

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO
FACULTAD DE CONTADURÍA Y
ADMINISTRACIÓN.

TESIS

“ESTUDIO SOBRE EL COMPORTAMIENTO
ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DEL
INSTITUTO DE CIENCIAS
ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO”.

PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN

PRESENTA:

JESÚS IBARRA ZAMUDIO

ASESOR:

M.A. RAFAEL RODRÍGUEZ CASTELAN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I (MARCO TEÓRICO GENERAL)

1. Escuela Científica	4
2. Escuela Clásica	7
3. Escuela de las Relaciones Humanas	9
4. Escuela Estructuralista	15
5. Escuela Conductista	27
6. Escuela Sistémica	32
7. Escuela Neohumano Relacionista	35
8. Aportaciones de las diferentes corrientes.	47

CAPÍTULO II (MARCO REFERENCIAL)

1 Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo	
1.1 Antecedentes	49
2 Filosofía Institucional	
2.1 Misión	50
2.2 Docencia	50
2.3 Investigación y Posgrado	50
2.4 Extensión de la Cultura y Servicios	51
2.5 Visión	51
2.6 Modelo Educativo	53

295358

3.	<i>Instituto de Ciencias Económico Administrativas</i>	
3.1	<i>Antecedentes</i>	55
3.2	<i>Objetivos</i>	56
3.3	<i>Carreras que ofrece el ICEA:</i>	57

CAPÍTULO III (METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN)

1.	<i>Importancia de la investigación</i>	58
2.	<i>Planteamiento de la investigación</i>	59
3.	<i>Objetivos de la investigación</i>	61
4.	<i>VARIABLES</i>	61
5.	<i>Hipótesis</i>	64
6.	<i>Instrumento de medición (cuestionario)</i>	65
7.	<i>Población objetivo</i>	75
8.	<i>Prueba piloto</i>	78
9.	<i>Validez y confiabilidad</i>	78
10.	<i>Prueba de campo</i>	80
11.	<i>Tabulación</i>	80
12.	<i>Metodología estadística</i>	80

CAPÍTULO IV (ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN)

1.	<i>Estadística descriptiva</i>	81
2.	<i>Prueba de hipótesis</i>	92
3.	<i>Instrumento de rechazo o aceptación de hipótesis</i>	93

CAPÍTULO V (CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES)

5.1	Generales	166
5.2	Análisis por cada pregunta.	167

CAPÍTULO VI (PROPUESTAS) **178**

BIBLIOGRAFÍA	185
---------------------	------------

Anexos

A) Gráficas

1 Estadística descriptiva

B) Corridas estadísticas

1 Descriptiva

2 Inferencial

INTRODUCCIÓN

La Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, comprometida con su entorno y en busca de la excelencia académica pretende crear un Sistema Integral de Programas de Superación Académica que coadyuven a las funciones de Docencia, Investigación y Extensión, con el objeto de responder a las necesidades que demanda la comunidad universitaria.

La importancia de impulsar Programas de Superación Académica radica en el hecho de que estas se han caracterizado, por ser herramientas básicas para la vida académica y que nos pueden auxiliar a consolidar el proceso enseñanza-aprendizaje.

La aplicación es de orden general y debe orientarse no solamente a la aportación de nuevos conocimientos y nuevas modalidades de formación, sino que su aplicación debe difundirse al resto de la sociedad.

Bajo este contexto, se ha desarrollado la presente investigación cuyo título se denomina **"Estudio sobre el comportamiento organizacional de los docentes del Instituto de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo"**.

Tal estudio se ha realizado con el objetivo de "aportar elementos para una mejor comprensión del comportamiento de los docentes del I.C.E.A. con el propósito de aplicar los resultados para el mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo y la eficacia organizacional.

La presente investigación contiene seis capítulos, además de la bibliografía y anexos.

Capítulo uno. Se citan las principales escuelas de la administración y se describen genéricamente, cada una de ellas, así como los principales elementos teóricos .

Capítulo dos. Se citan los antecedentes de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo y del Instituto de Ciencias Económico Administrativas; así como su filosofía, estructura y sus funciones administrativas.

Capítulo tres. En este apartado se encuentra la parte medular del trabajo. Se establece el diseño de investigación donde descansa la propuesta metodológica, la cual está conformada de la siguiente manera: Importancia de la investigación, Justificación de la investigación, Planteamiento del problema, Objetivos, Variables, Hipótesis, Instrumento de medición, Población objetivo, Prueba piloto, Validez y Confiabilidad, Prueba de campo, Tabulación y Metodología estadística.

Capítulo cuatro. Se describe lo relacionado al análisis e interpretación de la información obtenida en la investigación de campo. Aquí se analizan los resultados obtenidos en cada una de las preguntas del cuestionario, el análisis de resultados se efectuó con el software SPSS (Statistics Package Sciencies Social) para Windows 6.0, cuya función importante recaerá en describir las frecuencias relativas de cada elemento que pertenece a varias categorías de las variables establecidas. Además se emplea la estadística inferencial con el análisis de medidas no paramétricas como la ji cuadrada, el coeficiente de contingencia, V de Cramer.

Capítulo cinco. Se establecen en forma general las conclusiones y recomendaciones, que nos proporcionan líneas de acción precisas que se tienen que adoptar con el objetivo de incrementar la eficiencia al Instituto de Ciencias Económico Administrativas.

Capítulo seis. Se propone un Programa Integral de Capacitación que tendrá como objetivo coadyuvar a la actualización del personal docente. El mismo estará conformado por actividades, etapas y tiempo.

Bibliografía. Se citan los diferentes libros y revistas que se utilizaron como bibliografía básica, con el objeto de que las personas interesadas en el tema profundicen aún más en el rubro de comportamiento organizacional.

Se citan dos anexos (A Y B) en la presente investigación. En el anexo "A" se muestran las gráficas que dan resultado a nuestra investigación y en el anexo "B" se encuentra la relación entre las variables.

CAPÍTULO I (MARCO TEÓRICO)

Con el propósito de profundizar en la sustentación teórica del presente trabajo de investigación, se citan y se analizan las diferentes teorías y corrientes que contribuyeron a analizar el comportamiento organizacional de los docentes del Instituto de Ciencias Económico Administrativas (I.C.E.A.) de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

1. EL ENFOQUE CLÁSICO (ESCUELA CIENTÍFICA)

La Administración Científica de **Frederick W. Taylor**.

A principios del siglo XX, en Estados Unidos existía un déficit de mano de obra calificada motivados por la creciente necesidad del Sector Industrial de contar con personal especializado y si a esto, le agregamos el propósito de incrementar la productividad; la única forma de lograrlo la constituía la implantación de métodos y procedimientos de carácter sistemático que permitieran controlar y supervisar el trabajo de los empleados; uno de los precursores y teóricos de esta nueva concepción fue:

Frederick W. Taylor (1856-1912) quién renunció a la Universidad y comenzó a trabajar como aprendiz de modelador y maquinista en 1875. Con esta última categoría ingresó, en 1878 a la Midvale Steel Company, de Filadelfia, y ascendió hasta el puesto de ingeniero en jefe después de obtener un grado en ingeniería. Inventó herramientas de alta velocidad para cortar acero y la mayor parte de su vida se desempeñó como ingeniero consultor. Por tal motivo se le reconoce como “el padre de la administración científica”.

La preocupación primordial de Taylor durante la mayor parte de su vida fue incrementar la eficiencia en la producción, no sólo para aumentar las utilidades, sino también para hacer posible una remuneración más alta para los trabajadores derivada de su productividad.

Cuando joven, el laborar en talleres, le impresionó el estilo militar impuesto al trabajo, así como la actitud de los obreros que producían menos por el temor de perder el empleo si incrementaban su producción.

También, concibe a este estilo militar como un sistema, ya que de acuerdo a su experiencia sabía que era posible un incremento en la productividad sin necesidad de requerir de un esfuerzo irracional por parte de los trabajadores.

Taylor llegó a la conclusión de que el problema de la productividad era una cuestión de ignorancia tanto por parte de la administración como de los trabajadores; parte de esa ignorancia partía del hecho que ambos no sabían lo que constituía el "trabajo justo de la jornada" y una "remuneración diaria justa".

Más aún, pensaba que tanto los administradores como los trabajadores se preocupaban demasiado por saber cómo dividir el superávit que originaba la productividad (la división en el pensamiento entre la remuneración y las utilidades) y no lo suficiente por aumentarlo para que tanto los propietarios como los trabajadores pudieran obtener compensaciones mayores.

En resumen, Taylor, "consideraba a la productividad como la respuesta al deseo tanto para salarios más altos como para mayores utilidades. Creía que la aplicación de métodos científicos, en lugar de la costumbre y los métodos prácticos, podría dar como resultado la productividad sin gastar más energía o esfuerzo humano".¹

Sus principios:

La famosa obra de Taylor titulada "Principles of Scientific Management" se publicó en 1911, sin embargo, una de las mejores exposiciones de su filosofía de la administración se encuentra en su testimonio ante un Comité de la Cámara de Representantes de los Estados Unidos; se le obligo a defender sus ideas ante un grupo de congresistas, la mayoría de ellos hostiles debido a que creían, junto con los líderes de los trabajadores, que las ideas de Taylor conducirían a un exceso de trabajo y al despido de trabajadores.

¹ Wall, T.D. & Martin R. Job and Work Design, en *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, eds: C.L. Cooper. New York. John, wiley & Sons, 1987. P.p 61-91.

Descripción:

1. Sustituir las reglas prácticas por la ciencia (conocimiento organizado).
2. Obtener armonía en lugar de discordia en la acción del grupo.
3. Lograr la cooperación entre los seres humanos, en lugar de un individualismo caótico.
4. Trabajar en busca de la producción máxima, en lugar de una producción restringida.
5. Desarrollar a todos los trabajadores hasta el grado más alto posible para su beneficio y la mayor prosperidad de la compañía

Estos preceptos básicos de Taylor no se encuentran muy alejados de las creencias fundamentales del administrador moderno. Es cierto que algunas de las técnicas que se desarrollaron tienen como propósito poner en práctica su filosofía y sus principios. Además que están conformados de aspectos mecanizados.

Por ejemplo, para determinar que era un día de trabajo justo y encontrar la mejor manera de cómo hacerlo, se aplicó ampliamente el estudio cuidadoso de los tiempos y movimientos. De igual forma, se usaron varios planes de pago sustentados en resultados como un intento por acrecentar "el superávit" (como Taylor llamaba a la productividad), para asegurarse de que a los trabajadores que producían se les pagara conforme a su productividad y de que se les otorgará un incentivo por su desempeño.

Como se puede observar, se necesitaban técnicas como éstas para hacer funcionar la filosofía de Taylor, que se basaba en el mejoramiento de la productividad, y en brindar a las personas una mejor oportunidad de ser productivos y en recompensar a los trabajadores por su productividad individual. De manera semejante, es cierto que se podían usar estas técnicas, tal como lo hicieron muchos propietarios de fábricas en todo el mundo, para aumentar la productividad laboral sin proporcionar una amplia recompensa, una capacitación adecuada o ayuda administrativa.

Pero desde luego no era todo lo que tenía en mente; aun cuando parece estar muy preocupado por la productividad, se evidencia un leve acercamiento a la corriente humanística. Ya que, creía que se debía seleccionar y capacitar con cuidado a los trabajadores, para responsabilizarlos de sus labores.

También, insistió en la importancia de una cuidadosa planeación por parte de los gerentes y de la responsabilidad de éstos para diseñar sistemas de trabajo que ayudaran a los trabajadores a realizar su mejor esfuerzo.

Pero cuando habló de la administración nunca pasó por alto el hecho de que “las relaciones entre patrones y los hombres (y mujeres) forman, sin duda alguna, la parte más importante de este arte”.

Por último, a pesar de las innumerables críticas recibidas por la mecanización de los trabajadores y por proponer una forma sofisticada de trabajo de estos, Frederick W. Taylor tiene el mérito de haber desarrollado el primer intento de estudio sistemático de la administración.

2. ESCUELA CLÁSICA DE LA ADMINISTRACIÓN

La administración científica se preocupó por elevar la productividad de la fábrica y el trabajo individual. La teoría clásica de la organización surgió de la necesidad de encontrar lineamientos para administrar organizaciones complejas, por ejemplo fábricas.

Henry Fayol se parecía mucho a Taylor, su contemporáneo, por su fe en los métodos científicos y funciones de la organización, mientras que Fayol se interesaba por la organización integral y se enfocaba hacia la administración total, que, en su opinión, era la actividad empresarial más descuidada.

Antes de Fayol, se pensaba que los “gerentes nacen, pero no se hacen”. No obstante, insistía en que la administración era como cualquier otra habilidad, que se podría enseñar una vez para que se entendieran sus principios fundamentales.

La siguiente tabla muestra los 14 principios de la administración propuestos por Fayol y que de acuerdo a su percepción se tenían que aplicar con mayor frecuencia.

"LOS 14 PRINCIPIOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE FAYOL	
1	División del trabajo. Cuanto más se especialicen las personas, tanto mayor será la eficiencia para realizar su trabajo. El epítome de este principio es la línea de montaje moderna.
2	Autoridad. Los gerentes deben de girar órdenes para que se ejecuten las cosas. Aunque su autoridad formal les otorgue el derecho de mandar, los gerentes no siempre lograrán la obediencia, a no ser que también tengan autoridad personal (por ejemplo, la experiencia pertinente).
3	Disciplina. Los miembros de una organización tienen que respetar las reglas y los acuerdos que rigen a la organización. Según Fayol, la disciplina es resultado de líderes buenos en todos los estratos de la organización, acuerdos justos (como las disposiciones para recompensar resultados extraordinarios) y sanciones impuestas, con buen juicio, a las infracciones.
4	Unidad de mando. Cada empleado debe recibir instrucciones de una sola persona. Fayol pensaba que si un empleado dependía de más de un gerente, habría confusión con la autoridad y conflictos en las instrucciones.
5	Unidad de dirección. Las operaciones de la organización con el mismo objetivo deben de ser dirigidas por un solo gerente y con un solo plan. Por ejemplo, el departamento de personal de una empresa no debe de tener dos directores, cada uno con una política de contratación.
6	Subordinación del interés individual al bien común. En cualquier empresa, los intereses de los empleados no deben de tener más peso que los intereses de la organización entera.
7	Remuneración. La retribución del trabajo realizado debe de ser justa para empleados y empleadores.
8	Centralización. Al reducir la participación de los subordinados en la toma de decisiones se centraliza; al aumentar su papel en ella se descentraliza. Fayol

	<p>pensaba que los gerentes debían cargar con la responsabilidad última, pero que al mismo tiempo debían otorgar a sus subalternos autoridad suficiente para realizar su trabajo debidamente. El problema radica en encontrar el grado de centralización adecuada para cada paso.</p>
9	<p>Jerarquía. La línea de autoridad de una organización, en la actualidad representada por casillas y líneas bien definidas del organigrama, sigue un orden de rangos, de la alta gerencia al nivel mas bajo de las Empresas.</p>
10	<p>Orden. Los materiales y las personas deben estar en el lugar adecuado en el momento indicado. Las personas, sobre todo, deben de realizar sus trabajos u ocupar los puestos más adecuados para ellas.</p>
11	<p>Equidad. Los administradores deben ser amables y justos con los subordinados.</p>
12	<p>Estabilidad del personal. Las tasas elevadas de rotación de empleados socavan el buen funcionamiento de la organización.</p>
13	<p>Iniciativa. Los subordinados deben tener libertad para concebir y realizar sus planes, aun cuando se puedan presentar algunos errores.</p>
14	<p>Espíritu de grupo. Cuando existe el espíritu de grupo la organización tendrá una sensación de unión. Según Fayol, incluso los pequeños detalles podrían alentar el espíritu. Por ejemplo, sugería que se usara la comunicación oral, en lugar de comunicación formal escrita siempre que fuera posible".²</p>

3. ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS

La teoría de las Relaciones Humanas también denominada escuela humanística de la administración, desarrollada por **Elton Mayo** y sus colaboradores, surgió en los Estados Unidos como consecuencia inmediata de los resultados obtenidos mediante la experiencia de Hawthorne que fue básicamente un movimiento de reacción y de oposición a la teoría clásica de la administración.

Esta corriente se derivó de la necesidad de corregir la fuerte tendencia a la deshumanización

de trabajo, surgida con la aplicación de métodos rigurosos, científicos y precisos, a los cuales los trabajadores debían someterse forzosamente.

Esta teoría origina:

1. La necesidad de democratizar y humanizar la administración.
2. El desarrollo de las llamadas ciencias humanas.
3. Las ideas de la filosofía pragmática de **John Dewey**.
4. Las conclusiones de la experiencia de Hawthorne.

Sin proponérselo "la experiencia de Hawthorne marcó durante cinco años el inicio de una nueva teoría basada en valores humanos de la administración. Se desligó totalmente de la preocupación anterior dirigida hacia la tarea y la estructura".³

Con esta experiencia se introducen nuevas variables enriqueciendo la disciplina de la administración: la integración social, el comportamiento social de los trabajadores, las necesidades psicológicas y sociales, la atención de nuevas formas de recompensas y sanciones, el estudio de los grupos informales, las relaciones humanas dentro de las organizaciones, el énfasis en los aspectos emocionales e irracionales, la importancia del contenido de los cargos y tareas de las personas.

Dentro de ese enfoque humanístico se presenta ante los ojos de los investigadores, la verdadera faceta de la civilización industrializada, la cuál se caracterizaba por preocuparse únicamente por su supervivencia financiera y por la obtención de ganancias.

² Fayol, Henry. General Industrial Management, Harper & Row. New York 1911.

³ Mayo, Elton. The Human Problem of an Industrial Civilization. Cambridge, Mass. Harvard, University Press. 1933.

Ante tales circunstancias, se hace indispensable conciliar y armonizar las dos funciones básicas de la organización industrial: la función económica (producir bienes o servicios para garantizar el equilibrio externo), y la función social (proveer de satisfactores a sus participantes para garantizar el equilibrio interno).

La civilización organizada y el hombre

La teoría de las relaciones humanas se preocupó prioritariamente por estudiar la explotación del hombre a manos de la civilización industrializada; Mayo destaca que mientras la eficiencia material aumento poderosamente en los últimos veinte años, la capacidad humana para el trabajo colectivo no mantuvo el mismo ritmo de desarrollo .

Él establece que los métodos de trabajo tienden a la eficiencia, ninguno a la cooperación. La cooperación humana no es el resultado de las determinaciones legales ni de la lógica organizacional; sus causas son más profundas.

Mayo defiende los siguientes puntos de vista:

1. El trabajo es una actividad típicamente grupal.
2. El obrero no actúa como individuo aislado, sino como miembro de un grupo social.
3. La tarea básica de la administración es formar una elite capaz de comprender y de comunicar.
4. La persona humana es motivada esencialmente por la necesidad de "estar junto a" o "ser reconocida a".
5. La civilización industrializada origina la desintegración de los grupos primarios de la sociedad.

Implicaciones de la teoría de las relaciones humanas

Con la llegada de esta teoría se habla ahora de motivación, liderazgo, comunicación, organización informal, dinámica de grupo, etc. Los antiguos conceptos clásicos de autoridad, jerarquía, racionalización del trabajo, departamentalización, principios generales de administración, etc, son criticados con dureza. La felicidad humana pasa a ser vista desde un ángulo totalmente diferente. Esa verdadera revolución en la administración ocurrió en los albores de la segunda guerra mundial.

Con la teoría de las relaciones humanas surge una nueva concepción sobre la naturaleza del hombre: el hombre social.

Influencia de la motivación humana

En la administración científica de Taylor y de sus seguidores, se basaban en la concepción del Homo Economicus, según la cual el comportamiento del hombre es motivado solamente por la búsqueda del dinero y por las recompensas salariales y materiales del trabajo. Siendo así, todo el enfoque clásico de la administración se fundamentaba en la teoría de la motivación.

La experiencia de Hawthorne demostró que el pago o recompensa salarial no es el único factor decisivo en la satisfacción del trabajo. Elton Mayo y su equipo llamaron la atención sobre una nueva teoría de la motivación, antagónicamente a la del homo economicus de los clásicos: el hombre es motivado no por estímulos económicos y salariales, sino por recompensas sociales, simbólicas y no materiales.

Las consecuencias pueden ser bivariadas, por un lado tenemos la falta de estímulo a la productividad debido a la crisis motivacional, y, por otro, encontramos el subempleo del capital humano.

Teoría de campo de Kurt Lewin

En 1935, **Lewin** ya se refería al importante papel de la administración. Para explicar mejor la motivación del comportamiento elaboró la teoría del campo basada en dos suposiciones:

1. El comportamiento humano se deriva de la totalidad de los hechos coexistentes;
2. Esos hechos coexistentes tienen el carácter de un campo dinámico, en el cual cada parte del campo depende de su interrelación con las otras partes.

Las necesidades humanas básicas

La teoría de las relaciones humanas constató la existencia de ciertas necesidades fundamentales. Se verificó que el comportamiento humano está determinado por causas que escapan al propio entendimiento y control del hombre. Estas causas se denominan necesidades o motivos: son fuerzas conscientes o inconscientes que llevan al individuo a un determinado comportamiento. La motivación se refiere al comportamiento causado por las necesidades internas del individuo, el cual se orienta hacia los objetivos que pueden satisfacer tales necesidades.

El hombre pasó a ser considerado como un animal racional lleno de necesidades que se alteran o que se presentan en conjunto o aisladamente. Satisfecha una necesidad surge otra en su lugar y así sucesivamente, continua e infinitamente.

Durante su vida el hombre pasa por tres niveles o estados de motivación los cuales corresponden a las necesidades fisiológicas, psicológicas y de autorrealización.

Ciclo motivacional

A partir de la teoría de las relaciones humanas, todo el acervo de las teorías psicológicas sobre la motivación humana pasó a ser aplicado dentro de la empresa. Se comprobó que todo comportamiento humano es motivado, que la motivación en el sentido psicológico es

esa tensión persistente que lleva al individuo a alguna forma de comportamiento dirigido a la satisfacción de una o más necesidades.

Frustración y compensación

No siempre se obtiene la satisfacción de las necesidades, ya que puede existir alguna barrera u obstáculo que impida satisfacer alguna de ellas, por lo que surge la frustración, cuando esta se presenta la tensión existente no se elimina, sino que se acumula en el organismo manteniéndolo en estado de desequilibrio.

Por otro lado, el ciclo motivacional puede desembocar en otras soluciones, además de la satisfacción de la necesidad o de su frustración. La compensación (o transferencia) se presenta cuando el individuo intenta satisfacer alguna necesidad mediante la búsqueda de otra complementaria o sustitutiva; así, la satisfacción de otra necesidad sustituye a la más importante y reduce o evita la frustración.

En las necesidades fisiológicas los objetivos son relativamente fijos y rara vez tienen compensaciones o sustitutos. En las necesidades psicológicas y de autorrealización, los objetivos son más flexibles y posibilitan transferencias y compensaciones.

Toda necesidad no satisfecha es motivadora del comportamiento, y cuando no es satisfecha dentro de un tiempo razonable, pasa a ser un motivo de frustración.

Liderazgo

Con la teoría de las relaciones humanas se pasó a constatar la enorme influencia del liderazgo informal sobre el comportamiento de las personas. Mientras que la teoría clásica enfatizaba únicamente la autoridad formal.

El liderazgo es necesario en todos los tipos de organización humana, principalmente en las empresas y en cada uno de sus departamentos. Es también esencial en las demás funciones de la administración:

El administrador necesita conocer la motivación humana y saber conducir a las personas, esto es, ser líder.

Comunicación

La comunicación es una actividad administrativa que cumple dos propósitos principales:

1. Proporcionar información y comprensión necesarias para que las personas puedan desempeñar sus tareas.
2. Proporcionar las actitudes necesarias que promuevan la motivación, la cooperación y la satisfacción en los cargos.

El enfoque manipulador de las relaciones humanas

Puede parecer que los autores de la escuela de las relaciones humanas se hayan preocupado exclusivamente por el bienestar y la felicidad de los trabajadores, olvidándose que esta preocupación no es la función principal de la empresa, sino la de producir bienes y generar ganancias. En el fondo la escuela de las relaciones humanas favorecía decisivamente a la administración.

4. ESCUELA ESTRUCTURALISTA.

"La escuela estructuralista se presenta dentro de la administración a finales de los años 50's tras la aplicación de las teorías clásicas y de relaciones humanas, ambas habían sido superadas y dieron pie a nuevas tendencias como la antes mencionada que representaba una visión más crítica de la organización formal".⁴

⁴ Etzioni, Amitai. Two Approaches to Organizational Analysis: A critique and a suggestion em Assessment of organizational effectiveness, Ed. Jainsingh. California. 1971.

Los orígenes de la teoría estructuralista según **Idalberto Chiavenato** son:

1. La oposición surgida entre la teoría tradicional y la de las relaciones humanas que hizo necesaria una posición más amplia y más comprensiva.
2. La necesidad de reconocer a la organización donde interactúan grupos humanos que comparten algunos objetivos pero que tienen también intereses distintos.
3. La aplicación del estructuralismo en las ciencias sociales llevado a la administración para estudiar su funcionamiento bajo la óptica de las estructuras.
4. El surgimiento de nuevos conceptos de estructura adaptada a ese tiempo.

Las propuestas de la escuela estructuralista parten de algunos conceptos básicos enumerados por **Hernández y Ballesteros** como:

1. Concepto de estructura: La estructura de una organización es el modelo relativamente estable, es tan solo un aspecto del todo.
2. El sistema de autoridad: En todas las organizaciones hay un sistema de autoridad, pero no en todas está estructurada igual porque la facultad de decisión se apoya en diferentes bases.
3. El sistema de comunicación: Las comunicaciones en las organizaciones tienen diferentes flujos, y pueden correr en diversos sentidos horizontal o vertical, pueden ser transmitidas por diferentes medios y con distintos tipos de contenidos.
4. Estructura del comportamiento funcional: Es el estudio de la organización desde el punto de vista de la división del trabajo y los comportamientos reales de los miembros de la organización.

5. La estructura de formalización o burocratización. Es el grado en que una organización esta reglamentada por normas o reglas establecidas.

Otras características que aborda el estructuralismo son los conceptos de: comportamiento humano, conflictos y análisis de los objetivos organizacionales.

La sociedad moderna es una sociedad de organizaciones que están altamente diferenciadas en donde participan seres humanos con distinta personalidad en diferentes roles por lo que el estructuralismo amplió el estudio de las interacciones entre los grupos sociales.

Las organizaciones no son recientes y la forma en la que se han desarrollado ha pasado por diferentes etapas hasta llegar como opera en la actualidad pero continúan en evolución.

Asimismo, el hombre que forma parte de ellas a cambiado para desarrollar ciertas características que le permitan sobrevivir en este tipo de instituciones.

Los estructuralistas estudiaron las organizaciones a través de un análisis de enfoques múltiples que según Chiavenato abarca los siguientes conceptos:

1. Enfoque múltiple: organización formal e informal. Estudia la relación entre ambos, ven la organización como una unidad social grande y compleja, donde se integran muchos grupos y se debe lograr encontrar equilibrio entre todos. Critica la visión parcial de las dos escuelas anteriores y sugiere que una perspectiva más amplia permita reunir todos los elementos.
2. Enfoque múltiple: recompensas materiales y sociales. Sugieren que las organizaciones deben motivar utilizando tanto mejoras salariales como sociales y no de manera única como proponían las otras escuelas, así mismo señalan que debe ser analizado que en diferentes niveles de la organización funcionan mejor un tipo de recompensas que en otras.

3. Enfoque múltiple: los diferentes enfoques y los diferentes niveles de la organización. Consideran que las organizaciones pueden estudiarse según dos concepciones diferentes, la del modelo racional (centrado en aspectos internos del sistema) y la del modelo del sistema natural (centrada en su interdependencia con el ambiente), teniendo en cuenta que en toda organización pueden observarse elementos de ambos sistemas que se oponen entre sí.
4. Enfoque múltiple: los diferentes niveles de la organización. Se analiza la toma de decisiones en los distintos niveles de la organización.
5. Enfoque múltiple: la diversidad de las organizaciones. Se deja de centrar el estudio en las fábricas y se abre a cualquier organización humana, considerando que mientras más grande es, se vuelve más compleja.
6. Enfoque múltiple: análisis interorganizacional. Estudia los fenómenos externos a las organizaciones que las afectan y su interdependencia con otros grupos.

A continuación se citan los principales teóricos de la escuela estructuralista:

Max Weber.

Sociólogo alemán. Formuló la forma de organización racionalmente más eficiente y la denominó Burocracia la cual, define como un sistema de oficinas que se caracteriza por las demoras e impedimentos y que, en la mayoría de los casos se relaciona con actividades del Estado.

Weber determinó que, puede ser mejorado si se cumple con un modelo ideal de burocracia que cuente con las siguientes características:

1. Máxima división del trabajo para lograr la especialización.
2. Jerarquía de autoridad con áreas bien definidas de competencia y responsabilidad.

3. Determinación de reglas que definan la responsabilidad y la labor con políticas que indiquen la dirección.
4. Administración imparcial, fría actitud del administrador.
5. Calificación técnica y seguridad en el trabajo como una carrera que permita el ascenso jerárquico.
6. Diferenciación clara de los bienes evitando la corrupción, diferenciando las fuentes de ingreso de su control.

Por otro lado, Weber define poder o autoridad como: "La posibilidad de imponer la voluntad de una persona sobre el comportamiento de otras". y la clasificó en:

- a) Legal. Es la que tiene origen en el orden establecido. El pueblo obedece las leyes porque considera que han sido establecidas a través de un procedimiento correcto.
- b) Carismática. Significa una gracia especial que es dada a alguien. Es también una característica personal para ejercer autoridad sobre otros.
- c) Tradicional. Este tipo de autoridad procede de la creencia en el pasado. El líder tradicional es el superior que ordena en virtud de un status heredado: reyes, príncipes, etcétera".⁵

Peter M. Blau y Richard Scott.

"Definen que las tipologías de la organización se basan en determinadas características y dimensiones comunes a varias organizaciones y que están insertadas en comunidades y sociedades. Estos autores presentan una tipología basada en el beneficiario principal, quien se beneficia con la organización y de la cual existen cuatro categorías de participantes que

⁵ Hernández Sergio. Introducción a la administración. Ed. McGraw Hill. México. 1996. p.p.134-137

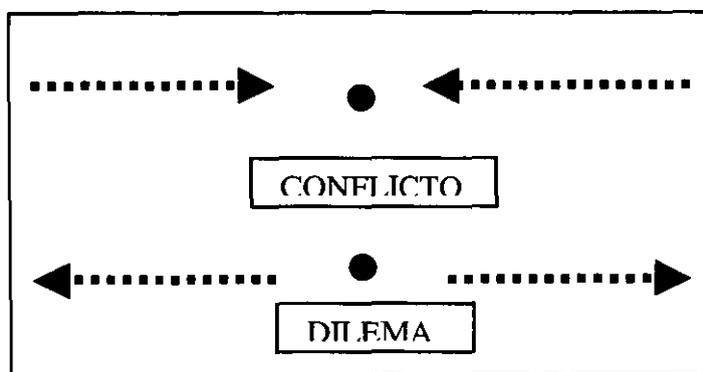
pueden beneficiarse con una organización formal, y en función de estas cuatro categorías de beneficiario principal que la organización pretende atender, existen cuatro tipos básicos de organizaciones".⁶

Categorías de Beneficiario Principal	Tipos de organizaciones
Los miembros de la organización	Asociación de beneficiarios mutuos.
Los propietarios o accionistas de la organización	Organizaciones de intereses comerciales
Los clientes	Organizaciones de servicios
El público en general	Organizaciones del estado

Según estos autores existen dos tipos de conflicto en las organizaciones:

- a) El conflicto entre la organización informal y la organización formal.
- b) El conflicto existente en la relación entre los clientes y la organización.

Mientras que el conflicto representa un choque de intereses antagónicos, el dilema representa una situación en la que se desea atender a dos intereses incompatibles entre sí.



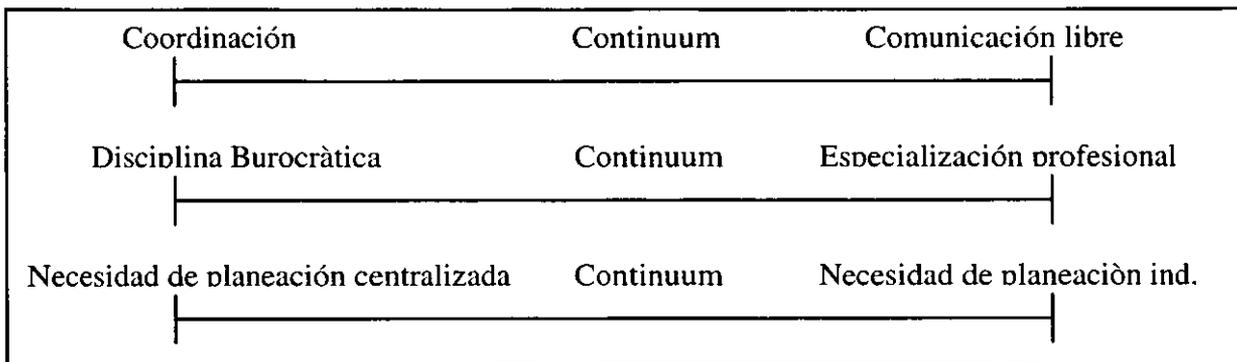
Diferencia entre conflicto y dilema.

⁶ Chiavenato, Idalberto. Introducción a la Teoría General de la Administración. Ed. McGraw Hill. México. 1998. p.p.477-479.

Según Blau y Scott, en toda organización formal existen tres dilemas básicos:

- a) El dilema entre la Coordinación y la comunicación libre.
- b) El dilema entre la disciplina y la especialización profesional.
- c) El dilema entre la necesidad de planeación centralizada y la necesidad de iniciativa individual.

Estos tres dilemas organizacionales son manifestaciones del dilema mayor existente entre orden y libertad. Dichos dilemas son responsables del desarrollo de las organizaciones.



Dilemas de la organización, según Blau y Scott

Chester Irving Barnard.

Ninguna corriente del pensamiento administrativo puede prescindir del citado autor, ya que, su concepción fue precursora del enfoque filosófico de la administración. Además, realizó importantes estudios de psicología y sociología. Su obra maestra es "Las Funciones del Ejecutivo" y también escribió "La Naturaleza del Mando".

Principales aportaciones a la administración:

1. Concepto de Autoridad

La autoridad es una comunicación (orden) en una organización formal en virtud de la cual es aceptada por un subordinado, o un "miembro" de la organización como la que rige la acción a la que contribuye; esto es, la que gobierna o determina lo que él hace, o lo que no ha de hacer, en cuanto se refiere a la organización. La autoridad envuelve dos aspectos:

- a) El origen del mando o "aspecto objetivo: afirma que es inherente a la organización misma.
- b) La aceptación del mando por el gobernado, o "aspecto subjetivo": todo ejercicio de autoridad debe ser congruente con los valores subjetivos del gobernado, para que la orden pueda ser aceptada y ejecutada por él.

2. Aceptación de la Autoridad

Una persona acepta una orden sólo cuando se dan cuatro condiciones simultáneamente:

- a) Que el subordinado comprenda la orden.
- b) Que el subordinado considere que la orden es congruente con el objetivo de la organización.
- c) Que no sea incompatible con el interés personal del que ejecuta la orden.
- d) Que sea capaz de acatar la orden tanto mental como físicamente.

3. La Naturaleza del Mando:

Entre los significados del verbo "mandar" podemos decir que uno es "sobresalir, aventajar, ser prominente"; y otro es "guiar a otros, gobernar sus actividades, ser el jefe de una organización o parte de ella, tener mando".⁷

⁷ Ballesteros Nicolás. Hernández y Rodríguez Sergio. Fundamentos de Administración. Ed. Interamericana-Mc Graw Hill. México. 1980.p.p

a) Las condiciones de mando:

- El primer extremo: Es el de condiciones estables. La conducta de los jefes puede ser tranquila, cauta, reflexiva y anticipadora de contingencias futuras.
- El segundo extremo: Es el de gran inestabilidad, incertidumbre, rapidez, acción intensa, grandes riesgos, disputas de vida o muerte. Aquí los jefes deberán tener valor físico o moral, decisión, inventiva, iniciativa, incluso audacia.

b) Cualidades fundamentales de los jefes:

- Vitalidad y resistencia.
- Fuerza decisiva.
- Fuerza de persuasión.
- Responsabilidad.
- Capacidad intelectual.

c) El desarrollo de los jefes

- Adiestramiento.
- Buen juicio y perspectiva.
- Experiencia

Renate Mayntz

Sociólogo alemán, escribió Sociología de la Organización en 1963. Analiza al individuo y su comportamiento en diversas organizaciones. Además, realiza un análisis sociológico de las estructuras y procesos de diversas organizaciones, clasificándolas con base en las estructuras de autoridad.

Principales aportaciones a la administración:

a) Estructuras de autoridad y tipología de las organizaciones. Mayntz, considera que las organizaciones pueden ser estructuradas con base a tres formas:

- Estructura jerárquica. En ella el dirigente toma las decisiones bajo el concepto de que a mayor nivel, menor obediencia y a menor nivel, mayor obediencia.
- Estructura democrática. En este tipo de organizaciones, la estructura se lleva a cabo por lo que opina la mayoría.
- Estructura por autoridad técnica. Está se lleva a cabo de acuerdo a los conocimientos que tiene cada persona y en ella hay libertad de acción y dirección.

b) Otras estructuras organizacionales:

- Estructura de la comunicación. Para Mayntz, la organización debe prestar especial atención a la comunicación porque de ella depende en gran parte el logro de los objetivos y la clasifica en dos:

a) Formales. Relaciones laborales.

b) Informales. Se refiere a las comunicaciones personales.

- Disfunciones estructurales y conflictos. Esto se presenta cuando el empleado y la empresa esperan cosas diferentes, las principales causas son:

a) Cuando las ordenes no se dan en forma correcta o las dan varias personas.

b) Cuando se exige mayor capacidad o velocidad en el trabajo.

c) Cuando la gente siente que debería de ser otro su papel en la organización.

d) Cuando existen sobrecargas en el trabajo.

- Formalización y burocratización. Cuando una organización se reglamenta demasiado, se puede caer en la burocracia y esto delimita la creatividad no dejando la libertad de acción.⁸

Amitai Etzioni

Sociólogo Estadounidense que escribió las obras "Organizaciones modernas" y "Tratados sobre organización".

Principales aportaciones a la administración:

- La tipología de las organizaciones. Los define como unidades construidas para alcanzar un fin específico y los clasifica en cuatro tipos:

Primero: Las altamente coactivas. En que la cabeza de la organización ejerce todo el poderío. Ej. Campos de concentración, la cárcel, los hospitales mentales, etcétera.

Segundo: Las utilitarias. Que buscan predominantemente una utilidad (lucro), apoyándose en una autoridad racional-legal. Ej. Industrias y comercios.

Tercero: Las normativas. Otorgan recompensas por pertenecer a ellas, tanto del valor objetivo como subjetivo o intrínseco. Ej. Asociaciones profesionales y clubes.

Cuarto: Las mixtas. Tienen algo de dos o más de las anteriores. Ej. Los bancos.

- La tipología del comportamiento en las organizaciones. Etzioni considera que en ella trabajan tres tipos de miembros o personas:

⁸ Página web: <http://yahoo.com.mx>. Escuela Estructuralista.

Primero: Alienador. Está obligado a pertenecer a la organización. Ej. Servicio militar.

Segundo: Calculador. Trabaja por una paga, pero no está obligado a pertenecer a la organización.

Tercero: Moral. Se involucra en las organizaciones por aspectos morales. Ej. Las damas de caridad. ⁹

Ralph Dahrendorf

Sociólogo alemán autor de "Sociología de la industria y la empresa".¹⁰

Principales aportaciones a la administración:

1. Análisis estructural y del comportamiento.

Da importancia al comportamiento informal y a los conflictos que se generan por las relaciones estructurales no sólo internas, sino que ve también la lucha de clases y los conflictos que se generan dentro de la organización.

2. Conflicto y tipología del mismo.

Este produce el cambio y es la vía con la que la sociedad se transforma. Añade que una sociedad sin conflicto no avanza y se burocratiza.

Clasifica los conflictos en:

- Conflicto industrial: Son las disputas entre obreros y empresas.

⁹ Ibídem. Hernández y Rodríguez. p.p. 144-145

¹⁰ Ibídem. Página web: <http://yahoo.com.mx>

- Conflicto informal: Se desprende de las relaciones informales. No se acepta con agrado la personalidad del jefe o la manera en que da las ordenes.
- Conflicto desviado: Es el desajuste social de las tensiones que se reflejan en la organización, sin ser ocasionadas por la misma.
- Conflicto manifiesto: Conflictos claros entre los participantes del mercado de trabajo, sindicatos, consejos obreros, centrales, estados, etc.
- Conflicto subyacente: Todo aquel que en el fondo esconde una lucha de poder.¹¹

5. ESCUELA CONDUCTISTA

Esta escuela de la administración establece el logro de los objetivos de las organizaciones a través de las personas, su planteamiento consiste en centrarse en los trabajadores como individuos así como en sus relaciones interpersonales.

Dicha teoría ha significado el enfoque de las ciencias del comportamiento, ello represento para la administración el abandono de las posiciones normativas y rígidas de la corriente clásica.

"El conductismo ha servido para explicar el comportamiento organizacional, se fundamenta en la conducta individual de las personas, y para poder explicar esto se necesitó el estudio de la motivación humana, es el concepto de motivación una de las grandes contribuciones a la teoría administrativa, al grado tal, que en ella se fundamentan muchas de las actuales herramientas utilizadas por los administradores"¹², por ejemplo, en ella se fundamenta el desarrollo organizacional, pues los estudiosos del comportamiento se concentran en los "estímulos", "dinámica de grupos", "motivos individuales", "relaciones de grupos", etc.

¹¹ *Ibidem.* Hernández y Rodríguez. pp.147-148. Página web://yahoo.com.mx

¹² Waston. D. & Kehner. Slak. Generalfactors of Affective Temperamentand Their Relation to ob Satisfaction over Time. Organizational Behavior and Humans Decisions Processes, marzo de 1993. P.p. 181-202.

Orígenes

El origen de esta escuela puede localizarse a partir del año de 1879, cuando **Wilhelm Wundt** estableció un laboratorio para estudiar el comportamiento humano, dando así el primer paso para la psicología como ciencia experimental, y en 1913 **Hugo Munsterberg**, abre el campo a la psicología industrial, incorporando técnicas de laboratorio para medir diferencias psicológicas entre individuos y empleados en situaciones de trabajo.

Esta escuela surgió de los esfuerzos de líderes como **Gantt y Munsterberg** para reconocer la importancia central del individuo en cualquier esfuerzo cooperativo.

Otros autores que cabe mencionar por sus aportaciones a esta escuela son: **Frederick Herzberg**, un eminente representante de un nuevo enfoque, ya que propuso “métodos nuevos y muy eficientes de estímulo del trabajo” que comienzan a adquirir cierta influencia en la industria. Otro autor es **Douglas McGregor**, quien demostró la influencia de toda una serie de ideas erróneas acerca de los motivos de la conducta de los hombres que trabajan en la organización, malentendidos que frenan el desarrollo de esta. Convencionalmente estos conceptos son denominados “Teoría X y Teoría Y”.

Abraham Maslow realizó importantes aportaciones sobre “motivación” a esta escuela. La cuál surge cuando una persona es conducida, sea para alcanzar un objetivo o para evitar consecuencias indeseables. Además consideró que la motivación involucra una jerarquía de necesidades: fisiológicas, de seguridad, de afecto, de estima, de realización, que se van produciendo una tras otra en el orden indicado. Subraya que la realización de cada necesidad sucesiva es necesaria, antes que la motivación avance al próximo eslabón.

Hugo Munsterberg. Precursor de los primeros estudios en psicología industrial. Creó el campo de la psicología industrial aplicando sus técnicas de laboratorio para medir diferencias psicológicas entre individuos y empleados en situaciones de trabajo.

Además creía que la psicología industrial y la administración científica debían unirse ya que las dos proclamaban que la eficiencia nunca podría lograrse a través de una dirección abusiva.

Henry L. Gantt. Abogo por un enfoque humanitario. Presentó una conferencia en la que pedía una política de enseñanza e instrucción para los trabajadores en lugar de la acostumbrada dirección autocrática.

Elton Mayo. Propuso el concepto de que los trabajadores constituyen su propia cultura y desarrollo una serie de ideas sobre conceptos sociológicos del esfuerzo en grupo.

Mary Parker Follett. Parte de su vida la dedicó al desarrollo de una filosofía administrativa que incorporara una comprensión de las motivaciones del individuo y del grupo. Además, agregó dos nuevos términos a la escuela del comportamiento, “unión” y “pensamiento de grupo”.

Oliver Sheldon. Abordó con gran énfasis la responsabilidad administrativa y orientó su visión a la industria, no como una masa de máquinas sino como un grupo de hombres (un complejo humano) que mantienen una interrelación constante.

Chester I. Bernard. Participó en el desarrollo de la escuela del comportamiento a través de su análisis lógico de la estructura organizacional y de la aplicación de conceptos sociológicos a la administración.

B. Likert. Argumenta teóricamente el articular la conducta de los pequeños grupos con los objetivos comunes de la organización.

Análisis del conductismo en la administración

Esta corriente tiende a ser ecléctica e incorpora la mayoría de las ciencias sociales incluyendo a la psicología, sociología, antropología. Su rango es amplio e incluye desde como influir sobre el comportamiento individual hasta un análisis detallado de relaciones psicosociológicas.

Centrándose en el elemento humano, se interesa por una parte, en la comprensión de los fenómenos relevantes en las relaciones intra e interpersonales en cuanto a la situación de trabajo, y por otra parte se interesa en observar los grupos de trabajo como subculturas antropológicas.

El conductismo enfatiza las ciencias del comportamiento en la teoría administrativa y en la búsqueda de soluciones democráticas y flexibles a los problemas organizacionales.

Con este enfoque, la preocupación por la estructura se desplaza hacia la de los procesos y las dinámicas organizacionales.

Podríamos añadir a esta creciente escuela del comportamiento, a autores contemporáneos tales como **H. Simón, H. Leavitt, y R. Schlaifer** quienes enfatizaron la conducta humana en la toma de decisiones, viéndola como una operación identificable, observable y medible.

Así, podemos hablar de otras corrientes importantes para la administración por parte de esta escuela. Como la teoría de **Rensis Likert**, quien trata de argumentar la posibilidad de articular la conducta de los pequeños grupos con los objetivos comunes de la organización, esto es, que los pequeños grupos poseen un poder efectivo sobre sus componentes, la "rivalidad entre los grupos", puede superarse mediante la inclusión de los dirigentes de las diversas subdivisiones o de cada nivel en pequeños grupos que trabajen juntos, y en estos grupos deben entrar varios dirigentes de igual nivel, y el dirigente de los mismos, de esta forma los dirigentes sirven de "eje de unión", este principio se utiliza en el desarrollo organizacional al realizarse intervenciones de grupos e intergrupales.

Al estudiar los motivos por los cuales las personas cooperan, los conductistas definen a la organización como un sistema que recibe aportaciones de sus participantes, a través de empeño y trabajo, y a cambio de ello se les ofrece incentivos, alicientes y premios.

Crítica

A pesar de sus múltiples e importantes aportaciones, la teoría del comportamiento tiene sus debilidades y puntos críticos, entre estos se pueden mencionar los siguientes:

1. Se da demasiado énfasis a las personas, exagerando muchas veces en la aplicación de la psicología de ciertos elementos organizacionales, clasificando a los participantes en "racionales y no racionales", "eficientes y no eficientes", "satisfechos e insatisfechos".
2. Es un enfoque que muestra más lo que es que lo que debe ser, por lo tanto, se preocupa más por explicar y describir el comportamiento en las organizaciones, que por construir modelos de aplicación práctica:

3. Las teorías de motivación de Maslow y de Herzberg son muy relativas, ya que aun no se ha determinado de forma absoluta la forma de validar las necesidades humanas, pues, no son generales, y no se sabe si explican realmente el comportamiento de los seres humanos dentro de la organización, ni él porque deben ser satisfechas dentro de las organizaciones industriales y no fuera del trabajo.

Principales aportaciones conductistas a la administración en México.

Año	Autor	Contribuciones importantes a la Administración
1967	Barragán R.	Aplica el estudio de la Psicología a la industria. Publica su obra "Psicología Industrial"
1969	Álvarez Román J.A.	Aplicación de las relaciones humanas en las empresas.
1970	Confederación Mexicana de Asociación de Relaciones Industriales de México.	Realiza estudios sobre las relaciones industriales en México.
1970	Alcázar M.A.	Reconoce la necesidad de estudiar a las agrupaciones patronales.
1971	García Valencia	Reconoce la necesidad de las relaciones humanas en la administración pública.
1972	Instituto Mexicano de Estudios Sociales A.C.	Desarrolla estudios sobre diversas materias: Sociología Industrial-Antropología Social-Psicología Social.
1973	Siliceo Alfonso Aguilar.	Reconoce la necesidad de capacitación y desarrollo de personal.
1973	Arias Galicia Fernando.	Inicia el movimiento de la administración personal, publica varias obras.
1975	Blanco Cohen	Enfatiza sobre técnicas para seleccionar al personal.
1976	Ferrer Pérez	Concepto de desarrollo organizacional.
1979	Hernández y Várela	Enfatizan sobre casos prácticos de administración de recursos humanos.
1980	Rodríguez Estrada	Aplicación de la Psicología de la organización.
1980	Soria Murillo V.	Concepto de las relaciones humanas como un comportamiento en la organización.
1980	Granados y Castro	Desarrolla la calificación de méritos como una evaluación de la conducta laboral.
1981	Romero Betancourt S.	Aborda los puntos esenciales y las técnicas de administración de personal para el éxito y progreso de la empresa.
1981	Cano Fuentes	Desarrollo de las relaciones humanas y la dinámica de grupos humanos en el trabajo.
1982	Calderón Córdova H.	Reconoce la necesidad de contar con sistemas para la

		administración del proceso de capacitación del personal.
1983	Müller de la Lama	Reconoce la necesidad de contar con adecuadas relaciones laborales.
1983	Suárez Díaz R.	Desarrollo una visión psicológica de la administración.

6. ESCUELA SISTEMICA

Orígenes de la teoría de sistemas

La Teoría General de Sistemas surgió con los trabajos del biólogo alemán **Ludwing Von Bertalanffy**, publicados entre 1950 y 1968. "La teoría general de sistemas no busca solucionar problemas ni intentar soluciones prácticas, pero si producir teorías y formulaciones conceptuales que puedan crear condiciones de aplicación en la realidad empírica".¹³

Bertalanffy, criticaba la visión que se tiene del mundo, fraccionada en diferentes áreas, como física, química, biología, psicología, sociología etc. Divisiones arbitrarias cuyas fronteras están sólidamente definidas presentando también espacios vacíos (áreas blancas) entre ellas, a pesar de que la naturaleza no esta dividida en ninguna de esas partes.

Definición según Bertalanffy

El Sistema es un conjunto de unidades recíprocamente relacionadas, que deducen dos conceptos: el de propósito (objetivo) y el de globalismo (totalidad).

Se puede afirmar que la teoría de sistemas se basa en el sentido común iluminado en forma racional sistemática para analizar a las organizaciones como sistemas sociales formados por subsistemas.

¹³ Kazt. D. And Khan. R.L. The social Psychology og organizations. New York. Ed. John Wiley and Sons. 1966.

En 1954 el estadounidense **Kenneth Boulding** escribió un artículo que tituló "La teoría general de sistemas y la estructura científica". Este artículo es considerado importante

porque revolucionó el pensamiento científico y planteó la taxonomía de los niveles de desarrollo de los diferentes sistemas de los cuales podemos mencionar:

1. Nivel de la Estructuración estática: Ofrece la conceptualización para el análisis de cualquier cuerpo, es la anatomía de un todo.
2. Nivel Mecánico: Para avanzar en una disciplina se requiere conocer la mecánica de funcionamiento del sistema.
3. Nivel Cibernético o de equilibrio: Una disciplina avanza cuando logra conocer como mantienen su equilibrio los sistemas, dentro de un rango de movimiento, para manipularlos de acuerdo a lo que convenga al hombre.
4. Nivel que corresponde al de la estructura de autoreproducción: Se puede denominar el nivel de célula.
5. Nivel Genético asociativo: Caracterizado por la planta.
6. Nivel que cubre al mundo animal: Caracterizado por una movilidad incrementada con conductas definidas.
7. Nivel humano: Este es el sistema más complejo con todos o casi todas las características de los sistemas animales, el hombre posee auto conciencia y una cualidad auto reflexiva, su cerebro le permite una memoria simbólica y asociativa.

Tipos de sistemas.

Existe una gran diversidad de sistemas y una amplia gama de tipologías:

1. En cuanto a su constitución: Son físicos cuando están compuestos por equipos, maquinaria, por objetos y cosas reales. Abstractos cuando están compuestos por conceptos, planes, hipótesis e ideas.
 - a) En cuanto a su naturaleza: Son cerrados los que no presentan intercambio con el ambiente que los rodea, que no reciben ninguna influencia del ambiente y tampoco lo influyen. Y los sistemas abiertos presentan relaciones de intercambio con el ambiente, manteniendo un juego recíproco con las fuerzas, y la calidad de su estructura se optimiza cuando el conjunto de elementos del sistema se organiza, aproximándose a una operación apta.

El sistema se caracteriza por determinados parámetros: entrada o insumo, procesamiento o transformación, salida, resultado o producto, retroalimentación o retroinformación y ambiente.

Katz y Kahn desarrollaron un modelo de organización más amplio y complejo mediante la aplicación de la teoría de sistema y la teoría de las organizaciones.

Por otra parte el modelo **Tavistock** fue propuesto por sociólogos y psicólogos del Instituto de Relaciones Humanas de Tavistock, este concibe a la organización como una combinación de tecnología y al mismo tiempo como un subsistema social.

Las principales características de la moderna teoría de la administración, basada en el análisis sistémico son los siguientes:

1. Punto de vista sistémico: La teoría considera a la organización como un sistema constituido por insumo, proceso, producto, retroalimentación y ambiente.
2. Enfoque dinámico: Que contrasta con la visión clásica que enfatizaba casi exclusivamente la estructura estática.
3. Multidimensional y Multinivelada: Se considera a todos los niveles y reconoce la importancia de sus partes como una totalidad.

4. Multimotivacional: Que en un acto puede ser motivado por muchos deseos o razones.
5. Probabilístico: La teoría moderna tiende a ser probabilística.
6. Multidisciplinaria: Ya que busca conceptos y técnicas de muchos campos de estudio.
7. Descriptiva: Que busca describir las características de las organizaciones y de la administración.
8. Multivariable: La teoría que tiende a asumir que un evento puede ser causado por muchos factores interrelacionados o interdependientes.
9. Adaptación: Uno de los principales puntos de vista de la teoría administrativa es su visión de que la organización es un sistema adaptativo.

En una evaluación crítica de la teoría de sistemas, se evidencia que ese enfoque trajo una fantástica ampliación en la visión de los problemas organizacionales en contraposición al antiguo enfoque de sistema cerrado. Su carácter integrador, abstracto y la posibilidad de comprensión de los efectos sinérgicos de la organización son sorprendentes. A pesar del enorme impulso, la teoría de sistemas carece aun de una mejor sistematización y una mayor elaboración, pues su aplicación práctica todavía es incipiente.

1. ESCUELA NEOHUMANO-RELACIONISTA.

"Las siguientes teorías tratan de una importante corriente del pensamiento administrativo contemporáneo, el neohumano-relacionismo, el cual ha logrado significativos avances técnicos para la práctica de esta disciplina".¹⁴

Su estudio comprende un análisis de siete tendencias y modelos de dirección, de un modo u otro ligados en la corriente neohumano-relacionismo.

¹⁴ Hofstede, G. Cultural Constraints in Management Theories. Academy of Management Executive. Febrero de 1993.

1. Teoría "X" y "Y" de **Douglas McGregor**.

2. La Teoría "Z".

3. La Escuela Dinámica de la Autoridad.

4. Los Modelos Situacionales.

5. La Teoría "Alfa - Omega".

6. El Modelo Matricial de Fiedler.

7. El " Grid" Gerencial o Parrilla Administrativa.

1. Teorías "X" y "Y" de Douglas McGregor

Es uno de los pilares de la Teoría Moderna de la Administración al realizar estudios y conclusiones sobre el comportamiento humano dentro de las organizaciones, fue de origen estadounidense y con formación profesional en la docencia y la investigación.

Estudió en Harvard siendo profesor posteriormente de Psicología y de Administración Industrial. Además publicó diversas obras como: El aspecto Humano de la Empresa, El Administrador Profesional.

McGregor contribuye al pensamiento administrativo con sus filosofías de dirección que confirman la tesis de que algunas de las variables más importantes para lograr resultados en la dirección de las organizaciones son "Los Valores Culturales" de los que ejercen el mando y la supervisión o la dirección de los subordinados.

McGregor fundamenta su teoría en dos concepciones:

Primera: En la teoría de Max Weber de los valores y acciones, a partir de la cual afirma que los valores culturales del supervisor con respecto a la naturaleza del comportamiento humano, determinan sus acciones y procesos de ejercer el mando, tomar decisiones y motivar.

Segunda: En la tesis de Abraham Maslow, sobre la jerarquía de las necesidades.

McGregor hizo su clasificación de dos tipos de supervisores:

- 1) El pesimista tradicional o tayloriano, con poca confianza en el trabajador, al que colocó en la denominada teoría X.
- 2) El otro supervisor es optimista, con confianza en los buenos deseos y amor al trabajo del ser humano, del que piensa que se autorealiza en el desempeño de sus tareas. Este tipo de supervisor constituye la teoría Y.

La teoría "X" sustenta que:

- a) El hombre medio es indolente por naturaleza.
- b) Carece de ambición le desagrada la responsabilidad prefiere que lo dirijan.
- c) Es intrínsecamente egocéntrico.
- d) Por naturaleza es reacio al cambio.
- e) Es crédulo, no muy vivo, presa fácil del charlatán y el demagogo.

La teoría "Y" sostiene que:

- a) El trabajo es tan natural como la diversión y el descanso.
- b) Los individuos no son inherentemente perezosos. Se ven inducidos a serlo como resultado de la experiencia.
- c) Los individuos ejercerán auto dirección y autocontrol en beneficio de los objetivos con los que se comprometen.

d) Todos los individuos poseen potencialidades. En condiciones adecuadas, se aprende a aceptar y buscar responsabilidades. Poseen imaginación, ingenio y creatividad, los cuales pueden aplicarse al trabajo.

Análisis del pensamiento de McGregor

Mc Gregor radicalizó el uso de la autoridad "X" y "Y", sin señalar puntos intermedios y dependientes de las situaciones. No siempre los superiores están en las mismas circunstancias y no todos los subordinados son ni serán iguales. Por lo que tan ineficiente será ser optimista como pesimista como única posición.

En una actitud realista el uso de autoridad por el superior depende más del caso concreto, que de la naturaleza humana o la cultura; con sentido común y caen en actitudes negativas, generalizan sus posiciones, muchas veces por vías que deben emplear para llegar a los objetivos.

Tendencias y modelos de dirección.

