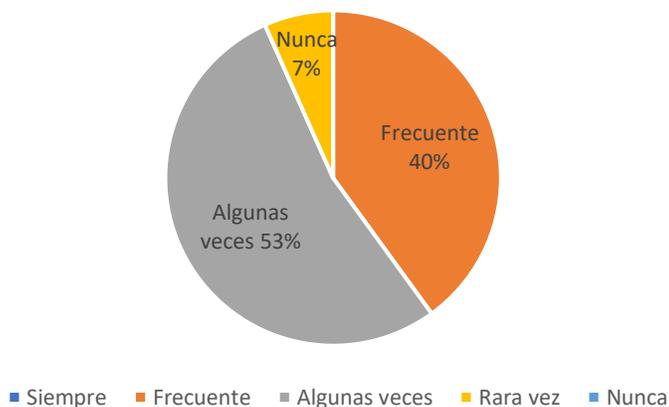
Finalmente, se capturó la información en el programa ofimático *Excel*. Se realizó el análisis con estadística descriptiva (frecuencias relativas y absolutas) para la elaboración de los gráficos y presentación de éstos en porcentajes. Se realizó la correlación de Pearson para comprobación de la hipótesis.

4. Resultados

Para la elaboración de este estudio se obtuvo una muestra de 15 docentes, de las cuales seis eran mujeres y ocho eran hombres que laboran en la FCA UAQ campus Cadereyta. Los resultados son los siguientes.

Figura 1

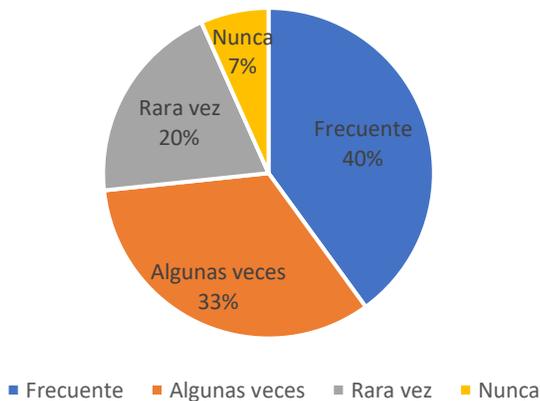
¿El campus imparte capacitación?



El 53% aseguró que algunas veces se imparte capacitación; mientras que 40% declaró que eso se realiza frecuentemente; el 7% mencionó que nunca se imparte capacitación.

Figura 2

¿Has recibido capacitación dentro del campus?



El 40% aseguró haber recibido capacitación frecuentemente dentro del campus; el 33%, algunas veces; el 20% rara vez; el 7% nunca ha recibido capacitación en el campus.

Figura 3

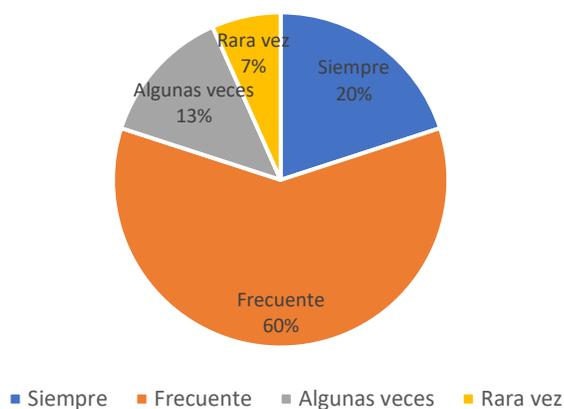
¿Te han impartido algún curso de capacitación fuera del campus?



El 60% declaró que algunas veces le han impartido algún curso de capacitación fuera del campus; el 20% comentó que frecuentemente; mientras que otro 20% aseguró que nunca le han impartido cursos fuera del campus.

