



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO
FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN

5ème Congrès de l'ADERSE

GRENOBLE

10 et 11 janvier 2008 5º Congreso de (Francia)

PONENCIA:

***“LOS ESTÍMULOS ECONÓMICOS Y EL
DESEMPEÑO DOCENTE COMO
RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA U.A.Q.”***

PRESENTAN:

Laura Patricia Saavedra Uribe.
Universidad Autónoma de Querétaro
Centro Universitario S/N
c.p.7600 Tel. 2 12 42 18
E-mail laurasaav@hotmail.com

María Teresa Urbiola Castro.
Universidad Autónoma de Querétaro.
Centro Universitario S/N.
c.p.76000
E-mail mturbiolac@yahoo.com.mx

Ana Laura Ramírez Piñeiro
Universidad Autónoma de Querétaro
Campus San Juan del Río.

Querétaro Qro. 2007

1.- INTRODUCCIÓN.

El sujeto principal de esta investigación es el maestro, pues la importancia que tiene en el ejercicio profesional y la experiencia en la práctica docente es determinante para conseguir la excelencia académica.

La UAQ tiene la misión y responsabilidad social de pasar de ser una Universidad tradicional a una moderna, y para ello necesita de la participación y del compromiso de su personal docente.

El conseguir la excelencia académica no es tarea fácil, pues se requiere, entre muchas otras cosas, contar con una plantilla de maestros eficientes, responsables y comprometidos con la Institución y consigo mismos, maestros que reflejen y transmitan la alegría del proceso enseñanza aprendizaje, maestros motivados y motivadores que eleven a la Universidad a los mejores lugares de competencia nacional e internacional.

La educación es una unidad transformadora de la sociedad, pues en esta época de constantes cambios en la que nos ha tocado vivir necesitamos enriquecer nuestros conocimientos y valores humanos para hacer frente a los retos económicos, políticos y sociales que genera nuestra sociedad; y en este quehacer, la Universidad tiene un papel y una responsabilidad social fundamental para conseguirlo, es por ello que se preocupa tanto por lograr que su personal académico esté dotado de estos mismos conocimientos y valores humanos para que transmita y genere conocimiento.

2.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

La calidad académica siempre ha sido una de las principales metas de nuestra Máxima Casa de Estudios, el interés que la UAQ ha tenido en apoyar a la docencia para conseguir este objetivo ha sido motivo de muchas reuniones, estudio y horas de trabajo invertidas para tratar de conciliar los intereses profesionales de los docentes con los objetivos de la Institución. Ejemplo de ello son los incentivos que en tiempo reciente han sido sumamente cuestionados por muchos de los docentes involucrados en ellos y que a la fecha fueron motivo de reestructuración y nuevo estudio, me refiero a los programas de estímulos a la carrera docente (PECD) y al programa de

estímulos a la investigación (PEI) que recientemente fueron fusionados para formar parte de un solo estímulo: El Estímulo al desempeño docente.

El objetivo principal que persigue la UAQ con la creación de este programa es que desea reconocer, de manera tangible, el esfuerzo realizado por cada uno de los maestros docentes e investigadores y de acuerdo a ello hacer entrega de incentivos económicos a quienes se distinguen por su desempeño, producción de alta calidad, formación de recursos humanos y dedicación en el cumplimiento de sus tareas y compromisos con los proyectos de la Institución. La UAQ considera a estos estímulos como incentivos motivadores hacia el mejoramiento del trabajo realizado y espera como resultado un mejor desempeño por parte de los docentes; desempeño que contribuya al cumplimiento de su **responsabilidad social**.

3.- JUSTIFICACIÓN.

Uno de los motivos que conduce a realizar esta investigación es la gran preocupación que existe tanto por parte de las autoridades universitarias como por los alumnos de contar con maestros que denoten un buen desempeño profesional, así como el contar con una buena plantilla de maestros investigadores que en realidad realicen la investigación con la finalidad de generar conocimiento y con verdadera vocación.