2. La teoría "Z".

En párrafos anteriores vimos importantes estudios y conclusiones sobre el comportamiento humano en las organizaciones aportadas por **Douglas McGregor**, sin embargo, es preciso decir que realizó la teoría "X" y "Y", sin señalar puntos intermedios y dependientes de las situaciones entre jefe - subordinado.

La teoría Z, según **Arias Galicia**, sostiene los siguientes puntos en los cuales agregaremos un comentario para cada uno:

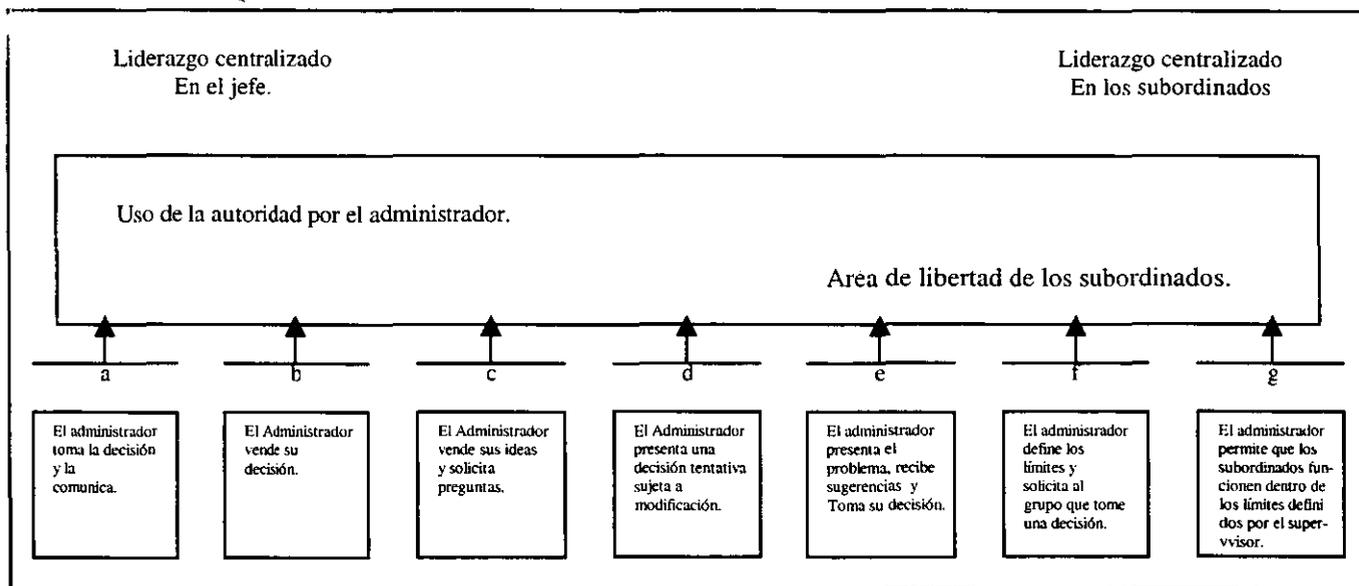
Enfoque	Comentario
Se deben elogiar los trabajos bien hechos.	Todos como personas necesitamos reconocimiento a los buenos resultados.
Mantener informados a los subordinados de los "por qué" de las órdenes.	Propicia el aprendizaje.
Estimular el "ego" de los subordinados.	Los hace sentir importantes y que son necesarios.
Establecer un espíritu de gran familia.	Propicia la integración y el trabajo de equipo.
Vender ideas.	Es mejor convencer que imponer.
Pagar buenos salarios para garantizar un nivel adecuado de vida	La calidad de la empresa se refleja en el bienestar de la familia.
Las grandes decisiones se deben centralizar.	No todas las decisiones son de un mismo nivel. Se deben analizar las decisiones contundentes.

La alta dirección de las organizaciones deben estar en manos de grandes hombres.

Es claro que a medida que aumenta la responsabilidad se requieren hombres mejor preparados.

3. Escala dinámica de la autoridad.

Robert Tannenbaum en 1961, publicó una interesante conceptualización que permite ver la escala de liderazgo, de acuerdo al uso de la autoridad y por consiguiente mayor o menor interacción de los subordinados en la toma de decisiones:



"En la figura anterior, el comportamiento localizado en el lado extremo izquierdo denota al administrador que mantiene un alto grado de control sobre sus subordinados, mientras que el comportamiento localizado en el extremo derecho denota al administrador que permite amplia libertad de acción a sus subordinados. Ninguno de los extremos es absoluto, pues autoridad y libertad nunca son limitadas".¹⁵

Comentario: Esta escala, es sin duda una conceptualización clara del liderazgo, en la cual en opinión propia, en la medida que se avanza hacia la letra g, se va delegando

responsabilidad, se propicia el "empowerment" para que las decisiones se tomen con el personal directamente involucrado en los procesos, logrando con esto al fortalecimiento del personal y por consiguiente a ser más productivos. Sin embargo, para lograr esto es necesario planificar tanto la capacitación como la documentación de procedimientos y estándares de trabajo .

Los jefes pasan a ser facilitadores en la medida que se avanza en esta escala y les permite dedicar tiempo a la planeación que es muy necesaria para garantizar el logro de objetivos y metas de los negocios.

4. Modelos situacionales.

Alex Bavelas, estudioso del fenómeno de liderazgo. En un estudio experimental demostró que el líder surge de la posición que ocupa, sin negar la importancia del papel que juegan las características personales".¹⁶

El estudio consistió en ubicar a un gran número de personas en estructuras diversas de la comunicación para después solicitarles que eligieran un líder, y así establecer si había alguna o varias posiciones favorables. Después de varias experiencias con diversas personas se observó que todas las posiciones habían sido favorecidas, destacando un punto por la personalidad de algún individuo.

Comentario: El experimento comprueba que la posición o nivel en una estructura juega un papel muy importante en el éxito de liderazgo, obviamente sin descartar la personalidad y preparación de las personas.

5. Teoría Alfa - Omega

Esta teoría, desarrollada por Raymond A. Katzell también es situacional y está fundamentada en seis variables que influyen en la organización:

¹⁵ *Ibidem*. Chiavenato. Pp.183

¹⁶ *Opcit* pp.182

1. **Tamaño de la organización:** Entre más grande es una institución en número de personas, la estructura se hace más formal y más compleja.
2. **Grado de interacción:** A mayor grado de interacción entre los miembros de la organización, mayor facilidad en la toma de decisiones.
3. **Personalidad de los miembros:** La personalidad y las expectativas de los miembros no son homogéneas. Si los miembros consideran al jefe altamente capaz, aceptarán las decisiones centralizadas y viceversa; si el jefe no tiene una imagen de capacidad técnica, el subordinado deseará más participación, obligando al jefe a cerrar el proceso y escudarse en la autoridad.
4. **Congruencia de metas:** Cuando las metas individuales y las organizacionales son congruentes, los modelos participativos son más apropiados, pero cuando no hay congruencia, se requieren más controles.
5. **Técnicas usadas en las decisiones:** Las decisiones deberán tomarla los especialistas.
6. **Eficiencia actual del sistema:** En la medida que el sistema cumple metas, se debe abrir a procesos más participativos y democráticos".¹⁷

MODELO MATRICIAL DE FIEDLER

Otra tendencia y modelo de dirección ligada a la corriente NEO - HUMANO Relacionista es el modelo matricial de **Fiedler**.

En el año de 1965 un profesor llamado Fred Fiedler, publicó un interesante enfoque del liderazgo en Harvard Business Review que, revolucionó los conceptos que se tenían hasta entonces dentro de la teoría situacional. Este trabajo consiste en correlacionar tres factores en tres dimensiones y a partir de ahí, establecer principios generales de acción ante cada situación. Los factores son:

1. **Relaciones líder subordinado:** Si un jefe tiene una buena relación con su subordinado, ello le permitirá obtener resultados más fácilmente que si se encuentra en la situación inversa. Así el jefe que sabe estructurar y mantener buenos ambientes de relación y demuestra, a la vez, capacidad técnica al ir logrando metas, fortalece su posición mientras que su poder aumenta. La posición extrema opuesta es cuando el líder es rechazado sistemáticamente y además, no logra metas.

2. **Poder del líder:** Los subordinados, por una u otra razón van acumulando poder o están en ocasiones, apadrinados por quienes pueden limitar el poder del superior, por ejemplo: sindicato, director general, ministro, etc.

3. **Medición del trabajo del subordinado:** No todas las tareas son igualmente sencillas y fáciles de supervisar, ya que no es lo mismo supervisar producción de ladrillos, que supervisar a un cuerpo altamente especialista, ejemplo a un empleado de producción se le demuestra fácilmente si cumplió o no con su tarea, pero no se puede medir fácilmente, deduciendo que el modelo debe adaptarse a cada situación.¹⁸

Lo que hizo Fiedler fue correlacionar estas tres variables, graduándolas para ampliar la nitidez de las situaciones; y de esto resultaron ocho posiciones:

	Relaciones Líder-Subordinado	Medición del trabajo	Poder del líder
1	Buenas	Alta	Fuerte
2	Buenas	Alta	Débil
3	Buenas	Poca	Fuerte
4	Buenas	Poca	Débil
5	Pobres	Alta	Fuerte
6	Pobres	Alta	Débil
7	Pobres	Poca	Fuerte
8	Pobres	Poca	Débil

¹⁷ Ibídem. Hernández. Pp.273-274.

¹⁸ Opcit. Pp. 287-288

Esto sirvió para demostrar que en situaciones "desfavorables" o "favorables", el líder orientado hacia el trabajo será más eficaz. Es decir, cuando el poder del puesto del líder es débil, la estructura de la tarea es confusa y las relaciones líder - seguidor son ordenadamente deficientes, la situación es desfavorable para el líder, por lo cual el más eficaz será aquel que este orientado hacia la tarea.¹⁹

EL "GRID" GERENCIAL O PARRILLA ADMINISTRATIVA

Otra tendencia y modelo de dirección ligada a la corriente Neo - Humano Relacionista es el modelo de la malla administrativa.

Este modelo fue publicado por **Robert Blake** y **Jane S. Mouton** en un artículo que denominaron "The Managerial Grid" que ha sido traducido como "Grid Gerencial", "Malla Administrativa" o "Parrilla Gerencial". Ellos correlacionaron en una matriz dos factores: atención a la producción o atención a las necesidades humanas, en relación con la supervisión, en la matriz se graduaron mínimos y máximos de cada factor, numerándolas del uno al diez. Se observaron cinco posiciones.

1,1 Mínima atención a la producción con mínima atención a las personas.

1,10 Énfasis en la producción con mínima atención al personal.

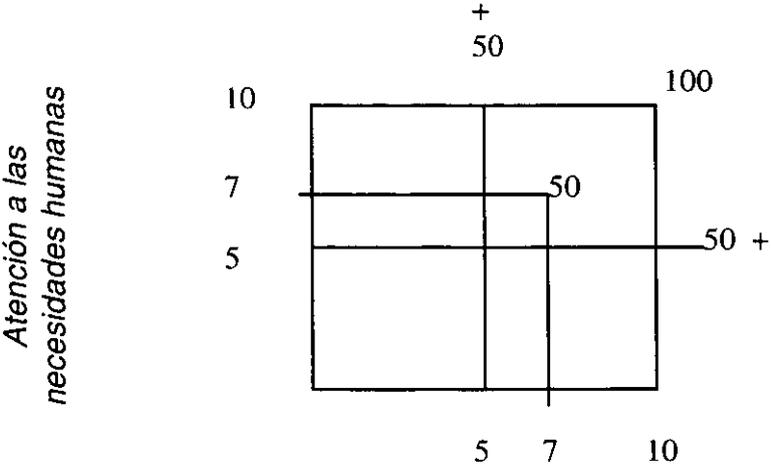
10,1 Máxima atención a las necesidades del personal con mínima atención a la producción.

10,10 Máxima atención a las dos variables: Producción y personal.

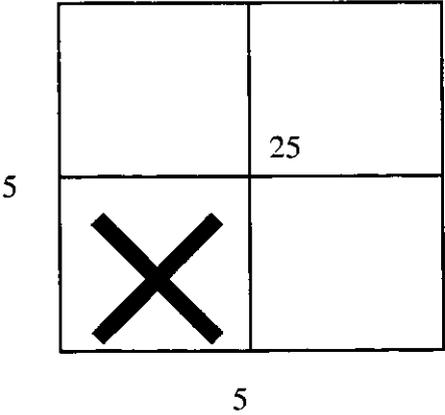
5,5 Punto aparente del balance y equilibrio de las dos variables.

¹⁹ Koontz Harold, Weihrich heinz. Administración.

Blake y Mouton dijeron que el punto adecuado del balance era 5,5 pero si esto se comprueba mediante una relación cuadrática ello resulta falso por que únicamente cubriría el 25 % del universo del problema, muy aproximado a un punto de balance, es 7,7, o sea, el 50% aquí hay que entender que el 10 en la producción, es decir lo máximo posible es un punto ideal deseado pero no real ya que todo es perfectible en el trabajo humano. Por desarrollo humano se conoce que el hombre también es un ser insatisfecho por naturaleza al que nunca se satisfecerá plenamente, psicológica y fisiológicamente hablando.²⁰



Atención a la producción gráfica



²⁰ Opcit. 285-287.

Por lo tanto concluimos que cuando se da demasiada atención sólo a uno de los factores, se produce un desequilibrio y se presenta una fuerza contraria que obliga a atender al otro factor.

Conclusiones sobre los modelos de dirección.

En primer lugar se puede concluir que no hay un modelo único de dirección y que son muchos los factores que los limitan. La efectividad de un líder depende no sólo de él mismo, sino de la situación. Si un jefe no dispone de elementos administrativos, los resultados serán inferiores a los que puede lograr un buen seguidor de objetivos. Un buen administrador debe tener gran capacidad de diagnóstico de la situación tanto general como personal.

Ventajas y desventajas en la participación grupal en la toma de decisiones:

Ventajas:

- a) Cuando participan los subordinados, aumenta por lo general la información; ello posibilita a una mejor definición del problema, mayor conocimiento de causa, mejores y más alternativas, evaluación de las mismas y mejores decisiones.
- b) Cuando el subordinado participa, está más motivado y comprometido en la acción.
- c) Cuando el subordinado no participa sistemáticamente, se hace más dependiente, cuando participa tiene más posibilidades de desarrollo.
- d) Si hay un cambio en las circunstancias que motivaron la decisión, el subordinado que participa podrá decidir mejor en la ausencia del jefe.

Desventajas:

- a) La presión social limita la autenticidad del subordinado. En ocasiones le interesa más su grupo social, que el objetivo de la organización.
- b) El subordinado apoya con mucha frecuencia las ideas del jefe y piensa que es mejor no discutirle.
- c) En las juntas participan individuos ajenos al problema y sin la suficiente información.
- d) Si se decide en contra del subordinado el efecto puede ser desmotivador.
- e) La información se fuga y puede ocasionar rumores y desequilibrios del sistema.
- f) No todas las decisiones se pueden consultar por falta de tiempo.

Por lo tanto el Neohumanorrelacionismo considera que la administración debe adoptarse a las necesidades de los individuos que integran la empresa y este enfoque debe fundamentarse en estudios psicológicos ,sus motivaciones y necesidades ya que el factor humano resulta determinante en la empresa.

8. APORTACIONES AL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.

- a. Escuela Científica: Racionalización del trabajo en el nivel operacional. Establece los métodos y procedimientos con el objeto de incrementar el nivel de eficiencia de la organización.
- b. Escuela Clásica: Organización formal, principios generales de la administración y funciones del administrador. Establece los principios básicos que incluyen la sistematización del trabajo y el estudio estructural de las organizaciones.

c. Escuela de las Relaciones Humanas: Se le reconoce por considerar al hombre como un ser individual y complejo que tiene aspiraciones y que no solo es un engranaje más del proceso de producción; esta posición fue lógica en su momento, ya que, se oponía a la propuesta eficientista de las corrientes anteriores.

d. Escuela Estructuralista: Analiza las organizaciones en las estructuras de autoridad y comunicación. También, estudia el comportamiento funcional y disfuncional lógico, por los choques que provoca el comportamiento humano. Resalta la importancia en dos aspectos claves en todas las organizaciones que son las estructuras y la teoría del conflicto.

e. Escuela Conductista: Explica de una manera amplia el comportamiento organizacional que sirve de base para el presente trabajo de investigación.

f. Escuela Sistémica: Estudia a las organizaciones como sistemas sociales inmersos en sistemas mayores y en constante movimiento que se interrelacionan y afectan mutuamente.

g. Escuela Neo Humano Relacionista: Una propuesta un tanto híbrida, ya que considera un sinnúmero de propuestas producto de una gran recolección de muchas experiencias en el terreno de la administración.

Por último, como podemos observar ninguna de las corrientes puede ser excluida para abordar el tema del comportamiento organizacional, ya que todas aportan elementos importantes de análisis. Si acaso, deberíamos aceptar que la escuela en la que más me apoye fue la conductista.

CAPÍTULO II (MARCO TEÓRICO REFERENCIAL)

1. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

1.1 Antecedentes históricos

En febrero de 1860 se reunieron los Doctores Miguel Várela y Marcelino Guerrero con el Sr. Agustín Cárdenas y acordaron promover la creación de un Instituto Literario y Escuela de Artes y Oficios.

Se dirigieron al Gobernador Juan C. Doria quien acordó: "Se erige en la Ciudad de Pachuca, un establecimiento de educación bajo el nombre de Instituto Literario y Escuela de Artes y Oficios del Estado de Hidalgo, según lo dispuesto en la ley del 28 de octubre de 1861".

Fue designado como establecimiento el ex-hospital de "San Juan de Dios" y mientras se adaptaba empezó a funcionar el plantel en el local no. 410 de la hoy calle de Allende, inaugurado el 3 de marzo de 1869. El 1 de abril de 1948, se otorgó la Autonomía al Instituto designándolo "Instituto Científico Literario Autónomo " (ICLA).

En 1945 se establecen los dos primeros años de la carrera de medicina, que en 1973 funcionó como Escuela de Medicina con todos sus ciclos. En el año de 1952 se abrieron las puertas de la carrera de derecho en donde se cursaban sólo los tres primeros años. En 1959 se fundó la Escuela de Trabajo Social. El 3 de marzo de 1961 nace la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, conformada por las escuelas de Derecho, Medicina, Ingeniería Industrial, Enfermería, Trabajo Social y la Preparatoria número uno. En el año de 1971 se inicia la construcción de la Unidad Universitaria.

En 1973 se instaló el Instituto de Investigación Científica y Tecnológica, cuya actividad se inicia la Fundación de Investigación de la UAH. En septiembre de 1974 se crearon los Institutos de Ciencias Sociales, Ciencias Exactas y de Ciencias Contable- Administrativa (hoy ICEA). La Escuela de Odontología se formalizó en 1975. en 1981 se funda el Centro de Investigaciones Químicas y Biológicas. En 1982 se iniciaron los estudios de posgrado y en 1986 se creó el Instituto de Ciencias Agropecuarias. En 1986 el Gobierno del Estado donó y acondicionó parte de las diferentes instalaciones del Centro de Extensión Universitaria. En

ese mismo año, se recibió en donación el Rancho de Aquetzalpa, en el municipio de Tulancingo Hgo. , Hoy Rancho Universitario. En 1987 se crea el Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Tierra. En 1993 se inauguró el Centro de Cómputo Académico, y en 1994 se puso en funcionamiento el Centro de Auto acceso. Así también, se amplió y automatizó la Biblioteca Central.

2. Filosofía institucional

2.1 Misión

La Misión de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo consiste en educar y formar profesionistas emprendedores, responsables y honestos, con un sólido sustento humanista, científico y tecnológico, que contribuyan al desarrollo integral del Estado de Hidalgo y de México, comprometidos en la solución de los problemas regionales y nacionales, respetuosos del medio ambiente y con una actitud crítica para comprender la globalización mundial como una oportunidad para proyectar sus valores, conocimientos, habilidades y cultura.

2.2 Docencia

Formar profesionistas de alta calidad con una sólida base humanística, científica y tecnológica, y con plena conciencia de las necesidades sociales, comprometidos y preparados para enfrentar y dar solución efectiva a los complejos problemas estatales y nacionales, y con una capacidad competitiva internacional para hacer frente a los retos de la globalización y a los constantes y crecientes cambios derivados de los avances de la ciencia y tecnología.

2.3 Investigación y Postgrado.

Estar a la vanguardia en el desarrollo de la investigación, así como la búsqueda del conocimiento para atender y coadyuvar a la solución de los problemas del Estado de Hidalgo y México, bajo el principio de respeto a la naturaleza y al ser humano.

2.4 Extensión de la Cultura y Servicios.

Estar, en los ámbitos estatal y nacional, a la vanguardia de las acciones tendientes a coadyuvar a la formación integral de los miembros de la comunidad universitaria y al desarrollo social, mediante el fomento del interés por el estudio, la apreciación y la difusión de las manifestaciones culturales locales, nacionales y universales; la práctica de la actividad física y deportiva; la vocación por el aprendizaje continuo; y el cumplimiento permanente de un compromiso creativo para participar en el mejoramiento de espacio social hidalguense.

2.5 Visión

Docencia

Formar, desarrollar y consolidar los cuerpos académicos como una estrategia para elevar el nivel de la Institución.

Ampliar la cobertura y diversificar la oferta educativa de la Universidad para atender la creciente demanda de educación media superior y superior.

Evaluar y asegurar la pertinencia de la oferta educativa.

Evaluar y garantizar la calidad y la eficiencia de la docencia

Fortalecer y consolidar el modelo educativo institucional.

Presentar los programas de fortalecimiento y consolidación de la infraestructura, el equipamiento y los acervos necesario para la docencia, de acuerdo con los planes de crecimiento Institucional.

Evaluar la pertinencia, la eficacia, la productividad y la efectividad organizacional de la División de Docencia.

Consolidar la integración.

Estar a la vanguardia en el desarrollo de la investigación básica aplicada así como en la búsqueda del conocimiento para atender y coadyuvar a la solución de problemas del estado de Hidalgo y México, bajo el principio de respeto a la naturaleza y al ser humano.

Investigación y Postgrado.

Constituir y fortalecer los cuerpos académicos de calidad.

Evaluar la pertinencia y el desarrollo de los centros e institutos de investigación existentes.

Crear centro de investigación basados en la existencia de cuerpos académicos sólidos y que se justifiquen conforme a los programas de desarrollo institucional y a la necesidad social.

Evaluar, diagnosticar y modificar las líneas institucionales de investigación.

Incrementar los programas de Postgrado de calidad, basados en la existencia de cuerpos académicos consolidados.

Extensión de la cultura y los servicios

Forjar el modelo de la extensión de la cultura y los servicios, con base en los principios filosóficos que configuran el quehacer de la función.

Elaborar el programa de extensión de la cultura y los servicios para el periodo 2000-2001.

Enriquecer los mecanismos de difusión y divulgación de manifestaciones culturales, deportivas y de servicio de la U.A.E.H. entre los miembros de la comunidad universitaria y el entorno social.

Fomentar entre la comunidad universitaria y la sociedad hidalguense, las oportunidades de actualización y adquisición de nuevos conocimientos mediante el desarrollo de sistemas no escolarizados, y el empleo de tecnología no adecuada.

Instaurar un programa de servicio social orientado al ejercicio del estudiante en su campo profesional mediante la aplicación de sus conocimientos en la solución de problemas reales y la práctica solidaria de acciones en beneficio de sectores marginados.

Impulsar la investigación y la difusión de las culturas populares rurales y urbanas del Estado de Hidalgo.

2.6 Modelo educativo.

Para que la UAEH sea una institución que incida significativamente en el desarrollo de la sociedad hidalguense y del país, ha formado, de cara al siglo XXI, un modelo educativo que le da una identidad institucional propia con el propósito de que sus egresados compitan con el entorno nacional e internacional. Para el fortalecimiento y consolidación de este modelo académico, los planes y programas de estudio serán diseñados en forma innovadora y flexible, con troncos comunes que faciliten y propicien una formación interdisciplinaria y transdisciplinaria, integren la docencia con la investigación y la extensión, favorezcan la movilidad de estudiantes y profesores entre programas e instituciones educativas nacionales e internacionales y consoliden el sistema de créditos. Los currículos flexibles propiciarán el desarrollo de la responsabilidad y la participación del estudiante en el diseño de su propia trayectoria académica, con un papel activo y participativo que la hará corresponsable del proceso enseñanza-aprendizaje. Se incrementará así el papel del profesor como tutor y asesor de los alumnos, mediante la implantación del Programa de Asesorías y Tutorías a los Estudiantes.

Este modelo se inscribe en una estructura académica flexible que, además de un mejor uso de los recursos institucionales, propicia que los alumnos tengan la posibilidad de complementar su formación en otros planes y programas de estudio, por lo que se

establecerán alianzas estratégicas con otras instituciones de educación superior del país y el extranjero.

El proceso enseñanza-aprendizaje se sustenta en la formación y el desarrollo de profesionales críticos e innovadores, capaces de incidir y transformar su entorno, y de adaptarse a los grandes cambios que suceden en un proceso de transformación continuo y acelerado. Los estudiantes estarán preparados para aprender a lo largo de toda su vida, así como para trascender las barreras artificiales de sus respectivas disciplinas, proponer e implantar soluciones que permitan insertar al Estado y al país en la nueva era del conocimiento, y contribuir al desarrollo sostenible.

Estará en operación el Programa de Reingeniería del Proceso Enseñanza-Aprendizaje con el propósito de centrar este proceso en el aprendizaje y la participación activa de los estudiantes, contando para ello con una plataforma didáctica, pedagógica y tecnológica vinculada con la práctica profesional vigente. El aspecto central y prioritario del modelo educativo de la UAEH será su sistema efectivo de vinculación con los sectores productivo y social, caracterizado por vincular y enfrentar al estudiante desde las primeras etapas de su formación, con su ámbito y problemática profesional constituyéndose este aspecto en un tránsito hacia la vida profesional que garantice los conocimientos, las habilidades, las capacidades, las destrezas, las actitudes y los valores que deben poseer a su egreso para un desempeño altamente competitivo. Además del rediseño del proceso enseñanza-aprendizaje, se fortalecerá el contenido de asignaturas que proporcionen bases teórico-metodológicas, tales como metodología de la investigación, para proveer a los estudiantes de las herramientas necesarias que les permitan identificar y plantear problemas así como diseñar alternativas de solución, y vincularse con la investigación científica.

Con este modelo, la labor del profesor se orienta hacia la formación del estudiante, deja de lado el aprendizaje memorístico y pone énfasis en la consolidación de aspectos de carácter formativo mediante estrategias, enfoques y actividades que mejoren las competencias y el desarrollo de nuevas habilidades en la práctica profesional, tales como la selección y análisis de información, el trabajo en equipo, la disposición al aprendizaje continuo, la creatividad para la toma de decisiones, la solución de problemas, el manejo efectivo de la informática y

los sistemas computarizados, y un desempeño bilingüe que le permita desenvolverse en su campo profesional en el ámbito nacional e internacional.

El papel de la evaluación del aprendizaje del modelo educativo estará centrado en la valoración de los aspectos formativos de los estudiantes, más que en los meramente informativos. Como apoyo al proceso enseñanza-aprendizaje, se pondrá en marcha el Programa de Producción de Medios y Materiales Educativos, enfocado especialmente a mejorar la calidad de la docencia. Bajo el modelo educativo de la UAEH, los planes y programas de estudio se consolidarán competitivamente para atraer a los mejores estudiantes del Estado, la región y el país.

3. Instituto de Ciencias Económico-Administrativas.

3.1 Antecedentes:

El Instituto de Ciencias Económico-Administrativas, es uno de los Institutos que conforman la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo y en el que se imparten las carreras de Licenciado en Administración, Licenciado en Contaduría, Licenciado en Economía y Licenciado en Comercio Exterior, fue formado el 7 de julio de 1964 en sesión del H. Consejo Universitario como Escuela de Comercio y Administración y que operaría a nivel subprofesional impartiendo la carrera de Técnico en Contabilidad, iniciando sus labores el 1 de febrero de 1965. Las inquietudes de la comunidad universitaria hicieron efectiva la creación a nivel profesional el 19 de julio de 1969 con la Licenciatura de Contador Público.

Fue el año de 1971 cuando se incorpora a esta Escuela la carrera de Licenciado en Administración de Empresas, partiendo del tronco común. En septiembre de 1974, el H. Consejo Universitario transforma la estructura de la Universidad y de esta manera, la Escuela de Comercio y Administración se convierte en Instituto de Ciencias Contable Administrativas.

Posteriormente en el año de 1982 por el cambio de planes de estudio y las transformaciones sufridas en las licenciaturas a nivel nacional, se propone ante el H. Consejo Universitario el cambio de nombre a las carreras de Contador Público por Licenciado en Contaduría y el de Licenciado en Administración de Empresas por, Licenciado en Administración.

En el año de 1994 surge la Licenciatura en Economía y el Instituto se convierte en el actual Instituto de Ciencias Económico-Administrativas. En 1995 surge la Licenciatura en Comercio Exterior siendo cuatro carreras las que actualmente ofrece. El Instituto pertenece a la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ANFECA), Organismo que marca la pauta en la actualización de planes y programas de estudio entre otra de las múltiples actividades que realiza.

3.2 Objetivos:

Los objetivos del Instituto de Ciencias Económico-Administrativas son los siguientes:

1. Contribuir al desarrollo de la educación superior, especialmente mediante:

1.1 La preparación a niveles de Licenciatura y de Postgrado, de personas idóneas para actuar racionalmente ante la compleja problemática de la Administración, Contaduría, Economía y Comercio Exterior de las Instituciones Públicas y Privadas, con un profundo sentido de responsabilidad de su misión como profesionales, hombres de empresas y funcionarios públicos.

1.2 La actualización y mejoramiento del personal ejecutivo en ejercicio mediante programas de extensión orientados conforme a las necesidades de las instituciones productivas.

1.3 El impulso a la investigación, para enriquecer los conocimientos y acelerar la solución de los problemas administrativos, contables, en economía y comercio exterior que obstaculizan el desarrollo socioeconómico de México.

3. Dar al estudiante una forma humanística integral

4. Fomentar el espíritu competitivo entre los integrantes del Instituto.
5. Impartir seminarios, conferencias y otras actividades de divulgación cultural.
6. Actualización constante de los planes y programas de estudio, de acuerdo a las nuevas técnicas de contaduría, administración, economía y comercio exterior.

3.3 Carreras que ofrece el I.C.E.A.

Las carreras que ofrece el Instituto de Ciencias Económico Administrativas son las carreras de Contaduría, Administración, Economía y Comercio Exterior. Los planes de estudios se encuentran estructurados de la siguiente forma, un área básica que abarca los tres primeros semestres de las carreras, un área de formación que abarca del cuarto al octavo semestre y un área terminal y/o especialización del noveno y décimo semestre, esto exclusivamente de las Licenciaturas de Administración, Contaduría y Economía; la Licenciatura en Comercio Exterior, tiene su estructura por separado. La matrícula del Instituto corresponde al 40% del total de la Universidad, lo que representa la gran demanda que esta área tiene, principalmente en Administración y Contaduría.

CAPÍTULO III (METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN)

1. IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

Si aceptamos como válidas las premisas siguientes: que las organizaciones son sistemas sociales complejos, que las personas son impredecibles, y que el progreso de la humanidad se basa en organizaciones eficientes, por lo tanto podríamos considerar que las personas constituyen el recurso más valioso de las organizaciones, resulta entonces útil para los trabajadores, los directivos, las organizaciones, los consumidores y la sociedad en general, averiguar cuáles son los factores que influyen en el comportamiento de los empleados al interior de los centros de trabajo. Esto bajo el supuesto de que es posible mejorar el comportamiento humano, de tal forma que las personas puedan aspirar a una mejor calidad de vida y las organizaciones a cumplir con su cometido en forma eficiente y eficaz.

Por lo antes mencionado, en el presente trabajo se analizaron los factores individuales, de grupo y organizacionales que influyen en el comportamiento de los docentes del I.C.E.A, situación que permitirá a los responsables de la administración de personal, diseñar programas y actividades del desarrollo motivacional, así como adecuar las condiciones físicas y sociales del entorno laboral, con el fin de mejorar la productividad, aumentar la satisfacción de los académicos en su trabajo, reducir el ausentismo y la rotación.

En relación con la viabilidad de la investigación, es oportuno destacar que la realización de ésta no implicó un uso excesivo de recursos financieros, humanos o materiales, toda vez que las dependencias objeto de este estudio se encuentran concentradas en la Ciudad Universitaria y la muestra que empleamos fue manejable. Además, la investigación se realizó en base al diseño transaccional, el cual fue menos costoso que cualquier otro propuesto.

Asimismo, la investigación fue viable desde el punto de vista del tiempo que se llevo a efecto su realización, el cual fue estimado en un máximo de once meses.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las nuevas condiciones de mercado así como los avances en la vida política del país, nos obligan a orientar cada vez más nuestras organizaciones hacia los clientes (sociedad). Cada vez existe más y mejor competencia, tanto interna como externa, que ataca los nichos de mercado y amenaza con arrebatarlos a los consumidores. Lo mismo sucede en el terreno de la política, que se manifiesta a través de otras alternativas para los ciudadanos, en detrimento de las prácticas uní partidistas y antidemocráticas tradicionales.

El consumidor y el ciudadano en general en la actualidad están más informados y son más exigentes, por lo que cada vez es más difícil satisfacer sus expectativas.

Los avances tecnológicos, especialmente en el terreno de la informática y de las telecomunicaciones, han contribuido a incrementar la competencia y han revolucionado las formas y los tiempos de hacer las cosas.

En este sentido, es importante entender los factores que influyen en el comportamiento de los docentes al interior de las organizaciones, ya que de ello depende en buena medida que las empresas que buscan utilidades sigan en el negocio, y que las organizaciones no lucrativas como las que nos interesó estudiar en este trabajo, fuesen aceptadas por la sociedad como una opción viable.

A pesar de los esfuerzos que ha hecho la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo en los últimos años, en la actualidad es muy común escuchar quejas sobre el comportamiento de los docentes, situación que se refleja en la calidad de la educación.

Hay claros indicios de que la productividad de los docentes dista mucho de ser óptima debido a la falta de puntualidad, una sistemática rotación y el ausentismo, aunados a la insatisfacción de los docentes, son algunos de los aspectos comunes de este comportamiento organizacional.

a) Preguntas de investigación

¿ Que factores individuales, de grupo y organizacionales influyen en el comportamiento de los docentes?

¿ Existe alguna vinculación entre estos factores y el desempeño laboral?

¿ Existe alguna diferencia entre los hombres y las mujeres en relación con el peso asignado a cada uno de estos factores?.

¿ Los docentes no están lo suficientemente motivados y esto ocasiona la falta de satisfacción en su trabajo, situación que se refleja en la mala atención y la actitud inadecuada en el desempeño de sus actividades?.

¿ Qué otros factores del entorno, tanto físicos como sociales, influyen en el comportamiento de los docentes?.

3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1. Objetivo general.

Keith Davis y John Newstrom señalan que “no existen fórmulas simples y prácticas para trabajar con las personas, ni existe una solución ideal para los problemas de la organización.

Todo lo que se puede hacer es incrementar la comprensión y las capacidades existentes para elevar el nivel de calidad de las relaciones humanas en el trabajo” (1991, p.4).

En este sentido, el objetivo general de esta investigación es aportar elementos para un mejor entendimiento del comportamiento de los docentes del I.C.E.A. con el propósito de aplicar los resultados para el mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo y la eficacia organizacional.

2. Objetivos específicos.

- Identificar los impulsos y necesidades internas de los docentes.
- Identificar cuáles son los factores individuales, de grupo y organizacionales que influyen en el comportamiento de dichos docentes.
- Analizar si existe alguna correlación entre estos factores.
- Analizar si existe o no diferencia entre los hombres y las mujeres con relación a la importancia atribuida a cada uno de los factores que afectan su comportamiento.
- Averiguar si hay o no diferencias en el comportamiento de los empleados entre las dependencias objeto de estudio.
- Proponer medidas para incrementar la productividad, aumentar la satisfacción de los empleados con su trabajo y reducir el ausentismo y la rotación.

4. VARIABLES:

1. Detección de variables.

Entre las variables detectadas se encuentran: las características individuales (edad, sexo y estado civil), la personalidad, los conocimientos, los valores, las habilidades, el liderazgo, los patrones de comunicación, la motivación, el diseño de la organización, la política de recursos

humanos. Además, el comportamiento organizacional se analiza a través de las siguientes variables: la productividad, satisfacción con el trabajo, el ausentismo y la rotación .

2. Definición conceptual y operacional de algunas de las variables detectadas.

Hernández Sampieri nos dice que “una variable es una propiedad que puede variar y cuya variación es susceptible de medirse”(p.75). Es decir, “una variable es una característica que se puede medir y que cambia en amplitud, intensidad, o en ambas” (S. Robbins, CO). La variable dependiente es el fenómeno que pretende explicar la hipótesis; mientras que las variables independientes son los factores que se consideran explicativos del fenómeno estudiado.

El **comportamiento organizacional** es el “campo de estudio que investiga el impacto que los individuos, grupos y estructuras ejercen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar los resultados para el mejoramiento de la eficacia de una organización” (S. Robbins, CO, p.10).

Davis y Newstrom por su parte, definen el **comportamiento organizacional** como “el estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la manera en que las personas actúan dentro de las organizaciones” (p.5).

Estos mismos autores definen la **personalidad** como “la suma total de las formas en que un individuo reacciona e interactúa con otros” (p.90), mientras que el **aprendizaje** lo definen como “cualquier cambio relativamente permanente en el comportamiento, que tiene lugar como resultado de la experiencia” (p.105)

Los valores son para ellos las “convicciones básicas de que un modo específico de conducta o estado final de existencia es personal o socialmente preferible a un modo de conducta o estado final de existencia opuesto o inverso” (p.174)

Definición conceptual de **cultura o ambiente organizacional**: “ es un conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten sus miembros. Crea el ambiente humano en que los empleados realizan su trabajo” (Davis, p.70)

La **motivación intrínseca** se define desde el punto de vista conceptual como el “estado cognitivo que refleja el grado en que un trabajador atribuye la fuerza de su comportamiento en el trabajo, a satisfacciones o beneficios derivados de sus tareas laborales en sí mismas. Es decir, a sucesos que no están mediatizados por una fuente externa a las tareas laborales del trabajador. Este estado de motivación puede ser señalado como una experiencia autosatisfactoria” (Hernández Sampieri, p.101). En este sentido, por motivación intrínseca se entiende que, en muchas ocasiones, un sujeto lleva a cabo una tarea basándose en sus motivaciones internas, sin la presencia de un incentivo externo.

Para la definición operacional de la motivación intrínseca, consultaremos el inventario de Características del Trabajo, versión mexicana; el Cuestionario de Reacción a Tareas, versión mexicana; entre otros documentos.

5. HIPÓTESIS

1. El comportamiento organizacional no tiene una relación significativa con los aspectos individuales de los docentes.
2. El comportamiento organizacional no tiene una relación significativa con la personalidad de los docentes.
3. El comportamiento organizacional no tiene una relación significativa con los conocimientos de los docentes.
4. El comportamiento organizacional no tiene una relación significativa con los valores y principios de los docentes.
5. El comportamiento organizacional no tiene una relación significativa con las habilidades de los docentes.
6. El comportamiento organizacional no tiene una relación significativa con el liderazgo de los docentes.
7. El comportamiento organizacional no tiene una relación significativa con la comunicación de los docentes.
8. El comportamiento organizacional no tiene una relación significativa con la motivación de los docentes.
9. El comportamiento organizacional no tiene una relación significativa con la organización de los docentes.
10. El comportamiento organizacional no tiene una relación significativa con las políticas de recursos humanos de los docentes.
11. El comportamiento organizacional no tiene una relación significativa con la satisfacción en el trabajo de los docentes.
12. El comportamiento organizacional no tiene una relación significativa con el ausentismo y rotación de los docentes.

6. Instrumento de Medición (cuestionario)

Seleccione su respuesta tachando o encerrando en un círculo, la opción elegida. Favor de responder sólo una.

I. DATOS GENERALES

1. Edad en años cumplidos

1) 21 a 25 años	2) 26 a 30 años	3) 31 a 35 años	4) 36 a 40 años	5) 41 ó más
-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-------------

2. Sexo

1) Masculino	2) Femenino
--------------	-------------

3) Estado civil

1) Soltero	2) Casado	3) Otros
------------	-----------	----------

4) ¿Antigüedad?

1) 1 año	2) 2 años	3) 3 años	4) 4 años	5) 5 ó más años
----------	-----------	-----------	-----------	-----------------

5) ¿Licenciatura en la que imparte clases?

1) Administración	2) Comercio Exterior	3) Contaduría	4) Economía	5) Más de una
-------------------	----------------------	---------------	-------------	---------------

6) Máximo nivel de estudios

1) Licenciatura	2) Especialidad	3) Maestría	4) Doctorado
-----------------	-----------------	-------------	--------------

7) ¿Lugar dentro del campus donde labora?

1) I.C.E.A.	2) Otros Institutos
-------------	---------------------

8) Categoría de profesor

1) Tiempo completo	2) Medio tiempo	3) Asignatura
--------------------	-----------------	---------------

II. PERSONALIDAD

9) ¿Cuándo se implantan cambios en la organización usted se adapta a ellos?

1. Siempre	2. Regularmente	3. Nunca
------------	-----------------	----------

10) ¿Cuál es su nivel de atención cuando desarrolla sus actividades académicas?

1) Bueno	2) Regular	3) Malo
----------	------------	---------

11) ¿Cómo es su creatividad en actividades académicas?

1) Buena	2) Regular	3) Mala
----------	------------	---------

12) ¿Cómo cataloga su integridad personal?

1) Amplia	2) Adecuada	3) Moderada
-----------	-------------	-------------

13) ¿Cómo cataloga su actual nivel de auto confianza?

1) Bueno	2) Regular	3) Malo
----------	------------	---------

14) ¿En sus actitudes cotidianas usted refleja control y equilibrio?

1. Siempre	2. Regularmente	3. Casi nunca
------------	-----------------	---------------

15) ¿En el desarrollo académico, depende de alguien?

1) Sí	2) No
-------	-------

III. CONOCIMIENTOS

16) ¿Las actividades académicas que desarrolla están acordes a sus conocimientos?

1) Siempre	2) Casi siempre	3) Nunca
------------	-----------------	----------

17) ¿Se le han proporcionado cursos de actualización académica?

1) Siempre	2) Casi siempre	3) Nunca
------------	-----------------	----------

18) ¿Cómo los considera?

1) Buenos	2) Regulares	3) Malos
-----------	--------------	----------

19) ¿Cómo considera su programación?

1) Buena	2) Regular	3) Mala
----------	------------	---------

20) ¿Le gustaría participar en la conformación de los mismos?

1) Sí	2) No
-------	-------

21) ¿Sus conocimientos se aprovechan integralmente?

1) Sí	2) No
-------	-------

22) ¿Le satisfacen las actividades académicas que desarrolla?

1) Sí	2) No
-------	-------

IV. VALORES Y PRINCIPIOS

23) ¿Cómo considera su nivel de responsabilidad?

1) Bueno	2) Regular	3) Malo
----------	------------	---------

24) ¿Cómo considera su nivel de lealtad?

1) Bueno	2) Regular	3) Malo
----------	------------	---------

25) ¿Cómo considera su nivel de honradez?

1) Bueno	2) Regular	3) Malo
----------	------------	---------

26) ¿Cómo considera su nivel de equidad?

1) Bueno	2) Regular	3) Malo
----------	------------	---------

27) ¿Cómo considera su nivel de ecuanimidad?

1) Bueno	2) Regular	3) Malo
----------	------------	---------

28) ¿Cómo considera su nivel de discreción?

1) Bueno	2) Regular	3) Malo
----------	------------	---------

29) ¿Cómo considera su nivel de prudencia?

1) Bueno	2) Regular	3) Malo
----------	------------	---------

V. HABILIDADES

30) ¿Tiene sentido cooperativo?

1) Sí	2) No
-------	-------

31) ¿Considera poseer cualidades para fomentar la cooperación?

1. Siempre	2. Regularmente	3. Nunca
------------	-----------------	----------

32) ¿Considera que tiene popularidad y prestigio entre sus compañeros?

1) Bueno	2) Regular	3) Malo
----------	------------	---------

33) ¿Cómo considera su aspecto social frente a la comunidad?

1. Bueno	2. Regular	3. Malo
----------	------------	---------

34) ¿Participa en eventos sociales en su comunidad?

1) Sí	2) No
-------	-------

35) ¿Cuándo emprende algo, aplica el tacto y la disciplina?

1) Sí	2) No
-------	-------

VI. LIDERAZGO

36) ¿Participa y orienta las actividades académicas entre sus compañeros?

1. Siempre	2. Casi siempre	3. Nunca
------------	-----------------	----------

37) ¿Trata de conciliar los problemas que se presentan?

1. Siempre	2. Casi siempre	3. Nunca
------------	-----------------	----------

38) ¿Trata de influir en reuniones académicas?

1. Frecuentemente	2. Regularmente	3. Nunca
-------------------	-----------------	----------

39) ¿Cómo son sus actitudes frente a la comunidad?

1. Buenas	2. Regulares	3. Malas
-----------	--------------	----------

VII. COMUNICACIÓN

40) ¿Las relaciones con sus compañeros académicos son?

1) Buenas	2) Regulares	3) Malas
-----------	--------------	----------

41) ¿Se interesa por los problemas de sus compañeros académicos?

1) Siempre	2) Casi siempre	3) Nunca
------------	-----------------	----------

42) ¿Participa en los eventos académicos a los que se convoca?

1) Siempre	2) Casi siempre	3) Nunca
------------	-----------------	----------

43) ¿Las relaciones con los trabajadores administrativos son?

1) Buenas	2) Regulares	3) Malas
-----------	--------------	----------

VIII. MOTIVACIÓN

44) ¿Cómo es su nivel de motivación actualmente?

1) Bueno	2) Regular	3) Malo
----------	------------	---------

45) ¿Sus percepciones cubren sus necesidades básicas?

1) Siempre	2) Casi siempre	3) Nunca
------------	-----------------	----------

46) ¿Aporta un valor agregado en sus actividades académicas?

1) Siempre	2) Regularmente	3) Nunca
------------	-----------------	----------

47) ¿Cómo considera la relación con sus alumnos?

1) Buena	2) Regular	3) Mala
----------	------------	---------

48) ¿Le agrada el horario asignado para su impartición de cátedra?

1) Sí	2) No
-------	-------

49) ¿Es importante el factor monetario en sus actividades académicas?

1) Sí	2) No
-------	-------

50) ¿Le gustaría que existieran programas de superación profesional?

1) Sí	2) No
-------	-------

IX. ORGANIZACIÓN

51) ¿Conoce los objetivos generales del I.C.E.A.?

1) Sí	2) No
-------	-------

52) ¿Ha participado en la conformación de los objetivos Institucionales?

1) Siempre	2) Casi siempre	3) Nunca
------------	-----------------	----------

53) ¿Conoce las metas institucionales del I.C.E.A.?

1) Sí	2) No
-------	-------

54) ¿Conoce sus derechos y obligaciones como académico?

1) Sí	2) No
-------	-------

55) ¿Conoce la estructura organizacional del I.C.E.A.?

1) Sí	2) No
-------	-------

56) ¿Cómo es la relación con las autoridades?

1) Buena	2) Regular	3) Mala
----------	------------	---------

XI. POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS

57) ¿Las autoridades le reconocen y recompensan su trabajo?

1. Siempre	2. Casi siempre	3. Nunca
------------	-----------------	----------

58) ¿El trato que brindan las autoridades es equitativo a todo el personal?

1. Siempre	2. Casi siempre	3. Nunca
------------	-----------------	----------

59) ¿Las autoridades se preocupan por igual de todas las áreas?

1. Sí	2. No
-------	-------

XII. PRODUCTIVIDAD

60) ¿Cómo considera las instalaciones del I.C.E.A.?

1. Buenas	2. Regulares	3. Malas
-----------	--------------	----------

61) ¿Son suficientes?

1. Sí	2. No
-------	-------

62) ¿A su juicio cuál es la mejor?

1. Aulas	2. Laboratorios	3. Biblioteca	4. Ninguna
----------	-----------------	---------------	------------

63) ¿A su juicio cuál es la peor?

1. Aulas	2. Laboratorios	3. Biblioteca	4. Ninguna
----------	-----------------	---------------	------------

64) ¿Cómo considera la calidad de los equipos del I.C.E.A.?

1. Buena	2. Regular	3. Mala
----------	------------	---------

65) ¿En cuanto a su temporalidad los equipos son?

1. Vanguardistas	2. Vigentes	3. Obsoletos
------------------	-------------	--------------

66) ¿Qué porcentaje cambiaría del equipo?

1. 01% a 20%	2. 21% a 40%	3. 41% a 60%	4. 61% a 80%	5. 81% a 100%
--------------	--------------	--------------	--------------	---------------

67) ¿Cuál es la relación que guardan la infraestructura y el equipo con la calidad de la enseñanza?

1. Significativa	2. Regular	3. Nula
------------------	------------	---------

XII. SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO

68) ¿Existe una planeación académica en sus actividades, al inicio del ciclo escolar sugerida por las autoridades?

1) Siempre	2) Casi siempre	3) Nunca
------------	-----------------	----------

69) ¿Cómo considera la organización de estas actividades?

1) Buenas	2) Regulares	3) Malas
-----------	--------------	----------

70) ¿Conoce el mapa curricular de la(s) carrera(s) que imparte?

1. Sí	2. No
-------	-------

71) ¿Conoce el temario de todas las materias asignadas?

1. Sí	2. No
-------	-------

72) ¿Cuenta con los recursos necesarios para impartir cátedra?

1) Siempre	2) Casi siempre	3) Nunca
------------	-----------------	----------

73) ¿A su juicio cuál es el mejor recurso con que cuenta I.C.E.A.?

1) Financiero	2) Humano	3) Materiales y equipo
---------------	-----------	------------------------

74) ¿A su juicio cuál es el peor recurso con que cuenta el I.C.E.A.?

1) Financiero	2) Humano	3) Materiales y equipo
---------------	-----------	------------------------

75) ¿Ha propuesto mejoras para desarrollar mejor sus actividades académicas?

1) Sí	2) No
-------	-------

76) ¿Las actividades que realiza son importantes para otras áreas académicas?

1) Siempre	2) Casi siempre	3) Nunca
------------	-----------------	----------

77) ¿Realiza su mejor esfuerzo en el desempeño de sus actividades académicas?

1) Siempre	2) Casi siempre	3) Nunca
------------	-----------------	----------

78) ¿Entrega un informe de actividades académicas, en el tiempo que se le solicita?

1) Siempre	2) Casi siempre	3) Nunca
------------	-----------------	----------

79) ¿Cuándo no cumple sus actividades se le sanciona?

1) Sí	2) No
-------	-------

80) ¿Al realizar sus actividades académicas, es usted supervisado?

1) Sí	2) No
-------	-------

81) ¿Cómo considera los controles para el desempeño de sus actividades académicas?

1) Buenos	2) Regulares	3) Malos
-----------	--------------	----------

82) ¿Tiene libertad para desempeñar sus actividades académicas?

1) Siempre	2) Casi siempre	3) Nunca
------------	-----------------	----------

XIII. AUSENTISMO Y ROTACIÓN

83) ¿Si tuviera una oportunidad cambiaría de trabajo?

1) Sí	2) No
-------	-------

84) ¿Afectan sus ausencias a otras áreas académicas?

1) Sí	2) No
-------	-------

85) ¿Cómo considera su puntualidad en el Campus?

1) Buena	2) Regular	3) Mala
----------	------------	---------

7. POBLACIÓN OBJETIVO

Categoría del académico	Número de profesores
1. Maestro de Tiempo completo	45
2. Maestro de Medio tiempo	10
3. Maestro por Asignatura	195
Total	250

7.1 Población y muestra.

Los pasos que seguiremos para solucionar nuestro problema estadístico de investigación son los siguientes: Mendenhall, pp. 6 y 7)

- a) Definición del objetivo del experimento e identificación de la población.
- b) Diseño del experimento o del procedimiento de muestreo.
- c) Recolección y análisis de los datos muestrales.
- d) Formulación de inferencias acerca de la población con base en la información muestral.
- e) Obtención de una medida de bondad o confiabilidad de la inferencia.

7.2 Identificación de la población.

Antes de proceder a delimitar la población, es recomendable que situemos a ésta en torno a sus características de contenido, lugar y tiempo. En la presente investigación, nuestra población comprenderá a todos los académicos del I.C.E.A.

Para efectos del presente estudio, nuestra población (N) será de 250 docentes.

7.3 Selección de la muestra.

La unidad de análisis específica que será utilizada, está compuesta por la muestra o subgrupo de la población de los profesores del I.C.E.A. de la U.A.E.H, los cuales contestaron a las preguntas de un cuestionario.

Una vez definidas la unidad de análisis y las características de la población, se procede a calcular el tamaño de la muestra (n) mediante el empleo de la fórmula estadística y los datos siguientes:

$$n = \frac{z^2 Npq}{e^2 (N-1) + z^2 pq}$$

Donde:

N= Tamaño de la población = 250

z= Valor de la probabilidad en las tablas de la curva normal al nivel de significancia de 0.05= 1.95

e= error máximo admitido = .05%

p= proporción de aceptación = .50%

q= proporción de no aceptación = .50%

Desarrollo de la fórmula para determinar el tamaño de la muestra (nota: cálculos preliminares, sujetos a revisión):

$$n = \frac{(1.95)^2 (250) (0.50) (0.50)}{(0.05)^2 (250-1) + (1.95)^2 (0.50)(0.50)}$$

$$n = \frac{(3.80) (62.5)}{(0.0025) (249) + (3.80) (0.25)}$$

237.65

n=-----

.622 + .95

237.65

n=-----

1.57

n= 152

Según establece el Teorema del Limite central, la distribución de muestras de 100 o más elementos tienden a ser normales, situación que resulta útil para nuestros fines ya que podemos hacer inferencias estadísticas sobre los valores de la población.

Dado que nos interesó generalizar los resultados del estudio a la población seleccionada, utilizamos una muestra probabilística estratificada y definida esta como un subgrupo de la población en donde todos los elementos tenían al inicio la misma probabilidad de ser elegidos, de tal forma que los elementos muestrales tuvieron valores muy cercanos a los valores de la población, dependiendo del error del muestreo (error estándar) (Hernández Sampieri, p. 207).

Es decir, para que nuestra muestra sea probabilística, una vez determinado el tamaño de la muestra deberíamos estar seguros de seleccionar los elementos muestrales en forma aleatoria.

8. PRUEBA PILOTO

La prueba piloto se utilizó para probar el cuestionario y los procedimientos empleados en el desarrollo de la investigación, se utilizó también para hacer una exploración de las características de la población y nos permitió determinar a grandes rasgos, estimaciones de parámetros como distribución de frecuencias, prueba de hipótesis, determinar los coeficientes de contingencias y V de Cramer, así como verificar la confiabilidad y validez de las preguntas.

Se utilizó una prueba piloto en la aplicación de 40 cuestionarios de los cuales los resultados fueron:

1. - El número de preguntas del cuestionario se redujo de 110 a 85
2. - Se modificaron 10 preguntas en cuanto a su contenido y redacción, ya que presentaban dificultad para su comprensión
3. - En algunas preguntas se modificó las opciones de respuesta de 5 a 3.
4. - El tiempo promedio de contestar el cuestionario fue aproximadamente de 15 minutos.

9. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Toda medición o instrumento de recolección de los datos debió reunir dos requisitos esenciales: validez y confiabilidad.

La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretenda medir. La validez es una cuestión compleja que debe alcanzarse en todo instrumento de medición que se aplica.

Kerlinger (1979, pag. 138) plantea la siguiente pregunta respecto a la validez: ¿ Esta usted midiendo lo que usted cree que esta midiendo? Si es así, su medida es valida; si no, no lo es.

La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados.

En la práctica es casi imposible que una medición sea perfecta. Generalmente se tiene un grado de error, desde luego, se trata de que ese error sea el mínimo posible.

Existen diversos procedimientos para calcular la confiabilidad de un instrumento de medición, todos utilizan fórmulas que producen coeficientes de confiabilidad, estos coeficientes pueden oscilar entre 0 y 1, donde 0 significa nula confiabilidad y 1 representa un máximo de confiabilidad (confiabilidad total). Entre más se acerque el coeficiente a 0, hay menor error en la medición.

En el presente trabajo de investigación, el desarrollo de la prueba de confiabilidad y validez estuvo apoyado en el método de cronbach, el cual está sustentado en la fórmula de varianza total y varianza de error, y en el procedimiento de prueba y contraprueba, ésta se utilizó en cinco ocasiones con diferentes grupos de personas, tiempo y circunstancias para desarrollar un estudio analógico entre los resultados obtenidos en las diferentes corridas.

El procedimiento se realizó con el paquete SPSS (Statistics Package Sciencies Social) versión 6.0 para Windows.

La manera en que se llevó a cabo este estudio consistió en diseñar el cuestionario en el paquete, posteriormente se estableció la base de datos y finalmente a cada pregunta se le requirió la varianza. Al final de cada corrida se conservaban los resultados finales, y se comparaba pregunta por pregunta.

En lo que compete a los resultados obtenidos, estos estuvieron cercanos a la unidad, lo cual nos indicó un grado aceptable de confiabilidad y validez. Lo que demuestra que el instrumento tiene una solidez teórica y una fundamentación práctica, elementos importantes en cualquier instrumento de investigación.

10. PRUEBA DE CAMPO

Por las características de las actividades que se desarrollaron en las operaciones de campo (aplicación del cuestionario), se requirió contar con personal técnico con conocimientos en estadística y muestreo.

El responsable de estas actividades debe poseer un claro sentido de organización, para poder transmitirlo al personal que se enfrenta a una gran variedad de situaciones anómalas, sin que la solución a ellos se aparte de los objetivos de la encuesta.

Terminando de contestar el cuestionario por parte de los académicos, el suscrito los revisaba y en caso que alguno estuviera mal contestado, se le pedía que lo repitiera según fuera el caso.

11. TABULACIÓN

Se aplicaron 170 cuestionarios, los cuales se tabularon de una manera sencilla.

La recolección fue manual y mecánica con el auxilio de la computadora, la clasificación de las frecuencias de cada una de las respuestas se realizó con la utilización del paquete estadístico spss versión 6.0 para Windows (ver anexo A).

12. METODOLOGÍA ESTADÍSTICA

Una vez aplicada la encuesta, se procedió a concentrar todos los datos obtenidos y se aplicó para su análisis el paquete SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versión 6.0 para Windows (ver anexo B).

Todas las hipótesis individuales e institucionales se probaron por medio de la técnica de la ji cuadrada.

Se empleo a la vez el coeficiente de contingencia y la V de cramer, los cuales nos muestran la fuerza de la asociación o relación que existe entre las variables.

CAPÍTULO IV (RESULTADOS Y ANÁLISIS)

1. Estadística Descriptiva.

El análisis de datos es una técnica que ayuda a la investigación a tomar decisiones, logrando información válida y confiable.

La clasificación de datos, en clases, de manera que se pueda establecer el número o porcentaje de las observaciones de cada pregunta del cuestionario; en segundo término se prueban las hipótesis establecidas mediante el mecanismo de rechazo o aceptación.