Figura 4

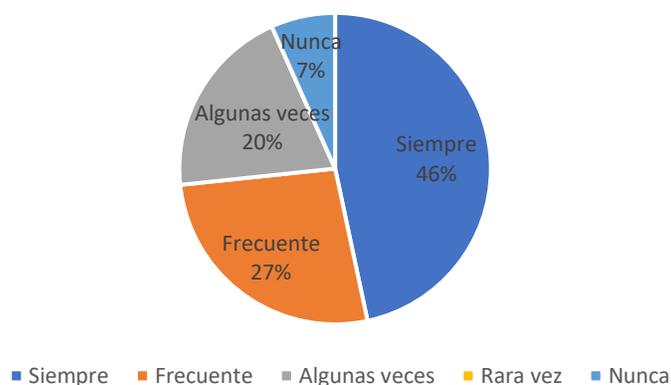
¿La facultad imparte capacitación a sus docentes?



El 60% respondió que la facultad frecuentemente imparte capacitación a sus docentes; el 20% dijo que siempre imparte capacitación; 13% algunas veces y solo 7% declaró que nunca imparte capacitación.

Figura 5

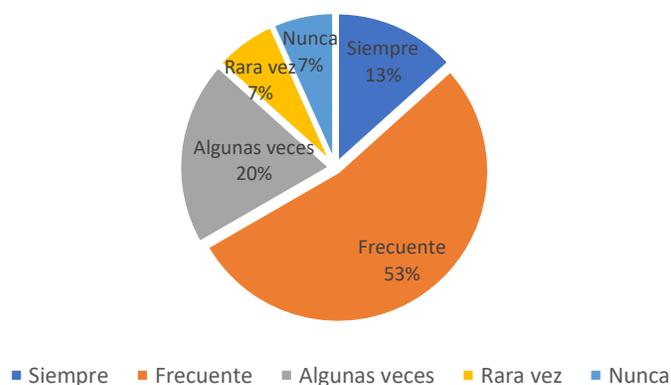
¿La capacitación completa las competencias laborales que se requieren?



El 46% declaró que las capacitaciones completan siempre las competencias laborales que se requieren; en tanto que el 27% mencionó que solo frecuentemente; el 20% dijo que algunas veces y solo 7% aseguró que la capacitación nunca completa las competencias laborales que se requieren.

Figura 6

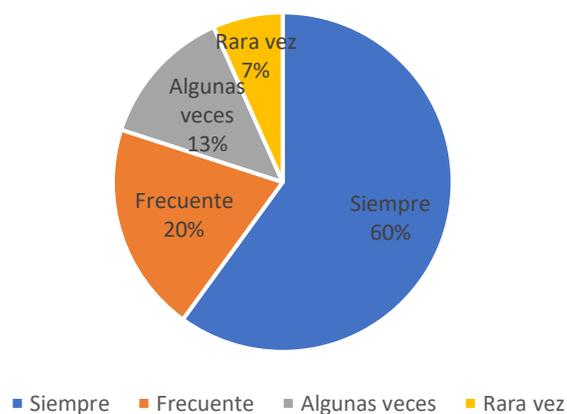
¿Los docentes del campus están en constante capacitación?



El 53% mencionó que los docentes se capacitan frecuentemente; el 20% dijo que algunas veces; el 13% mencionó que siempre; el 7% aseguró que rara vez y el 7% confesó que nunca.

Figura 7

¿Necesitas capacitación para realizar mejor tu trabajo?



El 60% declaró que siempre necesita capacitación para realizar mejor su trabajo; el 20% aseguró que frecuentemente; un 13% mencionó que algunas veces, y solo el 7% confesó que rara vez.

Figura 8

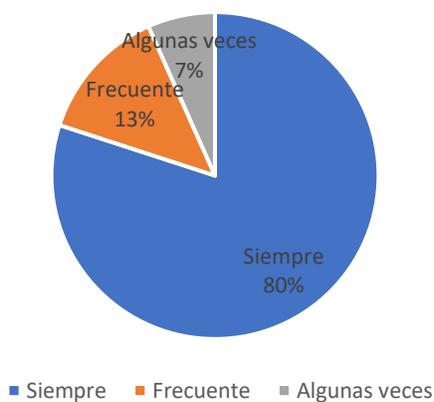
¿Recibiste capacitación al momento de ingresar a la institución?



