



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
NÚCLEO MONAGAS**

**ESTUDIO DE LOS TIPOS DE PERSONALIDAD Y EL NIVEL DE
SENSIBILIDAD DE LOS EMPLEADOS QUE ATIENDEN A LOS NIÑOS
CON SÍNDROME DE DOWN EN EL CENTRO DE DESARROLLO
INFANTIL DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO “DR. MANUEL NÚÑEZ
TOVAR” MATURÍN–MONAGAS, AÑO 2011**

ASESORES ACADEMICOS

Esp. Natera, Luz
Lcda. Zambrano Zoraida

BACHILLERES

Rodríguez Barrios Edicmar Carolina
Zamora López Asdruelys Yrenis

**Informe de Trabajo de Grado, Modalidad Áreas de Grado, presentado
como requisito parcial para optar al Título de Licenciado en
Gerencia de Recursos Humanos**

Maturín junio de 2011

ACTA DE APROBACION



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
NÚCLEO MONAGAS

ESTUDIO DE LOS TIPOS DE PERSONALIDAD Y EL NIVEL DE
SENSIBILIDAD DE LOS EMPLEADOS QUE ATIENDEN A LOS NIÑOS
CON SÍNDROME DE DOWN EN EL CENTRO DE DESARROLLO
INFANTIL DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO "DR. MANUEL NÚÑEZ
TOVAR" MATURÍN – MONAGAS, AÑO 2011.

PRESENTADO POR:

Br. Rodríguez Barrios, Edicmar Carolina
CI. V° 15.633.795

Br. Zamora López, Asdrueyls Yrenis
CI. V° 19.258.479

APROBADO POR:


Esp. Natera, Luz
Asesora


Lcda. Zambrano, Zoraida
Asesora

Maturín, Junio 2011

RESOLUCIÓN

**DE ACUERDO AL ARTICULO NUMERO 44 DEL REGLAMENTO DE
TRABAJO DE GRADO DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE.**

**“LOS TRABAJOS DE GRADO SON DE LA EXCLUSIVA PROPIEDAD DE
LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE Y SOLO PODRAN SER UTILIZADOS A
OTROS FINES CON EL CONOCIMIENTO DEL NUCLEO RESPECTIVO,
EL CUAL PARTICIPA AL CONSEJO UNIVERSIARIO”**

INDICE GENERAL

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.2 DELIMITACIÓN	8
1.3 OBJETIVOS	8
1.3.1 Objetivo General.....	8
1.3.2 Objetivos Específicos	9
1.4 JUSTIFICACIÓN	9
1.5 METODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN.....	10
1.5.1 Tipo y Nivel de Investigación.....	10
1.5.2 Población y Muestra	11
1.5.3 Técnicas de Recolección de Información	12
1.6 IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL	13
1.6.1 Reseña Histórica	13
1.6.2 Misión	14
1.6.3 Visión.....	14
1.6.4 Objetivos Institucionales.....	15
1.6.5 Organigrama	16
1.7 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	17
2.1 PERSONALIDAD	21
2.1.1 Definiciones de Personalidad	21
2.1.2 Determinantes de la Personalidad.....	23
2.1.3 Tipos de Personalidad A, B y C.....	24
2.2 INTELIGENCIA ESPIRITUAL.....	30
2.3 SENSIBILIDAD HUMANA	36
3.1 CONCLUSIONES	45
3.2 RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS ELECTRÓNICAS	50

INDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1	25
Distribución absoluta y porcentual acerca de qué haría el personal que labora en el Centro de Desarrollo Infantil Maturín, Monagas ante una situación de riesgo.....	25
Cuadro N° 2	27
Distribución absoluta y porcentual para saber con qué frecuencia se irrita el personal que labora en el Centro de Desarrollo Infantil Maturín, Monagas.	27
Cuadro N° 3	28
Distribución absoluta y porcentual acerca de cómo reacciona ante una situación de presión el personal que labora en el Centro de Desarrollo Infantil Maturín, Monagas	28
Cuadro N° 4	29
Distribución absoluta y porcentual para saber cómo maneja una situación de frustración el personal que labora en el Centro de Desarrollo Infantil Maturín, Monagas.....	29
Cuadro N° 5	32
Distribución absoluta y porcentual para saber con qué frecuencia sienten paz y armonía en su vida los empleados del Centro de Desarrollo Infantil Maturín, Monagas.....	32
Cuadro N° 6	33
Distribución absoluta y porcentual para saber cuánta experiencia debe tener el personal que labora en el Centro de Desarrollo Infantil Maturín, Monagas.....	33
Cuadro N° 7	34
Distribución absoluta y porcentual para saber cuán satisfecho se siente como profesional el personal que labora en el Centro de Desarrollo Infantil Maturín, Monagas.....	34
Cuadro N° 8	37
Distribución absoluta y porcentual acerca de los años de	37
servicios del personal que labora en el Centro de	37
Desarrollo Infantil Maturín, Monagas.	37
Cuadro N° 9	38
Distribución absoluta y porcentual acerca de qué haría el personal ante una emergencia con sus compañeros. que trabaja en el Centro de Desarrollo Infantil Maturín, Monagas.	38
Cuadro N° 10	39