Interpretación de resultados:

I. DATOS GENERALES.

Pregunta 1. El personal docente del ICEA se conforma de la siguiente forma; el 49.00% tiene una edad entre 36 a 40 años, en segundo término se encuentran los de 41 años o más con un 34.00%, seguido de los de 30 a 35 años con un 10.50%, en cuarto se ubican los de 26 a 30 años que representan el 5.90% y por último los de 20 a 25 años con un 0.70%.

Pregunta 2. En lo referente al sexo el 50.30% del personal es masculino contra un 49.70% que es femenino.

Pregunta 3. En cuanto al estado civil que tienen los docentes un 69.60% son casados, un 27.50% es soltero y un 2.60% posee otra situación.

Pregunta 4. La antigüedad de los académicos del ICEA se conforma de la siguiente manera; el 42.50% tiene cinco años o más laborando el Instituto, en segundo lugar lo ocupan los que tienen cuatro años con un 34.00%, en tercero los que tienen tres años con 16.30%, en cuarto los de dos años con un 5.90% y por último los de un año con 1.30%.

Pregunta 5. En cuanto a la licenciatura en la que imparten clases los docentes en el ICEA, nos encontramos que un 37.90% imparte en más de una, un 20.90% en Administración, 18.30% en Contaduría, 12.40% en Comercio Exterior y un 10.50% en Economía.

Pregunta 6. En cuanto al máximo nivel de estudios un 40.50% cuenta con Maestría, un 34.60% sólo Licenciatura, 19.00% cuenta con Especialidad y un 5.90% Doctorado.

Pregunta 7. El 100.00% de los académicos laboran en el ICEA.

Pregunta 8. En cuanto a la categoría de los profesores encuestados un 52.30% es de asignatura, un 45.10% es de tiempo completo contra un 2.60% que es de medio tiempo.

II. PERSONALIDAD

Pregunta 9. En cuanto al proceso de adaptación al cambio un 70.60% dice que siempre se adapta, 28.80% regularmente y un 0.70% nunca.

Pregunta 10. El 79.70% opina que su nivel de atención en el desarrollo de sus actividades académicas en bueno, el 19.60% es regular y un 0.70% opina que es malo.

Pregunta 11. La creatividad de los académicos es buena según el 87.60%, un 11.10% es regular y un 1.30% es mala.

Pregunta 12. En cuanto a su percepción de su integridad un 86.30% opina que es buena, un 13.10% es adecuada y un .60% opina que es moderada.

Pregunta 13. El 81.70% de los académicos opina que su nivel de auto confianza es bueno contra un 18.30% que dice que es regular.

Pregunta 14. El 91.50% dice que en sus actitudes cotidianas siempre refleja control y seguridad contra 8.50% que opina que regularmente.

Pregunta 15. En cuanto al nivel de dependencia de los académicos un 77.10% opina que sus actividades son independientes contra un 22.90% que opina que sí dependen de alguien.

III. CONOCIMIENTOS

Pregunta 16. El 86.90% de los docentes opina que las actividades que desarrolla siempre están acordes a sus conocimientos, un 11.80% opina que regularmente y un 1.30% dice que nunca.

Pregunta 17. El 58.80% de los docentes dice que casi siempre se le han proporcionado cursos de capacitación, un 21.60% opina que siempre y un 19.60% nunca.

Pregunta 18. El factor calidad de los mismos es importante ante lo cuál el 50.30% de los docentes opina que son regulares, un 35.30% dice que son buenos y un 14.40% son malos.

Pregunta 19. De acuerdo a la opinión de los docentes en cuanto a la programación de los cursos un 45.10% dice que es buena, un 28.10% opina que es regular y un 26.80% dice que es mala.

Pregunta 20. En cuanto a la conformación de los mismos un 90.80% opina que le gustaría participar contra un 9.20% dice que no.

Pregunta 21. El 71.20% de los docentes opina que sus conocimientos son aprovechados integralmente contra un 28.80% que dice que no.

Pregunta 22. El 88.20% de los docentes opina que le satisfacen sus actividades académicas contra un 11.80% que dice que no.

IV. PRINCIPIOS Y VALORES.

Pregunta 23. El 95.40% de los docentes opina que su nivel de responsabilidad es bueno contra un 4.60% que dice que es regular.

Pregunta 24. En cuanto al nivel de lealtad un 98.00% de los académicos opina que es bueno contra un 2.00% que dice que es regular.

Pregunta 25. El 98.00% de los académicos ubica su honradez en el rango de buena contra un 2.00% que opina que es regular.

Pregunta 26. El 85.00% de los docentes opina que el nivel de equidad en sus acciones es bueno contra un 15.00% que lo ubica en el rango de regular.

Pregunta 27. El 87.60% de los académicos dice que su ecuanimidad es buena contra un 12.40% que opina que es regular.

Pregunta 28. El 96.70% opina que su nivel de discreción es bueno contra un 3.30% que opina que es regular.

Pregunta 29. En cuanto al nivel de prudencia el 89.50% de los docentes opina que es bueno, el 9.20% es regular y el 1.30% es malo.

V. HABILIDADES

Pregunta 30. El 93.50% de los académicos dice tener el sentido de cooperación contra un 6.50% que opina que no.

Pregunta 31. El 77.10% de los docentes considera tener cualidades para fomentar el sentido cooperativo entre sus compañeros contra un 22.90% que dice que no.

Pregunta 32. El 79.70% de los docentes considera que tiene buena aceptación y prestigio entre sus compañeros académicos y regular con 20.30%.

Pregunta 33. El 88.20% de los académicos consideran que su aspecto social es bueno frente a la comunidad contra un 11.80% que opina que es regular.

Pregunta 34. El 73.90% de los docentes si participa de una manera adecuada en eventos sociales desarrollados por la comunidad, mientras un 26.10% no.

Pregunta 35. El 98.70% de los docentes cuando emprende algo, si aplica el tacto y la disciplina en sus actividades académicas en tanto un 1.30% opina que no.

VI. LIDERAZGO

Pregunta 36. El 76.50% de los académicos opina que cuando se desarrollan las actividades académicas si participa y orienta a sus compañeros, un 22.90% dice que regularmente y un 0.70% dice que no.

Pregunta 37. El 56.90% de los docentes dice que cuando se presentan problemas siempre trata de conciliarlos contra un 22.20% que opina que casi siempre y nunca con 20.90%.

Pregunta 38. El 51.60% de los académicos regularmente trata de influir en las reuniones académicas, el 41.20% frecuentemente y el 7.20% nunca.

Pregunta 39. El 83.00% de los académicos cree que sus actitudes son buenas contra un 17.00% que dice que son regulares.

VII. COMUNICACIÓN

Pregunta 40. EL 83.70% de los académicos opina que sus relaciones con sus compañeros son buenas contra un 16.30% que dice que son regulares.

Pregunta 41. En cuanto al interés que muestran los académicos por los problemas de sus compañeros un 49.70% opina que siempre le preocupan, un 44.40% dice que regularmente y un 5.90% opina que nunca le llaman la atención.

Pregunta 42. En cuanto a la asistencia a los eventos académicos que se les convoca un 49.00% opino que siempre concurre, un 45.10% regularmente y un 5.90% nunca.

Pregunta 43. En cuanto a la relación de los académicos con los trabajadores administrativos un 88.20% de los docentes opinan que es buena contra un 11.80% que es regular.

VIII. MOTIVACIÓN

Pregunta 44. El 71.90% de los docentes opina que su nivel de motivación es bueno, un 22.20% dice que son regulares y un 5.90% malo.

Pregunta 45. En cuanto a sí las percepciones cubren sus necesidades fundamentales comparten el mismo porcentaje 34.60% las opciones de casi siempre y 34.60% nunca contra un 30.70% que piensa que siempre.

Pregunta 46. En cuanto a sí el docente aporta un valor agregado a sus actividades académicas un 49.70% opina que siempre, 39.90% dice que regularmente y un 10.50% opina que nunca.

Pregunta 47. En cuanto a como considera la relación con los alumnos un 51.60% dice que es regular, 37.30% opina que es buena y 11.10% dice que es mala.

Pregunta 48. Un 88.90% de los académicos opina que sí le agrada el horario asignado para la impartición de su cátedra contra un 11.10% que no.

Pregunta 49. En cuanto a sí el factor económico es importante un 60.10% opino que sí frente a un 39.90% que no.

Pregunta 50. El 86.90% de los profesores opinó que les agradecería que existiesen programas de superación profesional, en relación a un 13.10% que dice que no.

IX. ORGANIZACION

Pregunta 51. El 52.30% de los académicos menciona que no conoce los objetivos del I.C.E.A., contra un 47.70% que sí los conoce.

Pregunta 52. Un 47.10% nunca ha participado en la conformación de los objetivos del I.C.E.A., un 30.70% dice que siempre y un 22.20% dice que casi siempre.

Pregunta 53. En cuanto al conocimiento de las metas del I.C.E.A. un 55.60% dice no conocerlas, contra un 44.40% que si las conoce.

Pregunta 54. El 70.60% de los académicos cree conocer sus derechos y obligaciones contra un 29.40% que dice que no los conoce.

Pregunta 55. El 65.40% de los docentes menciona que si conoce la estructura organizacional del ICEA con relación a un 34.60% que dice no conocerla.

Pregunta 56. En cuanto a la relación con las autoridades un 50.30% opina que son regulares, un 31.40% opina que son buenas y un 18.30% cree que son malas.

X. POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS

Pregunta 57. El 60.80% de los académicos opinan que las autoridades casi siempre los recompensan y les reconocen su trabajo, un 22.90% dice que siempre y un 16.30% nunca.

Pregunta 58. Un 68.60% de los profesores opinan que el trato brindado por las autoridades es casi siempre equitativo, un 19.60% dice que siempre y un 11.80% dice que nunca.

Pregunta 59. Un 83.00% de los académicos opina que las autoridades no se preocupan por igual de todas las áreas del Instituto, contra un 17.00% que dice que sí.

XI. PRODUCTIVIDAD

Pregunta 60. El 58.80% de los docentes considera que las instalaciones con que cuenta el Instituto son regulares, un 26.10% dice que son buenas y un 15.10% opina que son malas.

Pregunta 61. En cuanto a la suficiencia de las instalaciones, un 80.40% dice que no lo son contra un 19.60% que dice que sí.

Pregunta 62.Cuál es la mejor instalación, un 39.20% opino que ninguna, un 32.00% dice que son las aulas, un 28.10% la biblioteca y un 0.70% los laboratorios.

Pregunta 63. El 56.20% de los académicos opina que las peores instalaciones con las que cuenta el Instituto son los salones, en segundo lugar con un 26.10% opina que ninguna, con un 13.10% la biblioteca y con un 4.60% los laboratorios.

Pregunta 64. Con relación a la calidad de los equipos del Instituto un 79.70% dice que son regulares, un 12.40% opina que son malos y un 7.80% opina que son buenos.

Pregunta 65. En lo que concierne a la temporalidad de los equipos comparten el mismo porcentaje las opciones las respuestas de vanguardia 35.30%, vigentes con un 35.30% y un 29.40% opina que son obsoletos.

Pregunta 66. En cuanto a que porcentaje cambiaría el equipo con que cuenta el ICEA, un 44.40% opinó que del orden de 61 a 80%, un 28.10% de 81 a 100%, un 17.00% de 41 a 60% y por último comparten el mismo porcentaje 5.20% las opciones de 01 a 20.00% y 21 a 40.00% es 5.20%.

Pregunta 67. En cuanto a la relación que guardan la infraestructura y el equipo con la calidad de la enseñanza un 49.70% opino que es regular, un 35.30% que es significativa y un 15.00% dice que es nula.

XII. SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO.

Pregunta 68. El 47.70% de los académicos opina que antes de iniciar un ciclo escolar siempre existe una planeación académica, un 37.30% dice que casi siempre y un 15.00% nunca.

Pregunta 69. En lo referente a la organización de las actividades anteriormente señaladas, el 40.50% opina que es buena, un 39.90% dice que son regulares y un 19.60% piensa que es mala.

Pregunta 70. En cuanto al conocimiento del mapa curricular de las carreras que imparte un docente el 58.80% opina que si lo conoce contra un 41.20% que no.

Pregunta 71. En lo referente al conocimiento del temario de las asignaturas que imparte un 89.50% opina que si lo conoce contra un 10.50% que no.

Pregunta 72. Un 58.80% dice que siempre cuenta con los recursos necesarios para impartir cátedra, un 38.60% opina que regularmente y un 2.60% dice que nunca.

Pregunta 73. En lo referente a cuál es el mejor recurso con que cuenta el ICEA, un 51.00% piensa que es el financiero, 45.10% opina que es el humano y un 3.90% los recursos materiales y el equipo.

Pregunta 74. En cuanto al peor recurso, el 53.60% opina que es el de materiales y equipo, un 30.10% los recursos financieros y un 16.30% es el recurso humano.

Pregunta 75. El 79.10% de los académicos piensa que si ha propuesto alternativas para incrementar su eficiencia en sus actividades docentes y un 20.90% dijo que no.

Pregunta 76. El 51.60% de los docentes opina que las actividades académicas que realiza son casi siempre importantes para otras áreas del Instituto, un 37.90% dice que siempre y un 10.50% piensa que nunca.

Pregunta 77. El 85.00% de los académicos encuestados siempre realizan su mejor desempeño, un 13.00% casi siempre y un 2.00% nunca.

Pregunta 78. El 47.10% de los docentes casi siempre entrega un informe de actividades académicas, un 35.90% siempre los entrega, y un 17.00% que nunca.

Pregunta 79. Un 56.90% de los docentes opina que cuando no cumple con su trabajo, no se le sanciona contra un 43.10% que dice que sí.

Pregunta 80. El 70.60% de los académicos opina que al realizar sus funciones es supervisado contra un 29.40% que dice que no.

Pregunta 81. En cuanto a como consideran los controles para el desarrollo de sus actividades un 54.20% opino que son malos, un 24.20% dice que son regulares y un 21.60% piensa que son buenos.

Pregunta 82. En cuanto a la libertad de cátedra. Un 56.20% opina que casi siempre se ejerce, un 37.30% dice que siempre y un 6.50% piensa que nunca.

XIII. AUSENTISMO Y ROTACIÓN

Pregunta 83. El 49.70% de los docentes dice que, sí se le presentara una opción de trabajo la tomaría contra un 50.30% que opina que no.

Pregunta 84. El 50.30% de los académicos piensan que sus ausencias si afectan a otras áreas contra un 49.70% que opinan que no.

Pregunta 85. En cuanto a como consideran los docentes su puntualidad en el Instituto, un 73.20% dijo que es buena, un 24.80% dijo que es regular y un 2.0% que la considero como mala.

2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

El desarrollo de esta investigación tiene como finalidad constatar las hipótesis establecidas; en donde empleamos la estadística inferencial, que se utilizó en el contraste de hipótesis de las diferencias de las respuestas de dos o más grupos ante un determinado estímulo, los datos se anotan en las tablas de contingencia; en donde la hipótesis nula afirma que no existe relación alguna entre las variables; las variables son independientes en la población de estudio así la ji cuadrada de Pearson se utiliza en un contraste de variables independientes.

La tabla de contingencias es el lugar donde los datos se asientan formado por filas y columnas correspondientes a la observación de nuestras variables con sus respectivas categorías; el coeficiente de contingencia es una variante del coeficiente Phi, en donde de las dos variables presenta más de dos categorías.

Este, muestra la fuerza de la asociación que existe entre las variables; si su mismo valor es cero nos indica que no existe asociación entre las variables; pero si su máximo valor depende de la tabla de contingencia (Sí se acerca a uno existe una fuerte asociación).

La V de Cramer utilizada es otra variable del coeficiente Phi que toma valores de Cero a Uno. Así cero indica no-asociación entre las variables y Uno fuerte asociación.

El nivel de Significancia que empleamos en esta investigación fue de .05% el cual nos indica que existe una probabilidad del .05% que la decisión tomada sea errónea.

Las variables dependientes que se midieron fueron elegidas por parámetro y son las siguientes:

Variable	Pregunta
Datos generales	6. ¿Máximo nivel de estudios?
Personalidad	11. ¿Cuál es su creatividad en sus actividades académicas?
Conocimientos	21. ¿Sus conocimientos se aprovechan integralmente?
Principios y valores	23. ¿Nivel de responsabilidad?
Habilidades	35. ¿Cuándo se emprende algo, se aplica el tacto y disciplina?
Liderazgo	38. ¿Trata de influir en reuniones académicas?
Comunicación	42. ¿Participa en eventos académicos a los que se convoca?
Motivación	50. ¿Le agradarían los programas de superación docente?
Organización	51. ¿ Conoce los objetivos del Instituto
Política de recursos	59. ¿Las autoridades se preocupan por igual de todas las áreas?
Productividad	67. ¿Relación de la infraestructura y equipo con la educación?
Satisfacción en el trabajo	76. ¿Las actividades son importantes para otras áreas?
Ausentismo y rotación	85. ¿Afectan sus ausencias a otras áreas?

4.3 INSTRUMENTO DE RECHAZO O ACEPTACIÓN DE HIPÓTESIS

- 1- Si la significancia resultante es menor de 0.05% se rechaza H_0 .
2. Si la significancia es mayor de 0.05% se acepta H_0 .
- 3- El coeficiente de contingencia y la V de Cramer nos indican que tanta, asociación existe entre las variables, siendo sus valores en un margen de 0 y 1.
 - 0 Nos indica que no hay asociación
 - 1 Nos indica que existe fuerte asociación.

(P6) Máximo nivel de estudios VS (P1) Edad.

Ho: El máximo nivel de estudios no tiene una relación significativa con la edad.

Hi: El máximo nivel de estudios sí tiene una relación significativa con la edad.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 135.38	Grados de libertad: 12
Significancia: .00%	V. de Cramer: .54

Comentarios

Como la significancia es de 0.00% es menor que la significancia de 0.05%, se rechaza Ho y se acepta Hi; Lo cual nos indica que sí existe una relación significativa entre el máximo nivel de estudios y la edad.

Los docentes con maestría y una edad comprendida entre 41 o más representan el 28.1% de la población de mayor participación, seguida de las personas con especialidad y dentro del rango de edad de 36 a 40 años son el 19.0%.

Por otra parte, la relación entre variables nos dice que son regulares, ya que, el valor del coeficiente de correlación es de .68% (ver anexo B).

(P6) Máximo nivel de estudios VS (P2) Sexo.

Ho: El máximo nivel de estudios no tiene una relación significativa con el sexo.

Hi: El máximo nivel de estudios sí tiene una relación significativa con el sexo.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 136.44	Grados de libertad: 3
Significancia: .00%	V. de Cramer: .94

Comentarios

Como la significancia de 0.00% es menor que la significancia de 0.05%, se rechaza Ho y se acepta Hi; Lo cual nos indica que si existe una relación significativa entre el máximo nivel de estudios y el sexo.

Los docentes con maestría y sexo femenino representan el 40.5%, seguidos por los docentes con estudios de licenciatura del sexo masculino que son el 34.6%.

Por otro lado, la relación entre variables nos dice que son fuertes, ya que el valor del coeficiente de correlación es de .68% (ver anexo B).

(P6) Máximo nivel de estudios VS (P3) Estado civil.

Ho: El máximo nivel de estudios no tiene una relación significativa con el estado civil.

Hi: El máximo nivel de estudios sí tiene una relación significativa con el estado civil.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 173.60	Grados de libertad: 6
Significancia: .00%	V. de Cramer: .75

Comentarios

Como la significancia de 0.00% es menor que la significancia de 0.05%, se rechaza Ho y se acepta Hi; Lo cual nos indica que si tiene una relación significativa entre el máximo nivel de estudios y el estado civil.

Los docentes con maestría y que están casados representan un 40.5%, seguidos por los profesores con licenciatura y que son solteros representan el 27.5%.

Por otro lado, la relación entre variables nos dice que son fuertes, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.72% (ver anexo B).

(P6) Máximo nivel de estudios VS (P4) Antigüedad.

Ho: El máximo nivel de estudios no tiene una relación significativa con la antigüedad.

Hi: El máximo nivel de estudios sí tiene una relación significativa con la antigüedad.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 192.24	Grados de libertad: 12
Significancia: .00%	V. de Cramer: .65

Comentarios

Como la significancia de 0.00% es menor que la significancia de 0.05%, se rechaza Ho y se acepta Hi; Lo cual nos indica que si existe una relación significativa entre el máximo nivel de estudios y la antigüedad.

Los docentes con maestría y con una antigüedad de 5 años o más representan el 36.6% seguidos de los profesores con especialidad que tienen 4 años de antigüedad y son el 19.0%.

Por otro lado, la relación entre variables nos dice que son fuertes, ya que el valor del coeficiente de correlación es de .74% (ver anexo B).

(P6) Máximo nivel de estudios VS (P5) Licenciatura que imparte.

Ho: El máximo nivel de estudios no tiene una relación significativa con la licenciatura que imparte.

Hi: El máximo nivel de estudios sí tiene una relación significativa con la licenciatura que imparte.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 276.94	Grados de libertad: 12
Significancia: .00%	V. de Cramer: .77

Comentarios

Como la significancia de 0.00% es menor que la significancia de 0.05%, se rechaza Ho y se acepta Hi; Lo cual nos indica que sí tiene una relación significativa entre el máximo nivel de estudios y la licenciatura que imparte.

Los docentes con maestría y que imparten más de una licenciatura representan el 32.0% seguidos de los docentes con licenciatura y que imparten administración con un 20.9%.

La relación entre variables nos dice que son fuertes, ya que el valor del coeficiente de correlación es de .80% (ver anexo B).

(P6) Máximo nivel de estudios VS (P7) Lugar donde labora.

Ho: El máximo nivel de estudios no tiene una relación significativa con el lugar donde labora.

Hi: El máximo nivel de estudios sí tiene una relación significativa con el lugar donde labora.

Tabla de resultados

Ji cuadrada:	Grados de libertad:
Significancia:	V. de Cramer:

Comentarios

No se puede desarrollar esta operación, ya que no reúne el mínimo de renglones y columnas, dato que se evidencia en la corrida del anexo (B) donde sólo se determina un grado de libertad.

(P6) Máximo nivel de estudios VS (P8) Categoría del profesor.

Ho: El máximo nivel de estudios no tiene una relación significativa con la categoría del docente.

Hi: El máximo nivel de estudios sí tiene una relación significativa con la categoría del docente.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 146.32	Grados de libertad: 6
Significancia: .00%	V. de Cramer: .69

Comentarios

Como la significancia de 0.00% es menor que la significancia de 0.05%, se rechaza Ho y se acepta Hi; Lo cual nos indica que si tiene una relación significativa entre el máximo nivel de estudios y categoría del profesor.

Los docentes con maestría y de asignatura representan el 40.5% seguidos de los docentes con licenciatura y de tiempo completo que son el 34.6%.

La relación entre variables nos dice que son regulares, ya que el valor del coeficiente de correlación es de .69% (ver anexo B).

(P11) Creatividad en actividades académicas VS (P9) Adaptación al cambio.

Ho: La creatividad en las actividades académicas no tiene una relación significativa con la adaptación al cambio.

Hi: La creatividad en las actividades académicas si tiene una relación significativa con la adaptación al cambio.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 125.08	Grados de libertad: 4
Significancia: .00	V. de Cramer: .64

Comentarios

Como la significancia de 0.00% es menor que la significancia de 0.05%, se rechaza Ho y se acepta Hi; Lo cual nos indica que si tiene una relación significativa entre la creatividad en las actividades docentes y la adaptación al cambio.

Los docentes con buena creatividad académica siempre se adaptan al cambio y representan el 70.6% seguidos de los profesores que tienen buena creatividad y que regularmente se adaptan al mismo y son el 17.0%.

La relación entre variables nos dice que son fuertes, ya que el valor del coeficiente de correlación es de .67% (ver anexo B).

(P 11) Creatividad en actividades académicas VS (P10) Nivel de atención.

Ho: La creatividad en las actividades académicas no tiene una relación significativa con el nivel de atención.

Hi: La creatividad en las actividades académicas si tiene una relación significativa con el nivel de atención.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 157.52	Grados de libertad: 4
Significancia: .00%	V. de Cramer: .71

Comentarios

Como la significancia de 0.00% es menor que la significancia de 0.05%, se rechaza Ho y se acepta Hi; Lo cual nos indica que si existe una relación significativa entre la creatividad en actividades académicas y el nivel de atención.

Los docentes con buena creatividad académica y con buen nivel de atención representan el 79.7% seguidos de los docentes de regular creatividad y regular nivel de atención y que son el 11.1%.

Por otro lado, la relación entre variables nos dice que son fuertes, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.71% (ver anexo B).

(P9) Creatividad en actividades académicas VS (P12) Integridad personal.

Ho: La creatividad en las actividades académicas no tiene una relación significativa con la integridad personal.

Hi: La creatividad en las actividades académicas si tiene una relación significativa con la integridad personal.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 208.32	Grados de libertad: 4
Significancia: 69.78	V. de Cramer: .82

Comentarios

Como la significancia de 0.00% es mayor que la significancia de 0.69%, se rechaza Hi y se acepta Ho; Lo cual nos indica que no existe una relación significativa entre la creatividad y el nivel de atención.

Los docentes con buena creatividad académica y una amplia integridad representan el 86.3% seguidos de los docentes de regular creatividad y una adecuada integridad personal y que son el 11.1%.

La relación entre variables nos dice que son fuertes, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.75% (ver anexo B).

(P11) Creatividad en actividades académicas VS (P13) Auto confianza.

Ho: La creatividad en las actividades académicas no tiene una relación significativa con la auto confianza.

Hi: La creatividad en las actividades académicas si tiene una relación significativa con la auto confianza.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 96.84	Grados de libertad: 2
Significancia: .00	Phi: .79

Comentarios

Como la significancia de 0.00% es mayor que la significancia de 0.05%, se rechaza Hi y se acepta Ho; Lo cual nos indica que sí existe una relación significativa entre la creatividad en las actividades académicas y el nivel de auto confianza.

Los docentes con buena creatividad académica y buen nivel de auto confianza representan el 81.7% seguidos de los docentes que tienen una regular creatividad con regular nivel de auto confianza y representan el 11.1%

Por lo tanto, la relación entre variables nos dice que son fuertes débiles, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.62% (ver anexo B).

(P11) Creatividad en actividades académicas VS (P14) Control y equilibrio.

Ho: La creatividad en las actividades académicas no tiene una relación significativa con el control y equilibrio de los docentes.

Hi: La creatividad en las actividades académicas si tiene una relación significativa con el control y equilibrio de los docentes

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 103.06	Grados de libertad: 2
Significancia: .00	Phi: .82

Comentarios

Como la significancia de 0.00% es menor que la significancia de 0.05%, se rechaza Ho y se acepta Hi; Lo cual nos indica que sí existe una relación significativa entre la creatividad en las actividades académicas y el control y equilibrio.

Los docentes con buena creatividad académica y buen nivel de control y equilibrio representan el 87.6% seguidos de los docentes que tienen una regular creatividad y regularmente tienen control y equilibrio y que son el 7.20%.

La relación entre variables nos dice que son fuertes, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.63% (ver anexo B).

(P11) Creatividad en actividades académicas VS (P15) Dependencia.

Ho: La creatividad en las actividades académicas no tiene una relación significativa con el nivel de dependencia.

Hi: La creatividad en las actividades académicas tiene una relación significativa con el nivel de dependencia.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 6.43	Grados de libertad: 2
Significancia: .04	Phi: .20

Comentarios

Como la significancia de 0.04% es menor que la significancia de 0.05%, se rechaza Ho y se acepta Hi; Lo cual nos indica que si existe una relación significativa entre la creatividad en las actividades académicas y el nivel de dependencia.

Los docentes con buena creatividad académica y que no dependen de ninguna persona representan el 64.7% seguidos de las personas que si tienen buena creatividad y si dependen de alguien son del orden de 22.9%.

Por otro lado, la relación entre variables nos dice que son débiles, ya que el valor del coeficiente de correlación es de .20% (ver anexo B).

(P21) Aprovechamiento integral VS (P16) Acordes a su conocimiento

Ho: El aprovechamiento integro de los conocimientos no tiene una relación significativa con las actividades acorde a sus conocimientos.

Hi: El aprovechamiento integro de los conocimientos si tiene una relación significativa con las actividades acorde a sus conocimientos.

Tabla de resultados

--

Ji cuadrada: 56.99	Grados de libertad: 2
Significancia: .00	Phi: .61

Comentarios

Como la significancia de 0.00% es menor que la significancia de 0.05%, se rechaza Ho y se acepta Hi; Lo cual nos indica que si existe una relación significativa entre el aprovechamiento integral de los conocimientos y las actividades académicas acordes a sus conocimientos.

Los docentes que sí tienen un aprovechamiento integral, siempre desarrollan actividades acordes a sus conocimientos y representan el 71.2% seguidos de los docentes que no creen que se aprovechan sus conocimientos y que piensan que sus actividades siempre están acordes a sus conocimientos y que representan el 15.7%.

Por lo tanto, la relación entre variables nos dice que son regulares, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.52% (ver anexo B).

(P21) Aprovechamiento integral VS (P17) Cursos de actualización académica.

Ho: El aprovechamiento integro de los conocimientos no tiene una relación significativa con los cursos de actualización académica.

Hi: El aprovechamiento integro de los conocimientos si tiene una relación significativa con los cursos de actualización académica.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 95.29	Grados de libertad: 2
Significancia: .00	Phi: .78

Comentarios

Como la significancia de 0.00% es menor que la significancia de 0.05%, se rechaza Ho y se acepta Hi; Lo cual nos indica que sí existe una relación significativa entre el aprovechamiento integral de los conocimientos y los cursos de actualización académica.

Los docentes que sí tienen un aprovechamiento integral, casi siempre les han proporcionado cursos de actualización y representan el 49.7% seguidos de los docentes que sí creen que se aprovechen sus conocimientos y que siempre han recibido estos cursos representan el 21.6%.

Por otro lado, la relación entre variables nos dice que son fuertes, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.62% (ver anexo B).

(P21) Aprovechamiento integral VS (P18) Calidad de cursos

Ho: El aprovechamiento integro de los conocimientos no tiene una relación significativa con la calidad de los cursos.

Hi: El aprovechamiento integro de los conocimientos si tiene una relación significativa con la calidad de los cursos

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 76.29	Grados de libertad: 2
Significancia: .00	Phi: .70

Comentarios

Como la significancia de 0.00% es menor que la significancia de 0.05%, se rechaza Ho y se acepta Hi; Lo cual nos indica que si existe una relación significativa entre el aprovechamiento integral de los conocimientos y la calidad de cursos de actualización.

Los docentes que si tienen un aprovechamiento integral, consideran que son regulares los cursos de actualización y representan el 35.9% seguidos de los docentes que creen sí se aprovechan sus conocimientos y que los consideran buenos los cursos representan el 35.3%.

Entonces, la relación entre variables nos dice que son regulares, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.57% (ver anexo B).

(P21) Aprovechamiento integral VS (P19) Programación.

Ho: El aprovechamiento integro de los conocimientos no tiene una relación significativa con la programación de los cursos

Hi: El aprovechamiento integro de los conocimientos si tiene una relación significativa con la programación de los cursos.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 138.99	Grados de libertad: 2
Significancia: .00	Phi: .95

Comentarios

Como la significancia de 0.00% es menor que la significancia de 0.05%, se rechaza Ho y se acepta Hi; Lo cual nos indica que si existe una relación significativa entre el aprovechamiento integral de los conocimientos y la programación de los cursos de capacitación.

Los docentes que si tienen un aprovechamiento integral, piensan que la programación es regular y representan el 43.1% seguidos de los docentes que si creen que se aprovechan sus conocimientos y que piensan que es buena la misma y que representan el 28.1%.

Por lo que, la relación entre variables nos dice que son fuertes, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.69% (ver anexo B).

(P21) Aprovechamiento integral VS (P20) Participación en la conformación.

Ho: El aprovechamiento integro de los conocimientos no tiene una relación significativa con la participación de los docentes en la conformación de los cursos.

Hi: El aprovechamiento integro de los conocimientos si tiene una relación significativa con la participación de los docentes en la conformación de los cursos.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 38.17	Grados de libertad: 1
Significancia: .00	V. de Cramer: .50

Comentarios

No se puede desarrollar esta operación, ya que no reúne el mínimo de renglones y columnas, dato que se evidencia en la corrida del anexo (B) donde sólo se determina un grado de libertad.

Los docentes que si tienen un aprovechamiento integral y que piensan que sí participarían en la conformación de los cursos representan el 71.2% seguidos de los docentes que no creen que se aprovechan sus conocimientos y que sí participarían en la conformación de los mismos representan el 19.6%.

Entonces, la relación entre variables nos dice que son regulares, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.44% (ver anexo B).

(P21) Aprovechamiento integral VS (P22) Nivel de satisfacción de actividades.

Ho: El aprovechamiento integro de los conocimientos no tiene una relación significativa con el nivel de satisfacción de actividades académicas.

Hi: El aprovechamiento integro de los conocimientos si tiene una relación significativa con el nivel de satisfacción de actividades académicas.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 50.53	Grados de libertad: 1
Significancia: .00	Phi: .57

Comentarios

No se puede desarrollar esta operación, ya que no reúne el mínimo de renglones y columnas, dato que se evidencia en la corrida del anexo (B) donde sólo se determina un grado de libertad.

Los docentes que sí tienen un aprovechamiento integral y que le satisfacen sus actividades representan el 71.2% seguidos de los docentes que creen que no se aprovechan sus conocimientos y que sí le satisfacen sus actividades representan el 17.0%.

Por otro lado, la relación entre variables nos dice que son regulares, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.49% (ver anexo B).

(P23) Nivel de responsabilidad VS (P24) Lealtad.

Ho: El nivel de responsabilidad no tiene una relación significativa con la lealtad.

Hi. El nivel de responsabilidad si tiene una relación significativa con la lealtad

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 63.82	Grados de libertad: 1
Significancia: .00	Phi: .64

Comentarios

No se puede desarrollar esta operación, ya que no reúne el mínimo de renglones y columnas, dato que se evidencia en la corrida del anexo (B) donde sólo se determina un grado de libertad.

Los profesores que consideran que tienen un buen nivel de responsabilidad y que piensan que su lealtad es buena representan el 95.4%; seguido de los docentes que tienen un regular nivel de responsabilidad y con un buen nivel de lealtad y representan el 2.6%

Entonces, la relación entre variables nos dice que son regulares, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.54% (ver anexo B).

(P23) Nivel de responsabilidad VS (P25) Honradez.

Ho: El nivel de responsabilidad no tiene una relación significativa con la honradez.

Hi. El nivel de responsabilidad si tiene una relación significativa con la honradez.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 63.82	Grados de libertad: 1
Significancia: .00	Phi: .64

Comentarios

Se puede desarrollar esta operación, ya que no reúne el mínimo de renglones y columnas, dato que se evidencia en la corrida del anexo (B) donde sólo se determina un grado de libertad.

Los profesores que consideran que tienen un buen nivel de responsabilidad y que piensan que su honradez es buena representan el 95.4%; seguido de los docentes que tienen un regular nivel de responsabilidad y con un buen nivel de honradez y representan el 2.6%

Por lo tanto, la relación entre variables nos dice que son regulares, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.54% (ver anexo B).

(P23) Nivel de responsabilidad VS (P26) Equidad.

Ho: El nivel de responsabilidad no tiene una relación significativa con la equidad.

Hi. El nivel de responsabilidad si tiene una relación significativa con la equidad.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 41.46	Grados de libertad: 1
Significancia: .03	Phi: .52

Comentarios

No se puede desarrollar esta operación, ya que no reúne el mínimo de renglones y columnas, dato que se evidencia en la corrida del anexo (B) donde sólo se determina un grado de libertad.

Los docentes que tienen una buena responsabilidad observan también un buen nivel de equidad y representan el 85.0% seguidos de los docentes que tienen una buena responsabilidad y un regular nivel de equidad y que representan el 10.5%.

Por lo tanto, la relación entre variables nos dice que son regulares, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.46% (ver anexo B).

(P23) Nivel de responsabilidad VS (P27) Ecuanimidad.

Ho: El nivel de responsabilidad no tiene una relación significativa con la ecuanimidad.

Hi. El nivel de responsabilidad si tiene una relación significativa con la ecuanimidad.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 51.73	Grados de libertad: 1
Significancia: .00	Phi: .58

Comentarios

No se puede desarrollar esta operación, ya que no reúne el mínimo de renglones y columnas, dato que se evidencia en la corrida del anexo (B) donde sólo se determina un grado de libertad.

Los docentes que tienen una buena responsabilidad observan también un buen nivel de ecuanimidad y representan el 87.6% seguidos de los docentes que tienen una buena responsabilidad y un regular nivel de ecuanimidad y que representan el 7.8%.

Por otro lado, la relación entre variables nos dice que son regulares, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.50% (ver anexo B).

(P23) Nivel de responsabilidad VS (P28) Discreción.

Ho: El nivel de responsabilidad no tiene una relación significativa con la discreción.

Hi. El nivel de responsabilidad si tiene una relación significativa con la discreción.

Tabla de resultados

Jí cuadrada: 107.80	Grados de libertad: 1
Significancia: .00	Phi: .83

Comentarios

No se puede desarrollar esta operación, ya que no reúne el mínimo de renglones y columnas, dato que se evidencia en la corrida del anexo (B) donde sólo se determina un grado de libertad.

Los docentes que tienen una buena responsabilidad observan también un buen nivel de discreción y representan el 95.4% seguidos de los docentes que tienen un buen nivel de responsabilidad y un regular nivel de discreción y que representan el 3.3%.

Entonces, la relación entre variables nos dice que son fuertes, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.64% (ver anexo B).

(P23) Nivel de responsabilidad VS (P29) Prudencia.

Ho: El nivel de responsabilidad no tiene una relación significativa con la prudencia.

Hi. El nivel de responsabilidad si tiene una relación significativa con la prudencia.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 79.37	Grados de libertad: 2
Significancia: .00	Phi: .72

Comentarios

Como la significancia de 0.00% es menor que la significancia de 0.05%, se rechaza Ho y se acepta Hi; Lo cual nos indica que sí existe una relación significativa entre la responsabilidad y el nivel de prudencia.

Los docentes que tienen una buena responsabilidad observan también un buen nivel de prudencia y representan el 89.5% seguidos de los docentes que tienen una buena responsabilidad y un regular nivel de prudencia y que representan el 5.9%.

Por otro lado, la relación entre variables nos dice que son regulares, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.58% (ver anexo B).

(P35) Aplicación de tacto y disciplina VS (P30) Cooperación.

Ho: La aplicación del tacto y la disciplina no tiene una relación significativa el sentido cooperativo.

Hi. La aplicación del tacto y la disciplina sí tiene una relación significativa el sentido cooperativo.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 28.97	Grados de libertad: 1
Significancia: .00	V. de Cramer: .43

Comentarios

No se puede desarrollar esta operación, ya que no reúne el mínimo de renglones y columnas, dato que se evidencia en la corrida del anexo (B) donde sólo se determina un grado de libertad.

Los docentes que sí aplican el tacto y la disciplina sí tienen un sentido de cooperación y representan el 93.5% seguidos de los docentes que si aplican el tacto y la disciplina pero no poseen el sentido de cooperación representan el 5.2%.

La relación entre variables nos dice que son débiles, ya que el valor del coeficiente de correlación es de .39% (ver anexo B).

(P35) Aplicación del tacto y disciplina VS (P31) Fomento de cooperación.

Ho: La aplicación del tacto y disciplina no tiene una relación significativa con fomento de la cooperación.

Hi. La aplicación del tacto y disciplina si tiene una relación significativa con fomento de la cooperación

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 6.83	Grados de libertad: 1
Significancia: .00	Phi: 21

Comentarios

No se puede desarrollar esta operación, ya que no reúne el mínimo de renglones y columnas, dato que se evidencia en la corrida del anexo (B) donde sólo se determina un grado de libertad.

Los docentes que aplican el tacto y la disciplina y que tienen un buen fomento de cooperación representan el 77.1% seguidos de los docentes que sí aplican el tacto y la disciplina y que regularmente fomentan el sentido de cooperación representan el 21.6%.

La relación entre variables nos dice que son débiles, ya que el valor del coeficiente de correlación es de .20% (ver anexo B).

(P35) Aplicación de tacto y disciplina VS (P32) Reconocimiento (popularidad y prestigio).

Ho: La aplicación del tacto y disciplina no tiene una relación significativa con el reconocimiento de la comunidad.

Hi: La aplicación de tacto y disciplina si tiene una relación significativa con el reconocimiento de la comunidad

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 7.97	Grados de libertad: 1
Significancia: .00	Phi: .22

Comentarios

No se puede desarrollar esta operación, ya que no reúne el mínimo de renglones y columnas, dato que se evidencia en la corrida del anexo (B) donde sólo se determina un grado de libertad.

Los docentes que si aplican el tacto y la disciplina consideran bueno el nivel de popularidad y prestigio y representan el 79.7% seguidos de los docentes también aplican los mismos valores y que tienen un regular nivel reconocimiento y que son el 19.0%.

La relación entre variables nos dice que son débiles, ya que el valor del coeficiente de correlación es de .22% (ver anexo B).

(P35) Aplicación de tacto y disciplina VS (P33) Presencia social.

Ho: La aplicación de tacto y disciplina no tiene una relación significativa con la presencia social.

Hi. La aplicación de tacto y disciplina si tiene una relación significativa con la presencia social.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 15.19	Grados de libertad: 1
Significancia: .60	Phi: .31

Comentarios

No se puede desarrollar esta operación, ya que no reúne el mínimo de renglones y columnas, dato que se evidencia en la corrida del anexo (B) donde sólo se determina un grado de libertad.

Los docentes que sí aplican el tacto y la disciplina sí tienen una buena presencia social y representan el 88.2% seguidos de los docentes que sí aplican el tacto y la disciplina y que poseen presencia social representan el 10.5%.

La relación entre variables nos dice que son débiles, ya que el valor del coeficiente de correlación es de .30% (ver anexo B).

(P35) Aplicación de tacto y disciplina VS (P34) Participación en eventos sociales.

Ho: La aplicación de tacto y disciplina no tiene una relación significativa la participación de los docentes en eventos sociales.

Hi. La aplicación del tacto y disciplina sí tiene una relación significativa la participación de los docentes en eventos sociales

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 5.72	Grados de libertad: 1
Significancia: .01	Phi: .19

Comentarios

No se puede desarrollar esta operación, ya que no reúne el mínimo de renglones y columnas, dato que se evidencia en la corrida del anexo (B) donde sólo se determina un grado de libertad.

Los docentes que sí aplican el tacto y la disciplina y que si participan en eventos sociales representan el 73.9% seguidos de los docentes que sí aplican el tacto y la disciplina y que no participan en eventos sociales representan el 24.8%.

La relación entre variables nos dice que son muy débiles, ya que el valor del coeficiente de correlación es de .19% (ver anexo B).

(P38) Influencia en reuniones VS (P36) Participa y orienta.

Ho: La influencia en las reuniones académicas no tiene una relación significativa con la participación y la orientación de actividades.

Hi. La influencia en las reuniones académicas si tiene una relación significativa con la participación y la orientación de actividades.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 65.88	Grados de libertad: 4
Significancia: .00	V. de Cramer: .46

Comentarios

Como la significancia de 0.00% es menor que la significancia de 0.05%, se rechaza Ho y se acepta Hi; Lo cual nos indica que si existe una relación significativa entre la influencia en las reuniones y la participación y orientación en las actividades académicas.

Los docentes que frecuentemente influyen en las actividades académicas siempre participan y orientan en las mismas y representan el 41.2% seguidos de los docentes que regularmente influyen y siempre participan y orientan representan el 35.3%.

La relación entre variables nos dice que son regulares, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.54% (ver anexo B).

(P38) Influencia en reuniones VS (P37) Conciliación de problemas.

Ho: La influencia en las reuniones académicas no tiene una relación significativa con la conciliación de problemas.

Hi. La influencia en las reuniones académicas si tiene una relación significativa con la conciliación de problemas.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 115.74	Grados de libertad: 4
Significancia: .00	V. de Cramer: .61

Comentarios

Como la significancia de 0.00% es menor que la significancia de 0.05%, se rechaza Ho y se acepta Hi; Lo cual nos indica que si existe una relación significativa entre la influencia en las reuniones y la conciliación de problemas.

Los docentes que frecuentemente influyen en las actividades académicas siempre tratan de conciliar en los problemas y representan el 41.2% seguidos de los docentes que regularmente influyen y casi siempre tratan de conciliar en los problemas representan el 22.2%.

La relación entre variables nos dice que son fuertes, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.65% (ver anexo B).

(P38) Influencia en reuniones VS (P39) Actitudes.

Ho: La influencia en las reuniones académicas no tiene una relación significativa con las actitudes.

Hi. La influencia en las reuniones académicas si tiene una relación significativa con las actitudes.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 66.85	Grados de libertad: 2
Significancia: .00	Phi: .66

Comentarios

Como la significancia de 0.00% es menor que la significancia de 0.05%, se rechaza Ho y se acepta Hi; Lo cual nos indica que si existe una relación significativa entre la influencia en las reuniones y las actitudes.

Los docentes que regularmente influyen en las actividades académicas tienen buenas actitudes y representan el 41.8% seguidos de los docentes que frecuentemente influyen y tienen buenas actitudes representan el 41.2%.

La relación entre variables nos dice que son regulares, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.55% (ver anexo B).

(P42) Participa en eventos académicos convocados VS (P40) Relaciones con docentes.

Ho: La participación en los eventos académicos no tiene una relación significativa con las relaciones entre docentes.

Hi. La participación en los eventos académicos si tiene una relación significativa con las relaciones entre docentes.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 63.09	Grados de libertad: 2
Significancia: .00	Phi: .64

Comentarios

Como la significancia de 0.00% es menor que la significancia de 0.05%, se rechaza Ho y se acepta Hi; Lo cual nos indica que si existe una relación significativa entre la participación en eventos académicos y las relaciones entre los docentes.

Los docentes que siempre acuden a los cursos convocados y que tienen buenas relaciones con sus compañeros representan el 49.0% seguidos de los docentes que casi siempre participan en eventos académicos y piensan tener buenas relaciones representan el 34.6%.

La relación entre variables nos dice que son regulares, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.54% (ver anexo B).

(P42) Participa en eventos académicos convocados VS (P41) Interés de los problemas de sus compañeros.

Ho: La participación en los eventos académicos no tiene una relación significativa con el interés de los problemas de sus compañeros.

Hi. La participación en los eventos académicos si tiene una relación significativa con el interés de los problemas de sus compañeros.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 301.79	Grados de libertad: 4
Significancia: .00	V. de Cramer: .99

Comentarios

Como la significancia de 0.00% es menor que la significancia de 0.05%, se rechaza Ho y se acepta Hi; Lo cual nos indica que si existe una relación significativa entre la participación en eventos académicos y el interés por los problemas de sus compañeros.

Los docentes que siempre acuden a los cursos convocados y que siempre se interesan por los problemas de sus compañeros representan el 49.0% seguidos de los docentes que casi siempre acuden y casi siempre se preocupan por los problemas de sus compañeros representan el 44.4%.

La relación entre variables nos dice que son muy fuertes, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.81% (ver anexo B).

(P42) Participa en eventos académicos convocados VS (P43) Relaciones con administrativos.

Ho: La participación en los eventos académicos no tiene una relación significativa con las relaciones que se suscitan con los trabajadores administrativos.

Hi. La participación en los eventos académicos si tiene una relación significativa con las relaciones que se suscitan con los trabajadores administrativos

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 77.60	Grados de libertad: 2
Significancia: .00	Phi: .71

Comentarios

Como la significancia de 0.00% es menor que la significancia de 0.05%, se rechaza Ho y se acepta Hi; Lo cual nos indica que si existe una relación significativa entre la participación en eventos académicos y las relaciones que se suscitan con los trabajadores administrativos.

Los docentes que siempre acuden a los cursos convocados y que tienen buenas relaciones con sus compañeros administrativos representan el 49.0% seguidos de los docentes que casi siempre acuden y piensan tener buenas relaciones con los trabajadores administrativos representan el 39.2%.

Por otro lado, la relación entre variables nos dice que son regulares, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.58% (ver anexo B).

(P50) Programas de superación profesional VS (P44) Nivel de motivación.

Ho: Los programas de superación profesional no tienen una relación significativa con los niveles de motivación.

Hi. Los programas de superación profesional si tienen una relación significativa con los niveles de motivación.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 87.51	Grados de libertad: 2
Significancia: .00	Phi: .75

Comentarios

Como la significancia de 0.00% es menor que la significancia de 0.05%, se rechaza Ho y se acepta Hi; Lo cual nos indica que si existe una relación significativa entre los programas de superación profesional y el nivel de motivación.

Los docentes que piensan que si le agradan los programas de superación profesional y que poseen un buen nivel de motivación representan el 71.9% seguidos de los docentes que creen que sí les agradan los programas de superación profesional y que tienen un nivel regular de motivación representan el 15.0%.

La relación entre variables nos dice que son regulares, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.60% (ver anexo B).

(P50) Programas de superación profesional VS (P45) Cobertura de necesidades.

Ho: Los programas de superación profesional no tienen una relación significativa con la cobertura de necesidades.

Hi. Los programas de superación profesional si tienen una relación significativa con la cobertura de necesidades.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 43.41	Grados de libertad: 2
Significancia: .00	Phi: .53

Comentarios

Como la significancia de 0.00% es menor que la significancia de 0.05%, se rechaza Ho y se acepta Hi; Lo cual nos indica que sí existe una relación significativa entre los programas de superación profesional y las percepciones obtenidas para la cobertura de necesidades.

Los docentes que piensan que sí deberían existir programas de superación profesional y que casi siempre sus percepciones cubren sus necesidades representan el 34.6% seguidos de los docentes que creen que si deben existir programas de superación profesional y que sus percepciones siempre le permiten cubrir sus necesidades representan el 30.7%.

La relación entre variables nos dice que son regulares, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.47% (ver anexo B).

(P50) Programas de superación profesional VS (P46) Aporta un valor agregado a sus actividades académicas.

Ho: Los programas de superación profesional no tienen una relación significativa con la aportación de valor agregado a las actividades académicas.

Hi. Los programas de superación profesional si tienen una relación significativa con la aportación de valor agregado a las actividades académicas.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 120.10	Grados de libertad: 2
Significancia: .00	Phi: .88

Comentarios

Como la significancia de 0.00% es menor que la significancia de 0.05%, se rechaza Ho y se acepta Hi; Lo cual nos indica que si existe una relación significativa entre los programas de superación profesional y la aportación de valor agregado en actividades académicas.

Los docentes que piensan que deberían existir programas de superación profesional y que aportan un buen valor agregado a sus actividades representan el 49.7% seguidos de los docentes que creen que si deben existir programas de superación profesional y que aportan un regular valor agregado representan el 37.3%.

Por otro lado, la relación entre variables nos dice que son fuertes, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.66% (ver anexo B).

(P50) Programas de superación profesional VS (P47) Relación con los alumnos.

Ho: Los programas de superación profesional no tienen una relación significativa con la relación con los alumnos.

Hi. Los programas de superación profesional si tienen una relación significativa con la relación con los alumnos.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 127.60	Grados de libertad: 2
Significancia: .00	Phi: .91

Comentarios

Como la significancia de 0.01% es menor que la significancia de 0.05%, se rechaza Ho y se acepta Hi; Lo cual nos indica que si existe una relación significativa entre los programas de superación profesional y la relación con los alumnos.

Los docentes que piensan que deberían existir programas de superación profesional y que poseen una regular relación con los alumnos representan el 49.7% seguidos de los docentes que creen que si deben existir programas de superación profesional y que tienen una buena relación con los alumnos representan el 37.3%.

Por otro lado, la relación entre variables nos dice que son fuertes, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.67% (ver anexo B).

(P50) Programas de superación profesional VS (P48) Horario de impartición de cátedra.

Ho: Los programas de superación profesional no tienen una relación significativa con los horarios de impartición de cátedra.

Hi. Los programas de superación profesional si tienen una relación significativa con los horarios de impartición de cátedra.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 127.18	Grados de libertad: 1
Significancia: .00	Phi: .91

Comentarios

No se puede desarrollar esta operación, ya que no reúne el mínimo de renglones y columnas, dato que se evidencia en la corrida del anexo (B) donde sólo se determina un grado de libertad.

Los docentes que piensan que deberían existir programas de superación profesional y que sí le agrada su horario para impartir cátedra representan el 86.9% seguidos de los docentes que creen que no deben existir programas de superación profesional y que no les agrada el horario de impartición de cátedra representan el 11.1%

Entonces, la relación entre variables nos dice que son fuertes, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.67% (ver anexo B).

(P50) Programas de superación profesional VS (P49) Factor económico.

Ho: Los programas de superación profesional no tienen una relación significativa con el factor económico.

Hi. Los programas de superación profesional si tienen una relación significativa con el factor económico.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 34.70	Grados de libertad: 1
Significancia: .00	Phi: .47

Comentarios

No se puede desarrollar esta operación, ya que no reúne el mínimo de renglones y columnas, dato que se evidencia en la corrida del anexo (B) donde sólo se determina un grado de libertad.

Los docentes que piensan que deberían existir programas de superación profesional y que piensan que sí es importante el factor económico representan el 60.1% seguidos de los docentes que creen que si deben existir programas de superación profesional y que no es importante el factor económico representan el 26.8%.

Por lo tanto, la relación entre variables nos dice que son regulares, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.43% (ver anexo B).

(P51) Conocimiento de objetivos generales VS (P52) Participación en su conformación.

Ho: El conocimiento de los objetivos no tiene una relación significativa con la participación en su conformación.

Hi. El conocimiento de los objetivos tiene una relación significativa con la participación en su conformación

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 128.47	Grados de libertad: 2
Significancia: .00	Phi: .91

Comentarios

Como la significancia de 0.00% es menor que la significancia de 0.05%, se rechaza Ho y se acepta Hi; Lo cual nos indica que si existe una relación significativa entre el conocimiento de los objetivos y la participación en su conformación.

Los docentes que no conocen los objetivos generales del Instituto y que nunca han participado en su conformación representan el 47.1% seguidos de los docentes que si conocen los mismos y que siempre han participado en la conformación de los mismos representan el 30.7%.

Por lo cual, la relación entre variables nos dice que son fuertes, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.67% (ver anexo B).

(P51) Conocimiento de objetivos generales VS (P53) Conocimiento de metas.

Ho: El conocimiento de los objetivos generales no tiene una relación significativa con el conocimiento de las metas del ICEA.

Hi. El conocimiento de los objetivos generales tiene una relación significativa con el conocimiento de las metas del ICEA.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 134.13	Grados de libertad: 1
Significancia: .00	Phi: .93

Comentarios

No se puede desarrollar esta operación, ya que no reúne el mínimo de renglones y columnas, dato que se evidencia en la corrida del anexo (B) donde sólo se determina un grado de libertad.

Los docentes que no conocen los objetivos institucionales y que no conocen las metas institucionales representan el 52.3% seguidos de los docentes que sí los conocen y que sí conocen las mismas representan el 44.4%.

Entonces, la relación entre variables nos dice que son fuertes, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.68% (ver anexo B).

(P51) Conocimiento de objetivos generales VS (P54) Conocimiento de derechos y obligaciones.

Ho: El conocimiento de los objetivos generales tiene una relación significativa con el conocimiento de los derechos y obligaciones.

Hi. El conocimiento de los objetivos generales tiene una relación significativa con el conocimiento de los derechos y obligaciones.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 58.17	Grados de libertad: 1
Significancia: .00	Phi. : 61

Comentarios

No se puede desarrollar esta operación, ya que no reúne el mínimo de renglones y columnas, dato que se evidencia en la corrida del anexo (B) donde sólo se determina un grado de libertad.

Los docentes que sí conocen los objetivos generales y que si conocen los derechos y obligaciones representan el 47.7% seguidos de los docentes que creen que no conocen los objetivos generales y que no conocen estos conceptos representan el 29.4%.

Por otro lado, la relación entre variables nos dice que son regulares, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.52% (ver anexo B).

(P51) Conocimiento de objetivos generales VS (P55) Estructura organizacional.

Ho: El conocimiento de los objetivos generales no tiene una relación significativa con el conocimiento de la estructura organizacional.

Hi. El conocimiento de los objetivos generales sí tiene una relación significativa con el conocimiento de la estructura organizacional.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 73.99	Grados de libertad: 1
Significancia: .00	Phi: .69

Comentarios

No se puede desarrollar esta operación, ya que no reúne el mínimo de renglones y columnas, dato que se evidencia en la corrida del anexo (B) donde sólo se determina un grado de libertad.

Los docentes que sí conocen los objetivos generales y que sí conocen la estructura organizacional representan el 47.7% seguidos de los docentes que creen que no conocen los objetivos generales y que no la conocen representan el 34.6%.

Entonces, la relación entre variables nos dice que son regulares, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.57% (ver anexo B).

(P51) Conocimiento de objetivos generales VS (P56) Relación con las autoridades.

Ho: El conocimiento de los objetivos generales no tiene una relación significativa con la relación con las autoridades.

Hi: El conocimiento de los objetivos generales sí tiene una relación significativa con la relación con las autoridades.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 85.32	Grados de libertad: 2
Significancia: .00	Phi: .74

Comentarios

Como la significancia de 0.00% es menor que la significancia de 0.05%, se rechaza Ho y se acepta Hi; Lo cual nos indica que si existe una relación significativa entre el conocimiento de los objetivos generales y la relación con las autoridades.

Los docentes que no conocen los objetivos generales y que su relación con las autoridades es regular representan el 34.0% seguidos de los docentes que si conocen los objetivos generales y que sí tienen una buena relación representan el 31.4%.

Entonces, la relación entre variables nos dice que son regulares, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.59% (ver anexo B).

(P59) Preocupación por todas las áreas VS (P57) Reconocimiento y recompensa.

Ho: La preocupación por todas las áreas no tiene una relación significativa con el reconocimiento y recompensas.

Hi: La preocupación por todas las áreas si tiene una relación significativa con el reconocimiento y recompensas.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 105.60	Grados de libertad: 2
Significancia: .00	Phi: .83

Comentarios

Como la significancia de 0.00% es menor que la significancia de 0.05%, se rechaza Ho y se acepta Hi; Lo cual nos indica que si existe una relación significativa entre el trato equitativo a todas las áreas y el reconocimiento y recompensas.

Los docentes opinan que las autoridades no se preocupan equitativamente por todas las áreas del ICEA y que casi siempre reconocen y recompensan su labor estos representan el 60.8% seguidos de los docentes que creen que sí se preocupan por las áreas y que siempre les reconocen y recompensan sus labores representan el 17.0%.

La relación entre variables nos dice que son fuertes, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.63% (ver anexo B).

(P59) Preocupación por todas las áreas VS (P58) Trato equitativo a todo el personal.

Ho: La preocupación por todas las áreas no tiene una relación significativa con el trato equitativo a todo el personal.

Hi. : La preocupación por todas las áreas si tiene una relación significativa con el trato equitativo a todo el personal.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 128.42	Grados de libertad: 2
Significancia: .00	Phi: .91

Comentarios

Como la significancia de 0.00% es menor que la significancia de 0.05%, se rechaza Ho y se acepta Hi; Lo cual nos indica que si existe una relación significativa entre el trato equitativo a todas las áreas y al personal.