El 67% aseguró que nunca recibió capacitación al momento de ingresar a la institución; mientras que el 33% muestra que algunas veces recibió capacitación.

Figura 9

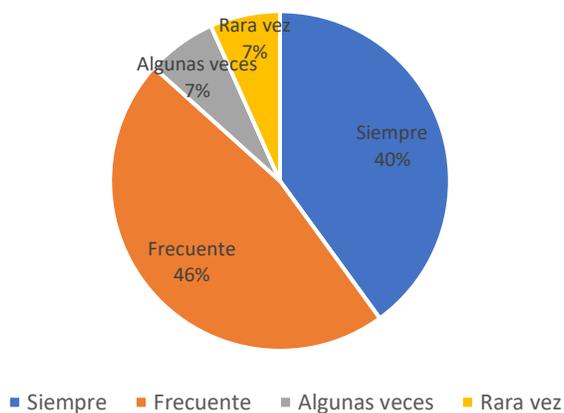
¿Tomarías algún curso de capacitación si se ofreciera en el campus?



El 80% declaró que siempre tomaría algún curso de capacitación en el campus; el 13% dijo que frecuentemente; y solo el 7% aseguró que algunas veces.

Figura 10

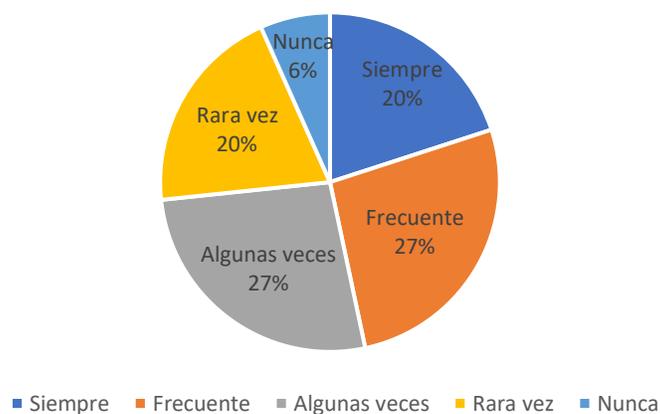
¿Tomarías algún curso de capacitación si se ofreciera en otro campus de la facultad?



El 46% aseguró que tomaría frecuentemente cursos de capacitación fuera del campus; 40% siempre lo tomaría; el 7% solo algunas veces; y 7% mencionó que rara vez.

Figura 11

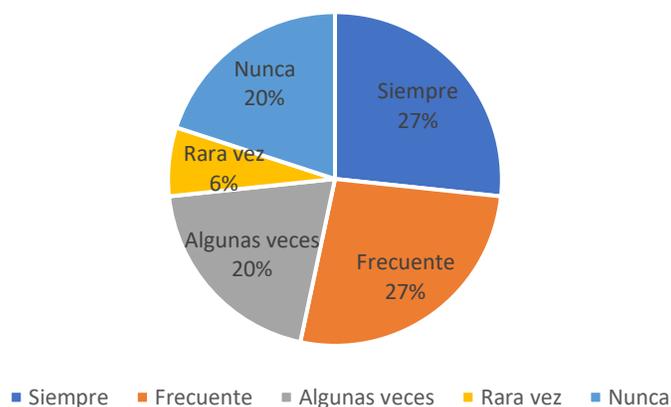
¿Están definidas las necesidades de capacitación?



El 27% dijo que frecuentemente están definidas las necesidades de capacitación; el 27% mencionó que algunas veces; 20% dijo que siempre; también un 20% aseguró que rara vez, y solo el 6% mencionó que nunca están definidas las necesidades de capacitación.