Distribución absoluta y porcentual para saber con qué frecuencia apoyan a fundaciones sin fines de lucro los especialistas que laboran.....	39
en el Centro de Desarrollo Infantil Maturín, Monagas.....	39
Cuadro N° 11	41
Distribución absoluta y porcentual para saber por qué escogieron trabajar con niños que tienen síndrome de Down los especialistas que laboran en el Centro de Desarrollo Infantil Maturín, Monagas.....	41
Cuadro N° 12	42
Distribución absoluta y porcentual para saber qué condiciones debe tener el personal del Centro de Desarrollo Infantil Maturín, Monagas, para trabajar con niños Down.	42



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
NÚCLEO MONAGAS**

**ESTUDIO DE LOS TIPOS DE PERSONALIDAD Y EL NIVEL DE SENSIBILIDAD
DE LOS EMPLEADOS QUE ATIENDEN A LOS NIÑOS CON SÍNDROME DE
DOWN EN EL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL DEL HOSPITAL
UNIVERSITARIO “DR. MANUEL NÚÑEZ TOVAR” MATURÍN – MONAGAS, AÑO
2011**

ASESORES ACADEMICO

**Esp. Natera, Luz
Lcda. Zambrano, Zoraida**

ELABORADO POR

**Br. Rodríguez Barrios, Edicmar Carolina
Br. Zamora López, Asdruelys Yrenis**

RESUMEN

El objetivo principal del presente trabajo de grado, se basó en estudiar los tipos de personalidad y nivel de sensibilidad de los empleados que atienden a los niños con síndrome de Down del centro de desarrollo infantil Maturín del hospital universitario “Dr. Manuel Núñez Tovar”. Maturín – Monagas. El diseño de la investigación fue de campo y su nivel descriptivo. En cuanto a la muestra, fue conformada por 7 individuos que constituyen la unidad que se deseaba investigar. En referencia a las técnicas utilizadas cabe destacar la observación directa, la encuesta, el análisis y la síntesis. En el desarrollo del presente trabajo se determinó que el nivel de sensibilidad los empleados es alto, debido a que la mayoría de los trabajadores ingresaron al Centro de Desarrollo Infantil por tener vocación más que por los beneficios que este le pudiera ofrecer. Prevalce la personalidad Tipo B ya que demostraron ser personas tranquilas, confiadas, abiertas a las emociones, agradables, y que piensan antes de actuar. En relación a ello fue recomendable sugerir realizar charlas y foros destinados al conocimiento de la personalidad para que el personal conozca con exactitud la importancia de utilizar la inteligencia espiritual y el tipo de personalidad en el cumplimiento de sus labores.

INTRODUCCIÓN

Para los seres humanos es una realidad que así como tenemos necesidades físicas tenemos necesidades espirituales, por eso hay personas que aunque tienen más de lo que necesitan (materialmente hablando) no se sienten felices.

La inteligencia espiritual está ligada incondicionalmente a los valores humanos, no es posible separar la inteligencia del amor, la compasión, la libertad, la gratitud, el respeto, la humildad, la solidaridad, la amistad, entre otros. La inteligencia espiritual es un factor fundamental que ayuda a definir el tipo de personalidad de cada individuo

Con referencia a lo anterior podemos destacar, que en las organizaciones de hoy día definir el tipo de personalidad de sus empleados es importante, ya que deben establecer las necesidades de cada cargo para así poder ajustar los requisitos del puesto con las características de personalidad del individuo y poder de esta manera tener empleados en un ambiente de trabajo que sea congruente con su tipo de naturaleza y espiritualidad debido a que eso influye en el éxito o el fracaso de la empresa.