Esta preocupación ya no solamente es por parte de la Institución, sino de los propios alumnos quienes al conocer sobre la gran competencia que existe en el mercado de trabajo, se preocupan por su formación académica tratando de que esta sea de calidad para cubrir los requerimientos que actualmente demanda el sector de empleadores.

La Universidad ha creado el estímulo económico como una respuesta a los docentes e investigadores que verdaderamente quieren cumplir con ese compromiso, se esfuerzan y se empeñan en cumplir con esta **responsabilidad moral, social y ética**.

El problema radica en la percepción que cada docente tiene del estímulo y la tendencia a comparar lo que él hace con lo que hacen los demás con relación a la retribución económica o incentivo económico que recibe, y que después traerá resultados en cuanto a la motivación que dicho estímulo provoque,

causando una conducta motivada, o por el contrario sea motivo de insatisfacción.

Conocer si el estímulo motiva a los docentes (según la percepción que cada uno de ellos tiene de él) ayudará a reafirmar o a analizar los criterios ya existentes en el Reglamento Oficial de Estímulos.

4.- DEFINICIÓN DE VARIABLES.

El fenómeno observado - cómo **perciben** los maestros el estímulo al desempeño académico es la **variable principal** en esta investigación.

Como **variables moderadoras** (que pueden influir sobre esta percepción) se consideran:

- ☞ El conocimiento del reglamento del estímulo.
- ☞ Las necesidades del docente.
- ☞ El monto del estímulo.
- ☞ El procedimiento para obtener el estímulo.
- ☞ El autoconcepto del docente.
- ☞ El hecho de haber obtenido anteriormente el o los estímulos.
- ☞ El hecho de que habiendo solicitado el estímulo no se le concedió.

Como **variables categóricas** se consideran:

- ☞ Edad.
- ☞ Sexo.
- ☞ Antigüedad
- ☞ Adscripción
- ☞ Jerarquía del docente.

5.- HIPÓTESIS.

Se presenta solamente una hipótesis general dado el tipo de estudio pues el objetivo es lograr describir **cómo perciben** los docentes su situación en relación con el programa de los estímulos económicos existentes en la UAQ:

LOS ESTÍMULOS ECONÓMICOS MOTIVAN O NO A LOS DOCENTES DE LA UAQ SEGÚN LA PERCEPCIÓN QUE TIENEN DE ELLOS.¹

6.- FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.

6.1.- LA PERCEPCIÓN DE LA SITUACIÓN LABORAL.

La percepción es el proceso de extracción de información que surge como una necesidad que tiene el hombre para adaptarse a su medio y hacer frente a las exigencias de la vida. (Forgus 1973).

Factores relacionados con la percepción.- Según Sherif no sólo los valores y las ideas propias influyen en la percepción. Sus estudios indican que la percepción que hacemos “es el resultado de lo que hemos aprendido a percibir de nuestros grupos culturales y subculturales” (Sherif 1954, citado por Forgus 1973).

Aunque tampoco esto es determinante, ya que la percepción que pueda tener una persona sobre la realidad también se ve influida por: el aprendizaje, los valores; sus experiencias pasadas, sus emociones, su autoestima, sus problemas e intereses y la propia percepción que de sí mismo tiene.

Organización de la percepción.- Todas las personas organizan sus percepciones con base en sus propios esquemas perceptuales y en los estereotipos que se han formado de acuerdo a su percepción. Las atribuciones o inferencias que realizan están basadas en esta organización que hacen del estímulo y presenta el siguiente orden para poder organizar su percepción:

Primeramente se da la detección del estímulo el cual se realiza a través de todos los sentidos y los procesos mentales. Después realizamos la discriminación del estímulo basada en sus propias características. Posteriormente y basados en la obtención de información del estímulo, determinamos los detalles más específicos sobre él.

Por último lo identificamos o lo reconocemos infiriendo sobre él y haciendo atribuciones que vendrán a retroalimentar nuestra percepción inicial.