Figura 12

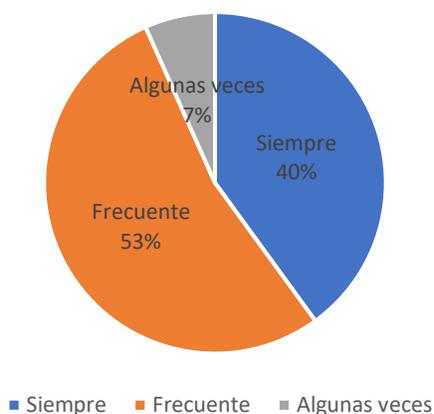
¿La institución cuenta con un programa de capacitación?



El 27% mencionó que la institución frecuentemente cuenta con un programa de capacitación; aseguró el 27% que siempre; el 20% dijo que algunas veces; el 20% aseguró que nunca y solo el 6% confesó que rara vez.

Figura 13

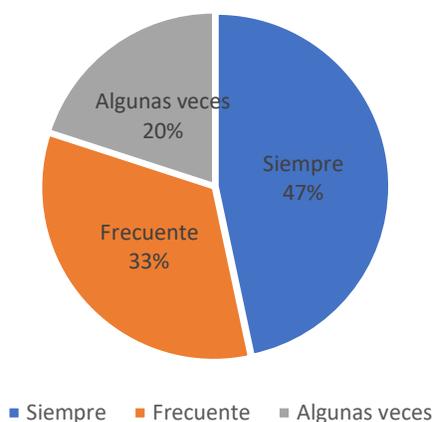
¿Te sientes satisfecho con el puesto y materias que impartes?



El 53% dijo sentirse frecuentemente satisfecho con el puesto y materias que imparte; el 40% aseguró que siempre; solo el 7% declaró que algunas veces.

Figura 14

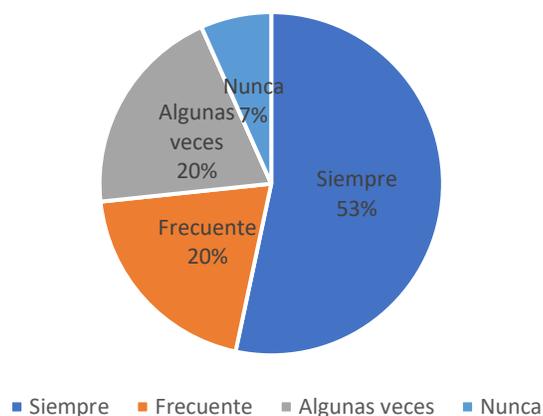
¿Te interesa impartir otras asignaturas?



El 47% del personal docente le interesa siempre impartir otras asignaturas; 33% aseguró que frecuentemente y solo el 20% mencionó que algunas veces.

Figura 15

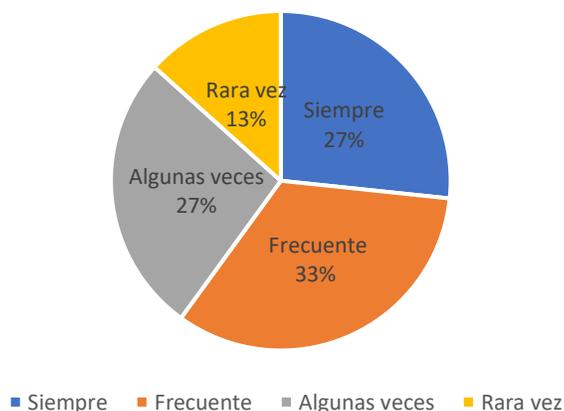
¿Conoces la historia y trayectoria de la institución?



El 53% del personal docente siempre conoce la historia y trayectoria de la institución; el 20% lo hace frecuentemente; 20% dijo que algunas veces y solo el 7% mencionó que nunca.

Figura 16

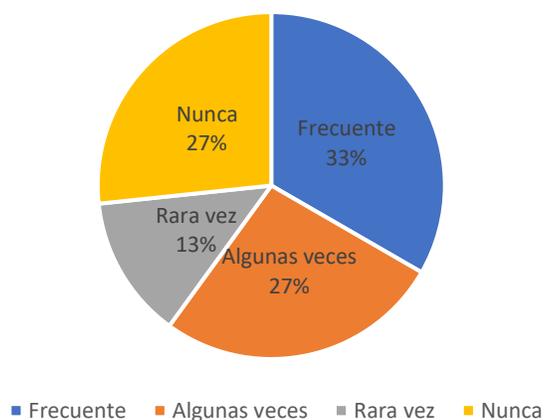
¿Recibes información sobre cómo debe ser tu desempeño?