Por esta razón todo gerente o jefe que pretenda ser buen líder debe poseer amplios conocimientos y aspectos importantes acerca del ser humano, como persona, además de tener en cuenta que éste al formarse como persona social tiende a tener una serie de comportamientos que pueden influir de manera positiva o negativa en la misión de la empresa.

Es por ello que se hace indispensable analizar los atributos de la personalidad y la espiritualidad del personal que labora en el C.D.I. del Hospital “Dr. Manuel Núñez Tovar” de Maturín. Este trabajo tiene como finalidad enfocarse en estos aspectos para el buen funcionamiento de esta institución.

En tal sentido, la investigación está estructurada en las siguientes etapas:

FASE I EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES: En esta etapa se basa el contexto general de la investigación, se define el objetivo general y los objetivos específicos, técnicas de investigación y algunos aspectos generales de la empresa o institución sobre la cual se basa la investigación, como lo son r e s e ñ a h i s t ó r i c a , m i s i ó n , v i s i ó n , o b j e t i v o s y l a e s t r u c t u r a o r g a n i z a c i o n a l d e l a e m p r e s a .

FASE II DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN: Aquí se realiza el análisis cualitativo y cuantitativo de la información recabada, y se determinan los resultados en base a la misma.

FASE III CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES: Finalmente se mencionan las conclusiones obtenidas y las posibles recomendaciones.

FASE I

EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El ser humano es una estructura compleja en la medida que se le perciba desde su configuración biopsicosocial, donde su fisiología está amparada en características netamente hereditarias y una anatomía típica que lo diferencia en pocos aspectos del resto de los animales inferiores a él; por otro lado su aspecto psicológico se forma de la influencia externa en sus estilos temperamentales dando cabida al carácter. Por último, como ser social, este debe adaptarse a las exigencias del contexto para ser aceptado como un sujeto más del grupo, de lo contrario será excluido, ello es una situación que se circunscribe a todos los humanos sin distinción de razas.

Desde esta perspectiva, ser humano depende de la información, de las acciones y de las reacciones que la sociedad en la que vive emite hacia él. En la estructura social del individuo es muy importante el concepto de armonía y estabilidad grupal que se forma en cuanto a la estabilidad individual que se construye internamente.

Para Gallegos (2000) en la formación de la personalidad se deben tener en cuenta diferentes fuentes complementarias como las influencias culturales, que son los valores y actitudes compartidas y transmitidas por los miembros de una sociedad, y los cuales adquieren un poder transformador y se convierten en una fuerza que moldea la personalidad y la particularidad del ser humano. (p. 83).

Podemos decir que la personalidad caracteriza y define la manera de ser y de funcionar del ser humano, que incluye su comportamiento, disposición y rasgos esenciales. Representa la organización más o menos estable y relativamente idéntica a sí misma en el funcionamiento psíquico de un individuo. Entendemos que los rasgos o disposiciones se forman por medio del aprendizaje y de la experiencia personal a lo largo de la vida y por el modo particular innato de asimilarla.

Dentro de los rasgos diferenciales de una personalidad se distinguen el carácter, el temperamento, las actitudes y las características físicas. Todo individuo humano tiene un carácter, un temperamento y una personalidad. El temperamento es la base más o menos fija que sirve de base al desarrollo del carácter. Los rasgos que indican el nivel de rendimiento o el grado de adaptación, como la inteligencia, la habilidad, estabilidad o actividad, o sea los contenidos de la personalidad, se denominan actitudes. Estos rasgos se han clasificado en tres tipos: A, B y C.

Según Lardiés Ara (2011), **Los Tipo A**, son personas veloces impacientes, irritables. Tienen un estilo dominante y autoritario, con un pensamiento rígido y dificultad para conocer y expresar sus emociones. Mientras que los de **Tipo B**, son por lo general personas tranquilas, confiadas, relajadas, abiertas a las emociones. Y los de **Tipo C**, suelen ser sujetos introvertidos, obsesivos, que interiorizan su respuesta al estrés, pasivos, resignados y apacibles, extremadamente cooperadores, sumisos y conformistas (Lardiés, 2008).