Los docentes opinan que las autoridades no se preocupan equitativamente por todas las áreas del ICEA y que casi siempre tienen un trato justo con el personal estos representan el 68.6% seguidos de los docentes que creen si se preocupan por las áreas y que siempre brindan un trato justo a los empleados estos representan el 17.0%.

La relación entre variables nos dice que son fuertes, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.67% (ver anexo B).

(P67) Relación de infraestructura/equipo con la enseñanza VS (P60) Instalaciones.

Ho: La infraestructura y equipo tienen un impacto relevante en la enseñanza y no tienen una relación significativa con respecto a las instalaciones.

Hi: La infraestructura/equipo tienen un impacto relevante en la enseñanza y si tienen una relación significativa con respecto a las instalaciones

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 248.70	Grados de libertad: 4
Significancia: .00	V. de Cramer: .90

Comentarios

Como la significancia de 0.00% es menor que la significancia de 0.05%, se rechaza Ho y se acepta Hi; Lo cual nos indica que si existe una relación significativa entre la infraestructura/equipo e instalaciones en el proceso de enseñanza.

Los docentes opinan que la infraestructura/equipos tienen un impacto regular en el proceso de enseñanza y que consideran a las instalaciones regulares representan el 49.7% seguidos de los docentes que consideran significativo su impacto y que ubican a las instalaciones en el rubro de buenas representan el 26.1%.

Entonces, la relación entre variables nos dice que son fuertes, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.78% (ver anexo B).

(P67) Relación de infraestructura/equipo con la enseñanza VS (P61) Suficientes.

Ho: La infraestructura/equipo tienen un impacto relevante en la enseñanza y no tienen una relación significativa con respecto a la suficiencia de las instalaciones.

Hi: La infraestructura/equipo tienen un impacto relevante en la enseñanza y si tienen una relación significativa con respecto a la suficiencia de las instalaciones.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 68.41	Grados de libertad: 2
Significancia: .00	Phi: .66

Comentarios

Como la significancia de 0.03% es menor que la significancia de 0.05%, se rechaza Ho y se acepta Hi; Lo cual nos indica que si existe una relación significativa entre la infraestructura/equipo y la suficiencia de las instalaciones.

Los docentes opinan que la infraestructura/equipos tienen un impacto regular en el proceso enseñanza y que no consideran suficientes a las instalaciones ,son un 49.7% seguidos por los docentes que consideran significativo su impacto y que sí consideran suficientes a las instalaciones representan el 19.6%.

Por lo tanto, la relación entre variables nos dice que son regulares, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.55% (ver anexo B).

(P67) Relación de infraestructura/equipo con la enseñanza VS (P62) La mejor instalación.

Ho: La infraestructura/equipo tienen un impacto relevante en la enseñanza y no tienen una relación significativa con la mejor instalación.

Hi: Las infraestructura/equipo tienen un impacto relevante en la enseñanza y si tienen una relación significativa con respecto a la mejor instalación.

Tabla de resultados

Jí cuadrada: 165.51	Grados de libertad: 6
Significancia: .00	V. de Cramer: .73

Comentarios

Como la significancia de 0.00% es menor que la significancia de 0.05%, se rechaza Ho y se acepta Hi; Lo cual nos indica que si existe una relación significativa entre la infraestructura/equipo con el nivel de enseñanza y la mejor instalación.

Los docentes opinan que la infraestructura/equipo tienen un impacto significativo en el proceso de enseñanza y que consideran que las aulas son las mejores representan el 32.0% seguido de los docentes que consideran regular tanto a la infraestructura/equipo y que piensan que la biblioteca es la mejor instalación representan el 25.5%.

Por otro lado, la relación entre variables nos dice que son fuertes, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.72% (ver anexo B).

(P67) Relación infraestructura/equipo con la enseñanza VS (P63) La peor instalación.

Ho: La infraestructura/equipo tienen un impacto relevante en la enseñanza y no tienen una relación significativa con respecto a la peor instalación.

Hi: La infraestructura/equipo tienen un impacto relevante en la enseñanza y sí tienen una relación significativa con respecto a la peor instalación.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 112.93	Grados de libertad: 6
Significancia: .00	V. de Cramer: .60

Comentarios

Como la significancia de 0.00% es menor que la significancia de 0.05%, se rechaza Ho y se acepta Hi; Lo cual nos indica que si existe una relación significativa entre la infraestructura/equipo y la peor instalación.

Los docentes opinan que la infraestructura/equipos si tienen un impacto significativo en el proceso de enseñanza y que consideran a las aulas como la peor instalación representa 34.0% seguidos de los docentes que consideran su impacto regular y que ubican a las aulas como la peor representa el 22.2%.

Entonces, la relación entre variables nos dice que son fuertes, ya que el valor del coeficiente de correlación es de .65% (ver anexo B).

(P67) La infraestructura/equipo con la enseñanza VS (P64) Calidad de equipos.

Ho: La infraestructura/equipo tienen un impacto relevante en la enseñanza y no tiene una relación significativa con la calidad de los equipos.

Hi: La infraestructura/equipo tienen un impacto relevante en la enseñanza y si tienen una relación significativa con la calidad de los equipos.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 144.54	Grados de libertad: 4
Significancia: .00	V. de Cramer: .68

Comentarios

Como la significancia de 0.00% es menor que la significancia de 0.05%, se rechaza Ho y se acepta Hi; Lo cual nos indica que si existe una relación significativa entre la infraestructura/equipo y la calidad de los mismos en el proceso de enseñanza.

Los docentes opinan que la infraestructura/equipos tienen un impacto regular en el proceso de enseñanza y que consideran regular la calidad de los equipos representan el 49.7% seguidos de los docentes que consideran su impacto significativo y que ubican a los equipos en el rubro de regular y representan el 27.5%.

Por lo tanto, la relación entre variables nos dice que son fuertes, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.69% (ver anexo B).

(P67) Relación de infraestructura/equipo con la enseñanza VS (P65) Temporalidad de equipos.

Ho: La infraestructura/equipo tienen un impacto relevante en la enseñanza y no tiene una relación significativa con respecto a la temporalidad de los equipos.

Hi: La infraestructura/equipo tienen un impacto relevante en la enseñanza y si tiene una relación significativa con respecto a la temporalidad de los equipos.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 208.56	Grados de libertad: 4
Significancia: .00	V. de Cramer: .82

Comentarios

Como la significancia de 0.00% es menor que la significancia de 0.05%, se rechaza Ho y se acepta Hi; Lo cual nos indica que si existe una relación significativa entre la infraestructura/equipo y la temporalidad de los equipos en el proceso de enseñanza.

Los docentes opinan que la infraestructura/equipos si tienen un impacto significativo en el proceso de enseñanza y que consideran la temporalidad vanguardistas representan el 35.3% seguidos de los docentes que consideran su impacto regular y que los ubican como vigentes representan también el 35.5%.

De lo que, la relación entre variables nos dice que son fuertes, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.75% (ver anexo B).

(P67) Relación de infraestructura/equipo con la enseñanza VS (P66) Cambio de equipo.

Ho: La infraestructura/equipo tienen un impacto relevante en la enseñanza no tiene una relación significativa con respecto al cambio de equipo.

Hi: La infraestructura/equipo tienen un impacto relevante en la enseñanza si tienen una relación significativa con respecto al cambio de equipo.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 165.40	Grados de libertad: 8
Significancia: .00	V. de Cramer: .73

Comentarios

Como la significancia de 0.00% es menor que la significancia de 0.05%, se rechaza Ho y se acepta Hi; Lo cual nos indica que si existe una relación significativa entre la infraestructura/equipo y el cambio de equipo.

Los docentes opinan que la infraestructura/equipos si tienen un impacto regular en el proceso de enseñanza y consideran que se deberían cambiar del 61 al 80% representan el 36.6% seguidos de los docentes que consideran su impacto significativo y que piensan que se deberá cambiar el equipo del 41 al 60%.

Luego entonces, la relación entre variables nos dice que son fuertes, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.72% (ver anexo B).

(P76) Importancia a otras áreas VS (P68) Planeación académica.

Ho: El trabajo académico tiene impacto en otras áreas y no tiene una relación significativa con la planeación académica.

Hi: El trabajo académico tiene impacto en otras áreas y si tiene una relación significativa con la planeación académica.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 195.48	Grados de libertad: 4
Significancia: .00	V. de Cramer: .79

Comentarios

Como la significancia de 0.00% es menor que la significancia de 0.05%, se rechaza Ho y se acepta Hi; Lo cual nos indica que si existe una relación significativa entre la importancia de otras áreas y la planeación académica.

Los docentes opinan que las actividades de los docentes siempre son importantes para otras áreas y siempre se aplica una planeación representan el 37.9% seguidos de los docentes que casi siempre son importantes las actividades para otras áreas y que casi siempre existe una planeación y representan el 37.3%.

Por lo tanto, la relación entre variables nos dice que son fuertes, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.74% (ver anexo B).

(P76) Importancia a otras áreas VS (P69) Organización académica

Ho: El trabajo académico de los docentes tiene impacto en otras áreas y no tiene una relación significativa con la organización académica.

Hi: El trabajo académico de los docentes tiene impacto en otras áreas y si tiene una relación significativa con la organización académica.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 203.02	Grados de libertad: 4
Significancia: .00	V. de Cramer: .81

Comentarios

Como la significancia de 0.00% es menor que la significancia de 0.05%, se rechaza Ho y se acepta Hi; Lo cual nos indica que si existe una relación significativa entre la influencia de otras áreas y la organización académica.

Los docentes opinan que su trabajo casi siempre tiene impacto en otras áreas y que la organización es regular representan el 39.9% seguidos de los docentes que creen que siempre impactan en las otras áreas y que es buena la organización académica representan el 37.9%.

Por otro lado, la relación entre variables nos dice que son fuertes, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.75% (ver anexo B).

(P76) Importancia a otras áreas VS (P70) Conocimiento del mapa curricular.

Ho: El trabajo académico de los docentes tiene impacto en otras áreas y no tiene una relación significativa con el conocimiento curricular.

Hi: El trabajo académico de los docentes tiene impacto en otras áreas y si tiene una relación significativa con el conocimiento curricular.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 74.40	Grados de libertad: 2
Significancia: .00	Phi: .69

Comentarios

Como la significancia de 0.00% es menor que la significancia de 0.05%, se rechaza Ho y se acepta Hi; Lo cual nos indica que si existe una relación significativa entre la influencia de otras áreas y el conocimiento del mapa curricular.

Los docentes opinan que su trabajo siempre tiene impacto en otras áreas y que si conocen el mapa curricular representan el 37.9% seguidos de los docentes que creen que casi siempre impactan en otras áreas y que no conocen el mapa curricular y representan el 30.7%.

Entonces, la relación entre variables nos dice que son regulares, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.57% (ver anexo B).

(P76) Importancia a otras áreas VS (P71) Conocimiento de temario

Ho: El trabajo académico de los docentes tiene impacto en otras áreas y no tiene una relación significativa con el conocimiento del temario.

Hi: El trabajo académico de los docentes tiene impacto en otras áreas y si tiene una relación significativa con el conocimiento del temario.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 153.00	Grados de libertad: 2
Significancia: .00	Phi: 1.00

Comentarios

Como la significancia de 0.00% es menor que la significancia de 0.05%, se rechaza Ho y se acepta Hi; Lo cual nos indica que si existe una relación significativa entre la influencia de otras áreas y el conocimiento del temario.

Los docentes opinan que su trabajo casi siempre tiene impacto en otras áreas y que si conoce el temario representan el 51.6% seguidos de los docentes que creen que siempre impacta en otras áreas y si conocen el temario y representan el 37.9%.

Luego entonces, la relación entre variables nos dice que son fuertes, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.70% (ver anexo B).

(P76) Importancia a otras áreas VS (P72) Recursos necesarios.

Ho: El trabajo académico de los docentes tiene impacto en otras áreas y no tiene una relación significativa con los recursos necesarios para impartir cátedra.

Hi: El trabajo académico de los docentes tiene impacto en otras áreas y si tiene una relación significativa con los recursos necesarios para impartir cátedra.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 101.73	Grados de libertad: 4
Significancia: .00	V. de Cramer: .57

Comentarios

Como la significancia de 0.00% es menor que la significancia de 0.05%, se rechaza Ho y se acepta Hi; Lo cual nos indica que si existe una relación significativa entre la influencia de otras áreas y los recursos para impartir cátedra.

Los docentes opinan que su trabajo siempre tiene impacto en otras áreas y que siempre tienen los recursos para impartir cátedra representan el 37.9% seguidos de los docentes que creen que casi siempre tienen impacto en otras áreas y que casi siempre tienen los recursos representan el 30.7%.

Por lo que, la relación entre variables nos dice que son fuertes, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.63% (ver anexo B).

(P76) Importancia a otras áreas VS (P73) Mejor recurso

Ho: El trabajo académico de los docentes tiene impacto en otras áreas y no tiene una relación significativa con el mejor recurso del ICEA.

Hi: El trabajo académico de los docentes tiene impacto en otras áreas y si tiene una relación significativa con el mejor recurso del ICEA.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 139.64	Grados de libertad: 4
Significancia: .00	V. de Cramer: .67

Comentarios

Como la significancia de 0.00% es menor que la significancia de 0.05%, se rechaza Ho y se acepta Hi; Lo cual nos indica que si existe una relación significativa entre la influencia de otras áreas y el mejor recurso del ICEA.

Los docentes opinan que su trabajo casi siempre tiene impacto en otras áreas y que el mejor recurso es el humano representan el 38.6% seguidos de los docentes que creen que siempre impactan en otras áreas y que el mejor recurso es el financiero representan el 37.9%.

En efecto, la relación entre variables nos dice que son fuertes, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.69% (ver anexo B).

(P76) Importancia a otras áreas VS (P74) Peor recurso

Ho: El trabajo académico de los docentes tiene impacto en otras áreas y no tiene una relación significativa con el peor recurso.

Hi: El trabajo académico de los docentes tiene impacto en otras áreas y si tiene una relación significativa con el peor recurso.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 129.36	Grados de libertad: 4
Significancia: .00	V. de Cramer: .65

Comentarios

Como la significancia de 0.00% es menor que la significancia de 0.05%, se rechaza Ho y se acepta Hi; Lo cual nos indica que si existe una relación significativa entre la influencia de otras áreas y el peor recurso del ICEA.

Los docentes opinan que su trabajo casi siempre tiene impacto en otras áreas y creen que el peor recurso son los materiales y equipo representan el 43.1% seguidos de los docentes que creen que siempre impactan en otras áreas y que el peor recurso es el financiero representan el 30.1%.

La relación entre variables nos dice que es fuerte, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.67% (ver anexo B).

(P76) Importancia a otras áreas VS (P75) Propuesta de mejoras

Ho: El trabajo académico de los docentes tiene impacto en otras áreas y no tiene una relación significativa con la propuesta de mejoras.

Hi: El trabajo académico de los docentes tiene impacto en otras áreas y si tiene una relación significativa con la propuesta de mejoras.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 75.86	Grados de libertad: 2
Significancia: .00	Phi: .70

Comentarios

Como la significancia de 0.00% es menor que la significancia de 0.05%, se rechaza Ho y se acepta Hi; Lo cual nos indica que si existe una relación significativa entre la influencia de otras áreas y la propuesta de mejoras.

Los docentes opinan que su trabajo casi siempre impactan en otras áreas y sí han hecho propuestas de mejoras representan el 41.2% seguidos de los docentes que creen que siempre impactan en otras áreas y sí han hecho propuestas de mejoras y representan el 37.9%.

Por otro lado, la relación entre variables nos dice que son regulares, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.57% (ver anexo B).

(P76) Importancia a otras áreas VS (P77) Mejor esfuerzo.

Ho: El trabajo académico de los docentes tiene impacto en otras áreas y no tiene una relación significativa con el mejor esfuerzo.

Hi: El trabajo académico de los docentes tiene impacto en otras áreas y si tiene una relación significativa con el mejor esfuerzo.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 106.72	Grados de libertad: 4
Significancia: .00	V. de Cramer: .59

Comentarios

Como la significancia de 0.00% es menor que la significancia de 0.05%, se rechaza Ho y se acepta Hi; Lo cual nos indica que si existe una relación significativa entre la influencia de otras áreas y la aplicación del mejor esfuerzo.

Los docentes opinan que su trabajo casi siempre tiene impacto en otras áreas y que siempre aplican su mejor esfuerzo representan el 47.1% seguidos de los docentes que creen que siempre impactan en otras áreas y que siempre aplican su mejor esfuerzo y representan el 37.9%.

En efecto, la relación entre variables nos dice que son fuertes, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.64% (ver anexo B).

(P76) Importancia a otras áreas VS (P78) Entrega de informes.

Ho: El trabajo académico de los docentes tiene impacto en otras áreas y no tiene una relación significativa con la entrega de informes.

Hi: El trabajo académico de los docentes tiene impacto en otras áreas y si tiene una relación significativa con la entrega de informes.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 230.24	Grados de libertad: 4
Significancia: .00	V. de Cramer: .86

Comentarios

Como la significancia de 0.00% es menor que la significancia de 0.05%, se rechaza Ho y se acepta Hi; Lo cual nos indica que si existe una relación significativa entre la influencia de otras áreas y la entrega de informes.

Los docentes que opinan que su trabajo casi siempre tiene impacto en otras áreas y que entregan informes representan el 47.1% seguidos de los docentes que creen que siempre impactan en otras áreas y siempre entregan informes , representan el 35.9%.

Por otro lado, la relación entre variables nos dice que es fuerte, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.77% (ver anexo B).

(P76) Importancia a otras áreas VS (P79) Sanciones.

Ho: El trabajo académico de los docentes tiene impacto en otras áreas y no tiene una relación significativa con las sanciones.

Hi: El trabajo académico de los docentes tiene impacto en otras áreas y si tiene una relación significativa con las sanciones.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 123.68	Grados de libertad: 2
Significancia: .00	Phi: .89

Comentarios

Como la significancia de 0.00% es menor que la significancia de 0.05%, se rechaza Ho y se acepta Hi; Lo cual nos indica que si existe una relación significativa entre la influencia de otras áreas y las sanciones.

Los docentes opinan que su trabajo casi siempre tiene impacto en otras áreas y que no se le sanciona representan el 46.4% seguidos de los docentes que creen que siempre impactan en otras áreas y sí se le sanciona representan el 37.9%.

Por lo tanto, la relación entre variables nos dice que es fuerte, ya que el valor del coeficiente de correlación es de .66% (ver anexo B).

(P76) Importancia a otras áreas VS (P80) Supervisión

Ho: El trabajo académico de los docentes tiene impacto en otras áreas y no tiene una relación significativa con la supervisión.

Hi: El trabajo académico de los docentes tiene impacto en otras áreas y si tiene una relación significativa con la supervisión.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 64.59	Grados de libertad: 2
Significancia: .00	Phi: .65

Comentarios

Como la significancia de 0.00% es menor que la significancia de 0.05%, se rechaza Ho y se acepta Hi; Lo cual nos indica que si existe una relación significativa entre la influencia de otras áreas y la supervisión.

Los docentes opinan que su trabajo siempre tiene impacto en otras áreas y que sí son supervisados representan el 37.9% seguidos de los docentes que creen que casi siempre impactan en otras áreas y que sí son supervisados y representan el 32.7%.

La relación entre variables nos dice que son regulares, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.54% (ver anexo B).

(P76) Importancia a otras áreas VS (P81) Controles administrativos.

Ho: El trabajo académico de los docentes tiene impacto en otras áreas y no tiene una relación significativa con los controles administrativos.

Hi: El trabajo académico de los docentes tiene impacto en otras áreas y si tiene una relación significativa con los controles administrativos.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 120.38	Grados de libertad: 4
Significancia: .00	V. de Cramer: .62

Comentarios

Como la significancia de 0.00% es menor que la significancia de 0.05%, se rechaza Ho y se acepta Hi; Lo cual nos indica que si existe una relación significativa entre la influencia de otras áreas y los controles administrativos.

Los docentes opinan que su trabajo casi siempre tiene impacto en otras áreas y que consideran malos los controles administrativos representan el 43.8% seguidos de los docentes que creen que siempre impacta su trabajo en otras áreas y que son buenos los controles administrativos representan el 21.6%.

Entonces, la relación entre variables nos dice que son fuertes, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.66% (ver anexo B).

(P76) Importancia a otras áreas VS (P82) Libertad de cátedra

Ho: El trabajo académico de los docentes tiene impacto en otras áreas y no tiene una relación significativa con la libertad de cátedra.

Hi: El trabajo académico de los docentes tiene impacto en otras áreas y si tiene una relación significativa con la libertad de cátedra.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 237.56	Grados de libertad: 4
Significancia: .00	V. de Cramer: .88

Comentarios

Como la significancia de 0.00% es menor que la significancia de 0.05%, se rechaza Ho y se acepta Hi; Lo cual nos indica que si existe una relación significativa entre la influencia de otras áreas y la libertad de cátedra.

Los docentes opinan que su trabajo casi siempre tiene impacto en otras áreas y que casi siempre poseen libertad de cátedra representan el 51.6% seguidos de los docentes que creen que siempre impactan en otras áreas y que siempre tienen libertad de cátedra representan el 37.3%.

En efecto, la relación entre variables nos dice que son fuertes, ya que el valor del coeficiente de correlación es de .78% (ver anexo B).

(P84) Afectación por ausencias VS (P83) Cambio de trabajo

Ho: Las ausencias de los docentes no tienen una relación significativa con la oportunidad de cambio de empleo.

Hi: Las ausencias de los docentes si tienen una relación significativa con la oportunidad de cambio de empleo.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 149.05	Grados de libertad: 1
Significancia: .00	Phi: .98

Comentarios

Como la significancia de 0.00% es menor que la significancia de 0.05%, se rechaza Ho y se acepta Hi; Lo cual nos indica que sí existe una relación significativa entre las ausencias laborales y la oportunidad de cambio de empleo.

Los docentes opinan que si afectan sus inasistencias pero que si se les presentase un cambio de empleo lo harían representan el 49.7% seguidos de los docentes que creen que no afectan sus inasistencias y que si tuvieran la oportunidad no lo harían y representan el 49.7%.

Por otro lado, la relación entre variables nos dice que son fuertes, ya que el valor del coeficiente de correlación es de .70% (ver anexo B).

(P84) Afectación por ausencias VS (P85) Puntualidad.

Ho: Las ausencias de los docentes no tienen una relación significativa con la puntualidad.

Hi: Las ausencias de los docentes si tienen una relación significativa con la puntualidad.

Tabla de resultados

Ji cuadrada: 56.74	Grados de libertad: 2
Significancia: .00	Phi: .60

Comentarios

Como la significancia de 0.00% es menor que la significancia de 0.05%, se rechaza Ho y se acepta Hi; Lo cual nos indica que sí existe una relación significativa entre las ausencias laborales y la puntualidad.

Los docentes opinan que si afectan sus inasistencias y que tienen buena puntualidad representan el 50.3% seguidos de los docentes que creen que no afectan sus inasistencias y que su puntualidad es regular representan el 24.8%.

La relación entre variables nos dice que son regulares, ya que el valor del coeficiente de correlación es de 0.52% (ver anexo B).

CAPÍTULO V (CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES)

5.1 Análisis por pregunta

Antes de abordar las conclusiones específicas de la presente investigación es necesario tomar en cuenta las siguientes consideraciones.

Los grandes retos del capital intelectual y de la competitividad de las organizaciones se pueden agrupar en seis dimensiones:

1. Educación integral de todo el personal de la organización. Esta debe convertirse en una prioridad estratégica referida a todos los modelos de aprendizaje: adiestramiento, capacitación, desarrollo, formación y entrenamiento. La educación integral es asimismo fundamento de la cultura organizacional, téngase presente que en este aspecto señala Peter Senge en su libro **la quinta disciplina**, en el que califica como "organización que aprende" a aquella que tiene la capacidad, y se da a la tarea de crear y mantener sistemas de aprendizaje y cambio a partir de modelos educativos en los que todos participan y en los que la inteligencia individual y grupal es potencializada y encauzada hacia el logro de resultados.

2. La cultura organizacional y los valores. Que comprende las actitudes, la lealtad y compromiso, así como la definición clara de la visión, misión y valores de la Institución. La administración del futuro deberá tener un buen cuidado de crear una cultura laboral que promueva tres grandes lealtades en toda organización, la de la persona, la de sus clientes y la de sus proveedores.

3. Selección de personal. Sin duda la calidad de productos y servicios está basada en la calidad de personal de una organización y esta calidad se identifica desde el proceso de reclutamiento y selección. Competencia y experiencia en el puesto de trabajo, logros, intereses, valores, salud mental y emocional, etc., todos estos son factores de evaluación que una organización competitiva debe considerar cada vez con más alta exigencia.

4. El empowerment. Que comprende la delegación, la automotivación, el desarrollo integral y la creatividad del personal a todos los niveles. En este sentido la búsqueda de estrategias y modelos de mayor participación del personal en procesos de creatividad, innovación y toma de decisiones. El empowerment significa también integrar a la organización con base en grupos autodirigidos, organizaciones moleculares y grupos que se autopotencializan y tienen delegada una función muy importante.

5. La apertura al mundo globalizado. Que implica el conocimiento del entorno, del mercado, de los clientes y del aprendizaje de lo que hacen bien otros (benchmarking). El manejo oportuno y aplicado de la información y la capacidad de respuesta de las organizaciones es uno de los parámetros más importantes de la competitividad de las organizaciones que pretenden sobrevivir y desarrollarse para los próximos años.

6. La formación de líderes. Es la dimensión más importante, pues de ella depende todo el capital intelectual y la competitividad organizacional, es en realidad la variable independiente de todo proceso productivo. El líder es el creador y sostén de la cultura organizacional orientada a la calidad y el servicio y es él o los líderes, quienes al final de cuentas hacen o no competitivas a las organizaciones.

A continuación se detallan una por una las preguntas del cuestionario, con el objeto de brindar una apreciación más objetiva.

Pregunta 1. Las autoridades del Instituto deben de poner un énfasis muy importante en la longevidad de sus docentes, ya que observamos que un 83.00% de ellos está dentro de los últimos rangos de edad, por lo que es necesario establecer un programa de reclutamiento, selección y de promoción entre los alumnos más destacados por cada disciplina.

Pregunta 2. La presencia del personal femenino es importante en la vida cotidiana, no podría ser la excepción en la impartición de cátedra, ya que día a día observamos su incorporación y aportación en otras actividades profesionales.

Pregunta 3. Se afirma que el estado ideal del hombre (en el sentido genérico hombre y mujer) es el vivir en pareja, ya que le aporta un estado emocional más sólido y lo convierte en una persona más responsable y juiciosa.

Pregunta 4. De una manera similar a lo expresado en la respuesta número uno, es importante considerar que los docentes que actualmente tienen más antigüedad, vayan preparando y adiestrando a los nuevos cuadros de profesores.

Pregunta 5. Se puede afirmar que gran parte de la conformación de la planta académica es interdisciplinaria ya que, un porcentaje bastante considerable de académicos, imparte cátedra en más de una licenciatura.

Pregunta 6. Se debe fomentar de manera institucional la participación de los académicos en programas académicos de reconocimiento curricular; como son la promoción de especialidades y de maestrías para incrementar el nivel de la planta académica.

Pregunta 7. Sería pertinente poder contar con personal docente que trabajase en otras áreas, con el objeto de ampliar la capacidad institucional.

Pregunta 8. Se debe impulsar un programa de recategorización para que los docentes se dediquen de tiempo completo o en su defecto de medio tiempo a las actividades académicas con el objeto de brindarles un sentido de seguridad.

Pregunta 9. Los cambios de la estructura organizacional se dan en tiempo y en momento y que en cierto modo puede ser benéficos para cada uno de los académicos sobre todo cuando se les involucra en algunas acciones interdisciplinarias

Pregunta 10. Se debe de tomar en cuenta cuáles son los factores que impiden que el profesor no aplique de una forma satisfactoria la atención en sus actividades académicas.

Pregunta 11. La forma en que se pretende desarrollar la creatividad es incrementando los cursos con orientación a la didáctica y la pedagógica.

Pregunta 12. Un porcentaje mayoritario de los académicos consolidan su figura institucional como docentes de acuerdo a las aportaciones y participaciones dentro de cada una de sus áreas.

Pregunta 13. Para mejorar el nivel de confianza de los académicos es necesario satisfacer las necesidades fisiológicas, de seguridad, de pertenencia, de autoestima y de autorrealización.

Pregunta 14. El control y equilibrio que los docentes manejan deben ubicarse en el rubro de alto perfil, ya que los académicos reflejan la imagen de la institución, ya que, en la medida en que se comporten estaremos hablando de una organización sana.

Pregunta 15. Es importante considerar los aspectos burocráticos a los que está acostumbrado el profesor; razón por la cuál, es necesario revisar los trámites que impiden que el docente desarrolle sus actividades académicas en condiciones óptimas.

Pregunta 16. Cada uno de los académicos son seleccionados por medio de un examen de oposición donde demuestran su capacidad, desarrollo y habilidades para la aplicación de los conocimientos dentro de cada una de las actividades académicas en las cuales se les involucra.

Pregunta 17. Es necesario establecer un programa de cursos de actualización académica, que no contemple únicamente lo concerniente a la disciplina que imparte, sino que se aborden contenidos que fortalezcan el trabajo en equipo, integración de grupos de trabajo, pedagogía aplicada y relaciones humanas.

Pregunta 18. Para mejorar la percepción que tienen los docentes de los cursos de actualización; se debe de considerar en primer lugar las disciplinas donde se observen más debilidades, enseguida invitar a expertos en la materia, también se debe tomar en cuenta los

periodos en que los cursos cuenten con asistencia y participación es la de invitar a los docentes a conformar los temarios y los tiempos, con el objeto de que estén acordes a sus necesidades e intereses.

Pregunta 21. Es necesario proponer un documento en el cuál se mencionen en que renglón del proceso enseñanza-aprendizaje consideran que los conocimientos vertidos en el Instituto son parcialmente utilizados.

Pregunta 22. Es un factor de motivación el desarrollo de actividades que le satisfacen a un individuo cuando se involucra en actividades en las cuales trasmite sus conocimientos dentro de la docencia.

Pregunta 23. En estos rubros de personalidad deberíamos explotar la disposición que tienen los docentes para mejorar lo referente a niveles de responsabilidad, adjudicándole una actividad específica en la cuál contribuya de una manera institucional.

Pregunta 24. El respaldo de una gran trayectoria a través de los años ha dado a la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo una consolidada lealtad de todos sus académicos

Pregunta 25. El factor más cercano para medir la honradez de cada profesor debe de estar contemplado en los cuestionarios de evaluación de los profesores que se les debería de aplicar semestralmente, ya que estos contemplan varios parámetros.

Pregunta 26. Se debe de acudir a los postulados éticos de las disciplinas, para evaluar este factor tan importante en la vida de los académicos.

Pregunta 27. La ecuanimidad es un factor que todos los docentes deberían poseer, ya que, en pocas palabras significa otorgar una calificación adecuada a los conocimientos y además representa el buen juicio del académico.

Pregunta 28. La discreción es una virtud que no todas las personas poseen, razón por la cuál, es importante identificar a los docentes que tienen esta distinción para invitarlos a trabajar en proyectos específicos de la Institución.

Pregunta 29. La prudencia significa ser inteligente y cauto en las acciones que uno emprende, ya que representa actuar en el momento y en el espacio adecuado.

Pregunta 30. Para cualquier Institución es necesario fomentar entre todos los integrantes de la planta docente el sentido cooperativo, ya que nos indicaría de una manera muy específica, que los objetivos personales forman parte de los generales.

Pregunta 31. Es fundamental en el Instituto identificar y contar con aquellos profesores que fomenten el sentido de cooperación, ya que con esto nos estaríamos evitando pérdida de tiempo y estaríamos fomentando la creación de grupos informales de trabajo, que a la larga resultan bastante provechosos para cualquier organización.

Pregunta 32. Es necesario delegar, de una manera informal entre los profesores más destacados alguna tarea que le traiga beneficios a la Institución, con el objeto de que se conozca de una forma más expedita, tal o cual situación que logre desestabilizar a la organización.

Pregunta 33. Se debe proponer un espacio físico donde la comunidad distinga y reconozca al profesor del mes, con el objeto de dotarle de una distinción.

Pregunta 34. Se deben fomentar los eventos fuera de las instalaciones, esto con el objeto de conocer la calidad de vida de los académicos, también con el objeto de identificar sus aspiraciones; también es necesario recordar que en la medida en que estén satisfechas sus necesidades su productividad será más alta.

Pregunta 35. Pocos docentes podrían catalogarse como emprendedores, ya que regularmente aducen problemas de horarios o de capacidad instalada, es necesario conocer cuáles son sus requerimientos vía un documento expreso que se analice y proponga soluciones objetivas y tangibles.

Pregunta 36. Un porcentaje bastante considerable opina poseer la cualidad de liderazgo, razón por la cual se deben emprender otro tipo de acciones que coadyuven a incrementar la eficiencia del proceso enseñanza-aprendizaje del Instituto.

Pregunta 37. En las reuniones académicas es necesario identificar a los docentes que fomentan la conciliación, con el objeto de dar representatividad a todos los sectores de los mismos.

Pregunta 38. La influencia positiva se debe fomentar con el objeto de facilitar las labores académicas, que fortalezcan a la Institución.

Pregunta 39. Todo lo anterior aplicado nos ayudará a mantener una imagen de alto perfil ante toda la comunidad universitaria.

Pregunta 40. Un porcentaje considerable de los académicos dice tener buenas relaciones con sus compañeros docentes, situación que debe aprovecharse para tratar de establecer metas de rendimiento entre los mismos.

Pregunta 41. Para conocer la verdadera integración de la comunidad del Instituto se debe considerar que tan preocupados están por auxiliar a sus compañeros en caso de algún problema laboral o extralaboral.

Pregunta 42. Se deben fomentar todo tipo de eventos desde los académicos, hasta los sociales con el objeto de tratarse como una familia.

Pregunta 43. Para mejorar la calidad de vida en el trabajo es necesario tomar en cuenta a los trabajadores administrativos, ya que ellos son la parte complementaria en nuestras labores académicas.

Pregunta 44. Como institución debemos agregar a nuestras actividades docentes un programa de estímulos que fortalezca nuestra motivación.

Pregunta 45. Es importante incluir cursos de relaciones humanas que permitan fortalecer los vínculos entre los docentes.

Pregunta 46. Los cursos propuestos deben de incluir dinámicas de liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, motivación y personalidad.

Pregunta 47. Se propone que la programación sea de por lo menos dos veces al año, en los periodos intersemestrales.

Pregunta 48. Se debe de invitar a todos los docentes a participar indistintamente de su categoría.

Pregunta 49. Se debe establecer la idea de que los cursos son producto de un análisis hecho por las autoridades, con el objeto de que su conocimiento sea aplicado en su cátedra.

Pregunta 50. La satisfacción se debe contrastar con la creatividad y el sentido participativo de los académicos, de tal manera que si observamos que estos son de carácter variables, estaríamos ubicados en un grado de insatisfacción.

Pregunta 51. Es necesario dar a conocer en cada periodo los objetivos específicos que se pretenden conseguir en el curso, ya que un sector importante de la comunidad desconoce los mismos.

Pregunta 52. Se deben fomentar las reuniones formales con todas las academias de tal forma que todos los docentes participen en la conformación de los objetivos institucionales.

Pregunta 53. Se debe hacer a un lado la práctica de no publicar lo referente a metas propuestas, con el objeto de que los profesores conozcan el nivel de compromiso de las autoridades y puedan verificar de una manera tangible los logros alcanzados.

Pregunta 54. Con el objeto de que los docentes conozcan sus derechos y obligaciones se deben de fomentar las reuniones entre los académicos y sus áreas de adscripción, con el objeto de que conozcan todos los reconocimientos y sanciones.

Pregunta 55. Se debe de publicar un boletín a inicios del curso con el objeto de que los profesores conozcan a las autoridades y a los encargados de las academias, para auxiliar y solucionar cualquier situación anómala que se presente; además, es necesario que se mantenga un organigrama a la entrada del Instituto.

Pregunta 56. En la medida en que se observen las acciones anteriormente expuestas será más fácil entablar una relación más directa entre autoridades y comunidad en general.

Pregunta 57. Los responsables del Instituto deben de experimentar nuevas formas de reconocimiento, no únicamente utilizar las tradicionales, es necesario establecer un catálogo de actividades de acciones docentes que ameritan reconocimiento.

Pregunta 58. Las autoridades por esencia deben de aplicar un trato equitativo a todos los integrantes de la comunidad, ya que esto refleja una salud emocional y propicia para un mejor crecimiento y desarrollo institucional.

Pregunta 59. Como regla general, las autoridades deben de revisar y supervisar todas las áreas de la organización, ya que no es lo mismo delegar que abdicar, es necesario programar juntas ejecutivas, por lo menos una vez por semana, que tengan una duración máxima de 45 minutos y en la que se expongan los aspectos más relevantes de la dependencia.

Pregunta 60. La capacidad instalada es un punto de preocupación de los directivos actuales, ya que, para nadie es un secreto que las condiciones en que se labora son las suficientes

para el desempeño de las labores académicas, se debe hacer una revisión exhaustiva de todas las mismas a través de levantar un inventario del inmueble y del activo fijo para determinar el grado de obsolescencia.

Pregunta 61. Actualmente podemos afirmar que las instalaciones no son suficientes, ya que podemos observar que en las horas críticas las aulas principalmente están ocupadas a un 100%, además en algunas de ellas se percibe un sobrecupo.

Pregunta 62. Es importante recordar que en la medida que existan las condiciones físicas adecuadas se puede esperar un resultado determinado, para ellos es necesario considerar una rehabilitación inmediata de toda la capacidad instalada y no solamente en periodos intersemestrales.

Pregunta 63. Es indispensable tomar en cuenta la opinión de los profesores en lo concerniente a la capacidad instalada y es sintomático, el hecho que de acuerdo a su percepción, los salones de clase los ubican dentro del rango malo, se debe contar con programa de rehabilitación sistemático.

Pregunta 64. Regularmente los materiales y equipos representan un papel complementario en las actividades académicas, para ello es necesario revisar que se cuente con un inventario confiable donde se determine el número y la disponibilidad de estos recursos.

Pregunta 65. Se debe considerar de una manera inmediata el reemplazo de gran parte del equipo, ya que de acuerdo a la opinión de los docentes un número considerable de ellos se encuentra en una etapa de obsolescencia.

Pregunta 66. Resulta sintomático, que los docentes ubiquen el cambio de equipo en los dos últimos rangos que nos indican que el 70% de los equipos se deberían de reemplazar, por no cubrir las necesidades mínimas.

Pregunta 67. Para los docentes es necesario considerar la relación que guarda la infraestructura y el equipo de ahí la necesidad de revisar de una manera muy exhaustiva, los recursos con que cuenta la institución y hacer un balance inmediato.

Pregunta 68. Es recomendable fomentar las reuniones previas de academia donde se establezcan los criterios a seguir durante el semestre y se determine el plan de actividades que se debe cubrir.

Pregunta 69. Cuando un docente no participa en la organización de estos eventos, la planeación se vuelve parcial y es objeto de recriminaciones por parte de los docentes que no participaron en su conformación, por ello es necesario citar a todos los integrantes de la planta académica a través de documentos formales.

Pregunta 70. Esta actividad es recomendable que la desarrollen los responsables de las academias, con el objeto de orientar e informar (vía reuniones y juntas informales) a los docentes la carrera a la que pertenece su asignatura y su ubicación dentro del mapa curricular.

Pregunta 71. En este rubro se puede afirmar que no existe problema, ya que gran parte de los docentes tienen una experiencia en las materias asignadas.

Pregunta 72. Es importante que los docentes proporcionen una relación de materiales que habrá de utilizar durante la impartición de su cátedra en el transcurso del semestre.

Pregunta 73. Para nadie es una ciencia que el recurso más importante de cualquier organización es el humano, ya que en él es donde se generan los cambios.

Pregunta 74. Para hacer más transparente el recurso financiero, es indispensable que se haga conocer el destino de los recursos en el informe de actividades, además de que se distribuya a todos los docentes.

Pregunta 75. Se deben de recoger de las reuniones de academia o las generales las sugerencias de los profesores para incrementar el desempeño de las actividades académicas.

Pregunta 76. Es necesario mantener el sentido de interrelación de todas las áreas que componen el Instituto, ya que, por esencia es un sistema en el cual todos son interdependiente y están interrelacionados pero tienen un objetivo en común.

Pregunta 77. La iniciativa y la creatividad son una cualidad que pocos poseen como seres humanos y si esta la percibimos en algún docente se debería de destacar y reconocer tal actitud públicamente.

Pregunta 78. Para brindarle formalidad al proceso de enseñanza aprendizaje, se debe establecer un informe de actividades que no solamente sea exclusivo de los profesores de tiempo completo, sino que se haga extensivo a los de asignatura.

Pregunta 79. A través del tiempo se ha demostrado que la aplicación de algunas teorías motivacionales, han sugerido que es necesario establecer un código de principios y valores, para establecer los derechos y obligaciones de las personas; pienso que en este caso no debería de existir alguna excepción.

Pregunta 80. Para efectos de la impartición de cátedra resulta molesto que existan personas dedicadas a la revisión, salón por salón de las actividades de los profesores, creo que este tipo de actitudes en lugar de beneficiar perjudican la relación autoridades - docentes.

Pregunta 81. Aunque los docentes consideran que los controles son de pésimo gusto administrativo se deben seguir conservados, ya que representan una forma de supervisión, en lo que debería tenerse tacto es en el hecho de no hacerlos tan evidentes.

Pregunta 82. En el aspecto de libertad de cátedra no se puede interferir, ya que es un aspecto consagrado en cualquier Institución de Educación Superior, en lo que se debe de poner énfasis es en el hecho de que no debe apartarse del programa de estudios.

Pregunta 83. Es importante considerar la percepción que los docentes tienen de sus actividades profesionales, razón por la cuál resulta preocupante que un número considerable les interese cambiar de actividad si existiera otra propuesta laboral.

Pregunta 84 y 85. La puntualidad refleja nuestro nivel de compromiso institucional y en este caso no es la excepción, por lo tanto resulta indispensable conocer los factores que propician este ruido administrativo.

CAPÍTULO VI (PROPUESTAS)

Con el presente trabajo de investigación se pretende proponer y definir claramente los rasgos culturales que deberá llegar a tener nuestro Instituto para consolidar su posición competitiva pero aun están por definirse los planes de acción concretos que conviertan en realidad expectativas a realizar.

Así pues, junto con la invitación para leer cuidadosamente este documento y reflexionar en los conceptos que están detrás de la palabra, va la intención de contagiar de entusiasmo a nuestro personal, y en especial a los directivos, para que se involucren con mucha creatividad en la elaboración y realización de planes de cambio cultural por área, que logren hacer del Instituto de Ciencias Económico Administrativas, la organización en la que todos deseamos participar.

1. Valores.

La Operación del Instituto de Ciencias Económico Administrativas estará basada en la vigencia de valores fundamentales de la ética de las organizaciones como son:

- a) Respeto a la persona
- b) Honestidad
- c) Ética profesional

- d) Aprecio del conocimiento
- e) Lealtad
- f) Integridad
- g) Calidad
- h) Trabajo en equipo
- i) Orientación a la comunidad y espíritu de servicio
- j) Cumplimiento estricto de leyes, reglamentos y normas.
- k) Asegurará también, mediante la tecnología de vanguardia, ser líder en su campo y dar seguridad y protección al personal, comunidades y ambiente.
- l) El Instituto de Ciencias Económico Administrativas conservará su identidad propia con lo que es y ha sido hasta ahora.

2. Misión:

La misión de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo consiste en educar y formar profesionistas emprendedores, responsables y honestos, con un sólido sustento humanista del Estado de Hidalgo y de México, comprometidos en la solución de los problemas regionales y nacionales, respetuosos del medio ambiente y con una actitud crítica para comprender la globalización mundial como una oportunidad para proyectar sus valores, conocimientos, habilidades y cultura.

Elementos básicos:

- a) Estricto apego a las leyes y normas vigentes
- b) Cumplir una misión social
- c) Ser congruente con los fines de los directivos
- d) Contar con una sólida base tecnológica
- e) Tender a elevar el estándar de vida del académico
- f) Preservar la ecología
- g) Consolidar la presencia a nivel estatal, regional y nacional.

3. Planeación estratégica.

Con la implementación de planes y programas se diseñara un entorno deseado aplicar estrategias a seguir y se deberá:

Profundizar en el conocimiento y tendencias del entorno institucional para detectar oportunidades que se generen, y en materializarlas a través de un proceso continuo de logro objetivos en congruencia con la misión de la institución, identificando los recursos necesarios para el cumplimiento.

Para que este proceso sea realmente efectivo, se deberá contar con la información completa, veraz y oportuna, incorporando los requerimientos de recursos humanos en el número y calidad necesarios, así como los requerimientos en tecnología.

La implantación del plan requerirá la participación de un comité que negocie con las autoridades su aceptación y aprobación, o, en su caso su modificación y/o ajuste.

4. Estructura organizacional.

El Instituto de Ciencias Económico Administrativas requerirá de una estructura cada vez más simple, ágil, en actualización continua y con una visión a largo plazo.

En todas las áreas las estructuras serán congruentes con sus objetivos, funciones, actividades y conservarán el concepto de un sólo Instituto.

Se deberá lograr un balance adecuado entre actividades de conceptualización, operación y servicio invirtiendo la tendencia actual. Igualmente, deberán analizarse los puestos de jefatura para tener un mejor balance con sus grupos de colaboradores.

Las estructuras podrán ser de tipo funcional, matricial o cualquier otro tipo, organizándose en forma flexible según las necesidades de cada área.

Se reforzarán las áreas orientadas a la comunidad y la tecnología.

5. Los criterios rectores serán:

- a) Contar con académicos mejor preparados y satisfactoriamente estimulados.
- b) Ubicar la persona adecuada en el puesto adecuado.
- c) Desarrollar un plan anticipado de reemplazo.
- d) Estilos de líder.

En el Instituto de Ciencias Económico Administrativas, nuestros directivos serán:

- 1. Participativos.
- 2. Con ideales realizables y mentalidad propositiva.

3. Con la clara convicción de que deben ser modelo para su personal.
4. Con altos estándares de exigencia en el logro de resultados y predicando con el ejemplo.
5. Conocedores profundos del trabajo de sus áreas.
6. Respetuosos de la individualidad de los académicos
7. Buenos comunicadores, escuchando y dando retroalimentación sobre el trabajo de comunidad
8. Promotores y orientadores de su personal para facilitar su capacitación y desarrollo, y que se mantengan motivados y comprometidos con el Instituto de Ciencias Económico Administrativas.

6. Personal.

Con base en los retos a los que nos enfrentaremos en el futuro, seremos más selectivos y exigentes en cuanto a nuestro personal, quienes tendrán que ser forzosamente:

- a) Conocedores profundos de su trabajo
- b) Con potencial para crecer y desarrollarse
- c) Comprometidos e involucrados en su trabajo y con estrecha coincidencia entre sus objetivos y los del Instituto.
- d) Deseos de capacitarse y superarse.
- e) Con mentalidad flexible y sentido social.
- f) Trabajo en equipo.

El Instituto de Ciencias Económico Administrativas se promoverá el trabajo en equipo en todos los niveles, áreas y grupos, congruente con los diferentes objetivos y finalidades, según las necesidades de la organización, fomentándose de esta manera:

- a) La participación ordenada y efectiva
- b) El respeto a las ideas y opiniones de los demás
- c) La creatividad en los grupos innovadores o solución de problemas
- d) La realización sistemática y el cumplimiento de estándares en forma sistemática y continua
- e) El incremento de productividad por la sinergia
- f) La calidad en procesos y servicios.

7. Tecnología.

A fin de asegurar el futuro será indispensable para el Instituto de Ciencias Económico Administrativas identificar, analizar, seleccionar y adquirir y desarrollar tecnología propia, que sea competitiva, evolutiva y actualizada.

Esta tecnología comprenderá procesos y servicios, técnicas administrativas y de liderazgo, técnicas de aplicación de servicios, así como de seguridad.

Para lograr lo anterior, se contará con expertos que dominen tecnologías específicas y se mantengan en actualización permanente.

8. Sistemas administrativos.

El Instituto de Ciencias Económico Administrativas establecerá sistemas administrativos congruentes con su actividad, buscando siempre agilidad, flexibilidad y simplicidad, apoyándose preferentemente en equipo de vanguardia.

Se propiciará una mayor autoridad, reduciendo al mínimo indispensable el número de firmas de autorización.

Una vez implantados dichos sistemas deberán ser observados sin excepción.

9. Sistema de recompensa y reconocimiento

En lo económico le reconocerá equitativamente el grado de contribución a los resultados del Instituto de Ciencias Económico Administrativas, así como el nivel y alcance de su responsabilidad. Reconocerá también las características personales, el nivel de conocimientos y experiencias y el valor y potencial de cada uno. A la vez mantendrá sus percepciones en un nivel competitivo con el mercado de compensaciones. Será un sistema flexible.

En lo motivacional, reconocerá oportunamente de manera formal e informal y a través de sus superiores la actuación de calidad de personal.

BIBLIOGRAFIA

1. Argyris, C. "El individuo dentro de la organización", Barcelona: Herbert, 1979.
2. Bartlett, A.C. y Kayser, T.A. "cambio de la conducta organizacional", México, Trillas, 1980.
3. Basil, D.C. y Cook, C.W. "Administración del cambio", México, Diana 1979.
4. Beckard, R. Y Harris, R.T. " Transmisiones organizaciones" México, Fondo educativo Interamericano, 1980.
5. Beckhard, R.. "Desarrollo organizacional: estrategias y modelos", México Fondo Educativo Interamericano, 1973.
6. Bennis, W.G "Desarrollo organizacional: su naturaleza, sus orígenes y perspectivas" México, Fondo Educativo Interamericano, 1973.
7. Berenom, Mark L. Estadística descriptiva aplicada a las ciencias Sociales. Trillas, México 1982.
8. Bernal, J.M. y Alban, D.F. "Lecturas sobre desarrollo personal y organizacional" Washington,D.F. NTL, 1972.
9. Blake.R.R. Mouton,J.S. "El modelo del cuadro organizacional" Grid México, Fondo educativo Interamericano, 1973
10. Chiavenatto, Idalberto. Administración de recursos humanos. Ed. McGraw Hill. México 1997.
11. Davis, Lawrwnce. The design of jobs. Industrial relations. New York. 1966

12. Davis, Lawrence. "Organizaciones matriciales" México, Fondo educativo Interamericano, 1973.
13. Etzioni, A. Y Etzioni E. "Los cambios sociales: fuentes, tipos y consecuencias, México, Fondo de Cultura económica" 1968.
14. Ferrer, Pérez. L. "Guía práctica de desarrollo organizacional" México, Trillas. 1976.
15. Fischer De la Vega Laura. Introducción a la investigación de mercados. Mc. Graw Hill.
16. Fordyce, J.K. y Well R. "Métodos de desarrollo organizacional para ejecutivos, México, Fondo Educativo Interamericano, 1976.
17. Galbraith, J. "Planificación de organizaciones" México, Fondo educativo Interamericano, 1976.
18. Grossman, I. "El agente de cambio", México, Editora Técnica 1975.
19. Gvishiani, D. "Organización y gestión" México, Ediciones de cultura popular
20. Hackman, J.R. & Lawler, E. E. Employee reactions to job characteristics. Journal of applied psychology, New York 1971
21. Hernández, Sampieri Roberto. Metodología de la investigación. Mc Graw Hill. México 1991. .
22. Holguín Quiñones Fernando. Elementos de muestreo y correlación. UNAM, México 1977.
23. Holguín, Quiñones Fernando. Estadística descriptiva aplicada a las ciencias sociales. U.N.A.M., México 1979.

24. Hyman, Herbert Hiram. Diseño y análisis de las encuestas sociales. Amorrortu, Buenos Aires Argentina 1986
25. Kerlinger, Fred Nicol. Investigación del comportamiento. Interamericana. México 1975.
26. Kreitner, Robert y Kinicki Angelo. Comportamiento de las organizaciones. Ed. McGraw Hill México 1997. P.p. 132.
27. Koontz, Harold y Weihrich, Heinz. Administración. Ed. McGraw Hill. México 1997. p.p. 461
28. Levin, Jack. Fundamentos de estadística en la investigación social. Harla, México 1992.
29. Levin, Richard I. Estadística para administradores. Prentice Hall, México 1986.
30. Lizosoain, Hernández Luis. Programación y análisis estadísticos básicos con SPSS-PC (+). Paraninfo. Madrid 1990.
31. Maslow, Abraham H. Motivación y personalidad. Ed. Harper & Row. Nueva York. 1954.
32. Maslow, Abraham H. Una teoría de motivación humana. Psychological Review, 1943.
33. McClelland, D.C. The achieving society. Princenton: Van Nostrand Reinhold. 1961.
34. McClelland, D.C. & Burnham, D.H. Power is the great motivator. Harvar Bussines Review. 1976.
35. McCollough, Celeste. Análisis estadístico para la educación y las ciencias sociales. McGraw Hill. México 1976.

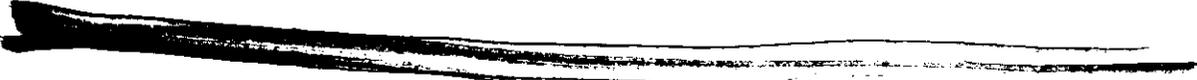
36. Mendenhall, William. Estadística para administradores y economía. Iberoamericana, México 1988.
37. Mendez, Ramírez Ignacio. El protocolo de investigación. Trillas, México 1990.
38. Milkovich, George T. & Boudreau John W. Dirección y administración de recursos humanos. Ed. Mc Graw Hill. México 1996.
39. Sexton, W.P. "Teoría de las organizaciones" México, Trillas. 1977.
40. Silvermen, D. "Teorías de las organizaciones" Buenos Aires, Nueva visión, 1975.
41. Skinner, B.F. Science and human behavior . New York. Macmillan 1953.
42. Taylor, F.W. The principles of scientific management. Ed Harper & Row. New York .
43. Terry R.George y Franklin, Stephen G. Principios de administración. Ed. CECOSA. 1990.
44. Vroom, V.H. Work and motivation. New York : John wiley & Sons, 1964.
45. Wexley, K.N: Conducta organizacional y psicología de personal. Ed. CECOSA. México 1990. p.p. 28
46. Ballesteros, Nicolás; Sergio Hernández y Rodríguez. **Fundamentos de Administración** (Primera edición), Interamericana-McGraw Hill, México,1980.
47. Chiavenato, Idalberto. **Introducción a la Teoría General de la Administración.** (Cuarta edición), McGraw Hill, Colombia, 1998.
48. Davis Keith y Newstrom John. **Comportamiento Humano en el trabajo.** McGraw Hill, México, 1991.

49. Ferrán Aranaz, Magdalena. **SPSS para WINDOWS**, McGraw Hill, España, 1996.
50. Hernández y Rodríguez, Sergio. **Introducción a la Administración**. (Segunda edición), McGraw Hill, México, 1994.
51. Hernández Sampieri, Roberto. **Metodología de la investigación**. McGraw Hill, México, 1991.
52. Herzberg, Frederick, **Work and Nature of man**. Cleveland, World. Publishing, U.S.A. 996
53. Hodgetts, Richard M. Y Altham Steven. **Comportamiento en las organizaciones**. McGraw Hill, México, 1989.
54. Journal of Applied Psychology
55. Journal of Human Resources Management.
56. Kerlinger, Freud N, **Investigación del comportamiento**. McGraw Hill, México, 1988.
57. Koontz Harold; Weihrich Heinz. **Administración**. , (Décima edición) McGraw Hill, México, 1997.
58. León G. Orfelio y Montero Ignacio, **Diseño de investigaciones**. (segunda edición). McGraw Hill España, 1997.
59. Lewin Kurt . **A Dinamic Theory of Personality**, New York, McGraw Hill, 1935.
60. Lewin Kurt, **Principales of Topological Psychology**, New York, McGraw Hill, 1936.
61. Maslow Abraham, H. **Una teoría de la motivación humana**. Díaz de Santos, España.
62. Maslow Abraham, H. **Motivación y personalidad**. Díaz de Santos, España, 1991.

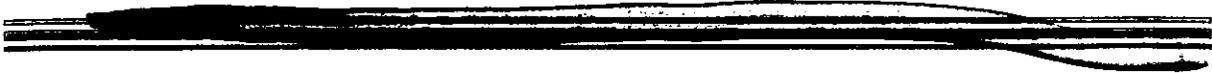
63. Página web: www.yahoo.com.mx Escuela Estructuralista.