El 33% de la muestra frecuentemente recibe información sobre cómo debe ser su desempeño; el 27% aseguró que esto sucede siempre; y el 27% mencionó que algunas veces, mientras que el 13% confesó que rara vez.

Figura 17

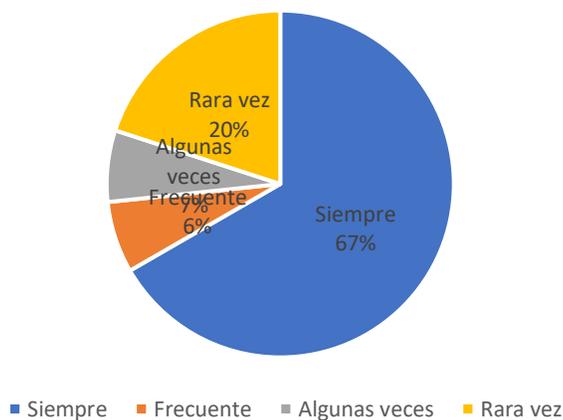
¿Las condiciones salariales están acorde al puesto que desempeñas?



El 33% mencionó que frecuentemente las condiciones salariales están acorde al puesto que desempeña; el 27% dijo que solo algunas veces; el 27% confesó que nunca, y el 13% aclaró que rara vez las condiciones salariales están acorde al puesto que desempeña.

Figura 18

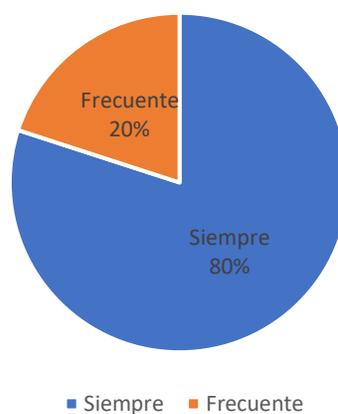
¿Tus funciones y responsabilidades están bien definidas?



El 67% aseguró que sus funciones y responsabilidades siempre están bien definidas; el 20% aclaró que rara vez; el 7% confesó que solo algunas veces, y el 6% mencionó que eso sucede frecuentemente.

Figura 19

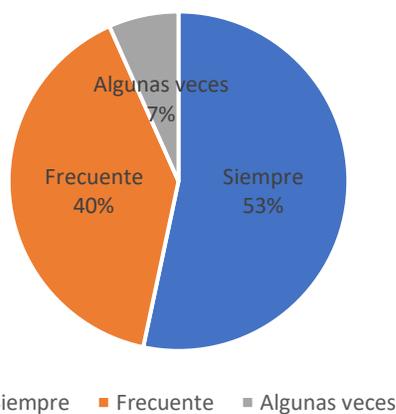
¿Existe una buena relación entre los compañeros de trabajo?



El 80% mencionó que siempre existe una buena relación entre los compañeros de trabajo; solo el 20% restante declaró que frecuentemente existe.

Figura 20

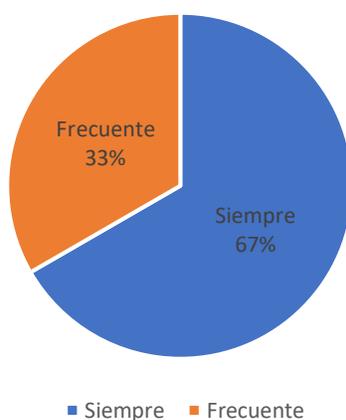
¿Existe apoyo y colaboración por parte de la institución?



El 53% aseguró que siempre existe apoyo y colaboración por parte de la institución; el 40% mencionó que eso sucede frecuentemente; solo el 7% dijo que algunas veces.