Cada actividad laboral requiere una característica de personal adecuada para un mejor desenvolvimiento y un mejor rendimiento, por esta razón es indispensable realizar una evaluación correcta de este factor en una

selección de personal. Así pues, se dice que la personalidad en el ser humano también desempeña un papel en la estructura, la suficiencia, la voluntad, el control de impulsos y las motivaciones.

Bajo esta nueva realidad surge la necesidad de relacionar la inteligencia espiritual en el ámbito laboral. Una teoría que expresa la capacidad de estar en armonía con la totalidad generando el sentido para vivir, y la expresión práctica de la espiritualidad, resulta ser la educación holista. Es la única que nos hace honestos, por eso es el centro de toda educación verdadera. La práctica espiritual no trata de convertirnos en algo diferente a lo que somos, trata de que despertemos al malentendido de identificarnos con cosas que no somos. Se refiere a encontrar en nosotros mismos, a través del autoconocimiento, nuestros propios talentos, por llamarlos de alguna manera.

En relación con lo anterior, Gallegos (2005) señala la necesidad de una nueva visión de la inteligencia para desarrollar seres humanos integrales que sean capaces de considerar al mismo tiempo aspectos tales como la sustentabilidad, el desarrollo equitativo y la genuina espiritualidad (p. 82).

En otras palabras la inteligencia espiritual también está ligada incondicionalmente a los valores humanos, no es posible separar la inteligencia del amor, la compasión, la libertad, la gratitud, el respeto, la humildad, la solidaridad, la amistad, entre otras. Por esta razón no se puede considerar inteligente a una persona que usa sus conocimientos técnicos y científicos de una manera que dañe a los otros seres.

Ante las dimensiones de los cambios que hay que desarrollar en una sociedad moderna, es preciso aclarar que los valores nutren y estimulan

cada cultura para darle sentido a la vida. Hay que crear individuos con un alto nivel de sensibilidad en su personalidad, estas energías sensibles, emocionales, expresadas en valores, determinan las imágenes que produce la organización, y desde esta perspectiva el sistema deberá controlarse a sí mismo, identificando en sus cualidades el nivel de calidad de vida organizacional que produce y por supuesto el que desea y está dispuesto a alcanzar.

Está claro que la calidad de sensibilidad que se produce en un sistema organizacional depende del tipo de emociones positivas o negativas que determinan el clima laboral. El nivel de sensibilidad, reactiva o proactiva, define los antivalores o valores organizacionales.

En el Estado Monagas, específicamente en el Centro de Desarrollo Infantil que funciona en el Hospital "Dr. Manuel Núñez Tovar", es de suponer que los empleados poseen espiritualidad y una personalidad equilibrada debido a que tratan con niños que padecen síndrome de Down, pero en sí se desconoce a ciencia cierta que hay de cierto en estas suposiciones

Es por ello que esta investigación se propone estudiar la personalidad y la sensibilidad como aspectos importantes para tratar con niños especiales, en este caso con niños que presentan síndrome de Down.

De acuerdo al planteado anteriormente surgen las siguientes interrogantes:

- 1- ¿Cuáles son los tipos de personalidad que presentan los empleados del Centro de Desarrollo Infantil?

- 2- ¿Cuál es el tipo de personalidad más frecuente entre los empleados?
- 3- ¿Qué pautas de comportamiento posee el personal que labora en la institución?
- 4- ¿Qué nivel de sensibilidad tienen los empleados del Centro de Desarrollo Infantil?

1.2 DELIMITACIÓN

Cabe destacar que esta investigación está dirigida a estudiar los tipos de personalidad y el nivel de sensibilidad de los empleados que atienden a los niños con síndrome de Down del Centro de Desarrollo Infantil Maturín del Hospital Universitario Dr. Manuel Núñez Tovar – Maturín Monagas, ubicada en la Avenida Bicentenario, para el periodo 2011.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo General

Estudiar de los tipos de personalidad y el nivel de sensibilidad de los empleados que atienden a los niños con Síndrome de Down en el Centro de Desarrollo Infantil del Hospital Universitario “ Dr. Manuel Núñez Tovar” Maturín – Monagas.