¹ En este estudio no se mide directamente la motivación, solamente se observa qué opinan los docentes respecto a ello, además el estudio se basa en el supuesto que la propia institución tiene de la motivación hacia los docentes, no se indaga su concepto.

6.2 LOS ESTÍMULOS ECONÓMICOS EN EL COMPORTAMIENTO HUMANO.

Antes de comenzar este apartado vale la pena aclarar algunos términos utilizados.

- a) **Salario.**- Es la retribución en dinero o su equivalente pagado por el empleador al empleado en función del cargo que éste ejerce y de los servicios que presta. (Chiavenato, I., 1994).
- b) **Incentivos.**- Son “pagos” hechos por la organización a sus trabajadores y que es adicional a su salario (premios, beneficios sociales, oportunidades de progreso, estabilidad en el cargo, supervisión abierta, elogios, etc.). A cambio de *contribuciones*, cada *incentivo* tiene un valor de utilidad que es subjetivo, ya que varía de un individuo a otro; lo que es útil para un individuo puede ser inútil para otro. Los *incentivos* se llaman también *alicientes*, *recompensas* o **estímulos**. (Idem)
- c) **Contribuciones.**- Son “pagos” que cada trabajador hace a la organización a la cual pertenece (trabajo, esfuerzo, dedicación, puntualidad, asiduidad, esmero, elogios a la organización, etc.). A cambio de *incentivos*, cada *contribución* tiene un valor de utilidad que varía según la organización; una *contribución* de un individuo puede tener gran utilidad para una organización y puede ser totalmente inútil para otra. (Idem)

6.3.1 LOS ESTÍMULOS ECONÓMICOS COMO POSIBLES MOTIVADORES Y COMO REFORZADORES SECUNDARIOS.

Según Lawler y Porter, el dinero puede ser un gran estímulo para una mayor productividad, siempre que el empleado perciba que el aumento de su esfuerzo lleva de hecho al aumento de su recompensa monetaria (Citado por Chiavenato, 1992).

Ventajas de los incentivos económicos.-

Una de las principales ventajas es reforzar la idea que tienen los empleados (instrumentalidad) sobre la recompensa otorgada por el buen desempeño. Si el dinero tiene valencia para un empleado, entonces la motivación debe aumentar.

Desventajas de los incentivos económicos.-

Con tantas condiciones favorables que sustentan los incentivos, parecería que los trabajadores recibirán con gusto casi cualquier incentivo porque ofrece recompensas. Sin embargo, hay dificultades que tienden a bloquear las ventajas de los incentivos.

La importancia del dinero para los trabajadores.-

Evidentemente el dinero es importante para los trabajadores por diversas razones: ciertamente es valioso debido a los bienes y servicios que compra. Este es su valor económico como un medio de intercambio para la asignación de recursos económicos; sin embargo, el dinero es también un medio de intercambio social. Todas las personas han visto su importancia como un símbolo de status para aquellos que lo tienen y por lo tanto pueden ahorrarlo, gastarlo con cuidado o despilfarrarlo generosamente. El dinero tiene un valor de status cuando se recibe y cuando se gasta. Representa para los empleados lo que la organización piensa de ellos. También es un indicador del status de un empleado con relación al de otros compañeros y tiene tantos valores como poseedores. (Idem)

El dinero como recompensa extrínseca.-

El dinero básicamente es una recompensa extrínseca más que intrínseca, por lo que se aplica fácilmente en los programas de modificación del comportamiento; sin embargo, tiene también todas las limitantes de los beneficios extrínsecos como la dificultad de vincularlo con el desempeño. Tiende a ser menos satisfactorio inmediatamente que las recompensas intrínsecas del puesto. Por ejemplo, la satisfacción personal de un trabajo bien hecho es un poderoso motivador para muchas personas. Las recompensas económicas, en contraste, no pueden ofrecer todas las recompensas necesarias para una persona según las necesidades que para ella sea importante satisfacer.