Figura 21

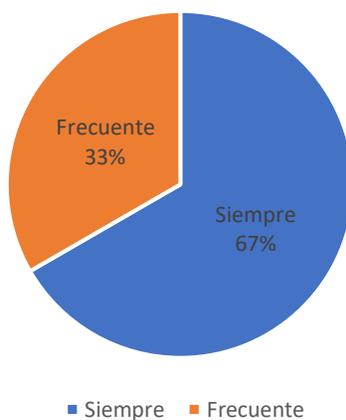
¿Existe facilidad para expresar las opiniones en el grupo de trabajo?



El 67% mencionó que siempre existe facilidad para expresar las opiniones en el grupo de trabajo; por otra parte, el 33% aseguró que eso sucede frecuentemente.

Figura 22

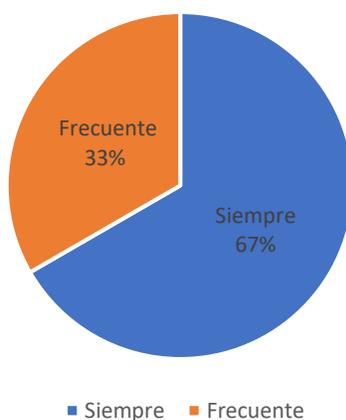
¿Te sientes parte de un equipo de trabajo?



El 67% siempre se siente parte de un equipo de trabajo; el 33% solo frecuentemente.

Figura 23

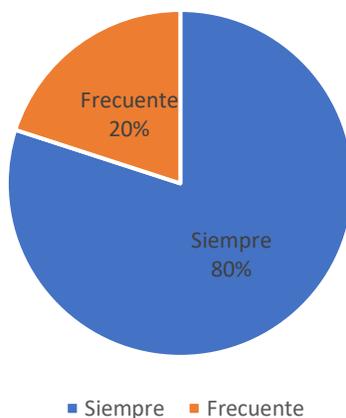
¿La comunicación interna en tu área de trabajo funciona de forma adecuada?



El 67% mencionó que la comunicación interna en el área de trabajo funciona siempre; el 33 % dijo que solo sucede frecuentemente.

Figura 24

¿El responsable soluciona los problemas de manera eficaz?



El 80% aseguró que el responsable soluciona siempre los problemas de manera eficaz; el 20% dijo que frecuentemente.

5. Discusión y conclusión

En respuesta a la pregunta: ¿La capacitación constante del docente está relacionada con su satisfacción laboral? puede mencionarse que la relación entre ambas no es estadísticamente significativa, ya que otros factores influyen en el nivel de satisfacción, como el tipo de contrato, los horarios, aspectos que son parte del clima laboral, los cuales pueden estar afectando la satisfacción del docente. Aun así, lo que sí se identificó es que no existe un plan de trabajo en lo que corresponde a las capacitaciones y que esto, en general, sí es de gran importancia para el personal docente porque genera confianza, aprendizaje, mejor desempeño, etc. Aunado a las pocas capacitaciones que han recibido dentro del campus, los docentes se sienten más seguros de realizar sus actividades, y esto genera tranquilidad, tanto para la coordinación, como para el docente.

Por eso, dentro de las conclusiones podemos decir que las capacitaciones no tienen esa correlación con la satisfacción laboral. Dentro de la investigación se encontró que no existe una relación directa entre las variables, que la satisfacción laboral no depende de las capacitaciones constantes que puedan recibir el personal docente; es importante para el mejor desempeño, pero no para su satisfacción. Sobre este último tema, es necesario realizar un análisis de la situación laboral (condiciones de contratación) del personal docente para generar mayor permanencia, estabilidad y satisfacción. Resultado del trabajo realizado, se concluye que en la FCA de la UAQ Campus Cadereyta, entre más capacitaciones se realicen, mejor será el desempeño del personal docente.