1.3.2 Objetivos Específicos

- ▲ Describir las pautas de comportamiento del personal que atiende a los niños con Síndrome de Down en el Centro de Desarrollo Infantil del Hospital “Dr. Manuel Núñez Tovar”.
- ▲ Determinar los tipos de personalidad más frecuentes en los empleados que atiende a los niños con Síndrome de Down en el Centro de Desarrollo Infantil del Hospital “Dr. Manuel Núñez Tovar”.
- ▲ Identificar el nivel de sensibilidad de los empleados que atiende a los niños con Síndrome de Down en el Centro de Desarrollo Infantil del Hospital “Dr. Manuel Núñez Tovar”.
- ▲ Analizar el nivel de sensibilidad según el tiempo de servicio del personal que atiende a los niños con Síndrome de Down en el Centro de Desarrollo Infantil del Hospital “Dr. Manuel Núñez Tovar”.

1.4 JUSTIFICACIÓN

Los tipos de personalidad y el nivel de sensibilidad en el ámbito laboral han causado mucho revuelo en la gran mayoría de las empresas y organizaciones de Venezuela y el mundo y sobre todo en las empresas públicas. Por lo tanto esta investigación busca estudiar la influencia de estos dos factores en el área de la salud, más específicamente en esta institución que trata con niños de síndrome de Down.

El resultado obtenido beneficiará tanto a la institución implicada en esta investigación como a otras instituciones del estado, pues la influencia que causa el conocer estos niveles de sensibilidad y la manera de tratar a estos niños les permitirá a los directores de esta institución verificar si están

cumpliendo con sus expectativas y por ende les servirá para hacerles un chequeo y supervisión al personal.

A su vez esta investigación busca ser un punto de partida para otras investigaciones que se dediquen a estudiar la percepción y personalidad en instituciones que traten con niños especiales.

1.5 METODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN

1.5.1 Tipo y Nivel de Investigación

El siguiente trabajo de investigación se ha establecido como estudio de Campo, debido a que gran parte de la información requerida se seleccionó directa e indirectamente del lugar de los acontecimientos, es decir, el Centro de Desarrollo Infantil Maturín, lugar donde se llevará a cabo dicho estudio.

Haciendo referencia a la investigación de Campo, Arias (2006) señala:

La investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), *sin manipular o controlar variable alguna*, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes. De allí su carácter de investigador no experimental (p.31).

Claro está, en una investigación de campo también se emplean datos secundarios, sobre todo los provenientes de fuentes bibliográficas, a partir de los cuales se elabora el marco metodológico. No obstante, son los datos primarios obtenidos en el campo los esenciales para la solución del problema planteado.

Asimismo, el Nivel de investigación desarrollado será de carácter Descriptivo, debido a que en este se describen las características de personalidad y sensibilidad de los empleados que laboran en el Centro de Desarrollo Infantil Maturín.

Con respecto a esto Hernández (2001) señala:

La investigación es descriptiva debido a que consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de *investigación* se ubican en un nivel intermedio en cuanto a profundidad de los conocimientos se refiere (p.24).

1.5.2 Población y Muestra

Para esta investigación la Población estuvo representada por todos los empleados del Centro de Desarrollo Infantil Maturín.

En tal sentido Arias (2006) explica que:

La población es un conjunto finito e infinito de elementos con características comunes para los cuales se rán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por los problemas y por los objetivos del estudio (p. 81).

“La Muestra es un conjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible” (Arias, 2006. p. 83) y la muestra de este estudio la representan específicamente los siete docentes especialistas en Retardo de Lenguaje, Retardo Mental, Dificultad de Aprendizaje y Deficiencia Auditiva; que atienden a los niños con Síndrome de Down.

Para la obtención de esta muestra se utilizó el Muestreo no Probabilístico de tipo Intencional, en el cual según Arias (2006) “los elementos son escogidos con base en criterios o juicios preestablecidos por el investigador.” (p.85)

1.5.3 Técnicas de Recolección de Información

Para realizar de manera correcta la investigación, fueron necesarias técnicas e instrumentos de recolección que permitan expresar toda la variedad y diversidad de las situaciones, en esta investigación se utilizaron los siguientes:

- ▲ Observación Directa no participativa: permitirá al investigador observar directamente en el lugar donde labora la población, para de esta manera percibir las características del personal.