6.3.2 PERCEPCIÓN DE LOS ESTÍMULOS Y SU POSIBLE PAPEL MOTIVADOR.

Las bases para la organización de los estímulos económicos se determinan precisamente mediante la forma en que percibimos, por una parte la información sobre el sistema de estímulos, ya que de la manera en que se

obtiene la información y de la exactitud de la misma dependerá la respuesta que motivará o no nuestro comportamiento.

Así también el conocimiento y evaluación de los criterios utilizados para otorgarlos son fundamentales para alimentar la percepción, ya que dependiendo del conocimiento y las inferencias que las personas tienen sobre los criterios de los estímulos, dependerá su grado de motivación.

Así también el conocimiento y evaluación de los criterios utilizados para otorgarlos son fundamentales para alimentar la percepción, ya que dependiendo del conocimiento y las inferencias que las personas tienen sobre los criterios de los estímulos, dependerá su grado de motivación.

Estos procesos de inferencia y atribución también están basados en las comparaciones que hace la persona entre ella misma con otros. Las personas tienden a comparar sus propias circunstancias para recibir los estímulos, con las circunstancias y posibilidades de otras personas, proceso que también afecta nuestra percepción hacia los estímulos.

En conclusión se puede decir que del conocimiento que se tenga sobre el sistema de estímulos, la comparación que se haga de él y la experiencia propia, resultará en la percepción del estímulo como motivador o no.

7.- OBJETIVOS Y TIPO DE ESTUDIO.

Conocer cómo perciben los docentes el programa del estímulo al desempeño académico.

Conocer si el estímulo al desempeño académico se percibe como motivador para el desempeño y contribuyen con la misión principal de la UAQ en su **responsabilidad social.**

Este estudio es exploratorio y corresponde al tipo no experimental y transeccional, pues los datos se han recolectado en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

8.1 POBLACIÓN Y MUESTRA:.

Se tomó en cuenta una población de 1200 maestros, contando con un listado de los mismos proporcionado por la Dirección de Recursos Humanos de la UAQ²

La muestra la componen los maestros que contestaron el cuestionario de investigación; por lo tanto, esta muestra no es probabilística ni representativa.

Se recuperó el 29% de cuestionarios, lo que corresponde a una muestra de 349 docentes.

8.2 INSTRUMENTOS.

Se aplicó un cuestionario con preguntas abiertas y cerradas que se diseñó con reactivos específicos para medir la percepción del estímulo económico.

En el mismo cuestionario se incluyeron también instrumentos de apoyo basados en técnicas de redes semánticas naturales y de diferencial semántico.

El cuestionario consta de 4 partes e incluye los datos generales del encuestado

La **primera parte** se diseñó considerando la experiencia de los maestros con los estímulos cuando éste se encontraba en el formato anterior (3 estímulos), con la finalidad de recuperar la información de aquellos docentes que lo habían solicitado y/o recibido.

Para la **segunda parte** del cuestionario se eligió una técnica de diferencial semántico para medir la percepción del estímulo y de su reglamento.

Se construyó considerando adjetivos opuestos y 7 rangos de medición referidos al estímulo mismo, criterios para otorgarlo, actuación de la comisión evaluadora, monto del estímulo y procedimiento necesario para competir por él.

La **tercera parte** incluye preguntas que fueron diseñadas para conocer el autoconcepto y sentimientos de los docentes cuando les otorgan o no el estímulo. También incluye preguntas acerca de la conveniencia de la existencia o no del estímulo y algunas opiniones acerca de la docencia y de la investigación, las cuales se hicieron a través de preguntas abiertas y cerradas.

Esta parte del cuestionario tiene la finalidad de conocer la percepción de los docentes a través de sus sentimientos y sus opiniones.

² Por lo tanto algunos maestros que contestaron el cuestionario no cuentan con el derecho formal de solicitar el estímulo.

Para la **cuarta parte** se utilizó una técnica de redes semánticas naturales. Se consideraron 3 palabras clave para ser definidas: **estímulo, investigación y desempeño docente**.