64. Pérez Tamayo, Ruy, **¿Existe el método científico?** Fondo de Cultura Económica, México, 1988.

65. Robbins Stephen, P. **Comportamiento organizacional.** (Séptima edición). Prentice Hall, México, 1996.



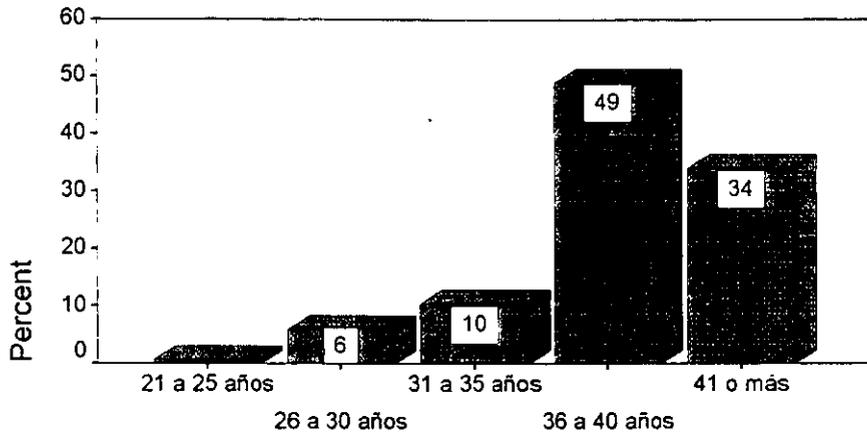
Anexo A



Gráficas

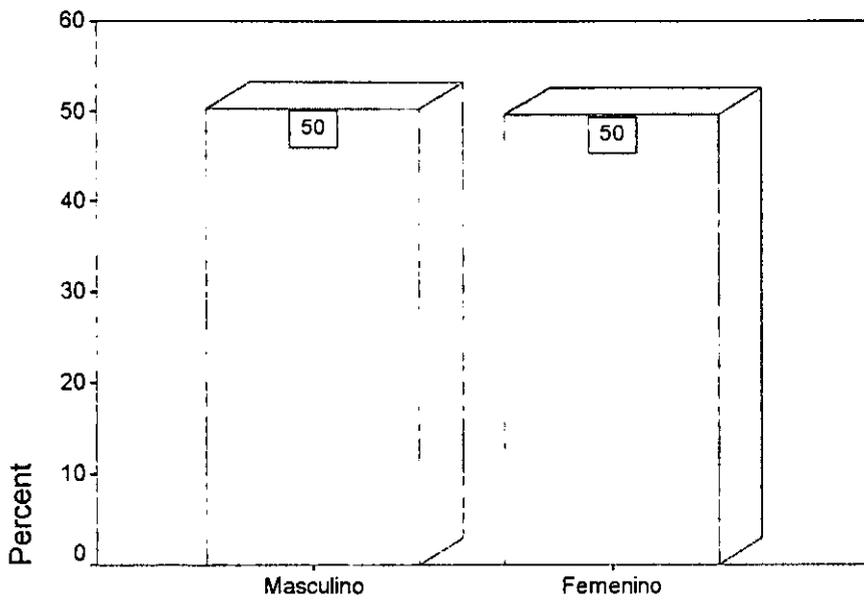
Cultura Organizacional

Datos Generales



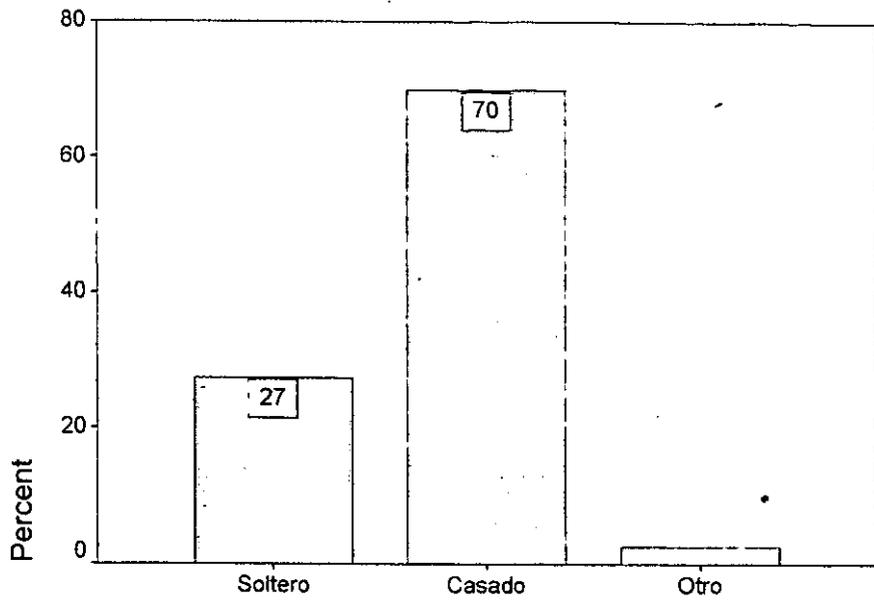
Edad

Datos Generales



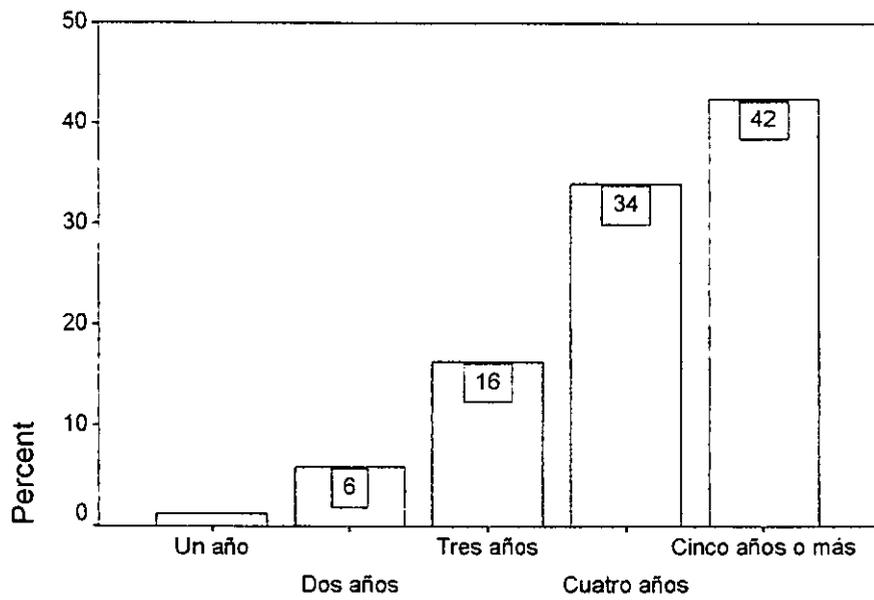
Sexo

Datos generales



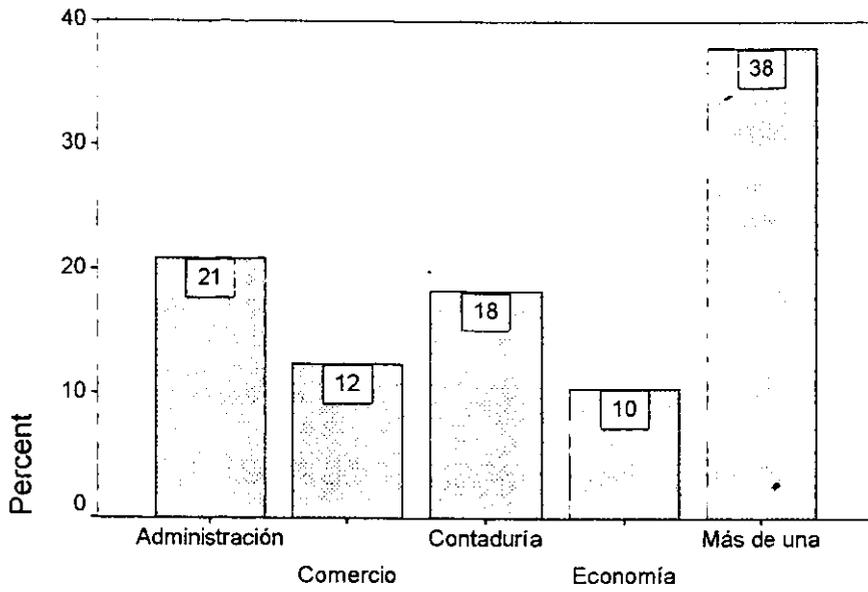
Estado civil

Datos generales



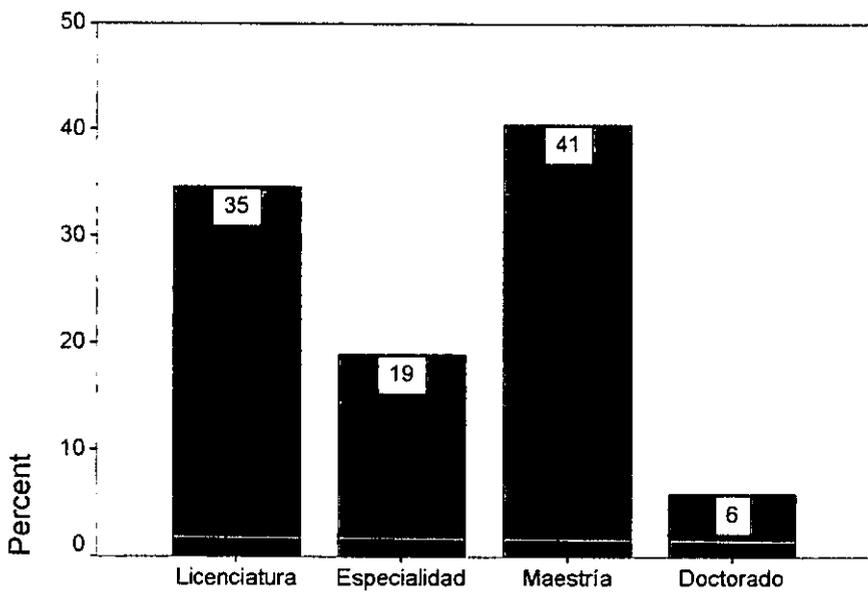
Antigüedad

Datos generales



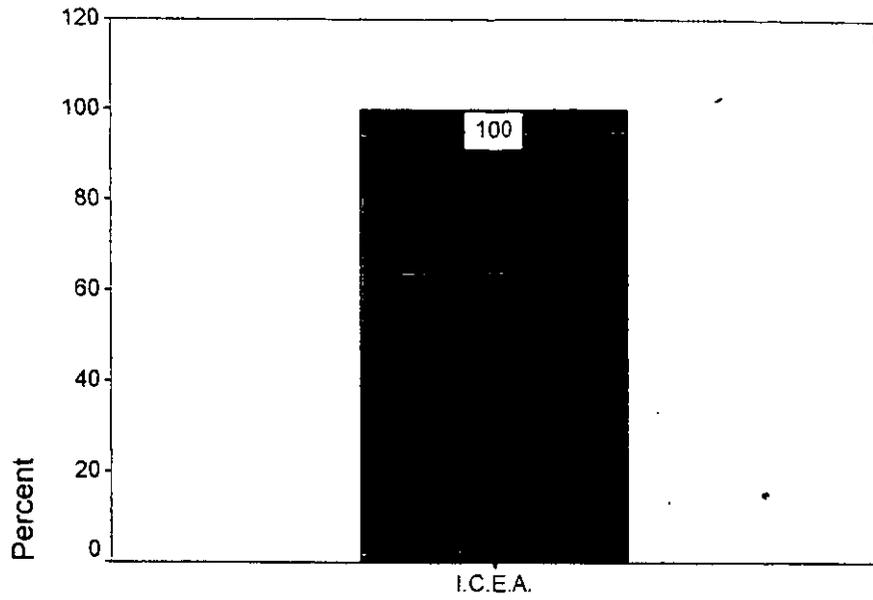
Licenciatura que imparte

Datos generales



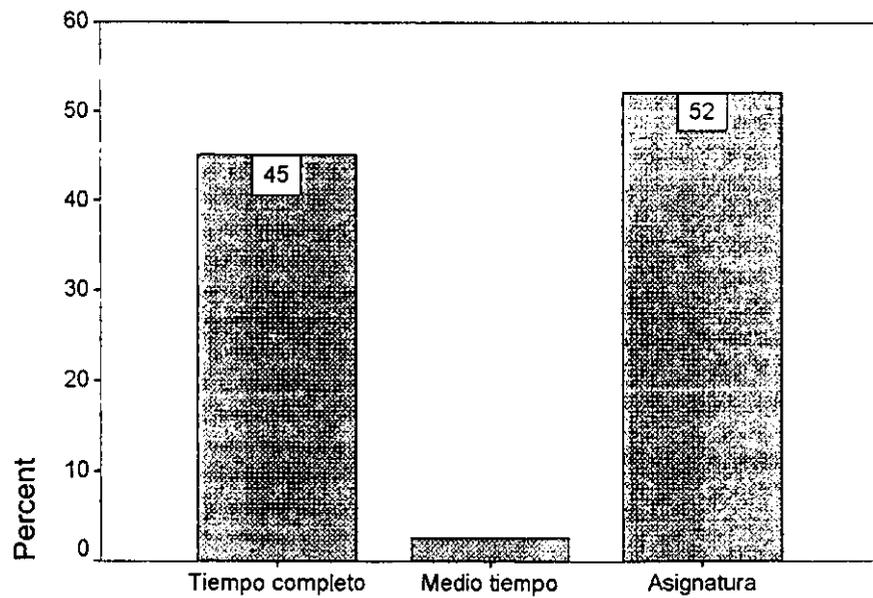
Máximo nivel de estudios

Datos generales



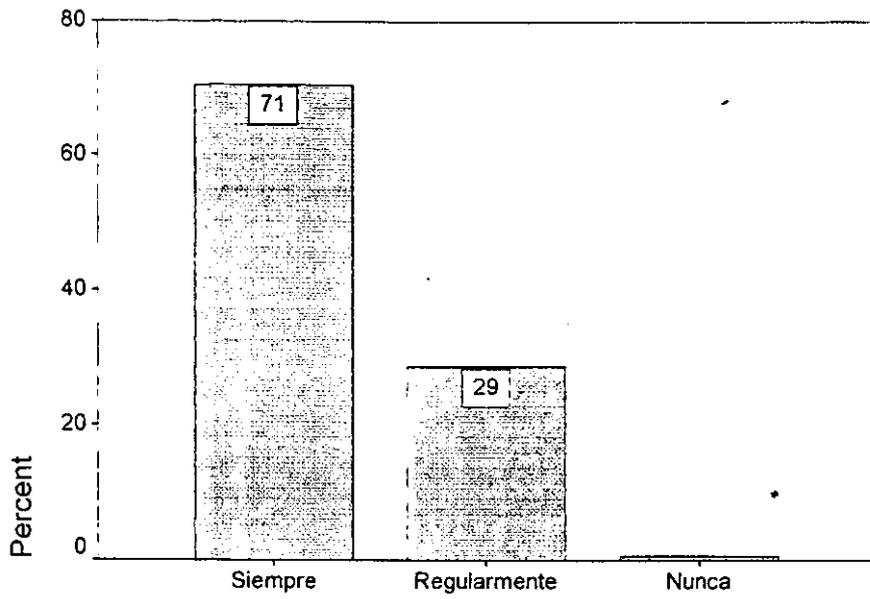
Lugar del campus donde labora

Datos generales



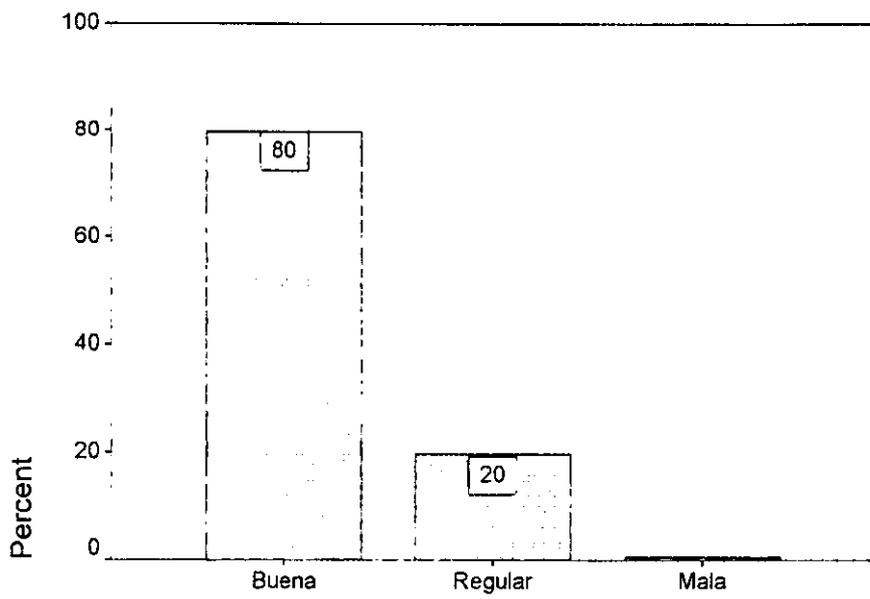
Categoría profesor

Personalidad



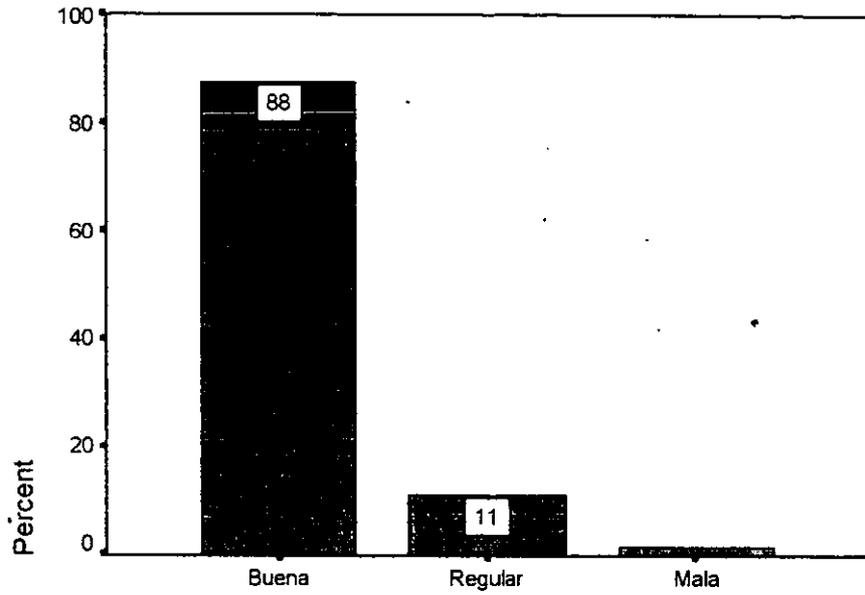
Adaptación al cambio

Personalidad



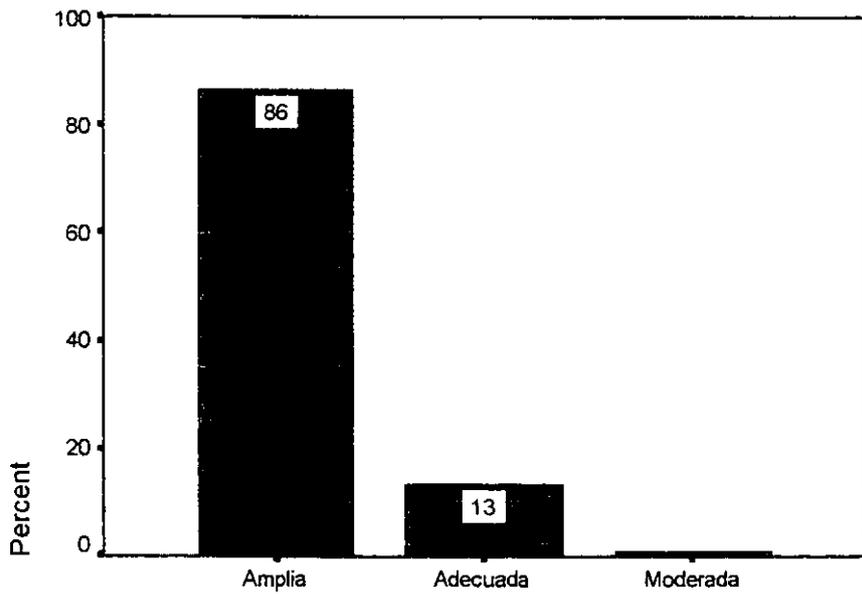
Nivel de atención imparte cátedra

Personalidad



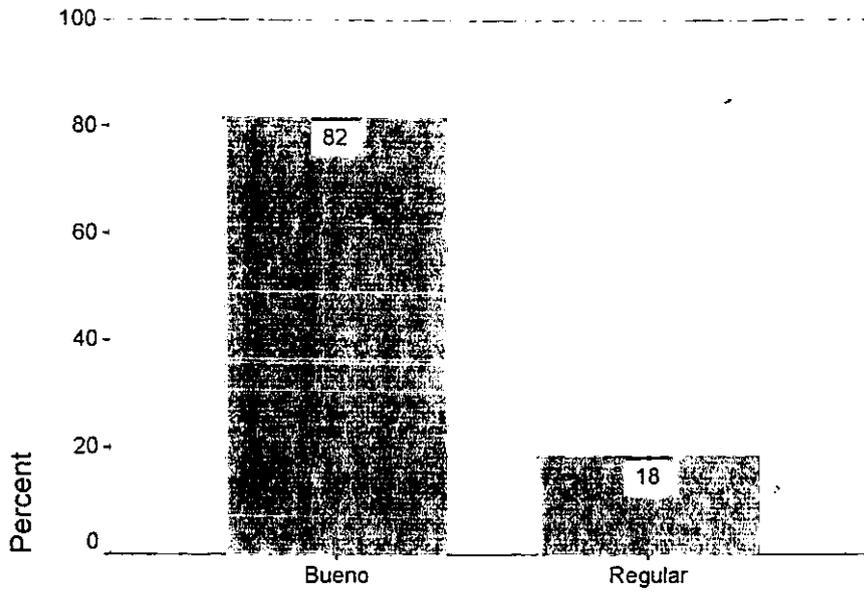
Creatividad en docencia

Personalidad



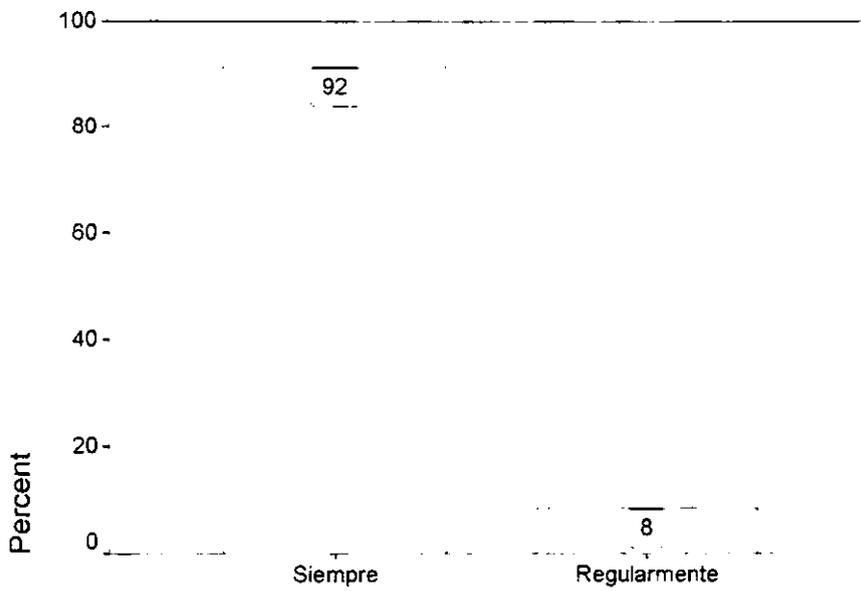
Nivel de integridad personal

Personalidad



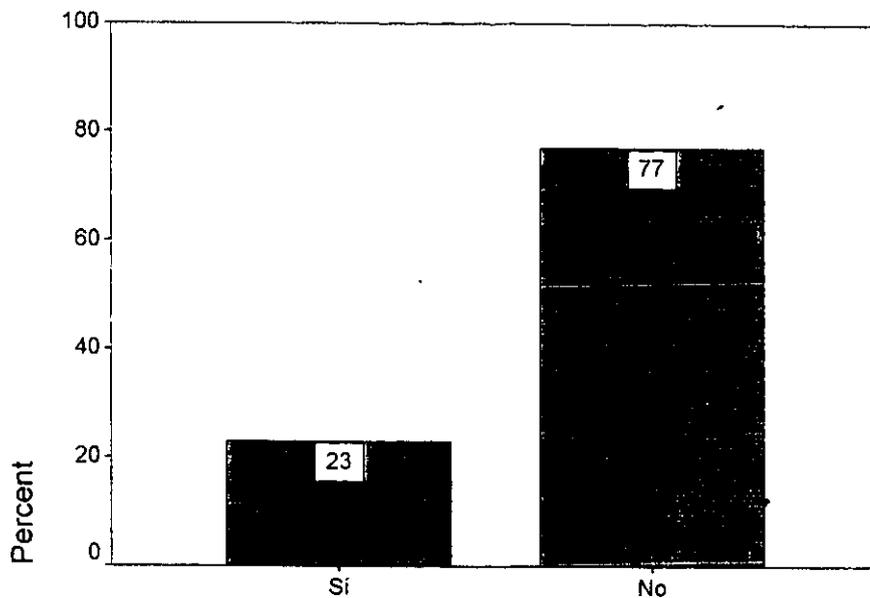
Nivel de autoconfianza

Personalidad



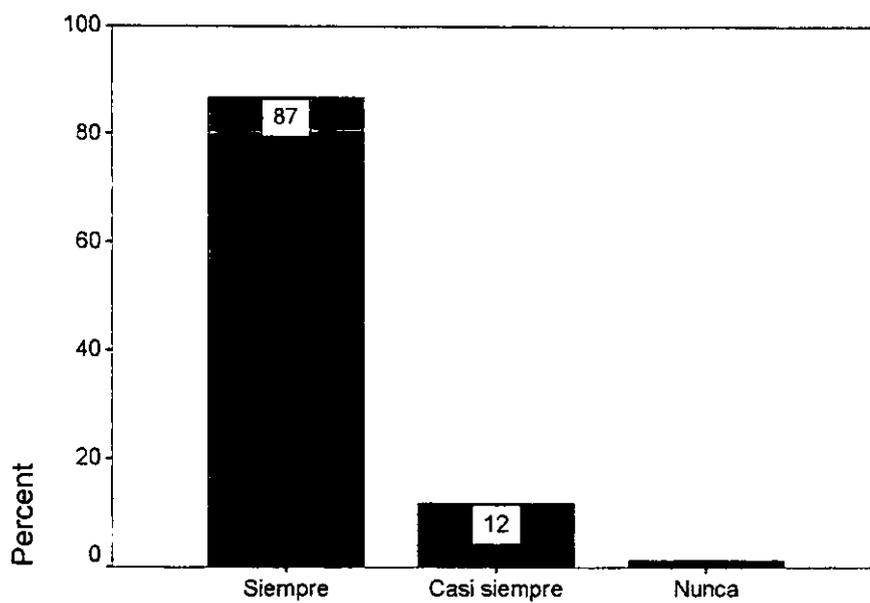
Nivel de control y equilibrio

Personalidad



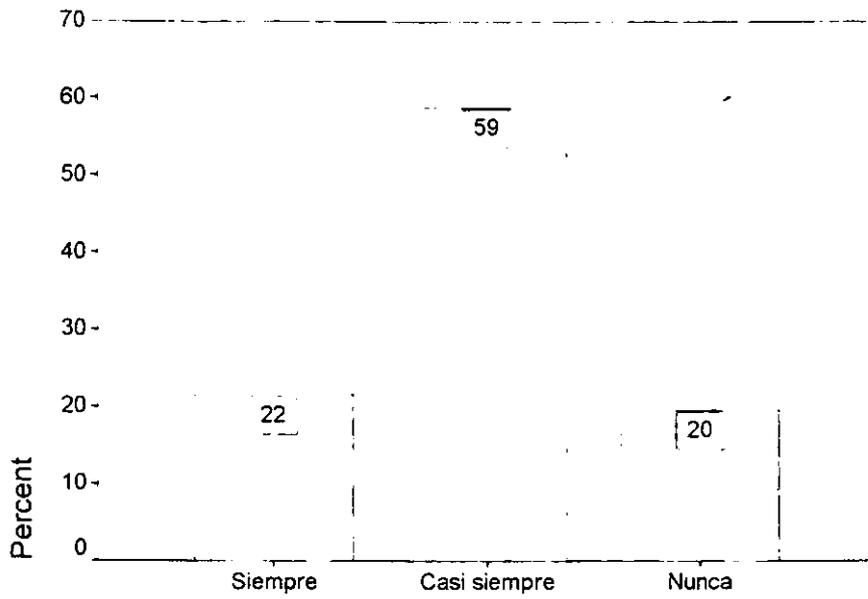
Dependencia de alguien

Conocimientos



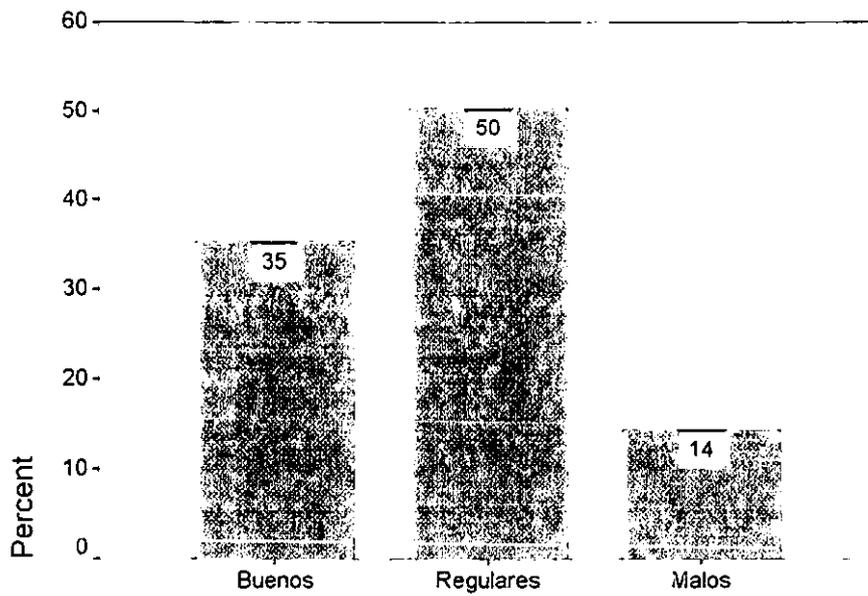
Actividades acorde conocimientos

Conocimientos



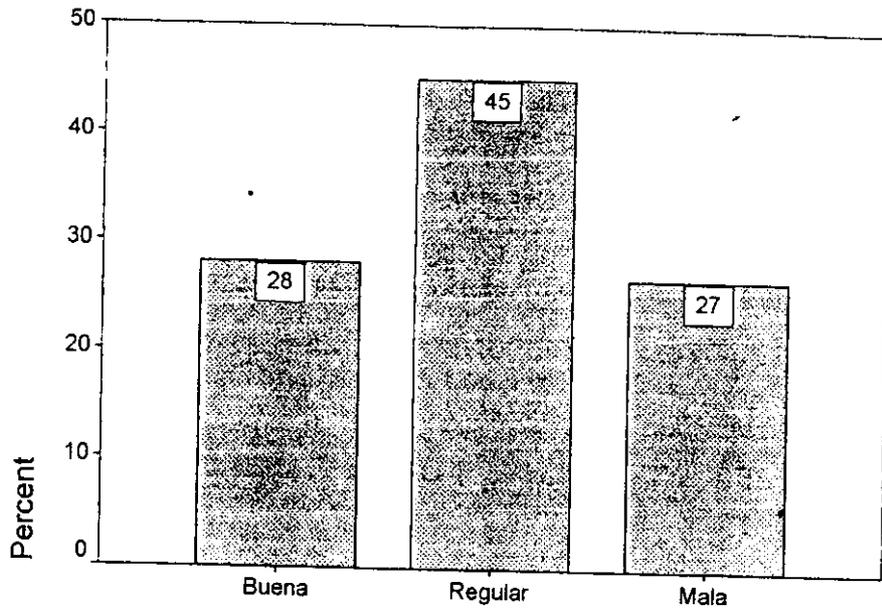
Ha recibido cursos de actualización

Conocimientos



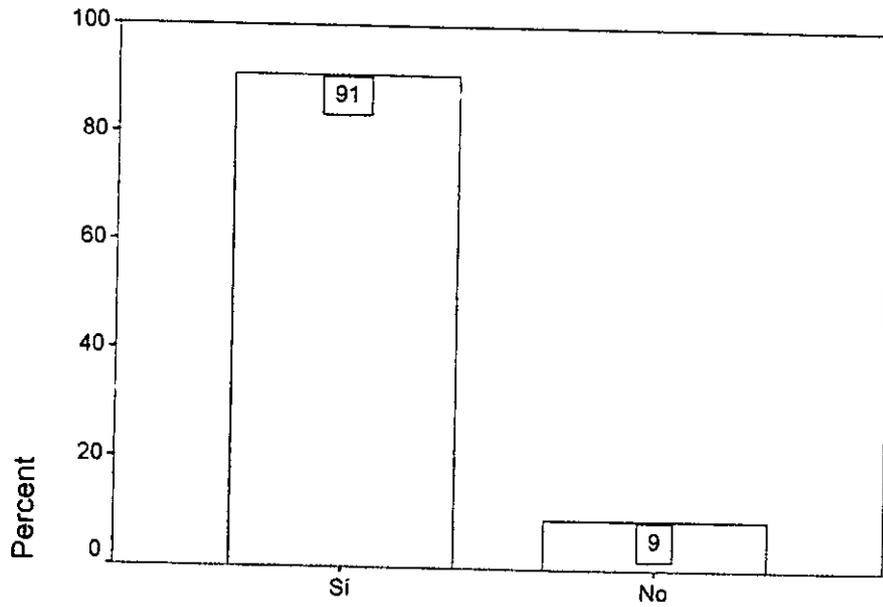
Cómo los considera

Conocimientos



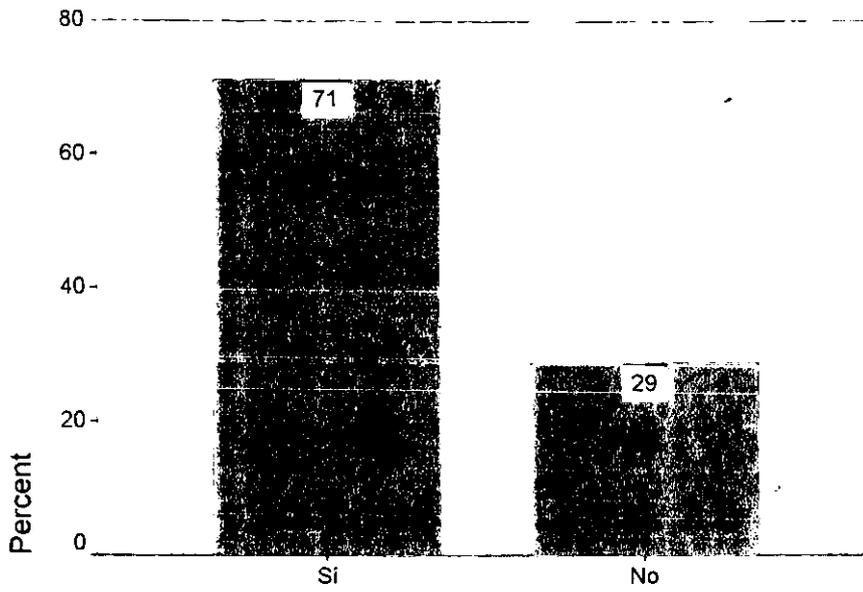
Cómo considera su programación

Conocimientos



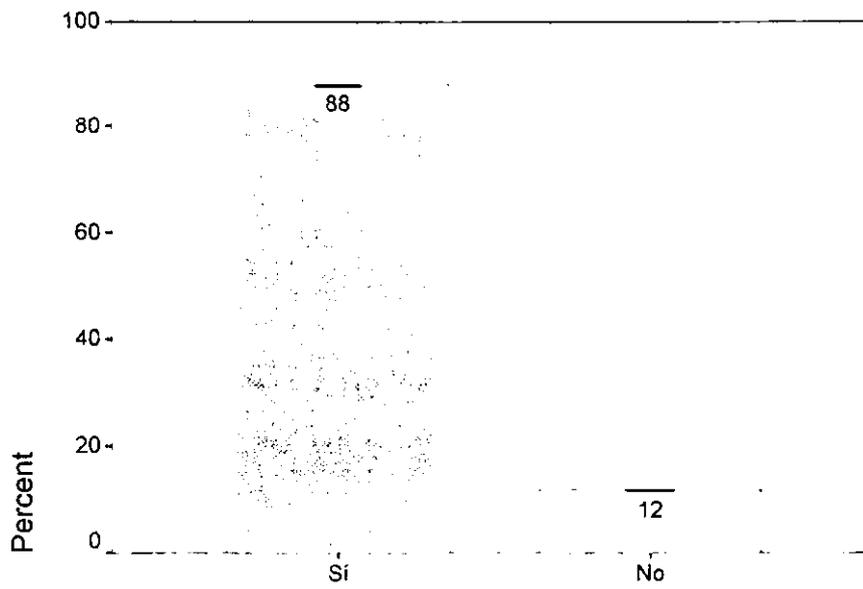
Participaría en su conformación

Conocimientos



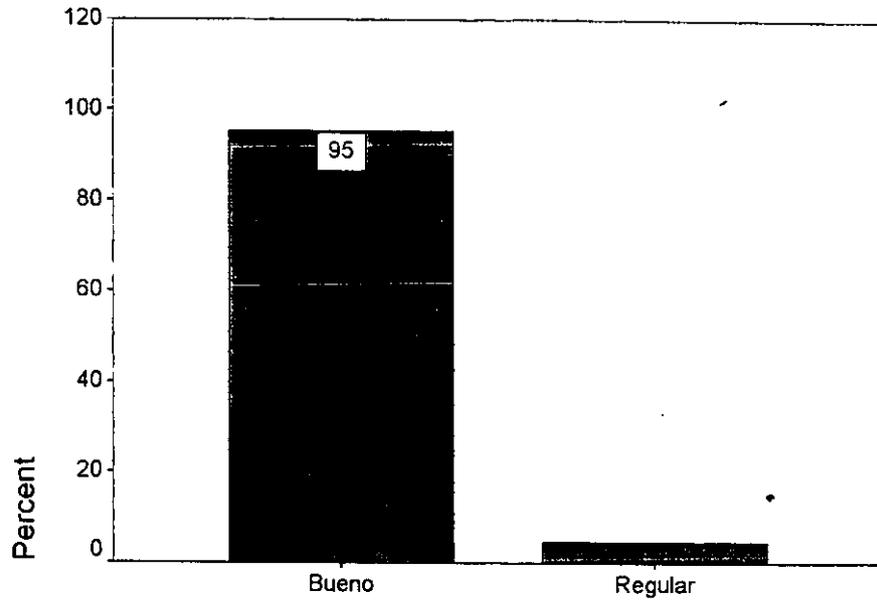
Se aprovechan sus conocimientos

Conocimientos



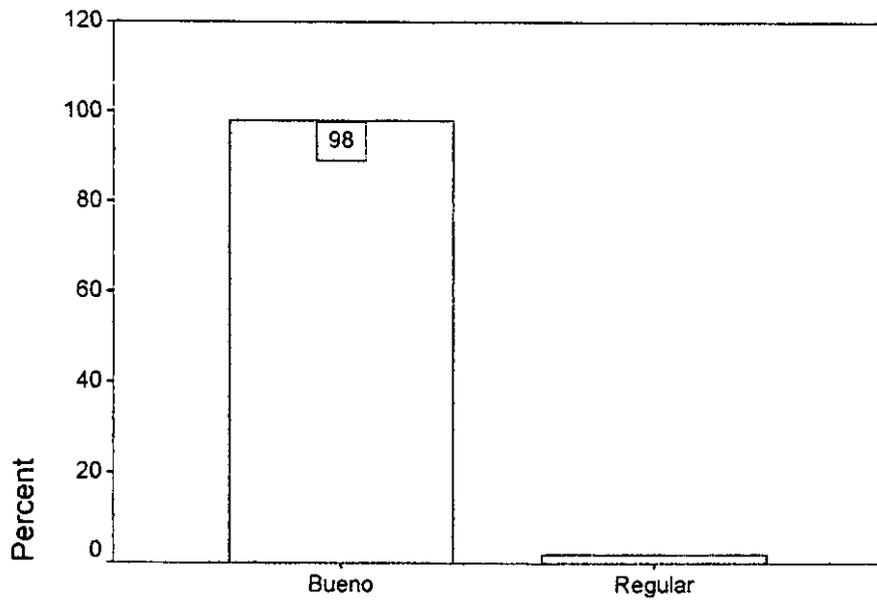
Le satisfacen sus actividades

Valores y principios



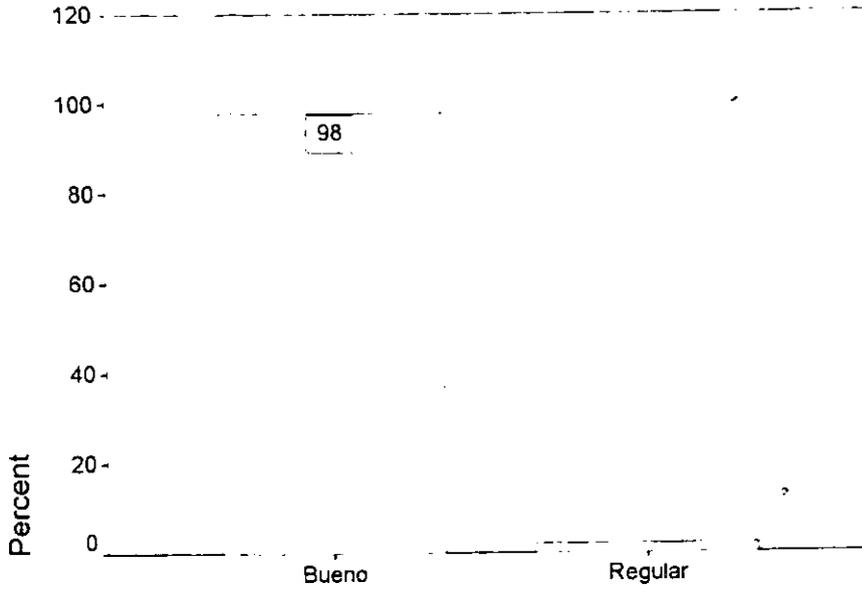
Nivel de responsabilidad

Valores y principios



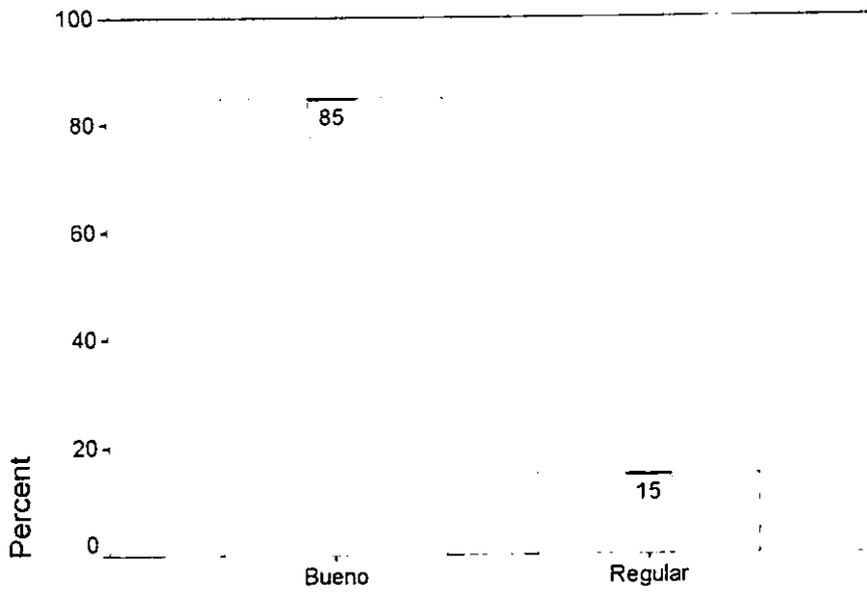
Nivel de lealtad

Valores y principios



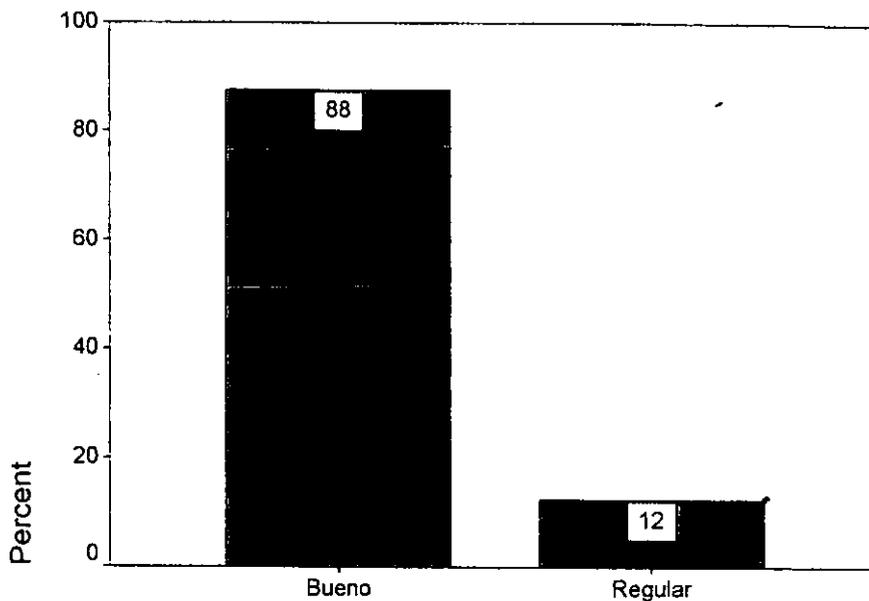
Nivel de honradez

Valores y principios



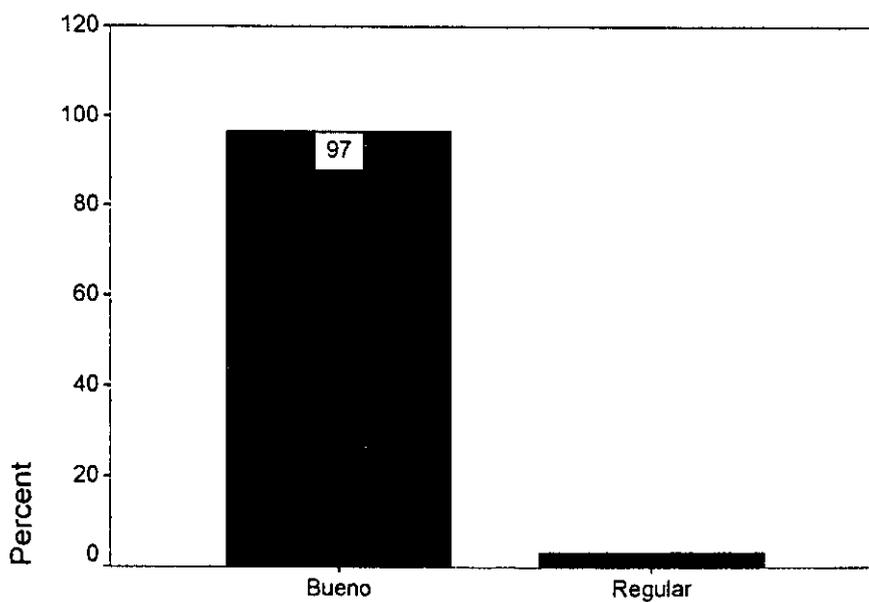
Nivel de equidad

Valores y principios



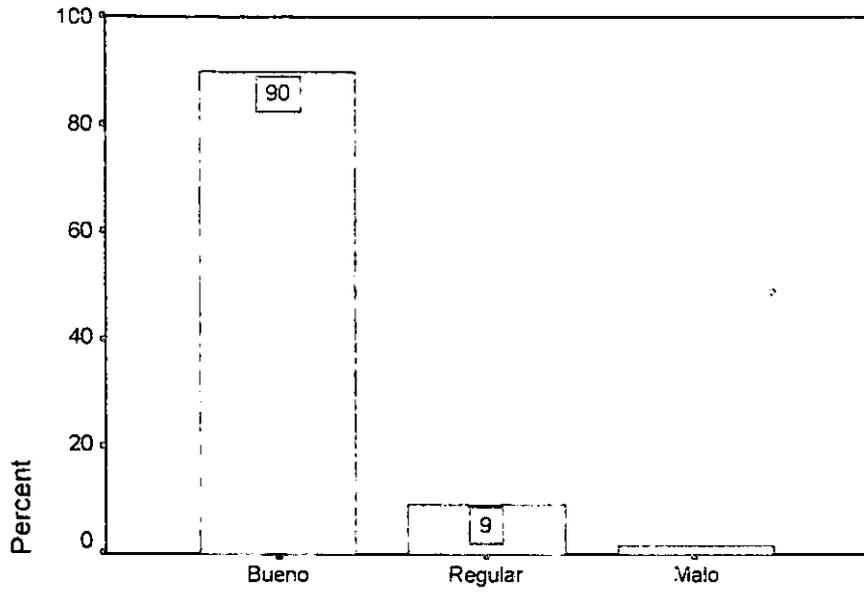
Nivel de ecuanimidad

Valores y principios



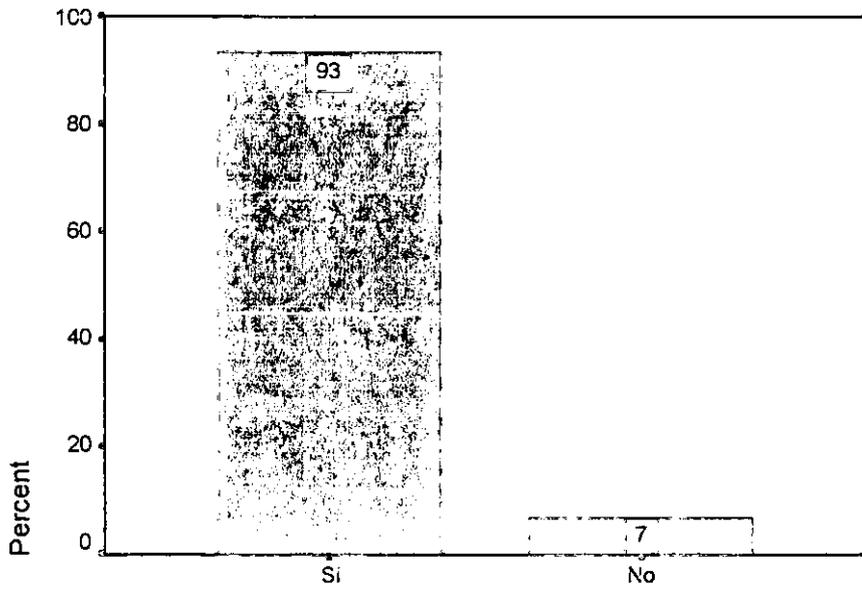
Nivel de discreción

Valores y principios



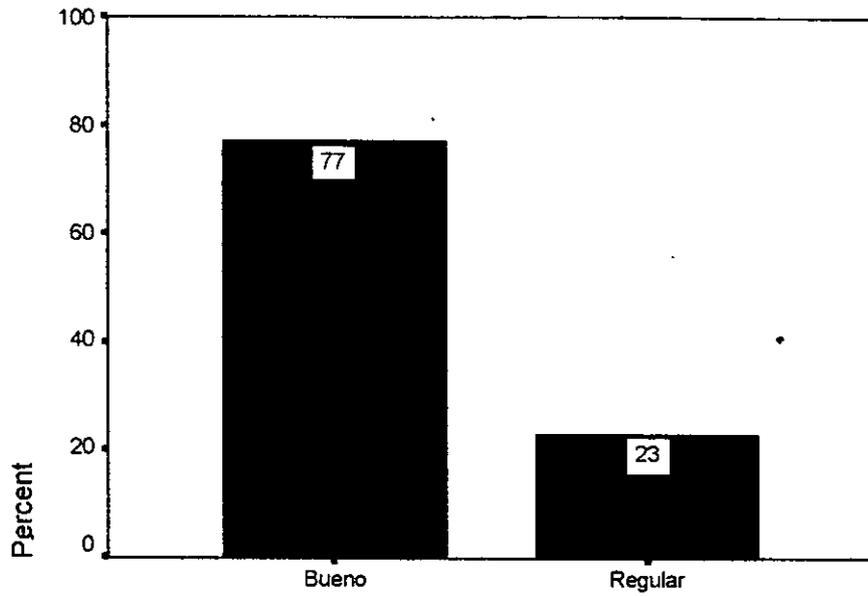
Nivel de prudencia

Habilidades



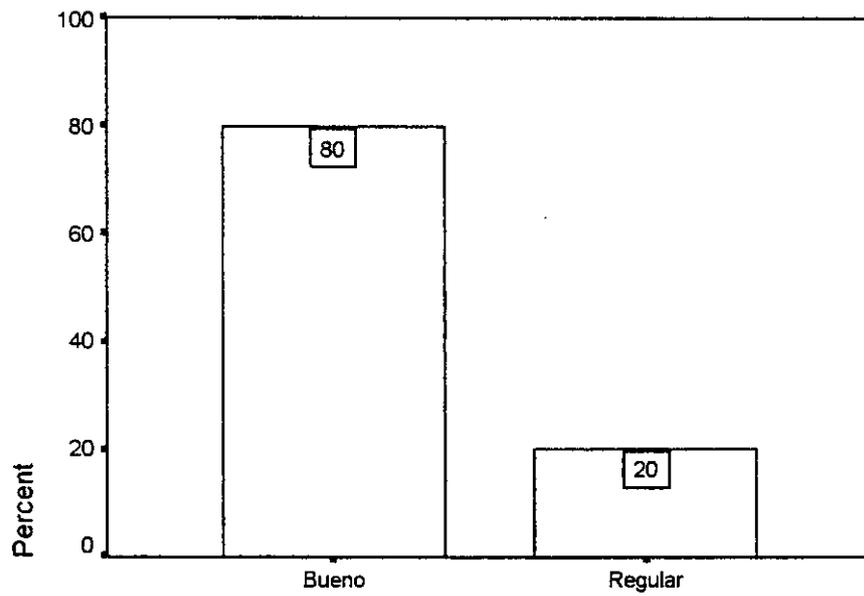
Posee sentido cooperativo

Habilidades



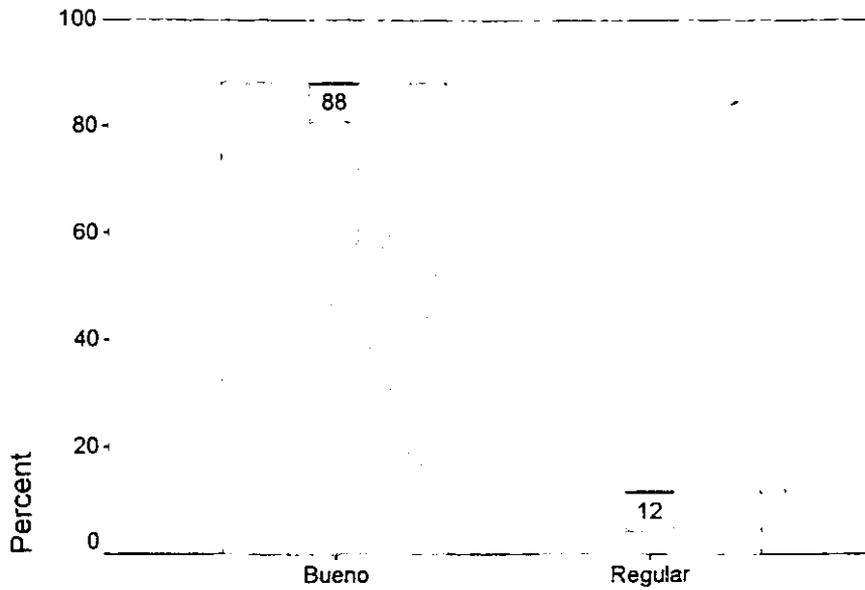
Fomento de cooperación

Habilidades



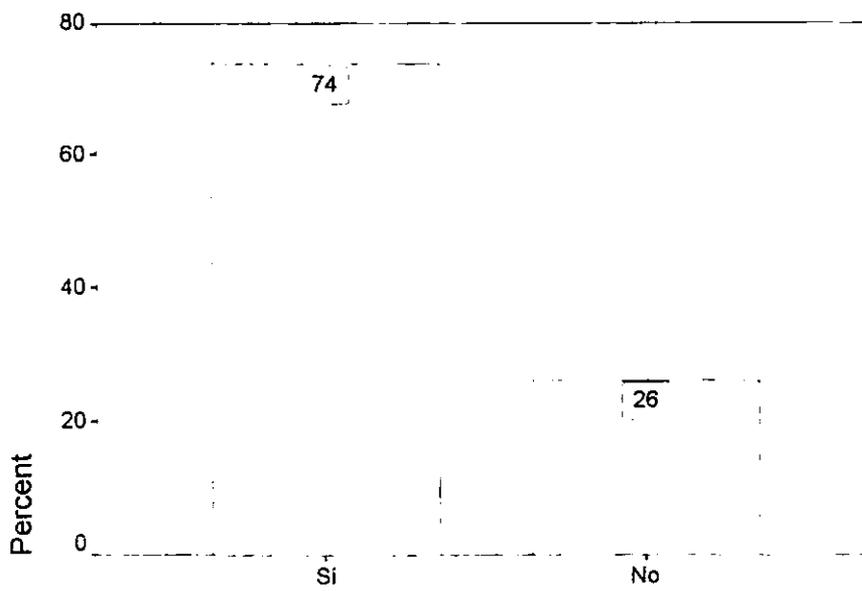
Prestigio con sus compañeros

Habilidades



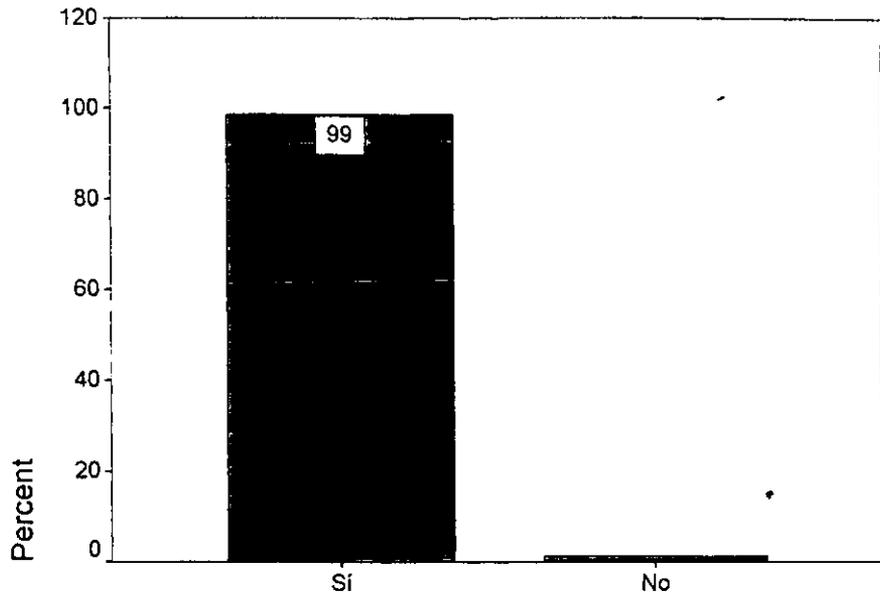
Su aspecto frente a la comunidad

Habilidades



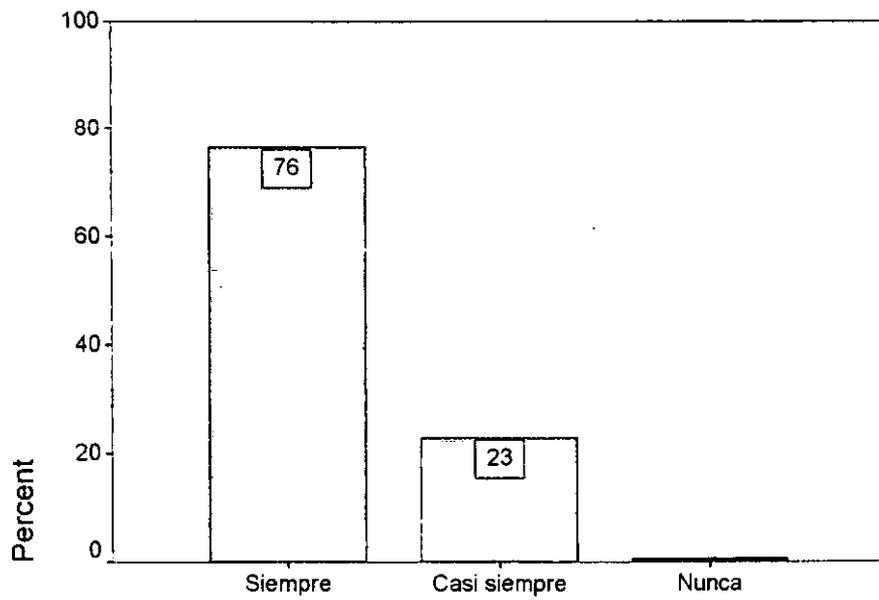
Participación en eventos sociales

Habilidades



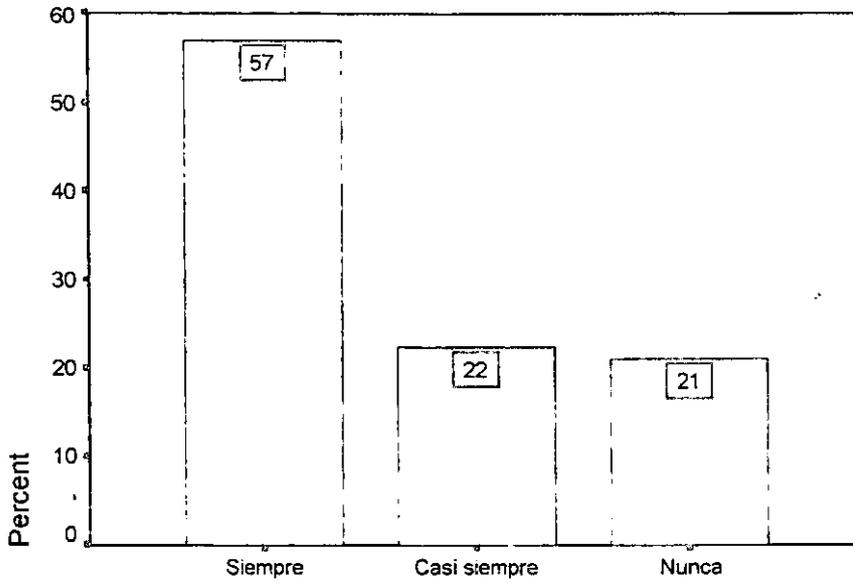
Aplicación de tacto y disciplina

Liderazgo



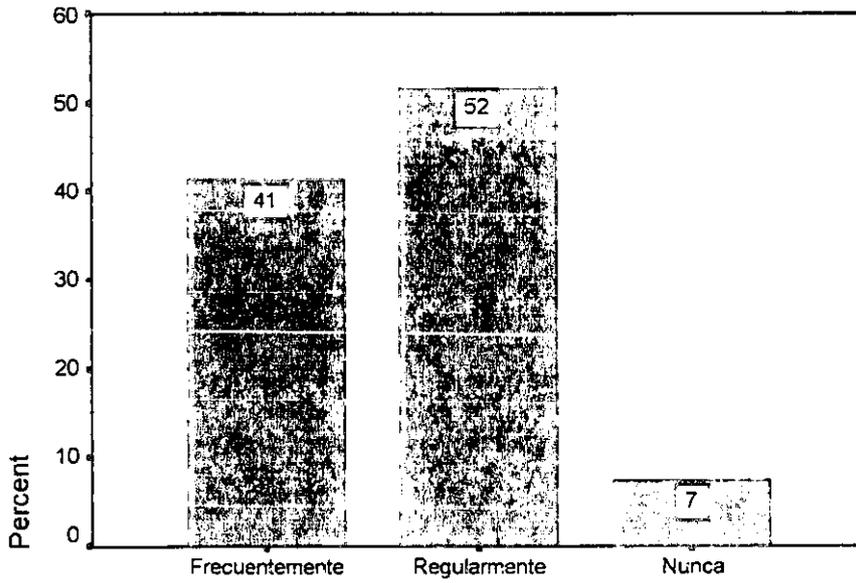
Participa/orienta a sus compañeros

Liderazgo



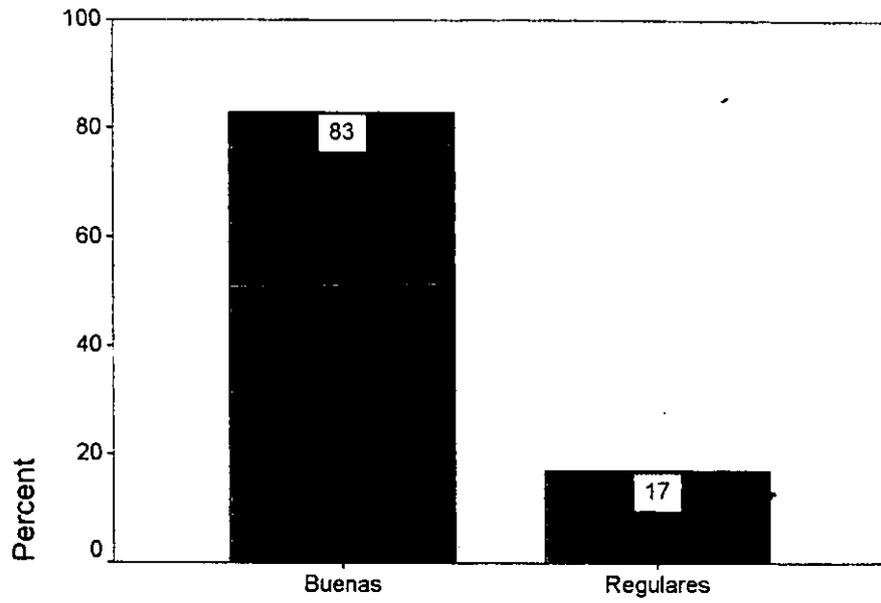
Trata de conciliar problemas

Liderazgo



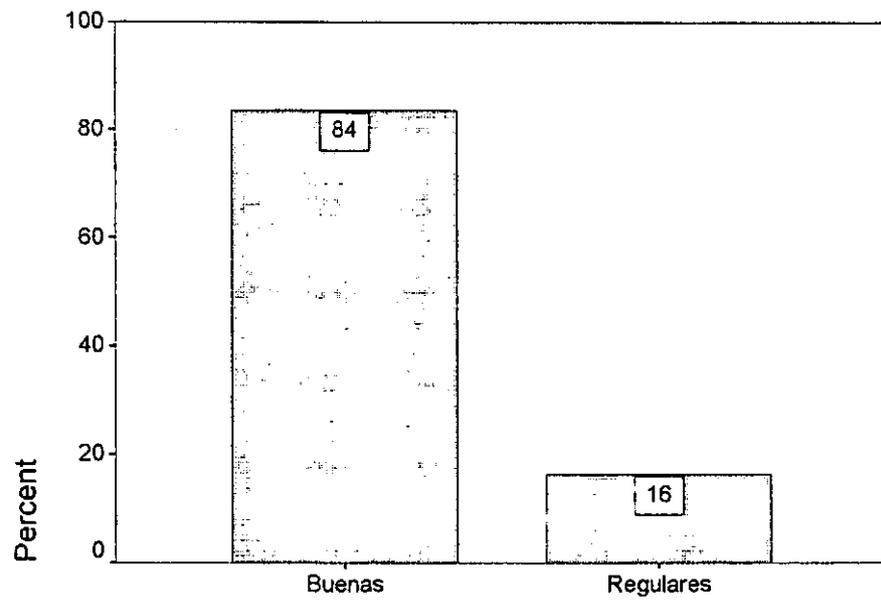
Trata de influir en reuniones

Liderazgo



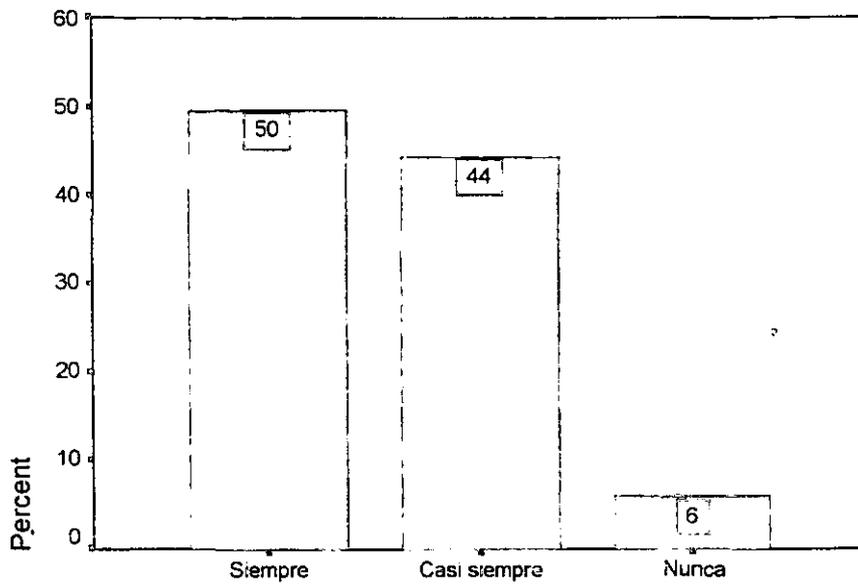
Actitudes frente a la comunidad

Comunicación



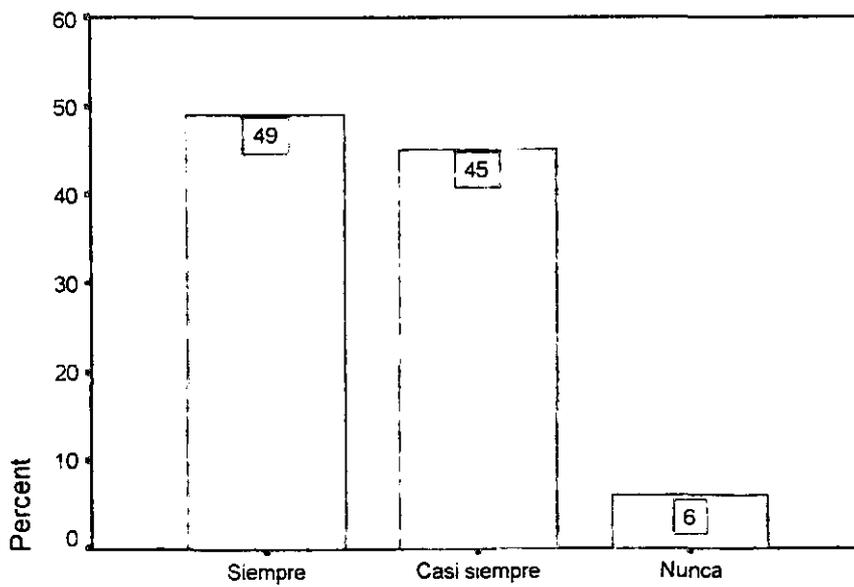
Relación con académicos

Comunicación



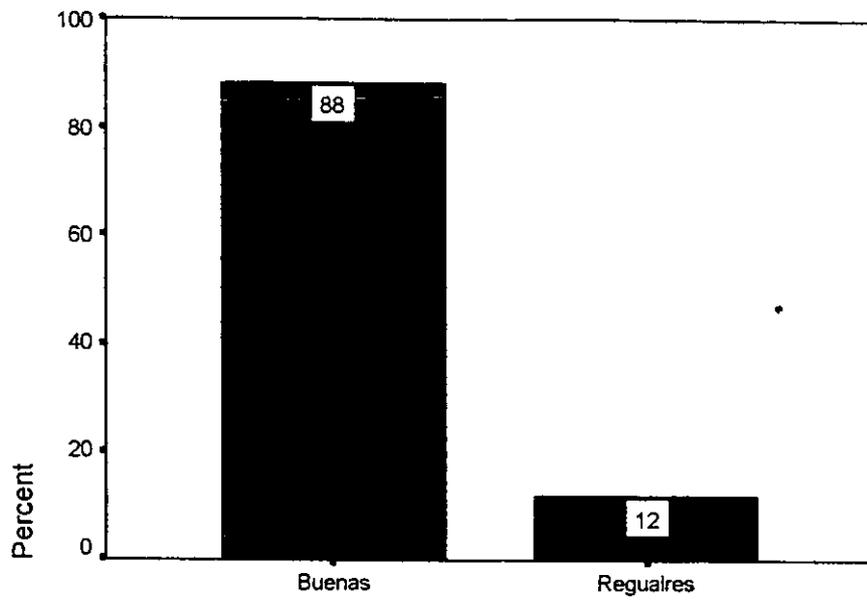
Interés problemas de compañeros

Comunicación



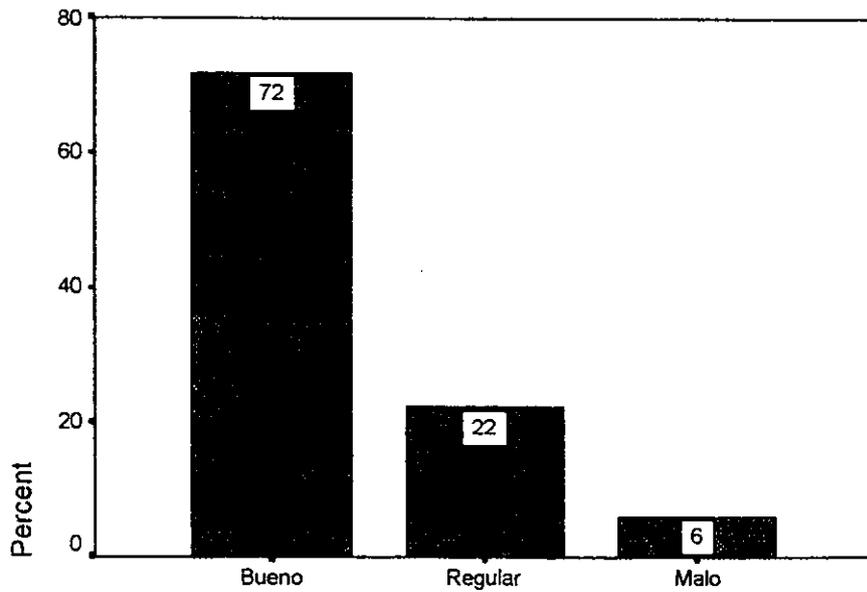
Participa en eventos académicos

Comunicación

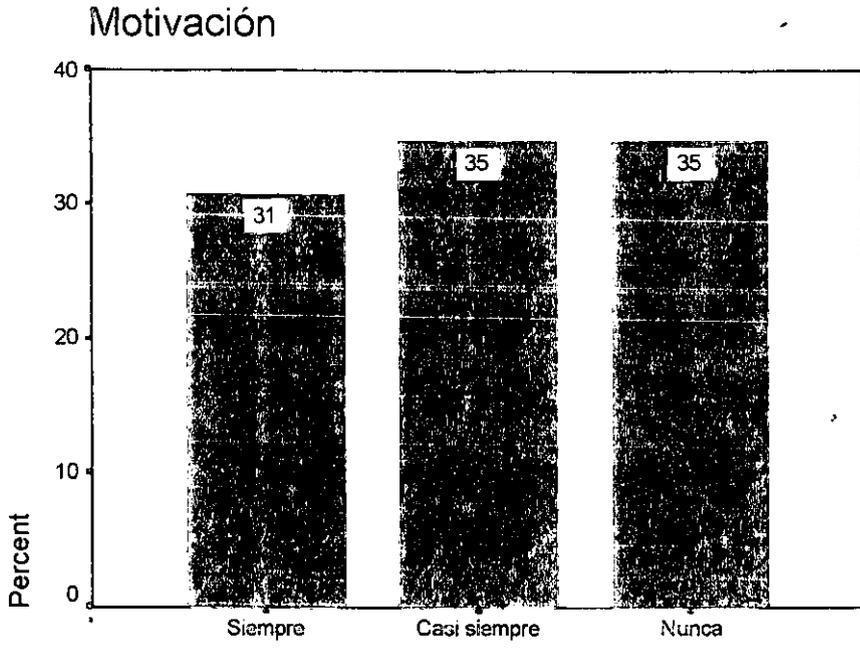


Relación con administrativos

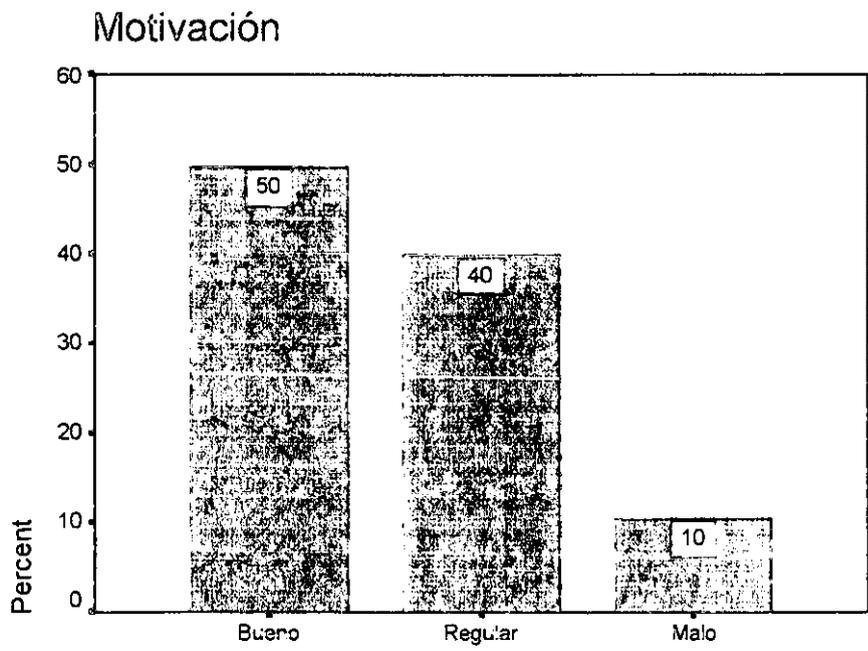
Motivación



Cuál es su nivel de motivación

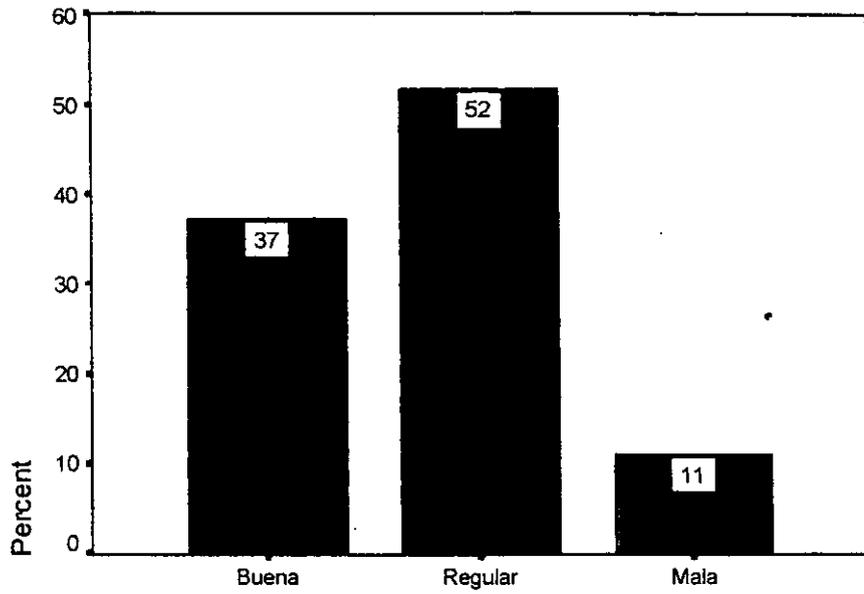


Percepciones cubren necesidades



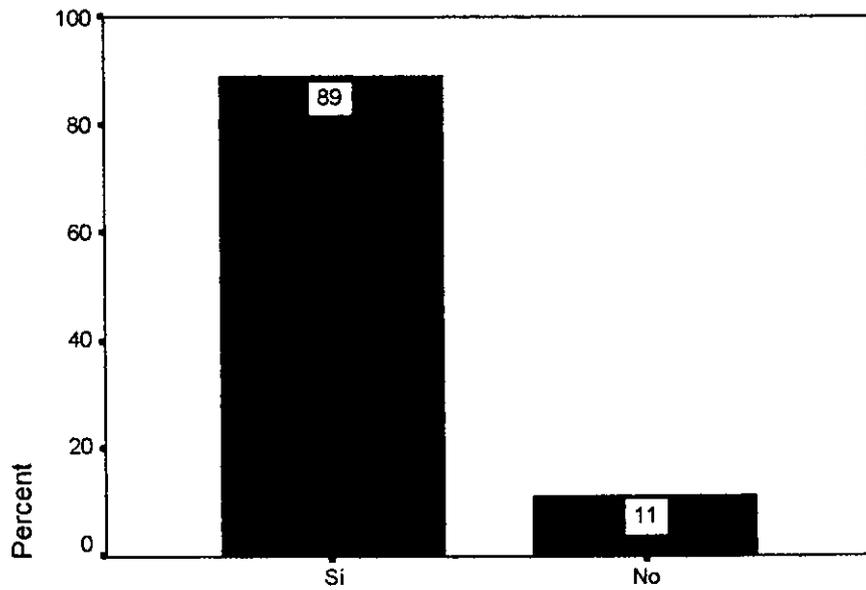
Valor agregado que aporta

Motivación



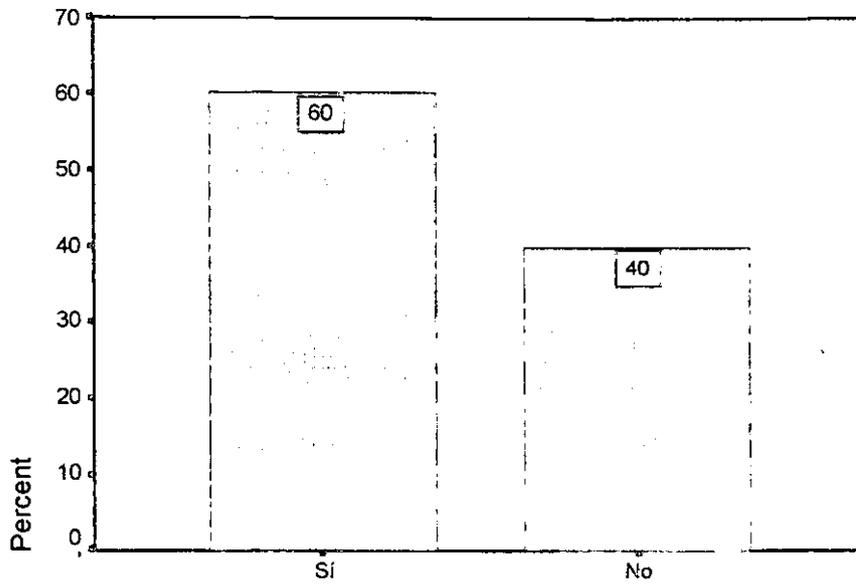
Relación con alumnos

Motivación



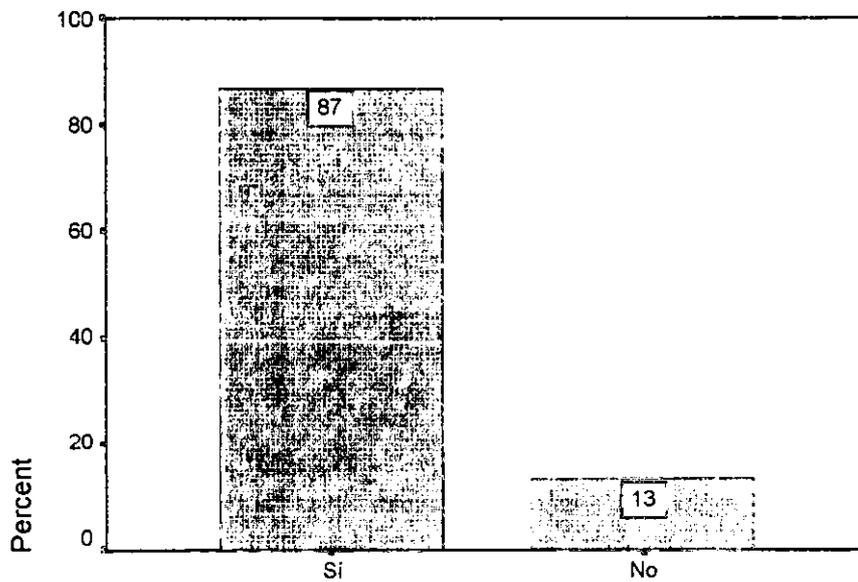
Le agrada horario asignado

Motivación



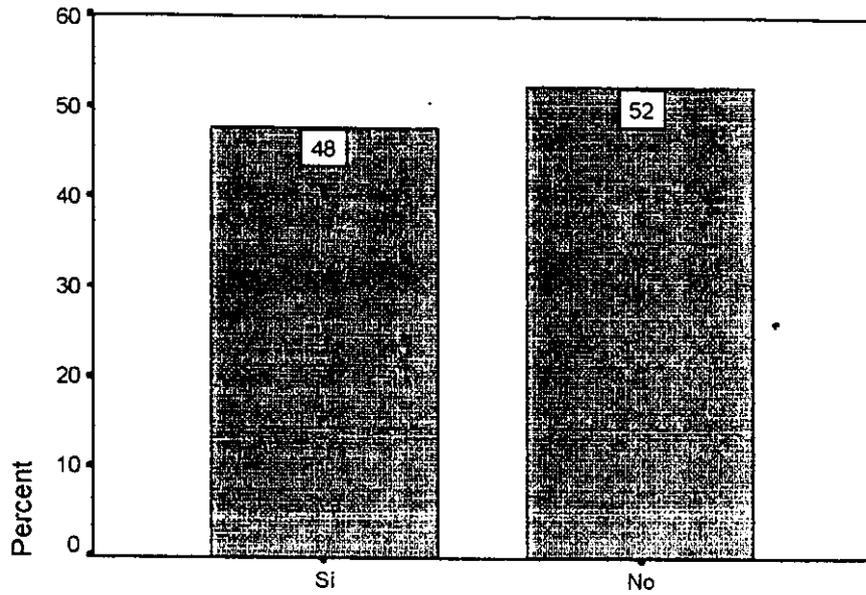
Es importante el factor monetario

Motivación



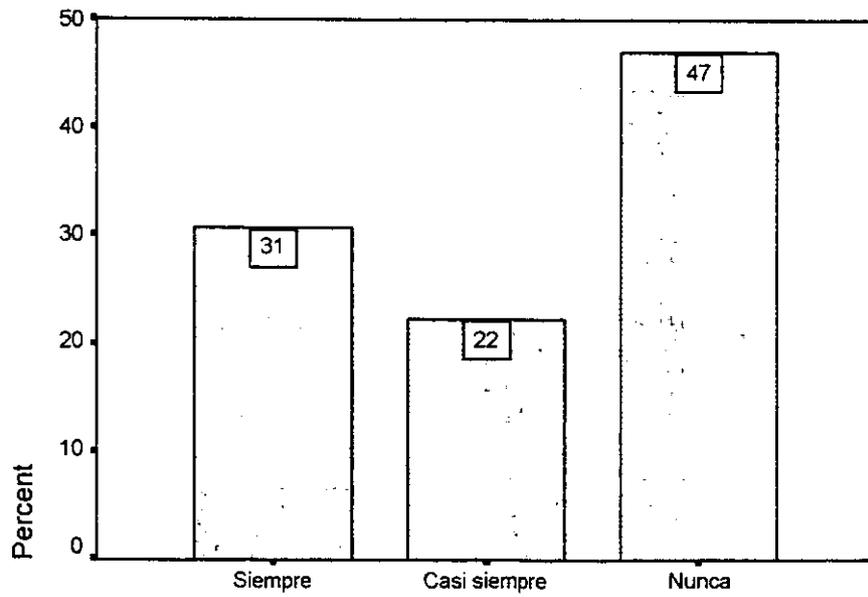
Le agradan programas superación

Organización



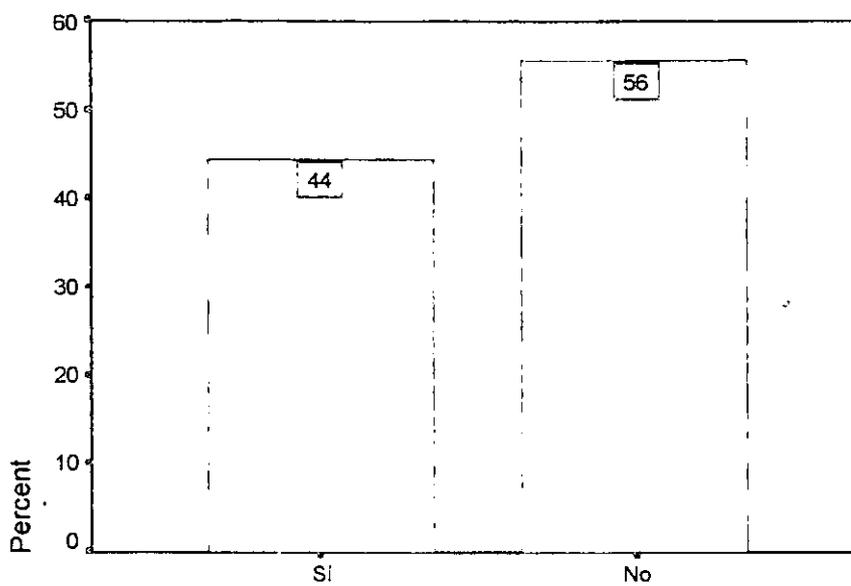
Conoce objetivos generales

Organización



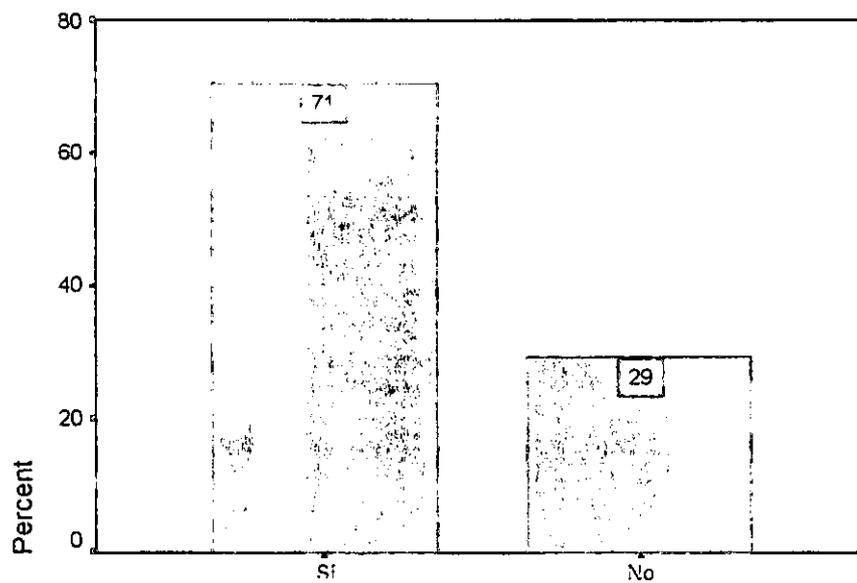
Participación en conformación

Organización



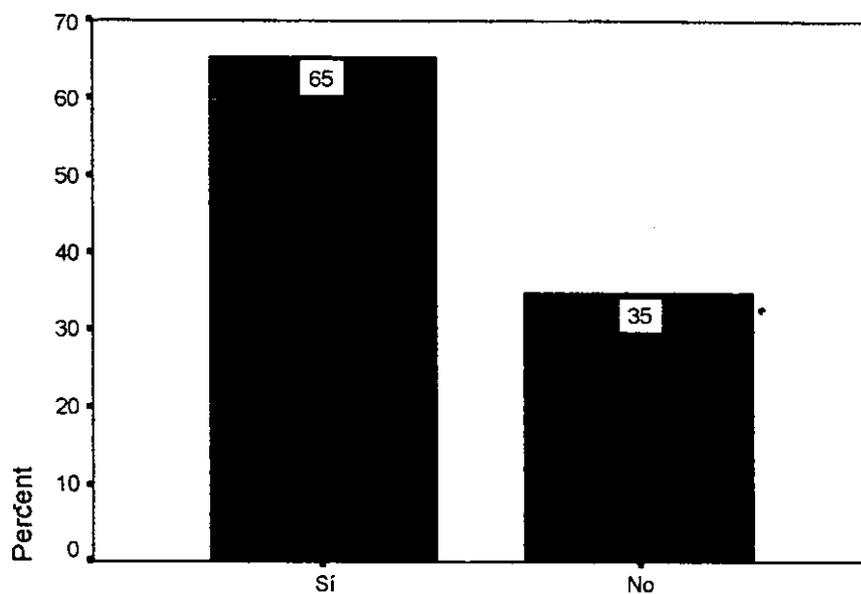
Conoce las metas institucionales

Organización



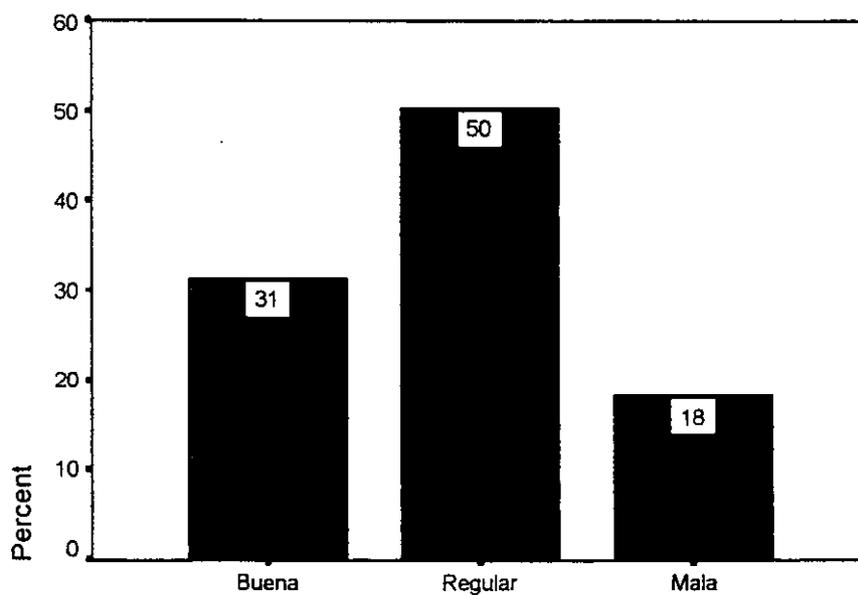
Conoce derechos y obligaciones

Organización



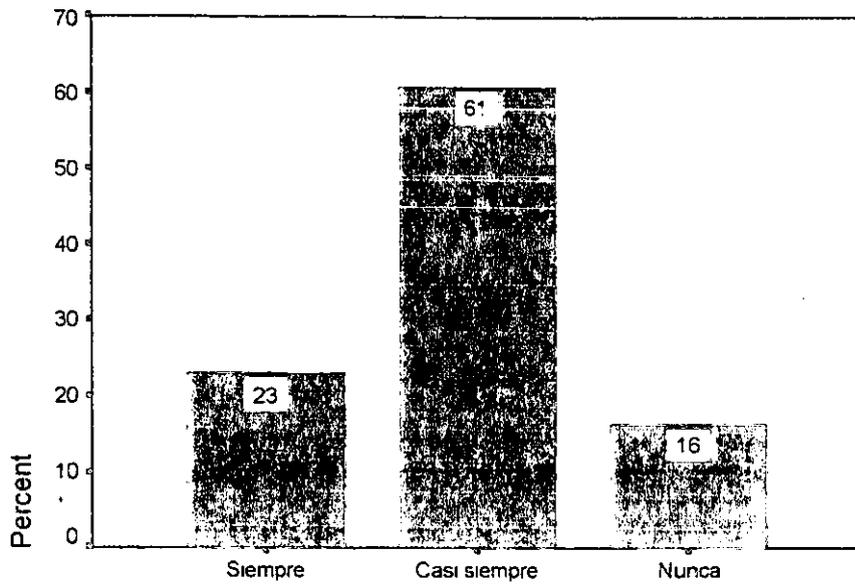
Conoce organigrama

Organización



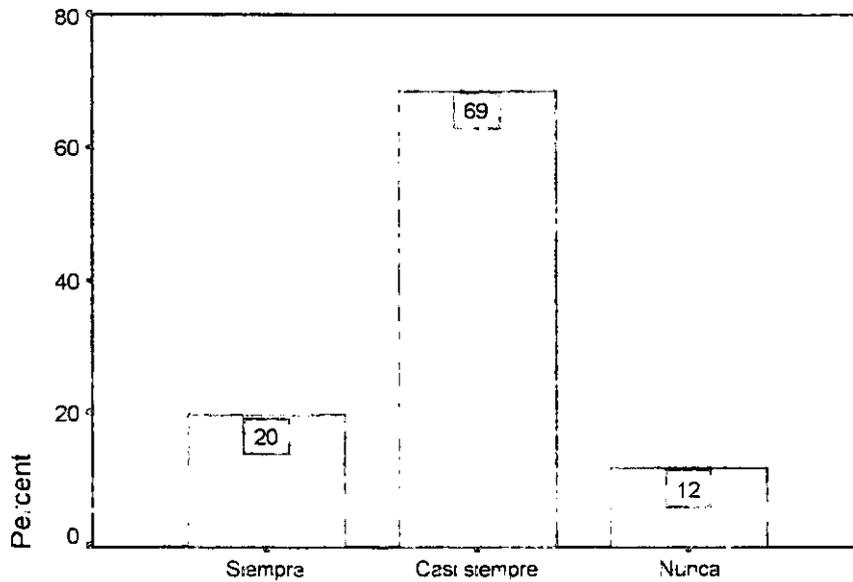
Relación con autoridades

Políticas en recursos humanos



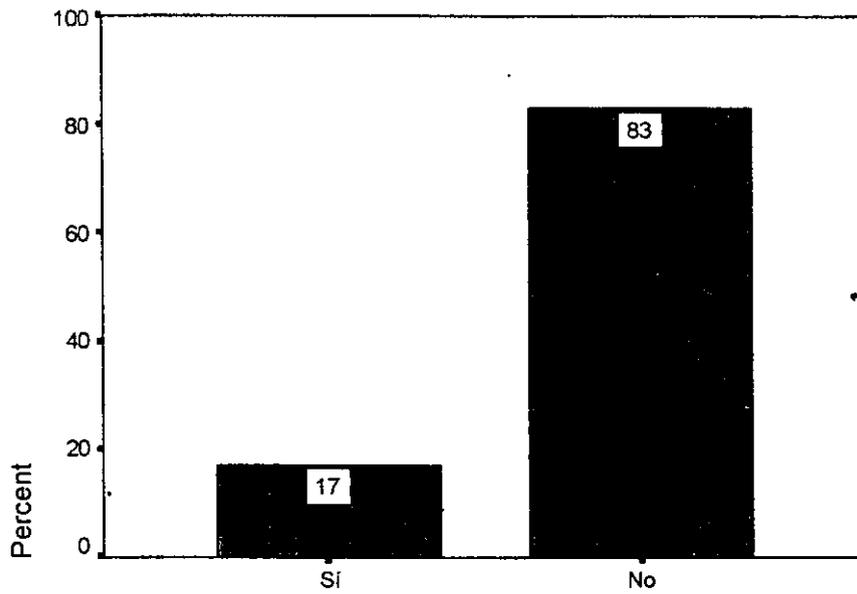
Le reconocen y recompensan

Políticas en recursos humanos



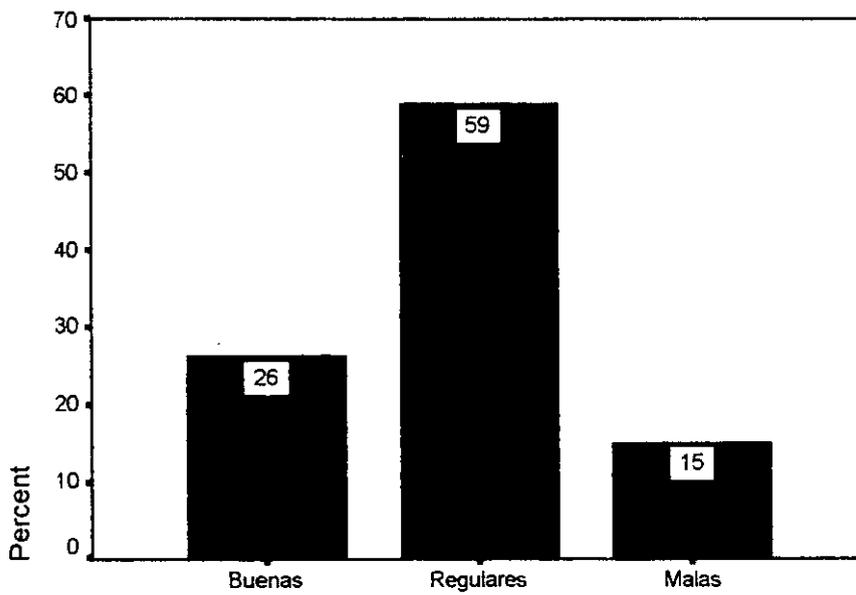
Trato equitativo con el personal

Políticas en recursos humanos



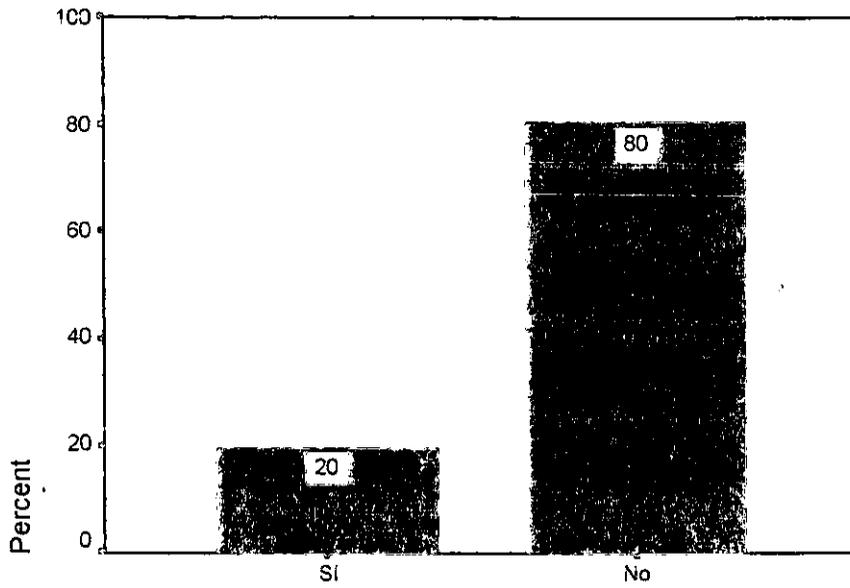
Equitativo trato otras áreas

Productividad



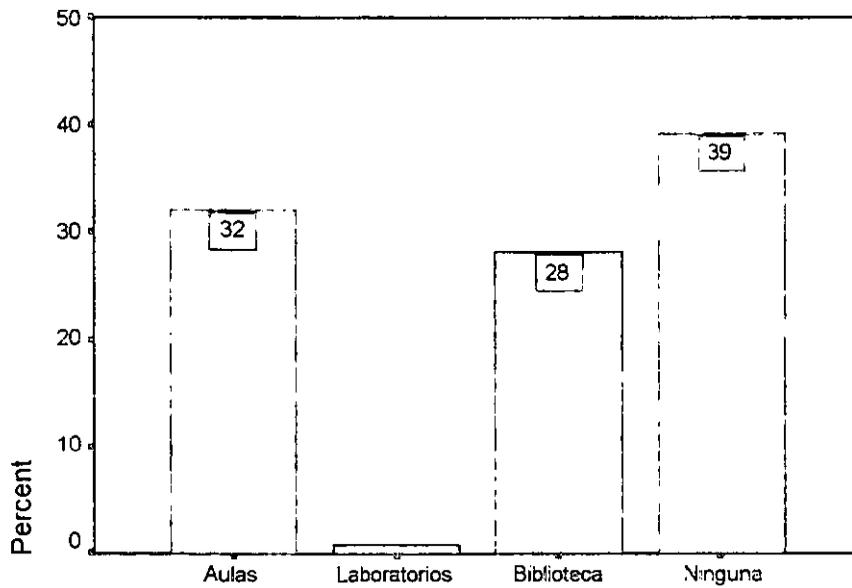
Consideración de instalaciones

Productividad



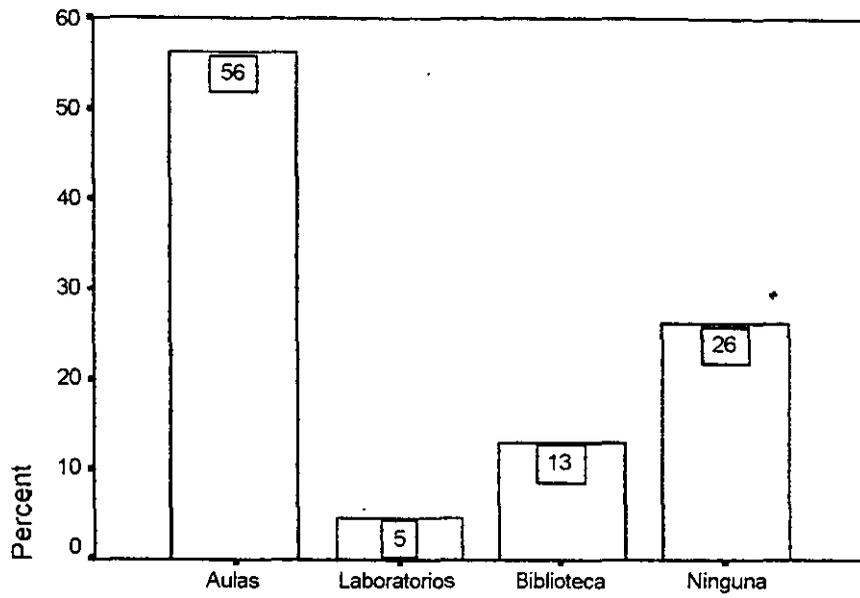
Suficiencia de instalaciones

Productividad



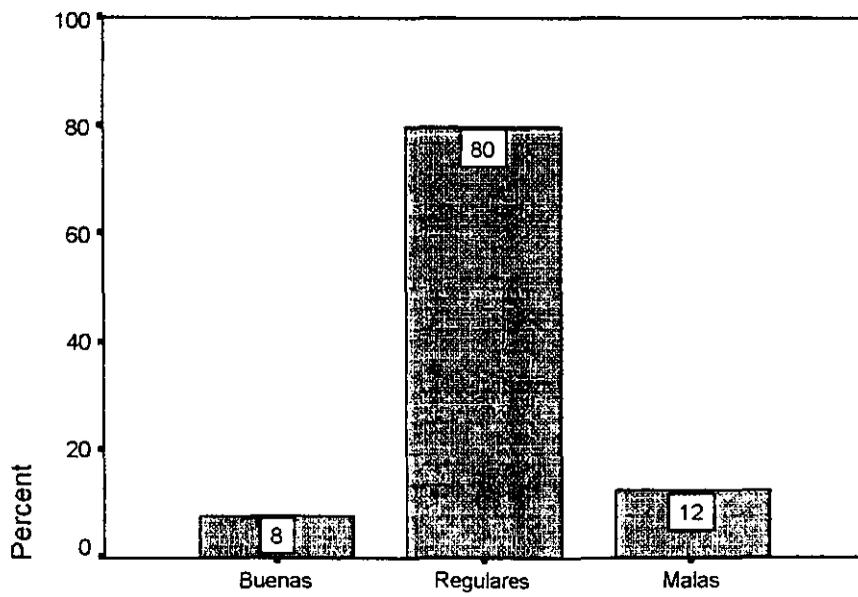
Qué instalación es mejor

Productividad



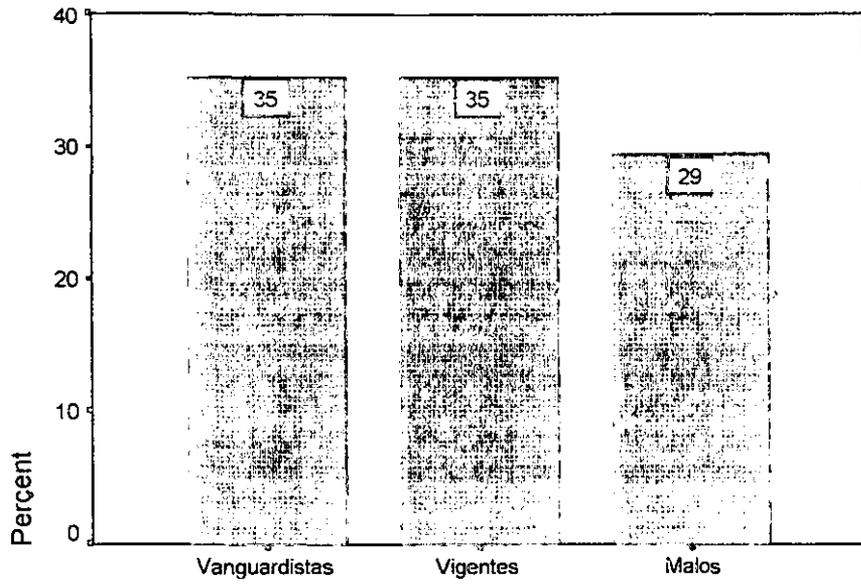
Cuál es la peor

Productividad



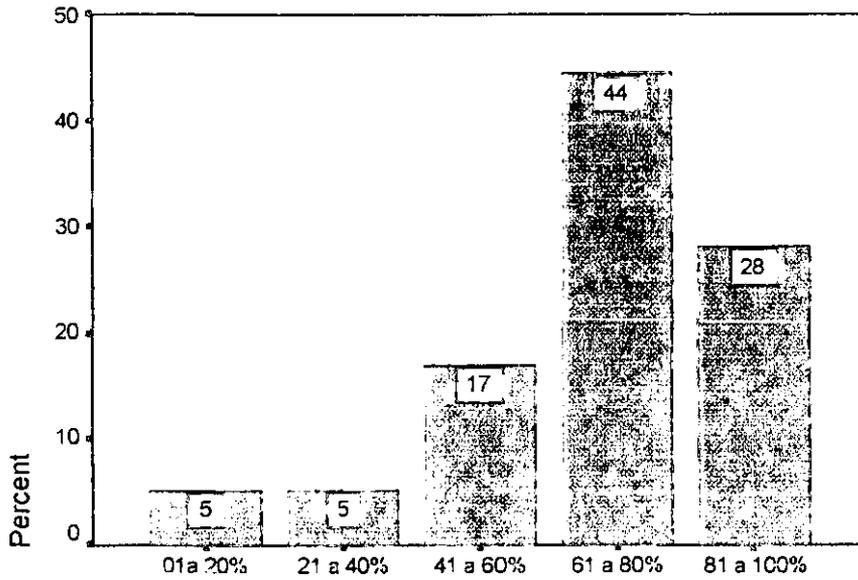
Calidad de equipos del ICEA

Productividad



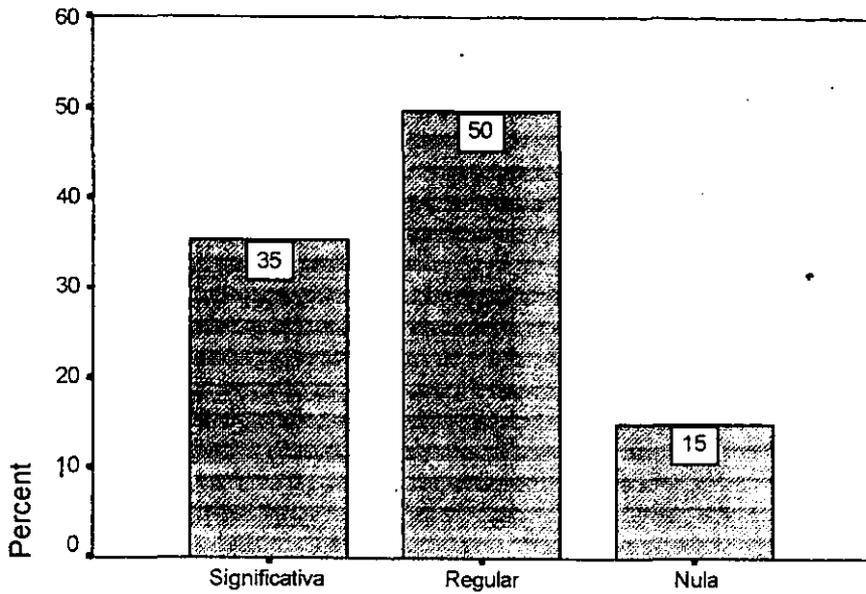
Temporalidad de equipos

Productividad



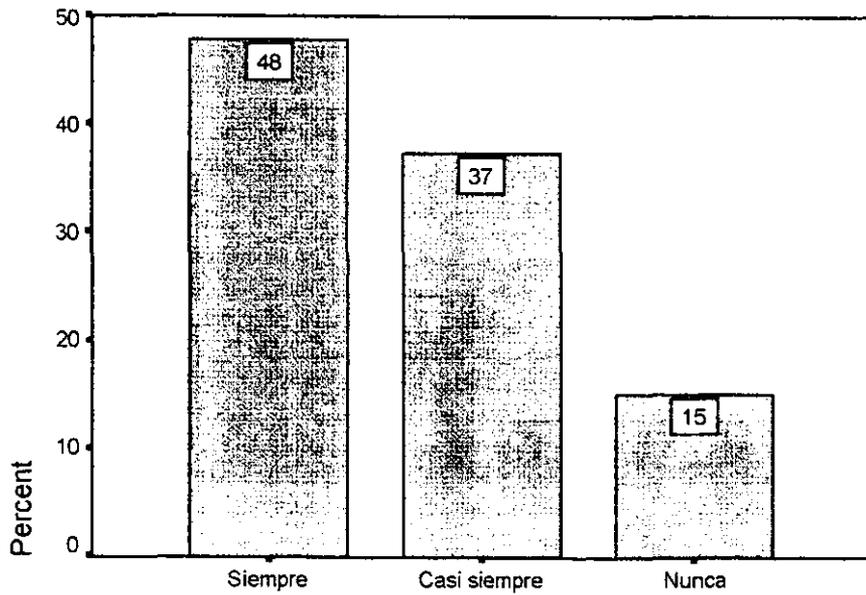
Qué porcentaje cambiaría

Productividad



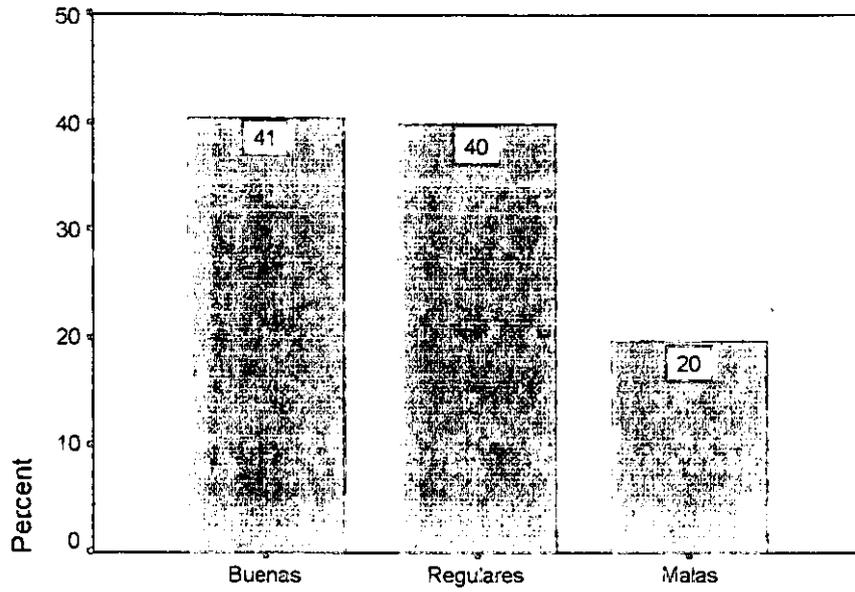
Relación infraestructura/equipo

Satisfacción en el trabajo



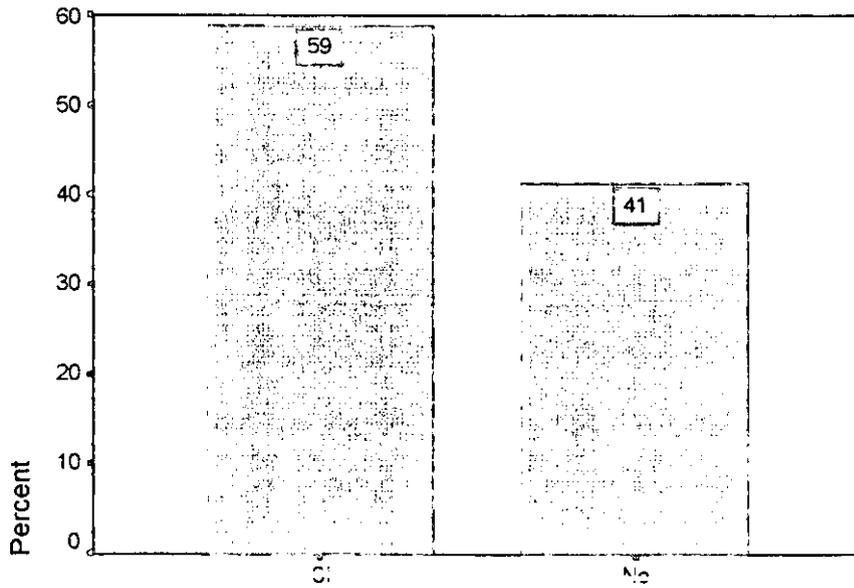
Existe planeación antes de cursos

Satisfacción en el trabajo



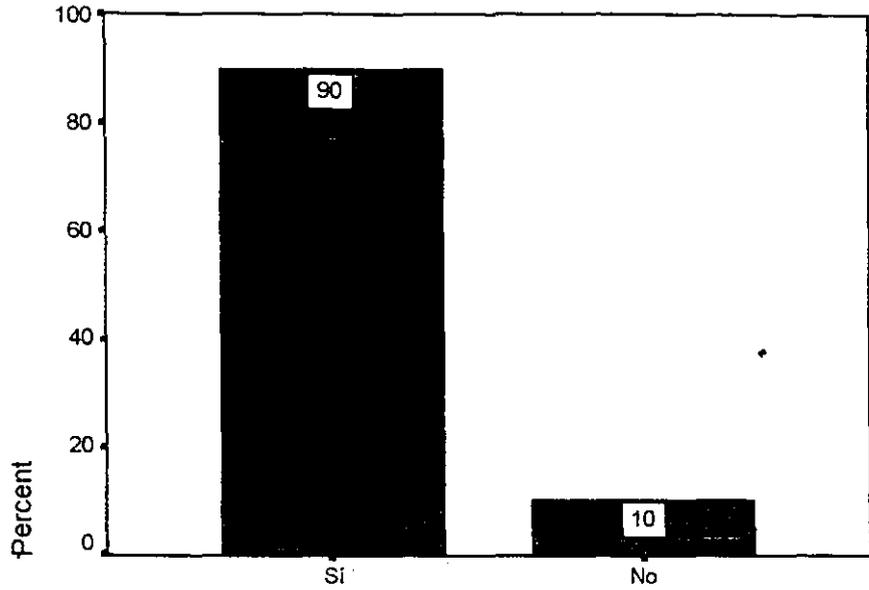
Organización de estas actividades

Satisfacción en el trabajo



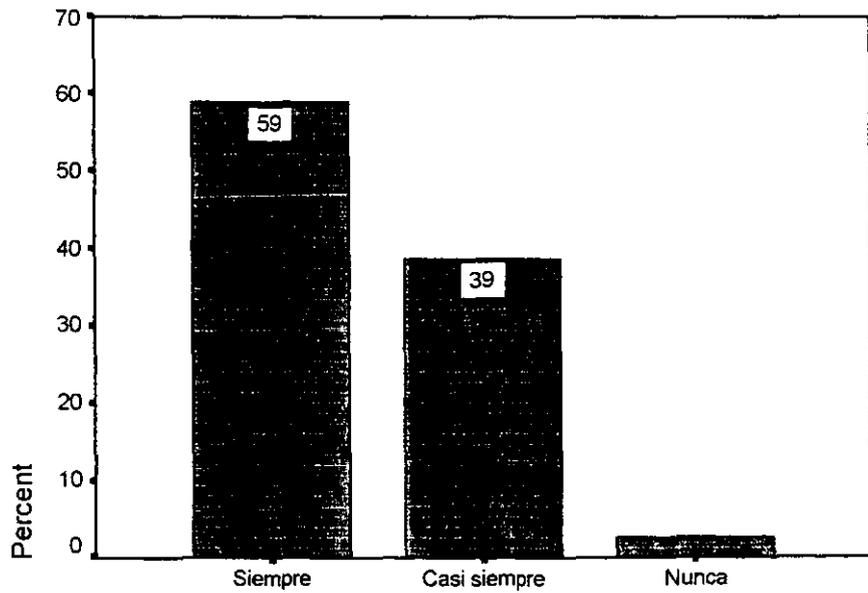
Conoce mapa curricular

Satisfacción en el trabajo



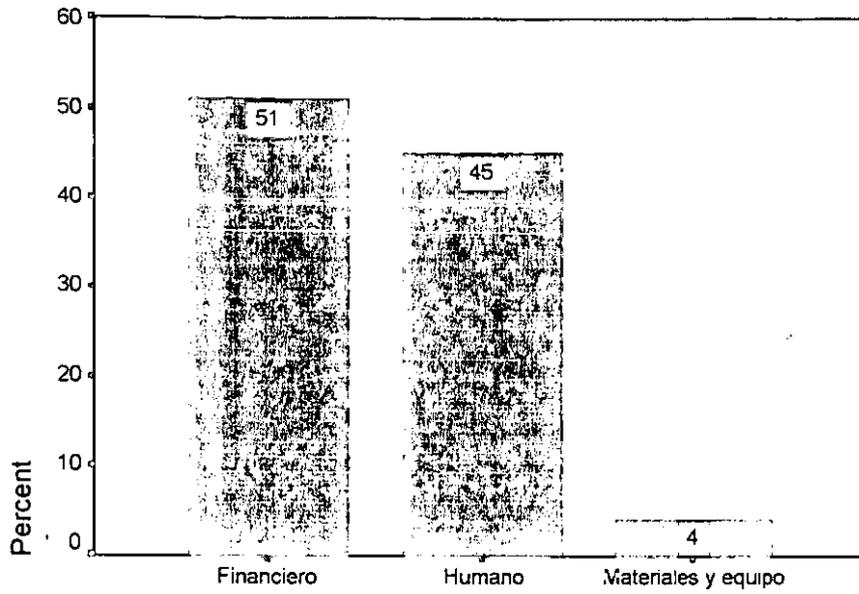
Conoce temario de materias

Satisfacción en el trabajo



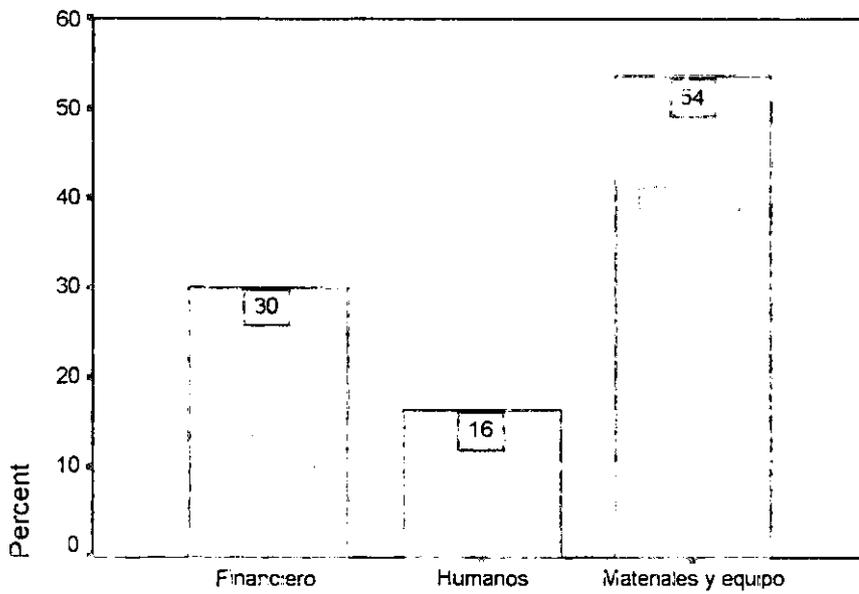
Cuenta recursos para impartir

Satisfacción en el trabajo



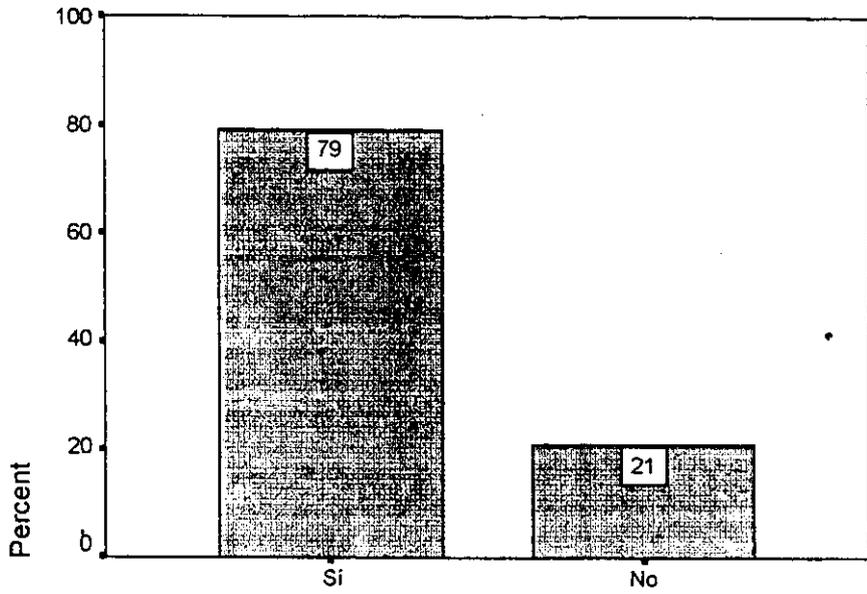
Cuál es el mejor recurso

Satisfacción en el trabajo



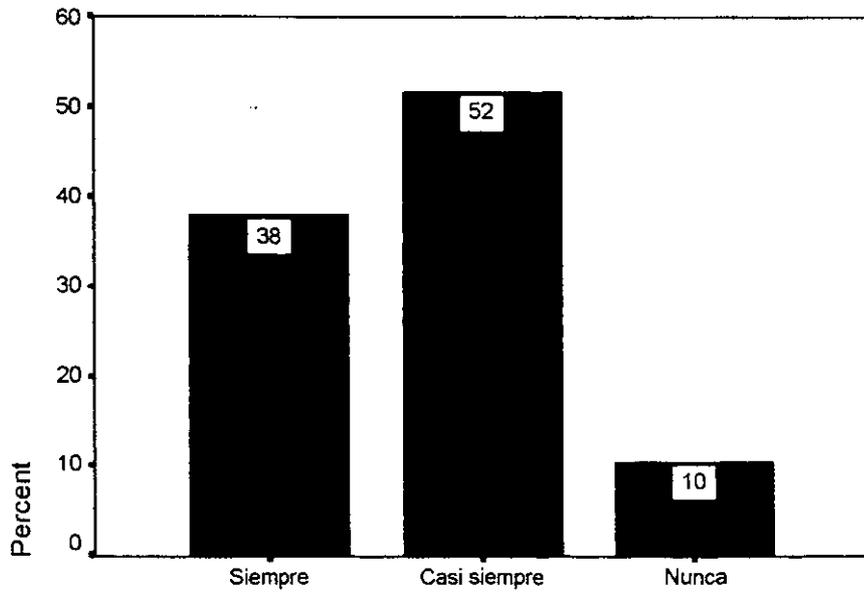
Cuál es el peor recurso

Satisfacción en el trabajo



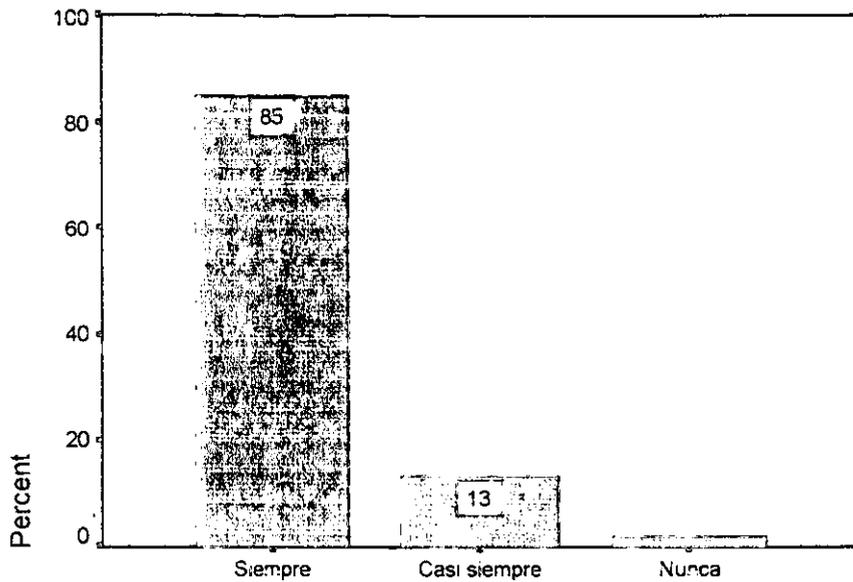
Ha propuesto mejoras

Satisfacción en el trabajo



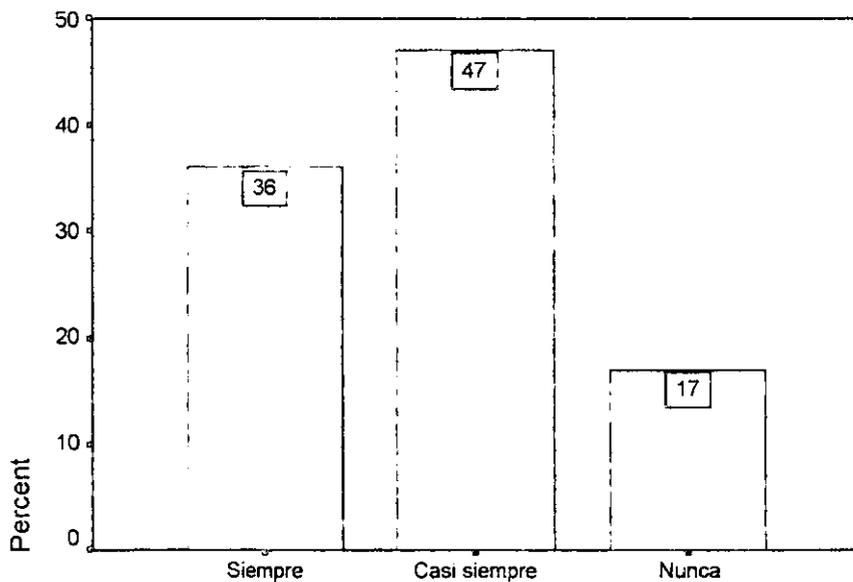
Actividades importantes otras áreas

Satisfacción en el trabajo



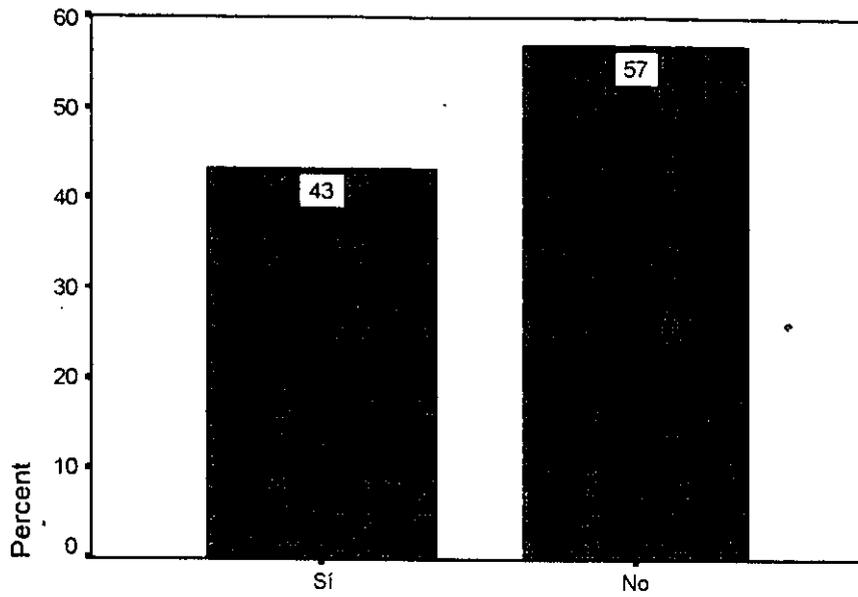
Realiza su mejor esfuerzo

Satisfacción en el trabajo



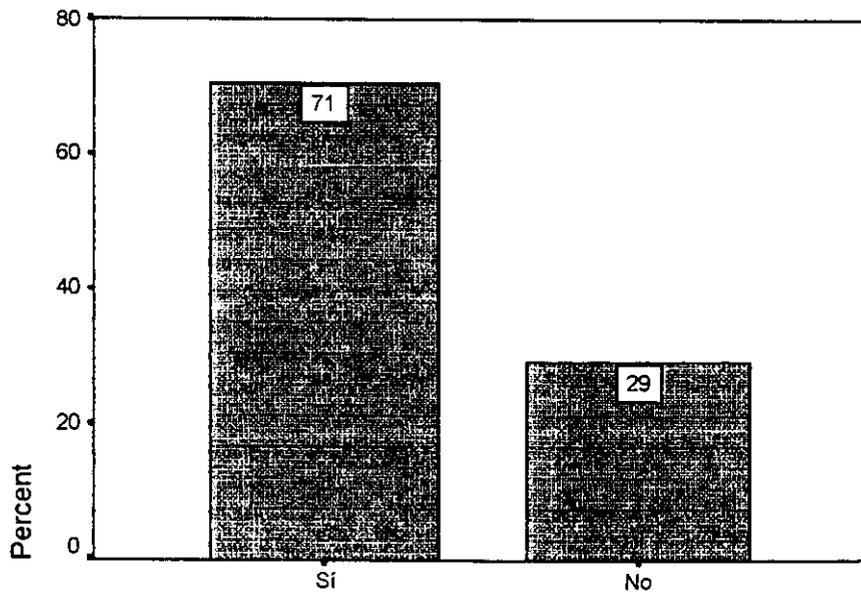
Entrega informes académicos

Satisfacción en el trabajo



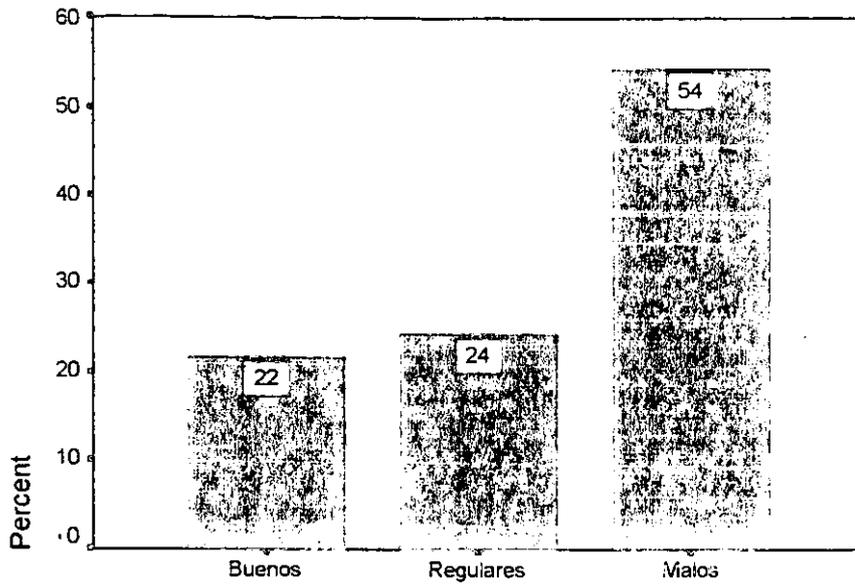
Se le sanciona

Satisfacción en el trabajo



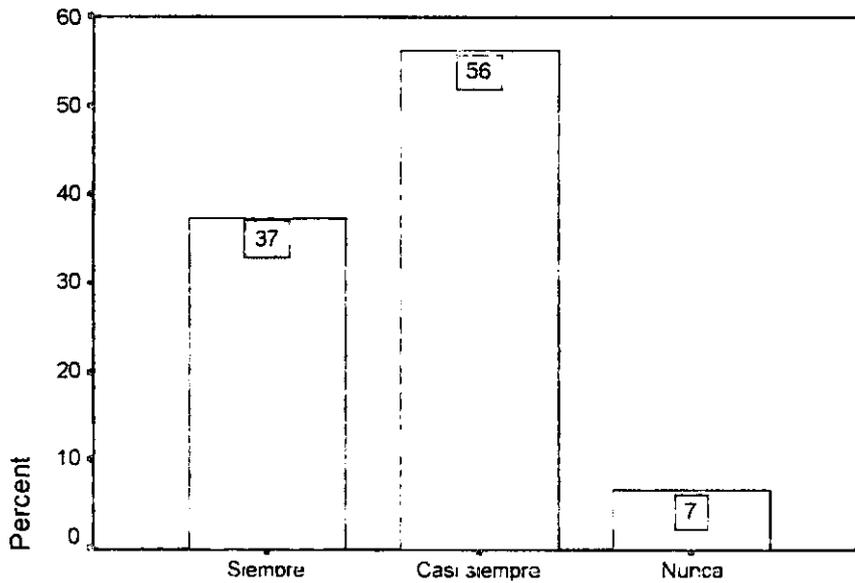
Es supervisado

Satisfacción en el trabajo



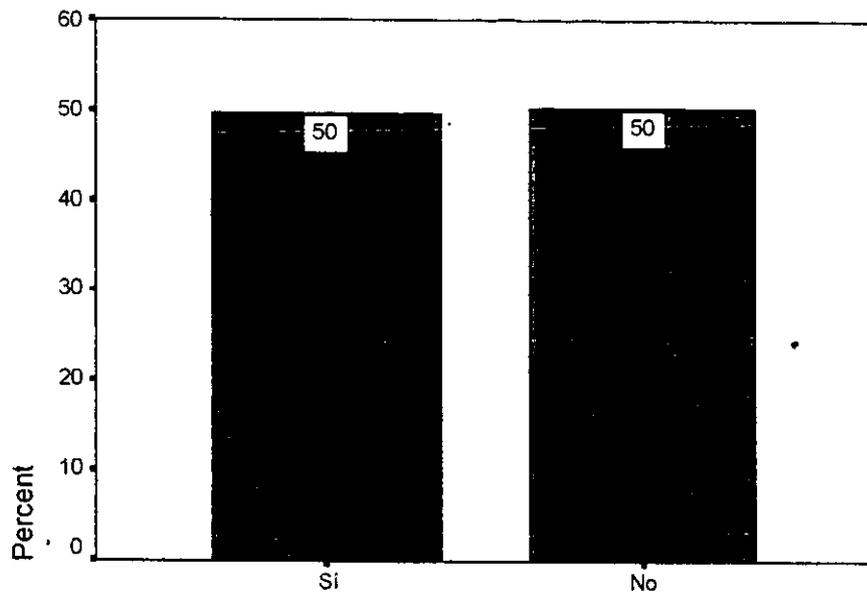
Cómo son controles académicos

Satisfacción en el trabajo



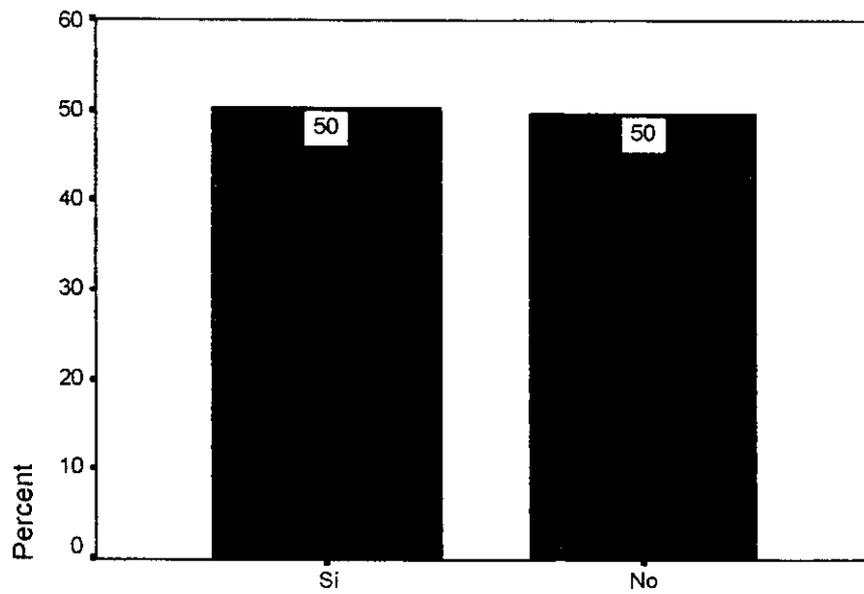
Tiene libertad de cátedra

Ausentismo y rotación.



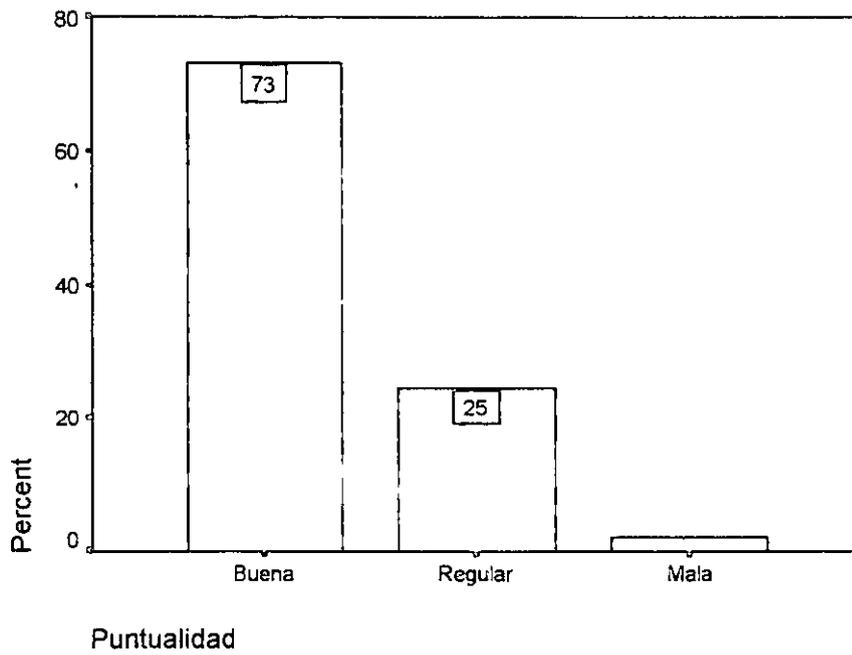
Cambiaría de trabajo

Ausentismo y rotación



Afectan sus ausencias otras áreas

Ausentismo y rotación



Anexo B

1. **Corridas Estadísticas**

Corridas Estadísticas

frecuencias

Statistics

		Edad	Sexo	Estado civil	Antigüedad	Licenciatura que imparte
N	Valid	153	153	153	153	153
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.0980	1.4967	1.7516	4.1046	3.3203
Std. Error of Mean		6.925E-02	4.055E-02	3.965E-02	7.823E-02	.1277
Median		4.0000	1.0000	2.0000	4.0000	3.0000
Mode		4.00	1.00	2.00	5.00	5.00
Std. Deviation		.8566	.5016	.4904	.9677	1.5797
Variance		.7337	.2516	.2405	.9364	2.4954
Skewness		-1.018	.013	-.475	-.963	-.278
Std. Error of Skewness		.196	.196	.196	.196	.196
Kurtosis		1.061	-2.026	-.277	.385	-1.466
Std. Error of Kurtosis		.390	.390	.390	.390	.390
Range		4.00	1.00	2.00	4.00	4.00
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum		5.00	2.00	3.00	5.00	5.00
Sum		627.00	229.00	268.00	628.00	508.00

Statistics

		Máximo nivel de estudios	Lugar del campus donde labora	Categoría profesor	Adaptación al cambio
N	Valid	153	153	153	153
	Missing	0	0	0	0
Mean		2.1765	1.0000	2.0719	1.3007
Std. Error of Mean		7.930E-02	.0000	7.983E-02	3.833E-02
Median		2.0000		3.0000	1.0000
Mode		3.00	1.00	3.00	1.00
Std. Deviation		.9809	.0000	.9875	.4741
Variance		.9621	.0000	.9751	.2248
Skewness		.019		-.146	1.065
Std. Error of Skewness		.196	.196	.196	.196
Kurtosis		-1.363		-1.977	-.386
Std. Error of Kurtosis		.390	.390	.390	.390
Range		3.00	.00	2.00	2.00
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum		4.00	1.00	3.00	3.00
Sum		333.00	153.00	317.00	199.00

Statistics

		Nivel de atención imparte cátedra	Creatividad en docencia	Nivel de integridad personal	Nivel de autoconfianza
N	Valid	153	153	153	153
	Missing	0	0	0	0
Mean		1.2092	1.1373	1.1438	1.1830
Std. Error of Mean		3.427E-02	3.084E-02	2.993E-02	3.136E-02
Median		1.0000	1.0000	1.0000	1.0000
Mode		1.00	1.00	1.00	1.00
Std. Deviation		.4239	.3815	.3702	.3879
Variance		.1797	.1455	.1371	.1505
Skewness		1.704	2.822	2.437	1.656
Std. Error of Skewness		.196	.196	.196	.196
Kurtosis		1.659	7.783	5.199	.752
Std. Error of Kurtosis		.390	.390	.390	.390
Range		2.00	2.00	2.00	1.00
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum		3.00	3.00	3.00	2.00
Sum		185.00	174.00	175.00	181.00

Statistics

		Nivel de control y equilibrio	Dependencia de alguien	Actividades acorde conocimientos	Ha recibido cursos de actualización
N	Valid	153	153	153	153
	Missing	0	0	0	0
Mean		1.0850	1.7712	1.1438	1.9804
Std. Error of Mean		2.262E-02	3.407E-02	3.134E-02	5.202E-02
Median		1.0000	2.0000	1.0000	2.0000
Mode		1.00	2.00	1.00	2.00
Std. Deviation		.2797	.4214	.3876	.6435
Variance		7.826E-02	.1776	.1502	.4141
Skewness		3.006	-1.304	2.712	.018
Std. Error of Skewness		.196	.196	.196	.196
Kurtosis		7.132	-.303	7.089	-.549
Std. Error of Kurtosis		.390	.390	.390	.390
Range		1.00	1.00	2.00	2.00
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum		2.00	2.00	3.00	3.00
Sum		166.00	271.00	175.00	303.00

Statistics

		Cómo los considera	Cómo considera su programación	Participaría en su conformación	Se aprovechan sus conocimientos
N	Valid	153	153	153	153
	Missing	0	0	0	0
Mean		1.7908	1.9869	1.0915	1.2876
Std. Error of Mean		5.459E-02	6.009E-02	2.339E-02	3.671E-02
Median		2.0000	2.0000	1.0000	1.0000
Mode		2.00	2.00	1.00	1.00
Std. Deviation		.6753	.7433	.2893	.4541
Variance		.4560	.5525	8.368E-02	.2062
Skewness		.279	.021	2.862	.948
Std. Error of Skewness		.196	.196	.196	.196
Kurtosis		-.812	-1.177	6.271	-1.116
Std. Error of Kurtosis		.390	.390	.390	.390
Range		2.00	2.00	1.00	1.00
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum		3.00	3.00	2.00	2.00
Sum		274.00	304.00	167.00	197.00

Statistics

		Le satisfacen sus actividades	Nivel de responsabilidad	Nivel de lealtad	Nivel de honradez
N	Valid	153	153	153	153
	Missing	0	0	0	0
Mean		1.1176	1.0458	1.0196	1.0196
Std. Error of Mean		2.613E-02	1.695E-02	1.125E-02	1.125E-02
Median		1.0000	1.0000	1.0000	1.0000
Mode		1.00	1.00	1.00	1.00
Std. Deviation		.3232	.2096	.1391	.1391
Variance		.1045	4.395E-02	1.935E-02	1.935E-02
Skewness		2.397	4.391	6.998	6.998
Std. Error of Skewness		.196	.196	.196	.196
Kurtosis		3.795	17.511	47.600	47.600
Std. Error of Kurtosis		.390	.390	.390	.390
Range		1.00	1.00	1.00	1.00
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum		2.00	2.00	2.00	2.00
Sum		171.00	160.00	156.00	156.00

Statistics

		Nivel de equidad	Nivel de ecuanimidad	Nivel de discreción	Nivel de prudencia
N	Valid	153	153	153	153
	Missing	0	0	0	0
Mean		1.1503	1.1242	1.0327	1.1176
Std. Error of Mean		2.899E-02	2.675E-02	1.442E-02	2.924E-02
Median		1.0000	1.0000	1.0000	1.0000
Mode		1.00	1.00	1.00	1.00
Std. Deviation		.3586	.3309	.1784	.3617
Variance		.1286	.1095	3.182E-02	.1308
Skewness		1.976	2.302	5.309	3.203
Std. Error of Skewness		.196	.196	.196	.196
Kurtosis		1.931	3.342	26.532	10.388
Std. Error of Kurtosis		.390	.390	.390	.390
Range		1.00	1.00	1.00	2.00
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum		2.00	2.00	2.00	3.00
Sum		176.00	172.00	158.00	171.00

Statistics

		Posee sentido cooperativo	Nivel de lealtad	Nivel de lealtad	Su aspecto frente a la comunidad
N	Valid	153	153	153	153
	Missing	0	0	0	0
Mean		1.0654	1.2288	1.2026	1.1176
Std. Error of Mean		2.005E-02	3.407E-02	3.260E-02	2.613E-02
Median		1.0000	1.0000	1.0000	1.0000
Mode		1.00	1.00	1.00	1.00
Std. Deviation		.2480	.4214	.4033	.3232
Variance		6.149E-02	.1776	.1626	.1045
Skewness		3.552	1.304	1.494	2.397
Std. Error of Skewness		.196	.196	.196	.196
Kurtosis		10.757	-.303	.236	3.795
Std. Error of Kurtosis		.390	.390	.390	.390
Range		1.00	1.00	1.00	1.00
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum		2.00	2.00	2.00	2.00
Sum		163.00	188.00	184.00	171.00

Statistics

		Participación en eventos sociales	Aplicación de tacto y disciplina	Participa/orienta a sus compañeros	Trata de conciliar problemas
N	Valid	153	153	153	153
	Missing	0	0	0	0
Mean		1.2614	1.0131	1.2418	1.6405
Std. Error of Mean		3.564E-02	9.213E-03	3.595E-02	6.532E-02
Median		1.0000	1.0000	1.0000	1.0000
Mode		1.00	1.00	1.00	1.00
Std. Deviation		.4409	.1140	.4446	.8080
Variance		.1944	1.299E-02	.1977	.6528
Skewness		1.097	8.659	1.443	.747
Std. Error of Skewness		.196	.196	.196	.196
Kurtosis		-.808	73.947	.708	-1.061
Std. Error of Kurtosis		.390	.390	.390	.390
Range		1.00	1.00	2.00	2.00
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum		2.00	2.00	3.00	3.00
Sum		193.00	155.00	190.00	251.00

Statistics

		Trata de influir en reuniones	Actitudes frente a la comunidad	Relación con académicos	Interés problemas de compañeros
N	Valid	153	153	153	153
	Missing	0	0	0	0
Mean		1.6601	1.1699	1.1634	1.5621
Std. Error of Mean		4.921E-02	3.046E-02	2.999E-02	4.892E-02
Median		2.0000	1.0000	1.0000	2.0000
Mode		2.00	1.00	1.00	1.00
Std. Deviation		.6087	.3768	.3709	.6051
Variance		.3706	.1420	.1376	.3662
Skewness		.338	1.775	1.839	.571
Std. Error of Skewness		.196	.196	.196	.196
Kurtosis		-.645	1.166	1.400	-.582
Std. Error of Kurtosis		.390	.390	.390	.390
Range		2.00	1.00	1.00	2.00
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum		3.00	2.00	2.00	3.00
Sum		254.00	179.00	178.00	239.00

Statistics

		Participa en eventos académicos	Relación con administrativos	Cuál es su nivel de motivación	Percepciones cubren necesidades
N	Valid	153	153	153	153
	Missing	0	0	0	0
Mean		1.5686	1.1176	1.3399	2.0392
Std. Error of Mean		4.886E-02	2.613E-02	4.743E-02	6.550E-02
Median		2.0000	1.0000	1.0000	2.0000