Balestrini (2006) define la observación como “una técnica que consiste en visualizar o captar mediante la vista, en forma sistemática, cualquier hecho, fenómeno o situación que se produzca en la naturaleza o en la sociedad, en función de unos objetivos de investigación preestablecidos” (p.69)

- ▲ Cuestionario de Preguntas Cerradas: Será auto administrado al personal del Centro de Desarrollo Infantil Maturín a fin de conocer más a fondo las características de su personalidad como trabajador de él mismo. Por lo general las preguntas son cerradas debido a que establecen previamente las opciones de respuesta que puede elegir el

encuestado. Y de selección simple ya que ofrecen varias opciones, pero solo se escoge una.

Veliz (2004) hace referencia al Cuestionario como:

La modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel consistente de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario auto administrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador (p.74)

- ▲ Revisión Bibliográfica: consiste en la revisión de los datos contenidos en textos, folletos y/o documentos los cuales servirán de base para la realización de este trabajo de investigación.

Con respecto a la revisión bibliográfica, La UNA (2003) señala que “la revisión bibliográfica constituye la etapa del método científico a través de la cual el investigador reúne antecedentes teóricos de investigaciones anteriores” (p.23)

1.6 IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL

1.6.1 Reseña Histórica

EL Centro de Desarrollo Infantil Maturrín ubicado en las áreas del Hospital Manuel Núñez Tovar, desde su creación en Octubre de 1983 funcionó en el sector de consulta externa de este Hospital, las instalaciones cedidas en comodato por las autoridades competentes, la cual constaba de 90 mts² de construcción, espacio físico reducido y que aunado a la elevada matrícula de niños y niñas resultaba insuficiente y obligó al personal, padres

y/o representantes y algunas organizaciones sin fines de lucro a movilizar y unir esfuerzos para una nueva sede, la cual está ubicada al lado de la biblioteca en las instalaciones del Hospital.

El Centro de Desarrollo Infantil Maturín es el primer Centro dependiente de la Modalidad de Educación Especial del Ministerio del Poder Popular para la Educación (MPPE) encargada de desarrollar el programa de Prevención y Atención Integral Temprana, dirigido a la población de 0 a 6 años de alto riesgo y sus grupos familiares en todo el Estado Monagas.

1.6.2 Misión

Garantizar la Prevención y Atención Integral Temprana, Oportuna y de Calidad a los niños y niñas en situación de riesgo biopsicosocial y/o con una condición especial establecida, desde la etapa preconcepcional hasta los 6 años, a través del fortalecimiento de la familia y comunidad, promoviendo su participación activa y protagónica, con la articulación de todos los sectores responsables de la formación del nuevo ciudadano que la sociedad requiere para la transformación social y cultural de la Nación.