Esta técnica consiste en definir una palabra (en este caso las 3 mencionadas) con un mínimo de 10 palabras para cada una, que pueden ser verbos, adverbios, sustantivos, adjetivos, pronombres, etc.

Posteriormente se jerarquizan todas y cada una de las palabras que propusieron como definidoras, en función de la importancia que consideraron tienen para con la palabra estímulo, investigación y desempeño docente, asignándole el número (1) a la palabra más cercana, relacionada o que mejor define a la palabra en cuestión; el número (2) a la que le sigue en relación o importancia; el número (3) a la siguiente y así sucesivamente hasta terminar de jerarquizar todas las palabras definidoras que generaron y que para este caso fueron 10.

Esta técnica sirve para conocer cómo los sujetos definen ciertos conceptos relacionados con su trabajo de maestros , con funciones didácticas y de investigación, cuyo desempeño puede resultar en la asignación del estímulo, su nivel y su monto económico.

PROCEDIMIENTO.

El procedimiento se llevó a cabo de la siguiente manera:

1.- Recopilación de la información.-

Se consiguió la colaboración de las escuelas y facultades de la U.A.Q. en donde se encontraba la población de maestros mencionada y que prácticamente abarcó a todas las escuelas y facultades incluyendo a las preparatorias.

2.- Depuración de la información:

Después de recopilada la información se depuró y se procesó estadísticamente en función de los objetivos y de la hipótesis formulada.

Análisis Estadístico:

Para llevar a cabo este proceso, las variables contenidas en cada pregunta del instrumento de investigación, fueron reflejadas en el procesador estadístico SPSS para Windows, a través de registros que contienen la información de las respuestas de cada cuestionario.

Las preguntas abiertas fueron codificadas separadamente antes de procesarlas.

Al terminar la captura de las preguntas cerradas, el análisis de variables de desarrolló de tres formas:

- a) *General*: de las variables categóricas, como son adscripción, sexo, edad, antigüedad, se calcularon las frecuencias, de forma tal que permitieran describir las características de la muestra.
- b) *Específica*: Analizando por separado las características de las variables de percepción, autoconcepto, y preguntas correlacionadas, a través del recuento de las frecuencias y los porcentajes que se reflejan en la muestra.
- c) *Cruzando*: empleando la selección de diferentes clases de variables. El sistema permite observar, explorar y comparar las características de las variables que se evalúan.

9. RESULTADOS

9.1 DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA.

Del instrumento de investigación que se aplicó a una población de 1,200 docentes de la UAQ distribuidos en 17 carreras y bachillerato, se lograron recolectar 349 cuestionarios y corresponde al 29.08% de la población

De los 349 encuestados, 139 corresponden al sexo femenino (39.8%), y 198 al sexo masculino (56.7%), 12 personas (3.5%) no contestaron esta pregunta.

La edad promedio de los encuestados es de 42 años con una desviación estándar de 8.4

El promedio de antigüedad de los docentes es de 12.32 años con una desviación de 6.56

Los títulos que han obtenido los docentes encuestados se presentan en la Tabla No. 3.

Tabla 3		
Título Obtenido	Cuestionarios Contestados	Porcentaje
Licenciatura	144	41.3
Maestría	138	39.5
Doctorado	46	13.2
Otro	21	6
Total	349	100

En lo correspondiente a la descripción de la muestra se puede observar que existe una gran polaridad entre edades, antigüedad y categoría de los encuestados y por lo tanto no es posible identificar una cierta consistencia o similitud de condiciones en los encuestados dada su dispersión.

9.2 ANÁLISIS ESTADÍSTICO:

PRIMERA PARTE del instrumento de investigación **“Experiencia de los docentes con los estímulos”**

Para analizar esta experiencia se consideró solamente a los docentes que con anterioridad al reglamento actual del estímulo habían obtenido alguno de los estímulos de forma separada tal como lo planteaba el reglamento anterior (PEI, Estímulo a la investigación; DOC, estímulo a la carrera docente; y PECEAYEC, Estímulo a la creación y ejecución artística y a la extensión cultural).