Es importante entender que, para la docencia, es parte fundamental la capacitación constante, ya que a través de ellas se imparten el conocimiento y se forman a los próximos profesionistas del país. Por eso se sugiere un plan estratégico para el desarrollo de los programas de capacitación, así como su calendarización semestral. Esto, con el objeto de que las capacitaciones conduzcan a una mayor rentabilidad, actitudes más positivas, que eleven la moral de la fuerza de trabajo, que ayuden al personal docente a identificarse con los objetivos, y que mejore la comunicación. Principalmente, que ayuden en la orientación de los nuevos docentes y que conviertan a la universidad en un entorno de calidad en el trabajo, lo que permitirá contribuir al logro de los objetivos en materia educativa.

Es una realidad que las exigencias mundiales, nacionales y regionales han incrementado y reforzado la búsqueda de la excelencia; además, se espera que las competencias individuales y profesionales sean mayores día con día. Es por esto que la capacitación contante es importante para el docente, ya que debe adquirir consciencia de su labor, siendo indispensable mantener una superación académica para entregar más herramientas a los estudiantes.

Referencias

- Alles, M. A. (2007). *Dirección estratégica de recursos humanos*. Ediciones Granica.
- Bandura, A., & Walters, R. (1974). *Aprendizaje social y desarrollo de la personalidad*. Alianza Universidad.
- Benavides Espíndola, O. (2002). *Competencias y competitividad. Diseño para organizaciones latinoamericanas*. McGraw – Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. McGraw – Hill.
- Carpenter, M., Sanders, W., & Gregersen, H. (2017), Bundling Human Capital with Organizational Context: The Impact of International Assignment Experience on Multinational Firm Performance and CEO Pay. *Academy of Management Journal*, 44(3), 493–511.
- Cuesta Santos, A. (2010). *Tecnología de gestión de recursos humanos*. Editorial Academia.
- Davenport, T. (2006). *Capital humano, creando ventajas competitivas a través de las personas*. Deusto.
- Drovett, S. (1992). *Diversión de la salud*. Editorial Maechi.
- Garbanzo-Vargas, G. M. (2015). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las Instituciones Educativas, un reto de la gestión de la educación. *Revista Educación*, 40(01), 67-87. <https://doi.org/10.15517/revedu.v40i1.22534>
- Hall, R. H. (1992), *Organizaciones, Estructuras y Procesos* (3ª ed.). Prentice-Hall International.
- Hundley, G. (2001) Why women earn less than men in self-employment, *Journal of Labor Research*, 22(4) P9817-829. <https://doi.org/10.1007/s12122-001-1054-3>
- Onofre Pérez L. M. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas No. 1, Quito, en el año 2019*. [Tesis de grado Maestría Profesional en el desarrollo del Talento Humano], Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5a ed.). McGraw Hill.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.
- Stoner, J. (1994). *Administración* (5ª ed.) Prentice-Hall.
- Valdivia Tasilla, M. E. (2018). *La capacitación en la gestión del talento humano*. [Tesis de grado académico de bachiller en Administración de Empresas]. Universidad privada Antonio Guillermo Urrello. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/886>
-
- Reséndiz Martínez, J., Garfías Sánchez, J. C., Velázquez Vargas, A. K., & Morales Pulido, M. I. (2023). Análisis de la capacitación docente para el bienestar y satisfacción laboral en la educación superior. *Transdigital*, 4(8), 1-24. <https://doi.org/10.56162/transdigital214>

U.A.Q. (s/f). *Misión*. Página web oficial de la Universidad Autónoma de Querétaro
<https://www.uaq.mx/index.php/conocenos/sobre-la/mision>

Velázquez-Ugalde, L., Frías Becerril, J.V., y Mendoza Ayala, M A. (2023). Factores de riesgo psicosocial en centros educativos privados de educación básica y media superior a partir de la NOM-035-STPS-2018. En M. A. Mendoza Ayala & J. C. Méndez Ávila (Coords.), *Nuevas perspectivas sobre educación, salud y movimiento* (pp. 43–61). Editorial Transdigital.
<https://doi.org/10.56162/transdigitalb11>

Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago. *Negotium*, 3(9), 33-51.