Mode		1.00	1.00	1.00	2.00 ^a
Std. Deviation		.6044	.3232	.5867	.8102
Variance		.3653	.1045	.3443	.6563
Skewness		.548	2.397	1.539	-.072
Std. Error of Skewness		.196	.196	.196	.196
Kurtosis		-.598	3.795	1.345	-1.472
Std. Error of Kurtosis		.390	.390	.390	.390
Range		2.00	1.00	2.00	2.00
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum		3.00	2.00	3.00	3.00
Sum		240.00	171.00	205.00	312.00

Statistics

		Valor agregado que aporta	Relación con alumnos	Le agrada horario asignado	Es importante el factor monetario
N	Valid	153	153	153	153
	Missing	0	0	0	0
Mean		1.6078	1.7386	1.1111	1.3987
Std. Error of Mean		5.426E-02	5.227E-02	2.549E-02	3.971E-02
Median		2.0000	2.0000	1.0000	1.0000
Mode		1.00	2.00	1.00	1.00
Std. Deviation		.6712	.6466	.3153	.4912
Variance		.4505	.4180	9.942E-02	.2413
Skewness		.657	.310	2.499	.418
Std. Error of Skewness		.196	.196	.196	.196
Kurtosis		-.635	-.696	4.303	-1.850
Std. Error of Kurtosis		.390	.390	.390	.390
Range		2.00	2.00	1.00	1.00
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum		3.00	3.00	2.00	2.00
Sum		246.00	266.00	170.00	214.00

Statistics

		Le agradan programas superación	Conoce objetivos generales	Saludable la competencia	Conoce las metas institucionales
N	Valid	153	153	153	153
	Missing	0	0	0	0
Mean		1.1307	1.5229	2.1634	1.5556
Std. Error of Mean		2.734E-02	4.051E-02	7.029E-02	4.030E-02
Median		1.0000	2.0000	2.0000	2.0000
Mode		1.00	2.00	3.00	2.00
Std. Deviation		.3382	.5011	.8695	.4985
Variance		.1144	.2511	.7560	.2485
Skewness		2.213	-.093	-.324	-.226
Std. Error of Skewness		.196	.196	.196	.196
Kurtosis		2.934	-2.018	-1.607	-1.975
Std. Error of Kurtosis		.390	.390	.390	.390
Range		1.00	1.00	2.00	1.00
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum		2.00	2.00	3.00	2.00
Sum		173.00	233.00	331.00	238.00

Statistics

		Conoce derechos y obligaciones	Conoce organigrama	Relación con autoridades	Le reconocen y recompensan
N	Valid	153	153	153	153
	Missing	0	0	0	0
Mean		1.2941	1.3464	1.8693	1.9346
Std. Error of Mean		3.696E-02	3.859E-02	5.617E-02	5.052E-02
Median		1.0000	1.0000	2.0000	2.0000
Mode		1.00	1.00	2.00	2.00
Std. Deviation		.4571	.4774	.6948	.6248
Variance		.2090	.2279	.4828	.3904
Skewness		.913	.652	.181	.046
Std. Error of Skewness		.196	.196	.196	.196
Kurtosis		-1.183	-1.596	-.911	-.415
Std. Error of Kurtosis		.390	.390	.390	.390
Range		1.00	1.00	2.00	2.00
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum		2.00	2.00	3.00	3.00
Sum		198.00	206.00	286.00	296.00

Statistics

		Trato equitativo con el personal	Equitativo trato otras áreas	Consideración de instalaciones	Suficiencia de instalaciones
N	Valid	153	153	153	153
	Missing	0	0	0	0
Mean		1.9216	1.8301	1.8889	1.8039
Std. Error of Mean		4.498E-02	3.046E-02	5.126E-02	3.220E-02
Median		2.0000	2.0000	2.0000	2.0000
Mode		2.00	2.00	2.00	2.00
Std. Deviation		.5564	.3768	.6341	.3983
Variance		.3096	.1420	.4020	.1587
Skewness		-.033	-1.775	.094	-1.546
Std. Error of Skewness		.196	.196	.196	.196
Kurtosis		.224	1.166	-.518	.396
Std. Error of Kurtosis		.390	.390	.390	.390
Range		2.00	1.00	2.00	1.00
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum		3.00	2.00	3.00	2.00
Sum		294.00	280.00	289.00	276.00

Statistics

		Qué instalación es mejor	Cuál es la peor	Calidad de equipos del ICEA	Temporalidad de equipos
N	Valid	153	153	153	153
	Missing	0	0	0	0
Mean		2.7451	2.0915	2.0458	1.9412
Std. Error of Mean		.1031	.1067	3.632E-02	6.507E-02
Median		3.0000	1.0000	2.0000	2.0000
Mode		4.00	1.00	2.00	1.00 ^a
Std. Deviation		1.2749	1.3197	.4493	.8049
Variance		1.6254	1.7416	.2018	.6478
Skewness		-.455	.526	.204	.107
Std. Error of Skewness		.196	.196	.196	.196
Kurtosis		-1.496	-1.557	1.997	-1.447
Std. Error of Kurtosis		.390	.390	.390	.390
Range		3.00	3.00	2.00	2.00
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum		4.00	4.00	3.00	3.00
Sum		420.00	320.00	313.00	297.00

Statistics

		Qué porcentaje cambiaría	Relación infraestructura/equipo	Existe planeación antes de cursos	Organización de estas actividades
N	Valid	153	153	153	153
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.8497	1.7974	1.6732	1.7908
Std. Error of Mean		8.538E-02	5.514E-02	5.853E-02	6.057E-02
Median		4.0000	2.0000	2.0000	2.0000
Mode		4.00	2.00	1.00	1.00
Std. Deviation		1.0561	.6821	.7239	.7492
Variance		1.1154	.4653	.5241	.5612
Skewness		-1.053	.279	.588	.363
Std. Error of Skewness		.196	.196	.196	.196
Kurtosis		.846	-.845	-.894	-1.137
Std. Error of Kurtosis		.390	.390	.390	.390
Range		4.00	2.00	2.00	2.00
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum		5.00	3.00	3.00	3.00
Sum		589.00	275.00	256.00	274.00

Statistics

		Conoce mapa curricular	Conoce temario de materias	Cuenta recursos para impartir	Cuál es el mejor recurso
N	Valid	153	153	153	153
	Missing	0	0	0	0
Mean		1.4118	1.1046	1.4379	1.5294
Std. Error of Mean		3.992E-02	2.482E-02	4.431E-02	4.642E-02
Median		1.0000	1.0000	1.0000	1.0000
Mode		1.00	1.00	1.00	1.00
Std. Deviation		.4938	.3070	.5481	.5742
Variance		.2438	9.426E-02	.3004	.3297
Skewness		.362	2.610	.736	.518
Std. Error of Skewness		.196	.196	.196	.196
Kurtosis		-1.894	4.876	-.556	-.695
Std. Error of Kurtosis		.390	.390	.390	.390
Range		1.00	1.00	2.00	2.00
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum		2.00	2.00	3.00	3.00
Sum		216.00	169.00	220.00	234.00

Statistics

		Cuál es el peor recurso	Ha propuesto mejoras	Actividades importantes otras áreas	Realiza su mejor esfuerzo
N	Valid	153	153	153	153
	Missing	0	0	0	0
Mean		2.2353	1.2092	1.7255	1.1699
Std. Error of Mean		7.169E-02	3.299E-02	5.183E-02	3.444E-02
Median		3.0000	1.0000	2.0000	1.0000
Mode		3.00	1.00	2.00	1.00
Std. Deviation		.8868	.4080	.6411	.4260
Variance		.7864	.1665	.4110	.1815
Skewness		-.481	1.444	.319	2.517
Std. Error of Skewness		.196	.196	.196	.196
Kurtosis		-1.564	.088	-.680	5.930
Std. Error of Kurtosis		.390	.390	.390	.390
Range		2.00	1.00	2.00	2.00
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum		3.00	2.00	3.00	3.00
Sum		342.00	185.00	264.00	179.00

Statistics

		Entrega informes académicos	Se le sancionaa	Es supervisado	Cómo son controles académicos
N	Valid	153	153	153	153
	Missing	0	0	0	0
Mean		1.8105	1.5686	1.2941	2.3268
Std. Error of Mean		5.698E-02	4.017E-02	3.696E-02	6.546E-02
Median		2.0000	2.0000	1.0000	3.0000
Mode		2.00	2.00	1.00	3.00
Std. Deviation		.7048	.4969	.4571	.8097
Variance		.4967	.2469	.2090	.6557
Skewness		.285	-.280	.913	-.666
Std. Error of Skewness		.196	.196	.196	.196
Kurtosis		-.955	-1.947	-1.183	-1.154
Std. Error of Kurtosis		.390	.390	.390	.390
Range		2.00	1.00	1.00	2.00
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum		3.00	2.00	2.00	3.00
Sum		277.00	240.00	198.00	356.00

Statistics

		Tiene libertad de cátedra	Cambiaría de trabajo	Afectan sus ausencias otras áreas	Puntualidad
N	Valid	153	153	153	153
	Missing	0	0	0	0
Mean		1.6928	1.5033	1.4967	1.2876
Std. Error of Mean		4.754E-02	4.055E-02	4.055E-02	4.007E-02
Median		2.0000	2.0000	1.0000	1.0000
Mode		2.00	2.00	1.00	1.00
Std. Deviation		.5881	.5016	.5016	.4957
Variance		.3458	.2516	.2516	.2457
Skewness		.193	-.013	.013	1.431
Std. Error of Skewness		.196	.196	.196	.196
Kurtosis		-.594	-2.026	-2.026	1.061
Std. Error of Kurtosis		.390	.390	.390	.390
Range		2.00	1.00	1.00	2.00
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum		3.00	2.00	2.00	3.00
Sum		259.00	230.00	229.00	197.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Frequency Table

Edad

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21 a 25 años	1	.7	.7	.7
26 a 30 años	9	5.9	5.9	6.5
31 a 35 años	16	10.5	10.5	17.0
36 a 40 años	75	49.0	49.0	66.0
41 o más	52	34.0	34.0	100.0
Total	153	100.0	100.0	

Sexo

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Masculino	77	50.3	50.3	50.3
Femenino	76	49.7	49.7	100.0
Total	153	100.0	100.0	

Estado civil

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Soltero	42	27.5	27.5	27.5
	Casado	107	69.9	69.9	97.4
	Otro	4	2.6	2.6	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Antigüedad

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Un año	2	1.3	1.3	1.3
	Dos años	9	5.9	5.9	7.2
	Tres años	25	16.3	16.3	23.5
	Cuatro años	52	34.0	34.0	57.5
	Cinco años o más	65	42.5	42.5	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Licenciatura que imparte

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Administración	32	20.9	20.9	20.9
	Comercio	19	12.4	12.4	33.3
	Contaduría	28	18.3	18.3	51.6
	Economía	16	10.5	10.5	62.1
	5.00	58	37.9	37.9	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Máximo nivel de estudios

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Licenciatura	53	34.6	34.6	34.6
	Especialidad	29	19.0	19.0	53.6
	Maestría	62	40.5	40.5	94.1
	Doctorado	9	5.9	5.9	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Lugar del campus donde labora

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	I.C.E.A.	153	100.0	100.0	100.0

Categoría profesor

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tiempo completo	69	45.1	45.1	45.1
	Medio tiempo	4	2.6	2.6	47.7
	Asignatura	80	52.3	52.3	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Adaptación al cambio

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre	108	70.6	70.6	70.6
	Regularmente	44	28.8	28.8	99.3
	Nunca	1	.7	.7	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Nivel de atención imparte cátedra

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Buena	122	79.7	79.7	79.7
	Regular	30	19.6	19.6	99.3
	Mala	1	.7	.7	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Creatividad en docencia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Buena	134	87.6	87.6	87.6
	Regular	17	11.1	11.1	98.7
	Mala	2	1.3	1.3	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Nivel de integridad personal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Amplia	132	86.3	86.3	86.3
	Adecuada	20	13.1	13.1	99.3
	Moderada	1	.7	.7	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Nivel de autoconfianza

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bueno	125	81.7	81.7	81.7
	Regular	28	18.3	18.3	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Nivel de control y equilibrio

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre	140	91.5	91.5	91.5
	Regularmente	13	8.5	8.5	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Dependencia de alguien

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sí	35	22.9	22.9	22.9
	No	118	77.1	77.1	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Actividades acorde conocimientos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre	133	86.9	86.9	86.9
	Casi siempre	18	11.8	11.8	98.7
	Nunca	2	1.3	1.3	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Ha recibido cursos de actualización

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre	33	21.6	21.6	21.6
	Casi siempre	90	58.8	58.8	80.4
	Nunca	30	19.6	19.6	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Cómo los considera

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Buenos	54	35.3	35.3	35.3
	Regulares	77	50.3	50.3	85.6
	Malos	22	14.4	14.4	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Cómo considera su programación

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Buena	43	28.1	28.1	28.1
	Regular	69	45.1	45.1	73.2
	Mala	41	26.8	26.8	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Participaría en su conformación

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	139	90.8	90.8	90.8
	No	14	9.2	9.2	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Se aprovechan sus conocimientos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	109	71.2	71.2	71.2
	No	44	28.8	28.8	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Le satisfacen sus actividades

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	135	88.2	88.2	88.2
	No	18	11.8	11.8	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Nivel de responsabilidad

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Buena	146	95.4	95.4	95.4
	Regular	7	4.6	4.6	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Nivel de lealtad

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Buena	150	98.0	98.0	98.0
	Regular	3	2.0	2.0	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Nivel de honradez

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bueno	150	98.0	98.0	98.0
	Regular	3	2.0	2.0	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Nivel de equidad

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bueno	130	85.0	85.0	85.0
	Regular	23	15.0	15.0	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Nivel de ecuanimidad

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bueno	134	87.6	87.6	87.6
	Regular	19	12.4	12.4	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Nivel de discreción

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bueno	148	96.7	96.7	96.7
	Regular	5	3.3	3.3	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Nivel de prudencia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bueno	137	89.5	89.5	89.5
	Regular	14	9.2	9.2	98.7
	Malo	2	1.3	1.3	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Posee sentido cooperativo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	143	93.5	93.5	93.5
	No	10	6.5	6.5	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Nivel de lealtad

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bueno	118	77.1	77.1	77.1
	Regular	35	22.9	22.9	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Nivel de lealtad

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bueno	122	79.7	79.7	79.7
	Regular	31	20.3	20.3	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Su aspecto frente a la comunidad

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bueno	135	88.2	88.2	88.2
	Regular	18	11.8	11.8	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Participación en eventos sociales

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sí	113	73.9	73.9	73.9
	No	40	26.1	26.1	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Aplicación de tacto y disciplina

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sí	151	98.7	98.7	98.7
	No	2	1.3	1.3	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Participa/orienta a sus compañeros

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre	117	76.5	76.5	76.5
	Casi siempre	35	22.9	22.9	99.3
	Nunca	1	.7	.7	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Trata de conciliar problemas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre	87	56.9	56.9	56.9
	Casi siempre	34	22.2	22.2	79.1
	Nunca	32	20.9	20.9	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Trata de influir en reuniones

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Frecuentemente	63	41.2	41.2	41.2
	Regularmente	79	51.6	51.6	92.8
	Nunca	11	7.2	7.2	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Actitudes frente a la comunidad

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Buenas	127	83.0	83.0	83.0
	Regulares	26	17.0	17.0	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Relación con académicos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Buenas	128	83.7	83.7	83.7
	Regulares	25	16.3	16.3	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Interés problemas de compañeros