Cabe mencionar que hubo maestros que recibieron en el periodo dos estímulos (DOC Y PEI O PECEAYEC), así que de los 202 maestros que obtuvieron algún estímulo, se encuentran 52 (el 57.9% de la muestra) quienes obtuvieron dos a la vez.

De estos dos resultados se puede decir que a 202 personas se les otorgó algún estímulo, 52 de ellas recibían 2 y por lo tanto 119 docentes no lo obtuvieron.

De estas 119 personas que no recibieron estímulo se encuentran 83 quienes lo solicitaron y se los negaron.

Otro dato importante para determinar la percepción de los docentes hacia el estímulo era saber si conocen el reglamento actual que se aplica para el programa de estímulos, encontrándose que el 60.2% de los maestros, que corresponde a 210 casos, sí lo conocen; y el 33.2% que corresponde a 116 casos no lo conocen; la diferencia del % corresponde a quienes no contestaron esta pregunta.

De quienes han recibido el estímulo el 5.0%, que corresponden a 101 casos, sí han quedado conforme con la categoría asignada, el 38.2%, que corresponde a 77 casos, no ha quedado conforme con la categoría asignada.

De estos casos que no quedaron conformes con la categoría asignada, 45 presentaron inconformidad, lo cual representa el 58.4% de estos casos.

No se encontró ninguna relación entre presentar inconformidad y la antigüedad, por ejemplo, u alguna otra variable.

II.- Cuando se realizó el análisis estadístico para conocer la percepción hacia distintos aspectos del estímulo que corresponde a la **SEGUNDA PARTE “Percepción del estímulo y de su reglamento con base en la técnica de diferencial semántico”** se encontró que la percepción tiende a ser negativa, pues se encuentra de .5 hacia abajo, según los resultados arrojados por el procesador estadístico SPSS para Windows. Muestra la opinión que los docentes tienen acerca del reglamento, pues el 12.9% mencionan que está más complicado, el 12.6% que es muy parecido y sólo el 8.3% mencionan que está mejor.

También se comprobó la siguiente hipótesis: “Según el ingreso económico adicional que represente para el docente la obtención del estímulo, le motivará o no”. Esto en lo relativo al monto del estímulo, para lo cual la percepción también es negativa, y por lo tanto se puede inferir que considerando estos aspectos **el estímulo no motiva ni mejora el desempeño.**

III.- En la TERCERA PARTE del instrumento de investigación, “**Autoconcepto y sentimientos relacionados con los estímulos**”, se encontró lo siguiente:

1.- 72 de 216 docentes que contestaron a la *pregunta “por recibir el estímulo te consideras”?*...

.Una tercera parte se consideran como personas que tienen que desempeñarse mejor, 25 docentes se consideran como personas creativas, 20 como un grupo seleccionado, 18 se consideran personas sobresalientes y 31 dieron otras respuestas.

Los maestros también se sienten como cierta élite de personas sobresalientes, creativas, excelentes, importantes, seleccionadas, mejores (37%).

Si se suman a este grupo otras categorías: (persona que tiene una misión, una obligación), el porcentaje crecería a 43.5%. Así que más de una tercera parte de docentes que reciben el estímulo se sienten obligados a desempeñarse mejor.

2.-De 227 docentes que contestaron a la pregunta: *“cuando te otorgan el estímulo experimentas sentimientos de”...*:

84.5% experimentan algún tipo de sentimiento positivo, sin embargo, el 10.2% de este grupo de maestros no experimentaron sentimientos relacionados con el logro del estímulo.

3.- A la pregunta: *“cuando no te otorgan el estímulo experimentas sentimientos de”...*:

88 docentes contestaron que les causa frustración, 53 tristeza, 45 ningún sentimiento, 30 indiferencia entre las respuestas más frecuentes.