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre	76	49.7	49.7	49.7
	Casi siempre	68	44.4	44.4	94.1
	Nunca	9	5.9	5.9	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Participa en eventos académicos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre	75	49.0	49.0	49.0
	Casi siempre	69	45.1	45.1	94.1
	Nunca	9	5.9	5.9	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Relación con administrativos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Buenas	135	88.2	88.2	88.2
	Regualres	18	11.8	11.8	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Cuál es su nivel de motivación

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bueno	110	71.9	71.9	71.9
	Regular	34	22.2	22.2	94.1
	Malo	9	5.9	5.9	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Percepciones cubren necesidades

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre	47	30.7	30.7	30.7
	Casi siempre	53	34.6	34.6	65.4
	Nunca	53	34.6	34.6	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Valor agregado que aporta

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bueno	76	49.7	49.7	49.7
	Regular	61	39.9	39.9	89.5
	Malo	16	10.5	10.5	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Relación con alumnos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Buena	57	37.3	37.3	37.3
	Regular	79	51.6	51.6	88.9
	Mala	17	11.1	11.1	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Le agrada horario asignado

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sí	136	88.9	88.9	88.9
	No	17	11.1	11.1	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Es importante el factor monetario

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	92	60.1	60.1	60.1
	No	61	39.9	39.9	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Le agradan programas superación

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	133	86.9	86.9	86.9
	No	20	13.1	13.1	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Conoce objetivos generales

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	73	47.7	47.7	47.7
	No	80	52.3	52.3	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Saludable la competencia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	47	30.7	30.7	30.7
	No	34	22.2	22.2	52.9
	3.00	72	47.1	47.1	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Conoce las metas institucionales

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	68	44.4	44.4	44.4
	No	85	55.6	55.6	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Conoce derechos y obligaciones

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	108	70.6	70.6	70.6
	No	45	29.4	29.4	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Conoce organigrama

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	100	65.4	65.4	65.4
	No	53	34.6	34.6	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Relación con autoridaes

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Buena	48	31.4	31.4	31.4
	Regular	77	50.3	50.3	81.7
	Mala	28	18.3	18.3	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Le reconocen y recompensan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre	35	22.9	22.9	22.9
	Casi siempre	93	60.8	60.8	83.7
	Nunca	25	16.3	16.3	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Trato equitativo con el personal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre	30	19.6	19.6	19.6
	Casi siempre	105	68.6	68.6	88.2
	Nunca	18	11.8	11.8	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Equitativo trato otras áreas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	26	17.0	17.0	17.0
	No	127	83.0	83.0	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Consideración de instalaciones

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Buenas	40	26.1	26.1	26.1
	Regulares	90	58.8	58.8	85.0
	Malas	23	15.0	15.0	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Suficiencia de instalaciones

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	30	19.6	19.6	19.6
	No	123	80.4	80.4	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Qué instalación es mejor

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Aulas	49	32.0	32.0	32.0
	Laboratorios	1	.7	.7	32.7
	Biblioteca	43	28.1	28.1	60.8
	Ninguna	60	39.2	39.2	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Cuál es la peor

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Aulas	86	56.2	56.2	56.2
	Laboratorios	7	4.6	4.6	60.8
	Biblioteca	20	13.1	13.1	73.9
	Ninguna	40	26.1	26.1	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Calidad de equipos del ICEA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Buenas	12	7.8	7.8	7.8
	Regulares	122	79.7	79.7	87.6
	Malas	19	12.4	12.4	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Temporalidad de equipos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Vanguardistas	54	35.3	35.3	35.3
	Vigentes	54	35.3	35.3	70.6
	Malos	45	29.4	29.4	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Qué porcentaje cambiaría

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	01 a 20%	8	5.2	5.2	5.2
	21 a 40%	8	5.2	5.2	10.5
	41 a 60%	26	17.0	17.0	27.5
	61 a 80%	68	44.4	44.4	71.9
	81 a 100%	43	28.1	28.1	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Relación infraestructura/equipo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Significativa	54	35.3	35.3	35.3
	Regular	76	49.7	49.7	85.0
	Nula	23	15.0	15.0	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Existe planeación antes de cursos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre	73	47.7	47.7	47.7
	Casi siempre	57	37.3	37.3	85.0
	Nunca	23	15.0	15.0	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Organización de estas actividades

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Buenas	62	40.5	40.5	40.5
	Regulares	61	39.9	39.9	80.4
	Malas	30	19.6	19.6	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Conoce mapa curricular

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	90	58.8	58.8	58.8
	No	63	41.2	41.2	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Conoce temario de materias

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	137	89.5	89.5	89.5
	No	16	10.5	10.5	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Cuenta recursos para impartir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre	90	58.8	58.8	58.8
	Casi siempre	59	38.6	38.6	97.4
	Nunca	4	2.6	2.6	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Cuál es el mejor recurso

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Financiero	78	51.0	51.0	51.0
	Humano	69	45.1	45.1	96.1
	Materiales y equipo	6	3.9	3.9	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Cuál es el peor recurso

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Financiero	46	30.1	30.1	30.1
	Humanos	25	16.3	16.3	46.4
	Materiales y equipo	82	53.6	53.6	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Ha propuesto mejoras

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	121	79.1	79.1	79.1
	No	32	20.9	20.9	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Actividades importantes otras áreas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre	58	37.9	37.9	37.9
	Casi siempre	79	51.6	51.6	89.5
	Nunca	16	10.5	10.5	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Realiza su mejor esfuerzo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre	130	85.0	85.0	85.0
	Casi siempre	20	13.1	13.1	98.0
	Nunca	3	2.0	2.0	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Entrega informes académicos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre	55	35.9	35.9	35.9
	Casi siempre	72	47.1	47.1	83.0
	Nunca	26	17.0	17.0	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Se le sanciona

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sí	66	43.1	43.1	43.1
	No	87	56.9	56.9	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Es supervisado

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sí	108	70.6	70.6	70.6
	No	45	29.4	29.4	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Cómo son controles académicos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Buenos	33	21.6	21.6	21.6
	Regulares	37	24.2	24.2	45.8
	Malos	83	54.2	54.2	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Tiene libertad de cátedra

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Siempre	57	37.3	37.3	37.3
	Casi siempre	86	56.2	56.2	93.5
	Nunca	10	6.5	6.5	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Cambiaría de trabajo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	76	49.7	49.7	49.7
	No	77	50.3	50.3	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Afectan sus ausencias otras áreas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	77	50.3	50.3	50.3
	No	76	49.7	49.7	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Puntualidad

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Buena	112	73.2	73.2	73.2
	Regular	38	24.8	24.8	98.0
	Mala	3	2.0	2.0	100.0
	Total	153	100.0	100.0	

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Edad * Máximo nivel de estudios	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Sexo * Máximo nivel de estudios	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Estado civil * Máximo nivel de estudios	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Antigüedad * Máximo nivel de estudios	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Licenciatura que imparte * Máximo nivel de estudios	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Lugar del campus donde labora * Máximo nivel de estudios	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Categoría profesor * Máximo nivel de estudios	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%

Edad * Máximo nivel de estudios

Crosstab

		Máximo nivel de estudios				Total
		Licenciatura	Especialidad	Maestría	Doctorado	
Edad	21 a 25 años	Count	1			1
		% of Total	.7%			.7%
	26 a 30 años	Count	9			9
		% of Total	5.9%			5.9%
	31 a 35 años	Count	16			16
		% of Total	10.5%			10.5%
	36 a 40 años	Count	27	29	19	75
		% of Total	17.6%	19.0%	12.4%	49.0%
	41 o más	Count			43	52
		% of Total			28.1%	34.0%
Total		Count	53	29	62	153
		% of Total	34.6%	19.0%	40.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	135.382 ^a	12	.000
Likelihood Ratio	161.473	12	.000
Linear-by-Linear Association	84.736	1	.000
N of Valid Cases	153		

a. 12 cells (60.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .06.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.941			.000
	Cramer's V	.543			.000
	Contingency Coefficient	.685			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.747	.024	13.792	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.802	.024	16.475	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

exo * Máximo nivel de estudios

Crosstab

			Máximo nivel de estudios				Total
			Licenciatura	Especialidad	Maestría	Doctorado	
Sexo	Masculino	Count	53	24			77
		% of Total	34.6%	15.7%			50.3%
	Femenino	Count		5	62	9	76
		% of Total		3.3%	40.5%	5.9%	49.7%
Total		Count	53	29	62	9	153
		% of Total	34.6%	19.0%	40.5%	5.9%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	136.448 ^a	3	.000
Likelihood Ratio	185.434	3	.000
Linear-by-Linear Association	120.496	1	.000
N of Valid Cases	153		

a. 2 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.47.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.944			.000
	Cramer's V	.944			.000
	Contingency Coefficient	.687			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.890	.015	24.032	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.902	.014	25.634	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Estado civil * Máximo nivel de estudios

Crosstab

			Máximo nivel de estudios				Total
			Licenciatura	Especialidad	Maestría	Doctorado	
Estado civil	Soltero	Count	42				42
		% of Total	27.5%				27.5%
	Casado	Count	11	29	62	5	107
		% of Total	7.2%	19.0%	40.5%	3.3%	69.9%
	Otro	Count				4	4
		% of Total				2.6%	2.6%
Total	Count	53	29	62	9	153	
	% of Total	34.6%	19.0%	40.5%	5.9%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	173.603 ^a	6	.000
Likelihood Ratio	147.776	6	.000
Linear-by-Linear Association	91.415	1	.000
N of Valid Cases	153		

a. 5 cells (41.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .24.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	1.065			.000
	Cramer's V	.753			.000
	Contingency Coefficient	.729			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.776	.035	15.094	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.769	.036	14.800	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Based on normal approximation.

Antigüedad * Máximo nivel de estudios

Crosstab

			Máximo nivel de estudios				Total
			Licenciatura	Especialidad	Maestría	Doctorado	
Antigüedad	Un año	Count	2				2
		% of Total	1.3%				1.3%
	Dos años	Count	9				9
		% of Total	5.9%				5.9%
	Tres años	Count	25				25
		% of Total	16.3%				16.3%
	Cuatro años	Count	17	29	6		52
		% of Total	11.1%	19.0%	3.9%		34.0%
	Cinco años o más	Count			56	9	65
		% of Total			36.6%	5.9%	42.5%
Total	Count	53	29	62	9	153	
	% of Total	34.6%	19.0%	40.5%	5.9%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	194.247 ^a	12	.000
Likelihood Ratio	221.768	12	.000
Linear-by-Linear Association	105.474	1	.000
N of Valid Cases	153		

a. 12 cells (60.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .12.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	1.127			.000
	Cramer's V	.651			.000
	Contingency Coefficient	.748			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.833	.020	18.502	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.899	.015	25.211	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Licenciatura que imparte * Máximo nivel de estudios

Crosstab

			Máximo nivel de estudios				Total
			Licenciatura	Especialidad	Maestría	Doctorado	
Licenciatura que imparte	Administración	Count	32				32
		% of Total	20.9%				20.9%
	Comercio	Count	19				19
		% of Total	12.4%				12.4%
	Contaduría	Count	2	26			28
		% of Total	1.3%	17.0%			18.3%
	Economía	Count		3	13		16
		% of Total		2.0%	8.5%		10.5%
	5.00	Count			49	9	58
		% of Total			32.0%	5.9%	37.9%
Total	Count	53	29	62	9	153	
	% of Total	34.6%	19.0%	40.5%	5.9%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	276.944 ^a	12	.000
Likelihood Ratio	291.930	12	.000
Linear-by-Linear Association	134.268	1	.000
N of Valid Cases	153		

a. 7 cells (35.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .94.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	1.345			.000
	Cramer's V	.777			.000
	Contingency Coefficient	.803			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.940	.007	33.813	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.941	.008	34.087	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Lugar del campus donde labora * Máximo nivel de estudios

Crosstab

			Máximo nivel de estudios		
			Licenciatura	Especialidad	Maestría
Lugar del campus donde labora	I.C.E.A.	Count	53	29	62
		% of Total	34.6%	19.0%	40.5%
Total		Count	53	29	62
		% of Total	34.6%	19.0%	40.5%

Crosstab

		Máximo	Total
		Doctorado	
Lugar del campus donde labora	I.C.E.A.	Count	9
		% of Total	5.9%
Total		Count	9
		% of Total	5.9%

Chi-Square Tests

	Value
Pearson Chi-Square	.a
N of Valid Cases	153

a. No statistics are computed because Lugar del campus donde labora is a constant.