Si no se les otorga el estímulo, el 67.5% de los maestros experimentan sentimientos negativos, sin embargo el 26.5% de quienes contestaron a esta pregunta no los experimenta.

Cabe mencionar, que la indiferencia relacionada con el no otorgamiento del estímulo (26.5%) es mejor que la falta de sentimiento relacionado con el otorgamiento del mismo (10.2%)

Más de las dos terceras partes de los maestros (72.7%) tienen una opinión favorable acerca de la existencia del estímulo, el 17.7% consideran que es motivante, mientras que las opiniones negativas al respecto apenas suman el 6.9%.

- a) Consideran que recibir el estímulo es un reconocimiento, un acto de justicia, una distinción, entre las respuestas más frecuentes.
- b) Opinan que la función que tiene el estímulo es que motiva a mejorar el desempeño; esta respuesta fue dada por el 68.2% de los docentes que la contestaron (331) y que corresponde a 238 casos, un porcentaje realmente alto.

De acuerdo al diseño del cuestionario, la CUARTA PARTE corresponde a la técnica de apoyo que se utilizó denominada de Redes Semánticas y de la cual se obtuvieron resultados muy significativos.

Cabe mencionar que al contestar esta parte del cuestionario los docentes no leyeron bien el instructivo, pocos respondieron (152), lo que corresponde al 44% de la muestra. Aunque esta proporción no es demasiado significativa, la técnica sí es lo suficientemente válida para analizarse.

- 1.- Se observa la polarización de definidoras en cada facultad y entre las facultades, y además no se presentan claras y unánimes.
- 2.- Sin embargo se observa la influencia de la profesión (adscripción) sobre los conceptos de definidoras en los 3 conceptos tomados en cuenta (estímulo, investigación y desempeño docente), por lo cual se hizo una separación entre escuelas y facultades como las pertenecientes a **Ciencias** (Ingeniería, informática, medicina, química, enfermería, veterinaria y nutrición), y **Humanidades** (psicología, contaduría y administración, derecho, preparatorias norte y sur, lenguas y letras, ciencias políticas y bellas artes), con la finalidad de poder observar cómo definen unas y otras y obtener conclusiones válidas.
- 3.- Parece que en las facultades de Ciencias, en comparación con las de Humanidades los conceptos están más claros, sobre todo los conceptos de “investigación” y “desempeño docente”.
- 4.- En cuanto al concepto de “estímulo”, todas las facultades lo definen como motivante o motivador, sin embargo no se sabe como entienden el concepto de “motivación” y para qué, para ellos, el “estímulo” es motivador.

10.-CONCLUSIONES.

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede concluir y comentar lo siguiente:

En la segunda parte del cuestionario se observa que la percepción que tienen los docentes acerca del estímulo se encuentra de .50 hacia abajo, lo cual quiere decir que tiende a ser **negativa**. Al respecto se puede decir que este resultado se dio de esta manera debido a los aspectos que se analizaron para determinar la percepción, tales como: el reglamento, la comisión, el monto del estímulo, y el procedimiento, y por lo cual *se puede determinar que la percepción es negativa desde el punto de vista de estos aspectos y no del estímulo en sí*. Con lo cual se pueden confirmar parte de las hipótesis que se planteó para la investigación: “De la manera en que perciba el docente el reglamento para obtener el estímulo, le motivará o no”.

Aunque en esta parte de la investigación la percepción fue negativa y el estímulo no motiva, cuando en la tercera parte se pregunta con reactivos solamente acerca del estímulo, de sus efectos hacia el desempeño y en las emociones que causa en quienes lo reciben, los resultados se presentan como

favorables, pues los docentes refieren que el estímulo no motiva el desempeño, pero cuando se les otorga “tienen que desempeñarse mejor”, lo cual se puede interpretar como un motivador para el desempeño, además también manifiestan que cuando lo reciben les causa sentimientos de satisfacción, orgullo, alivio; lo cual quiere decir que el estímulo sí repercute de forma favorable en el autoconcepto y en las emociones de los docentes que lo reciben, con lo cual se confirma la hipótesis: “El estímulo motiva a los docentes hacia un mejor desempeño”, aquí podríamos la condicionante “sólo si se recibe”; es decir, *sólo si se recibe el estímulo, se motiva hacia un mejor desempeño*. Lo cual también confirma la hipótesis: “El sólo hecho de obtener el estímulo le motivará al docente”.