Symmetric Measures

		Value
Nominal by Nominal	Phi	.a
N of Valid Cases		153

a. No statistics are computed because Lugar del campus donde labora is a constant.

Categoría profesor * Máximo nivel de estudios

Crosstab

			Máximo nivel de estudios				Total
			Licenciatura	Especialidad	Maestría	Doctorado	
Categoría profesor	Tiempo completo	Count	53	16			69
		% of Total	34.6%	10.5%			45.1%
	Medio tiempo	Count		4			4
		% of Total		2.6%			2.6%
	Asignatura	Count		9	62	9	80
		% of Total		5.9%	40.5%	5.9%	52.3%
Total	Count	53	29	62	9	153	
	% of Total	34.6%	19.0%	40.5%	5.9%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	146.329 ^a	6	.000
Likelihood Ratio	186.853	6	.000
Linear-by-Linear Association	120.462	1	.000
N of Valid Cases	153		

a. 6 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .24.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.978			.000
	Cramer's V	.692			.000
	Contingency Coefficient	.699			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.890	.017	24.016	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.899	.015	25.245	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Based on normal approximation.

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Adaptación al cambio * Creatividad en docencia	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Nivel de atención imparte cátedra * Creatividad en docencia	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Nivel de integridad personal * Creatividad en docencia	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Nivel de autoconfianza * Creatividad en docencia	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Nivel de control y equilibrio * Creatividad en docencia	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Dependencia de alguien * Creatividad en docencia	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%

Adaptación al cambio * Creatividad en docencia

Crosstab

			Creatividad en docencia			Total
			Buena	Regular	Mala	
Adaptación al cambio	Siempre	Count	108			108
		% of Total	70.6%			70.6%
	Regularmente	Count	26	17	1	44
		% of Total	17.0%	11.1%	.7%	28.8%
	Nunca	Count			1	1
		% of Total			.7%	.7%
Total	Count	134	17	2	153	
	% of Total	87.6%	11.1%	1.3%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	125.208 ^a	4	.000
Likelihood Ratio	60.333	4	.000
Linear-by-Linear Association	55.999	1	.000
N of Valid Cases	153		

a. 6 cells (66.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .01.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.905			.000
	Cramer's V	.640			.000
	Contingency Coefficient	.671			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.607	.067	9.385	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.591	.059	9.000	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Nivel de atención imparte cátedra * Creatividad en docencia

Crosstab

		Creatividad en docencia			Total	
		Buena	Regular	Mala		
Nivel de atención imparte cátedra	Buena	Count	122		122	
		% of Total	79.7%		79.7%	
	Regular	Count	12	17	30	
		% of Total	7.8%	11.1%	19.6%	
	Mala	Count			1	
		% of Total			.7%	
Total		Count	134	17	2	153
		% of Total	87.6%	11.1%	1.3%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	157.529 ^a	4	.000
Likelihood Ratio	79.486	4	.000
Linear-by-Linear Association	87.140	1	.000
N of Valid Cases	153		

a. 6 cells (66.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .01.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	1.015			.000
	Cramer's V	.717			.000
	Contingency Coefficient	.712			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.757	.063	14.243	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.751	.061	13.966	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Nivel de integridad personal * Creatividad en docencia

Crosstab

		Creatividad en docencia			Total	
		Buena	Regular	Mala		
Nivel de integridad personal	Amplia	Count	132		132	
		% of Total	86.3%		86.3%	
	Adecuada	Count	2	17	1	20
		% of Total	1.3%	11.1%	.7%	13.1%
	Moderada	Count			1	1
		% of Total			.7%	.7%
Total		Count	134	17	2	153
		% of Total	87.6%	11.1%	1.3%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	208.320 ^a	4	.000
Likelihood Ratio	106.864	4	.000
Linear-by-Linear Association	131.670	1	.000
N of Valid Cases	153		

a. 6 cells (66.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .01.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	1.167			.000
	Cramer's V	.825			.000
	Contingency Coefficient	.759			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.931	.038	31.272	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.944	.038	35.311	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Nivel de autoconfianza * Creatividad en docencia

Crosstab

			Creatividad en docencia			Total
			Buena	Regular	Mala	
Nivel de autoconfianza	Buena	Count	125			125
		% of Total	81.7%			81.7%
	Regular	Count	9	17	2	28
		% of Total	5.9%	11.1%	1.3%	18.3%
Total		Count	134	17	2	153
		% of Total	87.6%	11.1%	1.3%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	96.848 ^a	2	.000
Likelihood Ratio	79.640	2	.000
Linear-by-Linear Association	88.431	1	.000
N of Valid Cases	153		

a. 3 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .37.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.796			.000
	Cramer's V	.796			.000
	Contingency Coefficient	.623			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.763	.058	14.493	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.795	.059	16.102	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Nivel de control y equilibrio * Creatividad en docencia

Crosstab

			Creatividad en docencia			Total
			Buena	Regular	Mala	
Nivel de control y equilibrio	Siempre	Count	134	6		140
		% of Total	87.6%	3.9%		91.5%
	Regularmente	Count		11	2	13
		% of Total		7.2%	1.3%	8.5%
Total		Count	134	17	2	153
		% of Total	87.6%	11.1%	1.3%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	103.065 ^a	2	.000
Likelihood Ratio	66.891	2	.000
Linear-by-Linear Association	100.903	1	.000
N of Valid Cases	153		

a. 3 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .17.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.821			.000
	Cramer's V	.821			.000
	Contingency Coefficient	.634			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.815	.053	17.268	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.814	.068	17.230	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

dependencia de alguien * Creatividad en docencia

Crosstab

			Creatividad en docencia			Total
			Buena	Regular	Mala	
Dependencia de alguien	Si	Count	35			35
		% of Total	22.9%			22.9%
	No	Count	99	17	2	118
		% of Total	64.7%	11.1%	1.3%	77.1%
Total		Count	134	17	2	153
		% of Total	87.6%	11.1%	1.3%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6.435 ^a	2	.040
Likelihood Ratio	10.645	2	.005
Linear-by-Linear Association	5.875	1	.015
N of Valid Cases	153		

a. 3 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .46.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.205			.040
	Cramer's V	.205			.040
	Contingency Coefficient	.201			.040
Interval by Interval	Pearson's R	.197	.027	2.464	.015 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.205	.029	2.573	.011 ^c
N of Valid Cases		153			

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Based on normal approximation.

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Actividades acorde conocimientos * Se aprovechan sus conocimientos	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Ha recibido cursos de actualización * Se aprovechan sus conocimientos	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Cómo los considera * Se aprovechan sus conocimientos	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Cómo considera su programación * Se aprovechan sus conocimientos	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Participaría en su conformación * Se aprovechan sus conocimientos	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Le satisfacen sus actividades * Se aprovechan sus conocimientos	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%

Actividades acorde conocimientos * Se aprovechan sus conocimientos

Crosstab

			Se aprovechan sus conocimientos		Total
			Sí	No	
Actividades acorde conocimientos	Siempre	Count	109	24	133
		% of Total	71.2%	15.7%	86.9%
	Casi siempre	Count		18	18
		% of Total		11.8%	11.8%
	Nunca	Count		2	2
		% of Total		1.3%	1.3%
Total		Count	109	44	153
		% of Total	71.2%	28.8%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	56.996 ^a	2	.000
Likelihood Ratio	58.019	2	.000
Linear-by-Linear Association	52.160	1	.000
N of Valid Cases	153		

a. 2 cells (33.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .58.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.610			.000
	Cramer's V	.610			.000
	Contingency Coefficient	.521			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.586	.057	8.882	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.610	.059	9.455	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Ha recibido cursos de actualización * Se aprovechan sus conocimientos

Crosstab

			Se aprovechan sus conocimientos		Total
			Si	No	
Ha recibido cursos de actualización	Siempre	Count	33		33
		% of Total	21.6%		21.6%
	Casi siempre	Count	76	14	90
		% of Total	49.7%	9.2%	58.8%
	Nunca	Count		30	30
		% of Total		19.6%	19.6%
Total		Count	109	44	153
		% of Total	71.2%	28.8%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	95.296 ^a	2	.000
Likelihood Ratio	105.791	2	.000
Linear-by-Linear Association	73.382	1	.000
N of Valid Cases	153		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8.63.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.789			.000
	Cramer's V	.789			.000
	Contingency Coefficient	.620			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.695	.035	11.872	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.691	.041	11.755	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Cómo los considera * Se aprovechan sus conocimientos

Crosstab

		Se aprovechan sus conocimientos		Total
		Sí	No	
Cómo los considera	Buenos	Count 54		54
		% of Total 35.3%		35.3%
	Regulares	Count 55	22	77
		% of Total 35.9%	14.4%	50.3%
	Malos	Count 22		22
		% of Total 14.4%	14.4%	14.4%
Total	Count	109	44	153
	% of Total	71.2%	28.8%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	76.299 ^a	2	.000
Likelihood Ratio	91.458	2	.000
Linear-by-Linear Association	68.118	1	.000
N of Valid Cases	153		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6.33.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.706			.000
	Cramer's V	.706			.000
	Contingency Coefficient	.577			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.669	.036	11.073	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.645	.038	10.376	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Cómo considera su programación * Se aprovechan sus conocimientos

Crosstab

			Se aprovechan sus conocimientos		Total
			Si	No	
Cómo considera su programación	Buena	Count	43		43
		% of Total	28.1%		28.1%
	Regular	Count	66	3	69
		% of Total	43.1%	2.0%	45.1%
	Mala	Count		41	41
		% of Total		26.8%	26.8%
Total	Count	109	44	153	
	% of Total	71.2%	28.8%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	138.994 ^a	2	.000
Likelihood Ratio	158.911	2	.000
Linear-by-Linear Association	99.811	1	.000
N of Valid Cases	153		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11.79.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.953			.000
	Cramer's V	.953			.000
	Contingency Coefficient	.690			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.810	.022	16.994	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.807	.032	16.809	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Participaría en su conformación * Se aprovechan sus conocimientos

Crosstab

		Se aprovechan sus conocimientos		Total
		Si	No	
Participaría en su conformación	Si	Count 109	Count 30	Count 139
		% of Total 71.2%	% of Total 19.6%	% of Total 90.8%
	No	Count 14	Count 14	Count 14
		% of Total 9.2%	% of Total 9.2%	% of Total 9.2%
Total	Count	109	44	153
	% of Total	71.2%	28.8%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	38.175 ^b	1	.000		
Continuity Correction ^a	34.443	1	.000		
Likelihood Ratio	38.593	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	37.925	1	.000		
N of Valid Cases	153				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.03.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.500			.000
	Cramer's V	.500			.000
	Contingency Coefficient	.447			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.500	.061	7.085	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.500	.061	7.085	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

se satisfacen sus actividades * Se aprovechan sus conocimientos

Crosstab

			Se aprovechan sus conocimientos		Total
			Si	No	
Le satisfacen sus actividades	Si	Count	109	26	135
		% of Total	71.2%	17.0%	88.2%
	No	Count		18	18
		% of Total		11.8%	11.8%
Total	Count	109	44	153	
	% of Total	71.2%	28.8%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	50.536 ^b	1	.000		
Continuity Correction ^a	46.672	1	.000		
Likelihood Ratio	51.302	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	50.206	1	.000		
N of Valid Cases	153				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5.18.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.575			.000
	Cramer's V	.575			.000
	Contingency Coefficient	.498			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.575	.060	8.630	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.575	.060	8.630	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Nivel de lealtad * Nivel de responsabilidad	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Nivel de honradez * Nivel de responsabilidad	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Nivel de equidad * Nivel de responsabilidad	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Nivel de ecuanimidad * Nivel de responsabilidad	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Nivel de discreción * Nivel de responsabilidad	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Nivel de prudencia * Nivel de responsabilidad	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%

Nivel de lealtad * Nivel de responsabilidad

Crosstab

		Nivel de responsabilidad		Total
		Bueno	Regular	
Nivel de lealtad	Bueno	Count 146	Count 4	Count 150
		% of Total 95.4%	% of Total 2.6%	% of Total 98.0%
	Regular	Count 3	Count 3	Count 3
		% of Total 2.0%	% of Total 2.0%	% of Total 2.0%
Total		Count 146	Count 7	Count 153
		% of Total 95.4%	% of Total 4.6%	% of Total 100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	63.823 ^b	1	.000		
Continuity Correction ^a	43.476	1	.000		
Likelihood Ratio	19.971	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	63.406	1	.000		
N of Valid Cases	153				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .14.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.521			.000
	Cramer's V	.521			.000
	Contingency Coefficient	.462			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.521	.086	7.492	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.521	.086	7.492	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Based on normal approximation.

Nivel de ecuanimidad * Nivel de responsabilidad

Crosstab

			Nivel de responsabilidad		Total
			Bueno	Regular	
Nivel de ecuanimidad	Bueno	Count	134		134
		% of Total	87.6%		87.6%
	Regular	Count	12	7	19
		% of Total	7.8%	4.6%	12.4%
Total	Count	146	7	153	
	% of Total	95.4%	4.6%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	51.735 ^b	1	.000		
Continuity Correction ^a	43.641	1	.000		
Likelihood Ratio	31.850	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	51.397	1	.000		
N of Valid Cases	153				

- a. Computed only for a 2x2 table
- b. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .87.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.581			.000
	Cramer's V	.581			.000
	Contingency Coefficient	.503			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.581	.092	8.783	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.581	.092	8.783	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Based on normal approximation.

Nivel de discreción * Nivel de responsabilidad

Crosstab

		Nivel de responsabilidad		Total	
		Bueno	Regular		
Nivel de discreción	Bueno	Count	146	2	148
		% of Total	95.4%	1.3%	96.7%
	Regular	Count		5	5
		% of Total		3.3%	3.3%
Total	Count	146	7	153	
	% of Total	95.4%	4.6%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	107.809 ^b	1	.000		
Continuity Correction ^a	86.397	1	.000		
Likelihood Ratio	35.669	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	107.104	1	.000		
N of Valid Cases	153				

- a. Computed only for a 2x2 table
- b. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .23.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.839			.000
	Cramer's V	.839			.000
	Contingency Coefficient	.643			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.839	.104	18.980	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.839	.104	18.980	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Based on normal approximation.

Nivel de prudencia * Nivel de responsabilidad

Crosstab

			Nivel de responsabilidad		Total
			Bueno	Regular	
Nivel de prudencia	Bueno	Count	137		137
		% of Total	89.5%		89.5%
	Regular	Count	9	5	14
		% of Total	5.9%	3.3%	9.2%
	Malo	Count		2	2
		% of Total		1.3%	1.3%
Total		Count	146	7	153
		% of Total	95.4%	4.6%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	79.377 ^a	2	.000
Likelihood Ratio	38.609	2	.000
Linear-by-Linear Association	76.515	1	.000
N of Valid Cases	153		

- a. 3 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .09.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.646			.000
	Cramer's V	.646			.000
	Contingency Coefficient	.543			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.646	.144	10.396	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.646	.144	10.396	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Based on normal approximation.

Nivel de honradez * Nivel de responsabilidad

Crosstab

			Nivel de responsabilidad		Total
			Bueno	Regular	
Nivel de honradez	Bueno	Count	146	4	150
		% of Total	95.4%	2.6%	98.0%
	Regular	Count		3	3
		% of Total		2.0%	2.0%
Total		Count	146	7	153
		% of Total	95.4%	4.6%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	63.823 ^b	1	.000		
Continuity Correction ^a	43.476	1	.000		
Likelihood Ratio	19.971	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	63.406	1	.000		
N of Valid Cases	153				

- a. Computed only for a 2x2 table
- b. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .14.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.646			.000
	Cramer's V	.646			.000
	Contingency Coefficient	.543			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.646	.144	10.396	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.646	.144	10.396	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Nivel de equidad * Nivel de responsabilidad

Crosstab

			Nivel de responsabilidad		Total
			Bueno	Regular	
Nivel de equidad	Bueno	Count	130		130
		% of Total	85.0%		85.0%
	Regular	Count	16	7	23
		% of Total	10.5%	4.6%	15.0%
Total		Count	146	7	153
		% of Total	95.4%	4.6%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	41.462 ^b	1	.000		
Continuity Correction ^a	34.784	1	.000		
Likelihood Ratio	28.591	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	41.191	1	.000		
N of Valid Cases	153				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.05.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.720			.000
	Cramer's V	.720			.000
	Contingency Coefficient	.584			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.709	.085	12.372	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.652	.094	10.576	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Based on normal approximation.

rosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Posee sentido cooperativo * Aplicación de tacto y disciplina	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Nivel de lealtad * Aplicación de tacto y disciplina	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Nivel de lealtad * Aplicación de tacto y disciplina	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Su aspecto frente a la comunidad * Aplicación de tacto y disciplina	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Participación en eventos sociales * Aplicación de tacto y disciplina	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%

posee sentido cooperativo * Aplicación de tacto y disciplina

Crosstab

			Aplicación de tacto y disciplina		Total
			Sí	No	
Posee sentido cooperativo	Sí	Count	143		143
		% of Total	93.5%		93.5%
	No	Count	8	2	10
		% of Total	5.2%	1.3%	6.5%
Total		Count	151	2	153
		% of Total	98.7%	1.3%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	28.979 ^b	1	.000		
Continuity Correction ^a	15.550	1	.000		
Likelihood Ratio	11.315	1	.001		
Fisher's Exact Test				.004	.004
Linear-by-Linear Association	28.789	1	.000		
N of Valid Cases	153				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .13.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.435			.000
	Cramer's V	.435			.000
	Contingency Coefficient	.399			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.435	.139	5.940	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.435	.139	5.940	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Nivel de lealtad * Aplicación de tacto y disciplina

Crosstab

			Aplicación de tacto y disciplina		Total
			Si	No	
Nivel de lealtad	Bueno	Count	118		118
		% of Total	77.1%		77.1%
	Regular	Count	33	2	35
		% of Total	21.6%	1.3%	22.9%
Total	Count	151	2	153	
	% of Total	98.7%	1.3%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	6.832 ^b	1	.009		
Continuity Correction ^a	3.121	1	.077		
Likelihood Ratio	5.991	1	.014		
Fisher's Exact Test				.051	.051
Linear-by-Linear Association	6.788	1	.009		
N of Valid Cases	153				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .46.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.211			.009
	Cramer's V	.211			.009
	Contingency Coefficient	.207			.009
Interval by Interval	Pearson's R	.211	.074	2.657	.009 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.211	.074	2.657	.009 ^c
N of Valid Cases		153			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Nivel de lealtad * Aplicación de tacto y disciplina

Crosstab

			Aplicación de tacto y disciplina		Total
			Si	No	
Nivel de lealtad	Bueno	Count	122		122
		% of Total	79.7%		79.7%
	Regular	Count	29	2	31
		% of Total	19.0%	1.3%	20.3%
Total	Count	151	2	153	
	% of Total	98.7%	1.3%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	7.975 ^b	1	.005		
Continuity Correction ^a	3.758	1	.053		
Likelihood Ratio	6.491	1	.011		
Fisher's Exact Test				.040	.040
Linear-by-Linear Association	7.923	1	.005		
N of Valid Cases	153				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .41.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.228			.005
	Cramer's V	.228			.005
	Contingency Coefficient	.223			.005
Interval by Interval	Pearson's R	.228	.079	2.882	.005 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.228	.079	2.882	.005 ^c
N of Valid Cases		153			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Su aspecto frente a la comunidad * Aplicación de tacto y disciplina

Crosstab

			Aplicación de tacto y disciplina		Total
			Sí	No	
Su aspecto frente a la comunidad	Bueno	Count	135		135
		% of Total	88.2%		88.2%
	Regular	Count	16	2	18
		% of Total	10.5%	1.3%	11.8%
Total	Count	151	2	153	
	% of Total	98.7%	1.3%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	15.199 ^b	1	.000		
Continuity Correction ^a	7.806	1	.005		
Likelihood Ratio	8.765	1	.003		
Fisher's Exact Test				.013	.013
Linear-by-Linear Association	15.099	1	.000		
N of Valid Cases	153				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .24.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.315			.000
	Cramer's V	.315			.000
	Contingency Coefficient	.301			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.315	.107	4.081	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.315	.107	4.081	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

participación en eventos sociales * Aplicación de tacto y disciplina

Crosstab

			Aplicación de tacto y disciplina		Total
			Sí	No	
Participación en eventos sociales	Sí	Count	113		113
		% of Total	73.9%		73.9%
	No	Count	38	2	40
		% of Total	24.8%	1.3%	26.1%
Total	Count	151	2	153	
	% of Total	98.7%	1.3%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	5.725 ^b	1	.017		
Continuity Correction ^a	2.505	1	.113		
Likelihood Ratio	5.442	1	.020		
Fisher's Exact Test				.067	.067
Linear-by-Linear Association	5.687	1	.017		
N of Valid Cases	153				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .52.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.193			.017
	Cramer's V	.193			.017
	Contingency Coefficient	.190			.017
Interval by Interval	Pearson's R	.193	.068	2.423	.017 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.193	.068	2.423	.017 ^c
N of Valid Cases		153			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Participa/orienta a sus compañeros * Trata de influir en reuniones	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Trata de conciliar problemas * Trata de influir en reuniones	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Actitudes frente a la comunidad * Trata de influir en reuniones	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%

Participa/orienta a sus compañeros * Trata de influir en reuniones

Crosstab

			Trata de influir en reuniones			Total
			Frecuentemente	Regularmente	Nunca	
Participa/orienta a sus compañeros	Siempre	Count	63	54		117
		% of Total	41.2%	35.3%		76.5%
	Casi siempre	Count		25	10	35
		% of Total		16.3%	6.5%	22.9%
	Nunca	Count			1	1
		% of Total			.7%	.7%
Total	Count	63	79	11	153	
	% of Total	41.2%	51.6%	7.2%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	65.887 ^a	4	.000
Likelihood Ratio	70.770	4	.000
Linear-by-Linear Association	54.231	1	.000
N of Valid Cases	153		

a. 4 cells (44.4%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .07.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.656			.000
	Cramer's V	.464			.000
	Contingency Coefficient	.549			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.597	.042	9.152	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.563	.043	8.376	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Trata de conciliar problemas * Trata de influir en reuniones

Crosstab

			Trata de influir en reuniones			Total
			Frecuentemente	Regularmente	Nunca	
Trata de conciliar problemas	Siempre	Count	63	24		87
		% of Total	41.2%	15.7%		56.9%
	Casi siempre	Count		34		34
		% of Total		22.2%		22.2%
	Nunca	Count		21	11	32
		% of Total		13.7%	7.2%	20.9%
Total	Count	63	79	11	153	
	% of Total	41.2%	51.6%	7.2%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	115.748 ^a	4	.000
Likelihood Ratio	130.483	4	.000
Linear-by-Linear Association	83.187	1	.000
N of Valid Cases	153		

a. 2 cells (22.2%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.30.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.870			.000
	Cramer's V	.615			.000
	Contingency Coefficient	.656			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.740	.034	13.511	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.749	.036	13.898	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

actitudes frente a la comunidad * Trata de influir en reuniones

Crosstab

			Trata de influir en reuniones			Total
			Frecuentemente	Regularmente	Nunca	
Actitudes frente a la comunidad	Buenas	Count	63	64		127
		% of Total	41.2%	41.8%		83.0%
	Regulares	Count		15	11	26
		% of Total		9.8%	7.2%	17.0%
Total	Count	63	79	11	153	
	% of Total	41.2%	51.6%	7.2%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	66.851 ^a	2	.000
Likelihood Ratio	62.675	2	.000
Linear-by-Linear Association	49.201	1	.000
N of Valid Cases	153		

a. 1 cells (16.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.87.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.661			.000
	Cramer's V	.661			.000
	Contingency Coefficient	.551			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.569	.051	8.501	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.518	.049	7.449	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Relación con académicos * Participa en eventos académicos	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Interés problemas de compañeros * Participa en eventos académicos	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Relación con administrativos * Participa en eventos académicos	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%

Relación con académicos * Participa en eventos académicos

Crosstab

		Participa en eventos académicos			Total
		Siempre	Casi siempre	Nunca	
Relación con académicos	Buenas	Count 75	Count 53		Count 128
		% of Total 49.0%	% of Total 34.6%		% of Total 83.7%
	Regulares	Count 16	Count 9		Count 25
		% of Total 10.5%	% of Total 5.9%		% of Total 16.3%
Total		Count 75	Count 69	Count 9	Count 153
		% of Total 49.0%	% of Total 45.1%	% of Total 5.9%	% of Total 100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	63.096 ^a	2	.000
Likelihood Ratio	61.518	2	.000
Linear-by-Linear Association	51.228	1	.000
N of Valid Cases	153		

a. 1 cells (16.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.47.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.642			.000
	Cramer's V	.642			.000
	Contingency Coefficient	.540			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.581	.051	8.761	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.529	.049	7.669	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Interés problemas de compañeros * Participa en eventos académicos

Crosstab

			Participa en eventos académicos			Total
			Siempre	Casi siempre	Nunca	
Interés problemas de compañeros	Siempre	Count	75	1		76
		% of Total	49.0%	.7%		49.7%
	Casi siempre	Count		68		68
		% of Total		44.4%		44.4%
	Nunca	Count			9	9
		% of Total			5.9%	5.9%
Total		Count	75	69	9	153
		% of Total	49.0%	45.1%	5.9%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	301.799 ^a	4	.000
Likelihood Ratio	257.186	4	.000
Linear-by-Linear Association	149.296	1	.000
N of Valid Cases	153		

a. 5 cells (55.6%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .53.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	1.404			.000
	Cramer's V	.993			.000
	Contingency Coefficient	.815			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.991	.009	91.310	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.989	.011	82.474	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Based on normal approximation.

Relación con administrativos * Participa en eventos académicos

Crosstab

			Participa en eventos académicos			Total
			Siempre	Casi siempre	Nunca	
Relación con administrativos	Buenas	Count	75	60		135
		% of Total	49.0%	39.2%		88.2%
	Regualres	Count		9	9	18
		% of Total		5.9%	5.9%	11.8%
Total		Count	75	69	9	153
		% of Total	49.0%	45.1%	5.9%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	77.609 ^a	2	.000
Likelihood Ratio	57.401	2	.000
Linear-by-Linear Association	48.439	1	.000
N of Valid Cases	153		

- a. 1 cells (16.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.06.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.712			.000
	Cramer's V	.712			.000
	Contingency Coefficient	.580			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.565	.060	8.404	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.488	.055	6.875	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Based on normal approximation.

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Cuál es su nivel de motivación * Le agradan programas superación	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Percepciones cubren necesidades * Le agradan programas superación	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Valor agregado que aporta * Le agradan programas superación	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Relación con alumnos * Le agradan programas superación	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Le agrada horario asignado * Le agradan programas superación	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Es importante el factor monetario * Le agradan programas superación	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%

Cuál es su nivel de motivación * Le agradan programas superación

Crosstab

		Le agradan programas superación		Total	
		Sí	No		
Cuál es su nivel de motivación	Bueno	Count	110	110	
		% of Total	71.9%	71.9%	
	Regular	Count	23	11	34
		% of Total	15.0%	7.2%	22.2%
	Malo	Count		9	9
		% of Total		5.9%	5.9%
Total		Count	133	20	153
		% of Total	86.9%	13.1%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	87.515 ^a	2	.000
Likelihood Ratio	75.846	2	.000
Linear-by-Linear Association	82.364	1	.000
N of Valid Cases	153		

a. 2 cells (33.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.18.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.756			.000
	Cramer's V	.756			.000
	Contingency Coefficient	.603			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.736	.048	13.364	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.672	.056	11.166	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Percepciones cubren necesidades * Le agradan programas superación

Crosstab

		Le agradan programas superación		Total
		Sí	No	
Percepciones cubren necesidades	Siempre	Count	47	47
		% of Total	30.7%	30.7%
	Casi siempre	Count	53	53
		% of Total	34.6%	34.6%
	Nunca	Count	33	20
		% of Total	21.6%	13.1%
Total	Count	133	20	153
	% of Total	86.9%	13.1%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	43.410 ^a	2	.000
Likelihood Ratio	48.400	2	.000
Linear-by-Linear Association	32.358	1	.000
N of Valid Cases	153		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6.14.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.533			.000
	Cramer's V	.533			.000
	Contingency Coefficient	.470			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.461	.047	6.391	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.466	.047	6.470	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

valor agregado que aporta * Le agradan programas superación

Crosstab

			Le agradan programas superación		Total
			Sí	No	
Valor agregado que aporta	Bueno	Count	76		76
		% of Total	49.7%		49.7%
	Regular	Count	57	4	61
		% of Total	37.3%	2.6%	39.9%
	Malo	Count		16	16
		% of Total		10.5%	10.5%
Total	Count	133	20	153	
	% of Total	86.9%	13.1%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	120.107 ^a	2	.000
Likelihood Ratio	89.123	2	.000
Linear-by-Linear Association	72.590	1	.000
N of Valid Cases	153		

a. 1 cells (16.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.09.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.886			.000
	Cramer's V	.886			.000
	Contingency Coefficient	.663			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.691	.047	11.749	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.592	.053	9.028	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Relación con alumnos * Le agradan programas superación

Crosstab

			Le agradan programas superación		Total
			Sí	No	
Relación con alumnos	Buena	Count	57		57
		% of Total	37.3%		37.3%
	Regular	Count	76	3	79
		% of Total	49.7%	2.0%	51.6%
	Mala	Count		17	17
		% of Total		11.1%	11.1%
Total	Count	133	20	153	
	% of Total	86.9%	13.1%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	127.601 ^a	2	.000
Likelihood Ratio	93.142	2	.000
Linear-by-Linear Association	67.986	1	.000
N of Valid Cases	153		

a. 1 cells (16.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.22.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.913			.000
	Cramer's V	.913			.000
	Contingency Coefficient	.674			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.669	.046	11.054	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.593	.055	9.059	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

e agrada horario asignado * Le agradan programas superación

Crosstab

		Le agradan programas superación		Total
		Sí	No	
Le agrada horario asignado	Sí	Count 133	Count 3	Count 136
		% of Total 86.9%	% of Total 2.0%	% of Total 88.9%
	No	Count 17	Count 17	Count 17
		% of Total 11.1%	% of Total 11.1%	% of Total 11.1%
Total		Count 133	Count 20	Count 153
		% of Total 86.9%	% of Total 13.1%	% of Total 100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	127.181 ^b	1	.000		
Continuity Correction ^a	118.721	1	.000		
Likelihood Ratio	89.834	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	126.350	1	.000		
N of Valid Cases	153				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.22.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.912			.000
	Cramer's V	.912			.000
	Contingency Coefficient	.674			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.912	.048	27.273	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.912	.048	27.273	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

es importante el factor monetario * Le agradan programas superación

Crosstab

		Le agradan programas superación		Total
		Sí	No	
Es importante el actor monetario	Sí	Count 92		92
		% of Total 60.1%		60.1%
	No	Count 41	20	61
		% of Total 26.8%	13.1%	39.9%
Total		Count 133	20	153
		% of Total 86.9%	13.1%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	34.700 ^b	1	.000		
Continuity Correction ^a	31.874	1	.000		
Likelihood Ratio	41.467	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	34.473	1	.000		
N of Valid Cases	153				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7.97.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.476			.000
	Cramer's V	.476			.000
	Contingency Coefficient	.430			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.476	.052	6.655	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.476	.052	6.655	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Saludable la competencia * Conoce objetivos generales	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Conoce las metas institucionales * Conoce objetivos generales	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Conoce derechos y obligaciones * Conoce objetivos generales	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Conoce organigrama * Conoce objetivos generales	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Relación con autoridades * Conoce objetivos generales	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%

Saludable la competencia * Conoce objetivos generales

Crosstab

		Conoce objetivos generales		Total
		Si	No	
Saludable la competencia	Si	Count 47		47
		% of Total 30.7%		30.7%
	No	Count 26	8	34
		% of Total 17.0%	5.2%	22.2%
3.00		Count 72		72
		% of Total 47.1%		47.1%
Total		Count 73	80	153
		% of Total 47.7%	52.3%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	128.478 ^a	2	.000
Likelihood Ratio	174.682	2	.000
Linear-by-Linear Association	120.335	1	.000
N of Valid Cases	153		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 16.22.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.916			.000
	Cramer's V	.916			.000
	Contingency Coefficient	.676			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.890	.017	23.955	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.902	.018	25.650	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Based on normal approximation.

Conoce las metas institucionales * Conoce objetivos generales

Crosstab

			Conoce objetivos generales		Total
			Si	No	
Conoce las metas institucionales	Si	Count	68		68
		% of Total	44.4%		44.4%
	No	Count	5	80	85
		% of Total	3.3%	52.3%	55.6%
Total		Count	73	80	153
		% of Total	47.7%	52.3%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	134.137 ^b	1	.000		
Continuity Correction ^a	130.391	1	.000		
Likelihood Ratio	173.751	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	133.260	1	.000		
N of Valid Cases	153				

- a. Computed only for a 2x2 table
- b. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 32.44.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.936			.000
	Cramer's V	.936			.000
	Contingency Coefficient	.683			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.936	.027	32.769	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.936	.027	32.769	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Based on normal approximation.

Conoce derechos y obligaciones * Conoce objetivos generales

Crosstab

		Conoce objetivos generales		Total
		Si	No	
Conoce derechos y obligaciones	Si	Count 73	Count 35	Count 108
		% of Total 47.7%	% of Total 22.9%	% of Total 70.6%
	No	Count 45	Count 45	Count 45
		% of Total 29.4%	% of Total 29.4%	% of Total 29.4%
Total		Count 73	Count 80	Count 153
		% of Total 47.7%	% of Total 52.3%	% of Total 100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	58.172 ^b	1	.000		
Continuity Correction ^a	55.494	1	.000		
Likelihood Ratio	75.724	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	57.792	1	.000		
N of Valid Cases	153				

- a. Computed only for a 2x2 table
- b. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 21.47.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.617			.000
	Cramer's V	.617			.000
	Contingency Coefficient	.525			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.617	.046	9.624	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.617	.046	9.624	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Based on normal approximation.

Conoce organigrama * Conoce objetivos generales

Crosstab

			Conoce objetivos generales		Total
			Sí	No	
Conoce organigrama	Sí	Count	73	27	100
		% of Total	47.7%	17.6%	65.4%
	No	Count		53	53
		% of Total		34.6%	34.6%
Total	Count	73	80	153	
	% of Total	47.7%	52.3%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	73.995 ^b	1	.000		
Continuity Correction ^a	71.097	1	.000		
Likelihood Ratio	95.131	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	73.511	1	.000		
N of Valid Cases	153				

- a. Computed only for a 2x2 table
- b. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 25.29.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.695			.000
	Cramer's V	.695			.000
	Contingency Coefficient	.571			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.695	.045	11.892	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.695	.045	11.892	.000 ^c
Total of Valid Cases		153			

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Based on normal approximation.

Relación con autoridades * Conoce objetivos generales

Crosstab

			Conoce objetivos generales		Total
			Si	No	
Relación con autoridades	Buena	Count	48		48
		% of Total	31.4%		31.4%
	Regular	Count	25	52	77
		% of Total	16.3%	34.0%	50.3%
	Mala	Count		28	28
		% of Total		18.3%	18.3%
Total	Count	73	80	153	
	% of Total	47.7%	52.3%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	85.326 ^a	2	.000
Likelihood Ratio	114.710	2	.000
Linear-by-Linear Association	80.255	1	.000
N of Valid Cases	153		

- a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 13.36.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.747			.000
	Cramer's V	.747			.000
	Contingency Coefficient	.598			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.727	.028	12.997	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.736	.030	13.350	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Based on normal approximation.

rosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Le reconocen y recompensan * Equitativo trato otras áreas	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Trato equitativo con el personal * Equitativo trato otras áreas	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%

Le reconocen y recompensan * Equitativo trato otras áreas

Crosstab

			Equitativo trato otras áreas		Total
			Si	No	
Le reconocen y recompensan	Siempre	Count	26	9	35
		% of Total	17.0%	5.9%	22.9%
	Casi siempre	Count		93	93
		% of Total		60.8%	60.8%
	Nunca	Count		25	25
		% of Total		16.3%	16.3%
Total	Count	26	127	153	
	% of Total	17.0%	83.0%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	105.603 ^a	2	.000
Likelihood Ratio	99.566	2	.000
Linear-by-Linear Association	70.081	1	.000
N of Valid Cases	153		

a. 1 cells (16.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.25.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.831			.000
	Cramer's V	.831			.000
	Contingency Coefficient	.639			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.679	.043	11.366	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.694	.048	11.836	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Trato equitativo con el personal * Equitativo trato otras áreas

Crosstab

		Equitativo trato otras áreas		Total	
		Sí	No		
Trato equitativo con el personal	Siempre	Count	26	4	30
		% of Total	17.0%	2.6%	19.6%
	Casi siempre	Count		105	105
		% of Total		68.6%	68.6%
	Nunca	Count		18	18
		% of Total		11.8%	11.8%
Total	Count	26	127	153	
	% of Total	17.0%	83.0%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	128.424 ^a	2	.000
Likelihood Ratio	115.909	2	.000
Linear-by-Linear Association	85.925	1	.000
N of Valid Cases	153		

a. 1 cells (16.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.06.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.916			.000
	Cramer's V	.916			.000
	Contingency Coefficient	.676			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.752	.040	14.013	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.771	.046	14.880	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Crosstabs

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Consideración de instalaciones * Relación infraestructura/equipo	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Suficiencia de instalaciones * Relación infraestructura/equipo	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Qué instalación es mejor * Relación infraestructura/equipo	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Cuál es la peor * Relación infraestructura/equipo	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Calidad de equipos del ICEA * Relación infraestructura/equipo	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Temporalidad de equipos * Relación infraestructura/equipo	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Qué porcentaje cambiaría * Relación infraestructura/equipo	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%

Consideración de instalaciones * Relación infraestructura/equipo

Crosstab

			Relación infraestructura/equipo			Total
			Significativa	Regular	Nula	
Consideración de instalaciones	Buenas	Count	40			40
		% of Total	26.1%			26.1%
	Regulares	Count	14	76		90
		% of Total	9.2%	49.7%		58.8%
	Malas	Count			23	23
		% of Total			15.0%	15.0%
Total	Count	54	76	23	153	
	% of Total	35.3%	49.7%	15.0%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	248.704 ^a	4	.000
Likelihood Ratio	228.199	4	.000
Linear-by-Linear Association	124.748	1	.000
N of Valid Cases	153		

a. 1 cells (11.1%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.46.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	1.275			.000
	Cramer's V	.902			.000
	Contingency Coefficient	.787			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.906	.023	26.291	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.890	.028	24.032	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Based on normal approximation.

Suficiencia de instalaciones * Relación infraestructura/equipo

Crosstab

		Relación infraestructura/equipo			Total	
		Significativa	Regular	Nula		
Suficiencia de instalaciones	Si	Count	30		30	
		% of Total	19.6%		19.6%	
	No	Count	24	76	23	123
		% of Total	15.7%	49.7%	15.0%	80.4%
Total		Count	54	76	23	153
		% of Total	35.3%	49.7%	15.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	68.415 ^a	2	.000
Likelihood Ratio	77.253	2	.000
Linear-by-Linear Association	50.998	1	.000
N of Valid Cases	153		

- a. 1 cells (16.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.51.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.669			.000
	Cramer's V	.669			.000
	Contingency Coefficient	.556			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.579	.044	8.732	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.608	.047	9.398	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Based on normal approximation.

¿Qué instalación es mejor * Relación infraestructura/equipo

Crosstab

			Relación infraestructura/equipo			Total
			Significativa	Regular	Nula	
¿Qué instalación es mejor	Aulas	Count	49			49
		% of Total	32.0%			32.0%
	Laboratorios	Count	1			1
		% of Total	.7%			.7%
	Biblioteca	Count	4	39		43
		% of Total	2.6%	25.5%		28.1%
	Ninguna	Count		37	23	60
		% of Total		24.2%	15.0%	39.2%
Total	Count	54	76	23	153	
	% of Total	35.3%	49.7%	15.0%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	165.514 ^a	6	.000
Likelihood Ratio	199.504	6	.000
Linear-by-Linear Association	113.257	1	.000
N of Valid Cases	153		

- a. 3 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .15.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	1.040			.000
	Cramer's V	.735			.000
	Contingency Coefficient	.721			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.863	.016	21.010	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.866	.021	21.330	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Based on normal approximation.

¿Cuál es la peor * Relación infraestructura/equipo

Crosstab

			Relación infraestructura/equipo			Total
			Significativa	Regular	Nula	
Cuál es la peor	Aulas	Count	52	34		86
		% of Total	34.0%	22.2%		56.2%
	Laboratorios	Count		7		7
		% of Total		4.6%		4.6%
	Biblioteca	Count	2	18		20
		% of Total	1.3%	11.8%		13.1%
	Ninguna	Count		17	23	40
		% of Total		11.1%	15.0%	26.1%
Total	Count	54	76	23	153	
	% of Total	35.3%	49.7%	15.0%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	112.938 ^a	6	.000
Likelihood Ratio	123.022	6	.000
Linear-by-Linear Association	79.316	1	.000
N of Valid Cases	153		

- a. 4 cells (33.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.05.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.859			.000
	Cramer's V	.608			.000
	Contingency Coefficient	.652			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.722	.035	12.837	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.715	.038	12.563	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Calidad de equipos del ICEA * Relación infraestructura/equipo

Crosstab

			Relación infraestructura/equipo			Total
			Significativa	Regular	Nula	
Calidad de equipos del ICEA	Buenas	Count	12			12
		% of Total	7.8%			7.8%
	Regulares	Count	42	76	4	122
		% of Total	27.5%	49.7%	2.6%	79.7%
	Malas	Count			19	19
		% of Total			12.4%	12.4%
Total	Count	54	76	23	153	
	% of Total	35.3%	49.7%	15.0%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	144.542 ^a	4	.000
Likelihood Ratio	117.144	4	.000
Linear-by-Linear Association	73.627	1	.000
N of Valid Cases	153		

a. 3 cells (33.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.80.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.972			.000
	Cramer's V	.687			.000
	Contingency Coefficient	.697			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.696	.040	11.910	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.666	.046	10.974	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

temporalidad de equipos * Relación infraestructura/equipo

Crosstab

			Relación infraestructura/equipo			Total
			Significativa	Regular	Nula	
Temporalidad de equipos	Vanguardistas	Count	54			54
		% of Total	35.3%			35.3%
	Vigentes	Count		54		54
		% of Total		35.3%		35.3%
	Malos	Count		22	23	45
		% of Total		14.4%	15.0%	29.4%
Total	Count	54	76	23	153	
	% of Total	35.3%	49.7%	15.0%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	208.563 ^a	4	.000
Likelihood Ratio	243.639	4	.000
Linear-by-Linear Association	123.357	1	.000
N of Valid Cases	153		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6.76.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	1.168			.000
	Cramer's V	.826			.000
	Contingency Coefficient	.759			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.901	.015	25.501	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.919	.018	28.578	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Based on normal approximation.

¿Qué porcentaje cambiaría * Relación infraestructura/equipo

Crosstab

			Relación infraestructura/equipo			Total
			Significativa	Regular	Nula	
¿Qué porcentaje cambiaría	01 a 20%	Count	8			8
		% of Total	5.2%			5.2%
	21 a 40%	Count	8			8
		% of Total	5.2%			5.2%
	41 a 60%	Count	26			26
		% of Total	17.0%			17.0%
	61 a 80%	Count	12	56		68
		% of Total	7.8%	36.6%		44.4%
	81 a 100%	Count		20	23	43
		% of Total		13.1%	15.0%	28.1%
Total	Count	54	76	23	153	
	% of Total	35.3%	49.7%	15.0%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	165.406 ^a	8	.000
Likelihood Ratio	183.222	8	.000
Linear-by-Linear Association	90.177	1	.000
N of Valid Cases	153		

- a. 7 cells (46.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.20.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	1.040			.000
	Cramer's V	.735			.000
	Contingency Coefficient	.721			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.770	.021	14.841	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.839	.021	18.923	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Based on normal approximation.

rosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Existe planeación antes de cursos * Actividades importantes otras áreas	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Organización de estas actividades * Actividades importantes otras áreas	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Conoce mapa curricular * Actividades importantes otras áreas	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Conoce temario de materias * Actividades importantes otras áreas	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Cuenta recursos para impartir * Actividades importantes otras áreas	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Cuál es el mejor recurso * Actividades importantes otras áreas	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Cuál es el peor recurso * Actividades importantes otras áreas	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Ha propuesto mejoras * Actividades importantes otras áreas	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Realiza su mejor esfuerzo * Actividades importantes otras áreas	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Entrega informes académicos * Actividades importantes otras áreas	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Se le sancionaa * Actividades importantes otras áreas	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Es supervisado * Actividades importantes otras áreas	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Cómo son controles académicos * Actividades importantes otras áreas	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Tiene libertad de cátedra * Actividades importantes otras áreas	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%

Existe planeación antes de cursos * Actividades importantes otras áreas

Crosstab

			Actividades importantes otras áreas			Total
			Siempre	Casi siempre	Nunca	
Existe planeación antes de cursos	Siempre	Count	58	15		73
		% of Total	37.9%	9.8%		47.7%
	Casi siempre	Count		57		57
		% of Total		37.3%		37.3%
	Nunca	Count		7	16	23
		% of Total		4.6%	10.5%	15.0%
Total	Count	58	79	16	153	
	% of Total	37.9%	51.6%	10.5%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	195.484 ^a	4	.000
Likelihood Ratio	186.786	4	.000
Linear-by-Linear Association	110.967	1	.000
N of Valid Cases	153		

a. 1 cells (11.1%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.41.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	1.130			.000
	Cramer's V	.799			.000
	Contingency Coefficient	.749			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.854	.029	20.208	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.850	.031	19.808	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Organización de estas actividades * Actividades importantes otras áreas

Crosstab

			Actividades importantes otras áreas			Total
			Siempre	Casi siempre	Nunca	
Organización de estas actividades	Buenas	Count	58	4		62
		% of Total	37.9%	2.6%		40.5%
	Regulares	Count		61		61
		% of Total		39.9%		39.9%
	Malas	Count		14	16	30
		% of Total		9.2%	10.5%	19.6%
Total	Count	58	79	16	153	
	% of Total	37.9%	51.6%	10.5%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	203.021 ^a	4	.000
Likelihood Ratio	218.089	4	.000
Linear-by-Linear Association	121.307	1	.000
N of Valid Cases	153		

a. 1 cells (11.1%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.14.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	1.152			.000
	Cramer's V	.815			.000
	Contingency Coefficient	.755			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.893	.022	24.429	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.914	.021	27.649	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Conoce mapa curricular * Actividades importantes otras áreas

Crosstab

			Actividades importantes otras áreas			Total
			Siempre	Casi siempre	Nunca	
Conoce mapa curricular	Si	Count	58	32		90
		% of Total	37.9%	20.9%		58.8%
	No	Count		47	16	63
		% of Total		30.7%	10.5%	41.2%
Total		Count	58	79	16	153
		% of Total	37.9%	51.6%	10.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	74.400 ^a	2	.000
Likelihood Ratio	100.661	2	.000
Linear-by-Linear Association	72.780	1	.000
N of Valid Cases	153		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6.59.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.697			.000
	Cramer's V	.697			.000
	Contingency Coefficient	.572			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.692	.031	11.778	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.697	.035	11.955	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Conoce temario de materias * Actividades importantes otras áreas

Crosstab

			Actividades importantes otras áreas			Total
			Siempre	Casi siempre	Nunca	
Conoce temario de materias	Si	Count	58	79		137
		% of Total	37.9%	51.6%		89.5%
	No	Count			16	16
		% of Total			10.5%	10.5%
Total	Count	58	79	16	153	
	% of Total	37.9%	51.6%	10.5%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	153.000 ^a	2	.000
Likelihood Ratio	102.516	2	.000
Linear-by-Linear Association	70.623	1	.000
N of Valid Cases	153		

a. 1 cells (16.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.67.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	1.000			.000
	Cramer's V	1.000			.000
	Contingency Coefficient	.707			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.682	.044	11.447	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.590	.056	8.982	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Cuenta recursos para impartir * Actividades importantes otras áreas

Crosstab

			Actividades importantes otras áreas			Total
			Siempre	Casi siempre	Nunca	
Cuenta recursos para impartir	Siempre	Count	58	32		90
		% of Total	37.9%	20.9%		58.8%
	Casi siempre	Count		47	12	59
		% of Total		30.7%	7.8%	38.6%
	Nunca	Count			4	4
		% of Total			2.6%	2.6%
Total	Count	58	79	16	153	
	% of Total	37.9%	51.6%	10.5%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	101.736 ^a	4	.000
Likelihood Ratio	112.462	4	.000
Linear-by-Linear Association	78.545	1	.000
N of Valid Cases	153		

a. 3 cells (33.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .42.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.815			.000
	Cramer's V	.577			.000
	Contingency Coefficient	.632			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.719	.032	12.707	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.711	.035	12.418	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

¿Cuál es el mejor recurso * Actividades importantes otras áreas

Crosstab

			Actividades importantes otras áreas			Total
			Siempre	Casi siempre	Nunca	
Cuál es el mejor recurso	Financiero	Count	58	20		78
		% of Total	37.9%	13.1%		51.0%
	Humano	Count		59	10	69
		% of Total		38.6%	6.5%	45.1%
	Materiales y equipo	Count			6	6
		% of Total			3.9%	3.9%
Total		Count	58	79	16	153
		% of Total	37.9%	51.6%	10.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	139.640 ^a	4	.000
Likelihood Ratio	143.296	4	.000
Linear-by-Linear Association	94.998	1	.000
N of Valid Cases	153		

a. 3 cells (33.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .63.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.955			.000
	Cramer's V	.676			.000
	Contingency Coefficient	.691			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.791	.030	15.864	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.792	.033	15.950	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Cuál es el peor recurso * Actividades importantes otras áreas

Crosstab

			Actividades importantes otras áreas			Total
			Siempre	Casi siempre	Nunca	
Cuál es el peor recurso	Financiero	Count	46			46
		% of Total	30.1%			30.1%
	Humanos	Count	12	13		25
		% of Total	7.8%	8.5%		16.3%
	Materiales y equipo	Count		66	16	82
		% of Total		43.1%	10.5%	53.6%
Total		Count	58	79	16	153
		% of Total	37.9%	51.6%	10.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	129.367 ^a	4	.000
Likelihood Ratio	173.645	4	.000
Linear-by-Linear Association	105.181	1	.000
N of Valid Cases	153		

a. 2 cells (22.2%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.61.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.920			.000
	Cramer's V	.650			.000
	Contingency Coefficient	.677			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.832	.015	18.418	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.869	.019	21.627	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Ha propuesto mejoras * Actividades importantes otras áreas

Crosstab

		Actividades importantes otras áreas			Total
		Siempre	Casi siempre	Nunca	
Ha propuesto mejoras	Si	Count 58	63		121
		% of Total 37.9%	41.2%		79.1%
	No	Count	16	16	32
		% of Total	10.5%	10.5%	20.9%
Total		Count	58	79	153
		% of Total	37.9%	51.6%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	75.860 ^a	2	.000
Likelihood Ratio	77.311	2	.000
Linear-by-Linear Association	59.058	1	.000
N of Valid Cases	153		

a. 1 cells (16.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.35.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.704			.000
	Cramer's V	.704			.000
	Contingency Coefficient	.576			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.623	.044	9.795	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.580	.046	8.752	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Realiza su mejor esfuerzo * Actividades importantes otras áreas

Crosstab

			Actividades importantes otras áreas			Total
			Siempre	Casi siempre	Nunca	
Realiza su mejor esfuerzo	Siempre	Count	58	72		130
		% of Total	37.9%	47.1%		85.0%
	Casi siempre	Count		7	13	20
		% of Total		4.6%	8.5%	13.1%
	Nunca	Count			3	3
		% of Total			2.0%	2.0%
Total		Count	58	79	16	153
		% of Total	37.9%	51.6%	10.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	106.727 ^a	4	.000
Likelihood Ratio	84.602	4	.000
Linear-by-Linear Association	60.265	1	.000
N of Valid Cases	153		

a. 4 cells (44.4%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .31.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.835			.000
	Cramer's V	.591			.000
	Contingency Coefficient	.641			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.630	.042	9.960	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.575	.053	8.640	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Based on normal approximation.

Entrega informes académicos * Actividades importantes otras áreas

Crosstab

			Actividades importantes otras áreas			Total
			Siempre	Casi siempre	Nunca	
Entrega informes académicos	Siempre	Count	55			55
		% of Total	35.9%			35.9%
	Casi siempre	Count		72		72
		% of Total		47.1%		47.1%
	Nunca	Count	3	7	16	26
		% of Total	2.0%	4.6%	10.5%	17.0%
Total		Count	58	79	16	153
		% of Total	37.9%	51.6%	10.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	230.246 ^a	4	.000
Likelihood Ratio	242.343	4	.000
Linear-by-Linear Association	116.164	1	.000
N of Valid Cases	153		

a. 1 cells (11.1%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.72.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	1.227			.000
	Cramer's V	.867			.000
	Contingency Coefficient	.775			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.874	.045	22.124	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.892	.045	24.293	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

e le sancionaa * Actividades importantes otras áreas

Crosstab

			Actividades importantes otras áreas			Total
			Siempre	Casi siempre	Nunca	
Se le sancionaa	Si	Count % of Total	58 37.9%	8 5.2%		66 43.1%
	No	Count % of Total		71 46.4%	16 10.5%	87 56.9%
Total		Count % of Total	58 37.9%	79 51.6%	16 10.5%	153 100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	123.688 ^a	2	.000
Likelihood Ratio	157.410	2	.000
Linear-by-Linear Association	103.124	1	.000
N of Valid Cases	153		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6.90.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.899			.000
	Cramer's V	.899			.000
	Contingency Coefficient	.669			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.824	.024	17.849	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.861	.029	20.765	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Es supervisado * Actividades importantes otras áreas

Crosstab

			Actividades importantes otras áreas			Total
			Siempre	Casi siempre	Nunca	
Es supervisado	Si	Count	58	50		108
		% of Total	37.9%	32.7%		70.6%
	No	Count		29	16	45
		% of Total		19.0%	10.5%	29.4%
Total		Count	58	79	16	153
		% of Total	37.9%	51.6%	10.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	64.593 ^a	2	.000
Likelihood Ratio	81.507	2	.000
Linear-by-Linear Association	61.577	1	.000
N of Valid Cases	153		

a. 1 cells (16.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.71.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.650			.000
	Cramer's V	.650			.000
	Contingency Coefficient	.545			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.636	.037	10.140	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.617	.039	9.622	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Cómo son controles académicos * Actividades importantes otras áreas

Crosstab

			Actividades importantes otras áreas			Total
			Siempre	Casi siempre	Nunca	
Cómo son controles académicos	Buenos	Count	33			33
		% of Total	21.6%			21.6%
	Regulares	Count	25	12		37
		% of Total	16.3%	7.8%		24.2%
	Malos	Count		67	16	83
		% of Total		43.8%	10.5%	54.2%
Total	Count	58	79	16	153	
	% of Total	37.9%	51.6%	10.5%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	120.388 ^a	4	.000
Likelihood Ratio	161.205	4	.000
Linear-by-Linear Association	96.058	1	.000
N of Valid Cases	153		

a. 2 cells (22.2%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.45.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.887			.000
	Cramer's V	.627			.000
	Contingency Coefficient	.664			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.795	.014	16.102	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.847	.019	19.549	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Tiene libertad de cátedra * Actividades importantes otras áreas

Crosstab

		Actividades importantes otras áreas			Total	
		Siempre	Casi siempre	Nunca		
Tiene libertad de cátedra	Siempre	Count	57		57	
		% of Total	37.3%		37.3%	
	Casi siempre	Count	1	79	6	86
		% of Total	.7%	51.6%	3.9%	56.2%
	Nunca	Count			10	10
		% of Total			6.5%	6.5%
Total	Count	58	79	16	153	
	% of Total	37.9%	51.6%	10.5%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	237.567 ^a	4	.000
Likelihood Ratio	234.933	4	.000
Linear-by-Linear Association	135.475	1	.000
N of Valid Cases	153		

a. 2 cells (22.2%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.05.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	1.246			.000
	Cramer's V	.881			.000
	Contingency Coefficient	.780			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.944	.019	35.184	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.962	.015	43.576	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Cambiaría de trabajo * Afectan sus ausencias otras áreas	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%
Puntualidad * Afectan sus ausencias otras áreas	153	100.0%	0	.0%	153	100.0%

Cambiaría de trabajo * Afectan sus ausencias otras áreas

Crosstab

		Afectan sus ausencias otras áreas		Total
		Si	No	
Cambiaría de trabajo	Si	Count 76		76
		% of Total 49.7%		49.7%
	No	Count 1	76	77
		% of Total .7%	49.7%	50.3%
Total		Count 77	76	153
		% of Total 50.3%	49.7%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	149.052 ^b	1	.000		
Continuity Correction ^a	145.130	1	.000		
Likelihood Ratio	201.422	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	148.078	1	.000		
N of Valid Cases	153				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 37.75.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.987			.000
	Cramer's V	.987			.000
	Contingency Coefficient	.702			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.987	.013	75.502	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.987	.013	75.502	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Based on normal approximation.

Puntualidad * Afectan sus ausencias otras áreas

Crosstab

		Afectan sus ausencias otras áreas		Total	
		Si	No		
Puntualidad	Buena	Count	77	35	112
		% of Total	50.3%	22.9%	73.2%
	Regular	Count		38	38
		% of Total		24.8%	24.8%
	Mala	Count		3	3
		% of Total		2.0%	2.0%
Total		Count	77	76	153
		% of Total	50.3%	49.7%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	56.746 ^a	2	.000
Likelihood Ratio	72.973	2	.000
Linear-by-Linear Association	52.178	1	.000
N of Valid Cases	153		

- a. 2 cells (33.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.49.

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.609			.000
	Cramer's V	.609			.000
	Contingency Coefficient	.520			.000
Interval by Interval	Pearson's R	.586	.045	8.884	.000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.607	.046	9.386	.000 ^c
N of Valid Cases		153			

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Based on normal approximation.

Warning # 108
The command journal file cannot be opened.

Warning # 1216. Command name: SET
A file cannot be opened. Probable causes are an attempt to open a read-only file for output, a directory which is too full, an invalid file specification, the specification of a non-existent disk, etc.

The error involves file C:\SPSSWIN\SPSS.JNL