Aunque los resultados de la CUARTE PARTE se encuentran demasiado polarizados, con definidoras positivas y negativas se puede concluir que *el estímulo sí es motivante* a pesar de cómo se le considere y *sí motiva hacia un mejor desempeño*.

Podemos también concluir que en lo referente al reglamento, al monto, a los criterios y al procedimiento necesario para obtener el estímulo, la percepción hacia el estímulo es negativa, y en este sentido el estímulo no motiva; pero en lo referente a la percepción del estímulo en sí, como satisfactor de necesidades psicológicas, según la Teoría de Motivación de Maslow mencionada en el marco teórico, sí motiva y sí mejora el desempeño de los docentes que sí lo reciben, lo cual comprueba las hipótesis de la investigación: “De acuerdo a las necesidades que el estímulo logre satisfacer en el docente, le motivará o no”.

Se puede concluir que el sistema de estímulos que ofrece la UAQ a sus docentes contribuye al cumplimiento de su **responsabilidad social** ofreciendo educación con calidad la cual se ve reflejada en sus egresados, colaborando con ello a que las empresas contraten personal con el perfil y conocimientos idóneos que le lleven a conseguir así sus objetivos.

11.- BIBLIOGRAFÍA.

Chiavenato, I., (1994).

Administración de recursos humanos.- Edit. McGraw Hill. Cap. 8

Davis, K., (1983).

El comportamiento humano en el trabajo.- Edit. McGraw Hill. Caps. 3 y 4.

Davis, K./Newstrom, J., (1991).

Comportamiento humano en el trabajo.- Comportamiento organizacional.
Edit. McGraw Hill. Caps. 5, 6 y
7.

Desler, G.- (1991).

Administración de personal.- Edit. Prentice Hall.- Cap. 9.

Deutsch M. y Krauss R. M. (1980).

Teorías en psicología social. Edic. PAIDOS. Barcelona, Buenos Aires.-
Pags. 30, 70 y 72.

Harris, O. J. Jr.- (1980).

Administración de recursos humanos.- Conceptos de conducta
interpersonal y casos. Pags. 215 a 249.

Hewstone, M., Stroebe, W., Codol, J.P., Stephenson, G.M., (1993)

Introducción a la psicología social. Una perspectiva europea.- Barcelona.
Cap. 6.

Fleishman, E.A., Bass, A.R., (1976).

Estudios de psicología industrial y del personal.- Edit. Trillas. Secc. 4.

Forgus, R.H., (1993).

Percepción. Proceso básico en el desarrollo cognoscitivo.- Edit. Trillas.
Caps. 1, 2 y 12.

Moscovici, S. (1986).

Psicología social II. Psicología social y problemas sociales.- Barcelona.
Edit. PAIDOS. Cap. 13.

Oñate de, Ma. Del Pilar (1989).

El autoconcepto. Formación, medida e implicaciones en la personalidad.-
Narcea, S.A. de Edic. Madrid.-
Cap. 1.

Robbins, S.P. (1996).

Comportamiento organizacional.- Edit. Prentice Hall.- Caps. 6 y 7.

Werther, W. B. Jr./Davis, K. (1988)

Administración de personal de recursos humanos.- Edit. McGraw Hill.-
Pags. 265 a 271.

C I E N C I A, ergo sun,

Revista científica multidisciplinaria de la Universidad Autónoma del
Estado de México,

Vol. 9 No. 2.- Julio-octubre 2002.- Pags. 162 a 165.