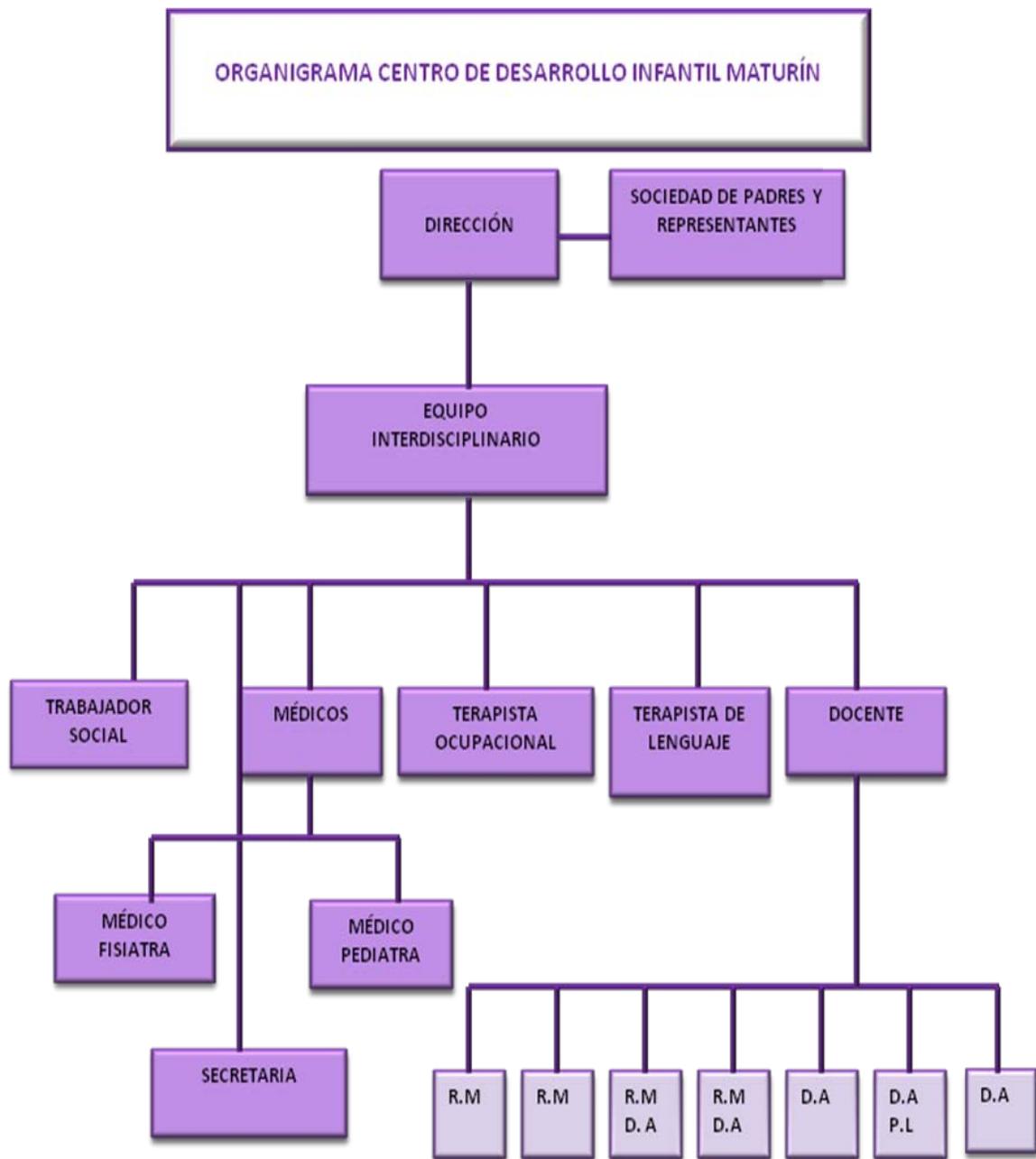
1.6.3 Visión

El Centro de Desarrollo Infantil Maturín, será la Institución líder en el Estado Monagas en la atención Educativa Integral de Calidad de la población de 0 a 6 años, que garantizará su continuidad y/o permanencia en los diferentes Niveles y/o Modalidades del Sistema Educativo Nacional y su desenvolvimiento armonioso en los distintos contextos sociales.

1.6.4 Objetivos Institucionales

- ▲ Diseñar y ejecutar programas de Prevención.
- ▲ Atención Educativa Integral Temprana y oportuna.
- ▲ Promover y garantizar las oportunidades para la integración escolar y social.
- ▲ Fomentar y fortalecer la articulación entre los entes gubernamentales y no gubernamentales.
- ▲ Fortalecer y motivar a la familia, a un adulto significativo; para la participación activa en el proceso de aprendizaje de su hijo o representado. Este programa ofrece, prevención, estimulación y una atención temprana y oportuna.

1.6.5 Organigrama



Fuente: Centro de Desarrollo Infantil Maturín, Monagas. Año 2010.

1.7 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

CDI: Centro de Desarrollo Infantil.

Comportamiento: En psicología y biología, es la manera de proceder que tienen las personas u organismos, en relación con su entorno o mundo de estímulos. El comportamiento puede ser consciente o inconsciente, voluntario o involuntario, público o privado, según las circunstancias que lo afecten. (Wikipedia Enciclopedia libre, 2011).

Emociones: Son fenómenos psicofisiológicos que representan modos de adaptación a ciertos estímulos ambientales o de uno mismo. Psicológicamente, las emociones alteran la atención, hacen subir o bajar algunas conductas guía de respuestas del individuo y activan redes asociativas relevantes en la memoria. (Wikipedia Enciclopedia libre, 2011).

Inteligencia Espiritual: Es aquella que interactúa con el mundo, y toma en cuenta los sentimientos y engloba habilidades tales como: control de impulsos, la autoconciencia, la motivación, el entusiasmo, la perseverancia, la agilidad mental, la empatía entre otros. Es decir la inteligencia espiritual se concentra en la necesidad de trascender la idea convencional de la persona. (Gallegos, p. 32, 2006).

Personalidad: La Personalidad es la organización dinámica, en el interior del individuo, de los sistemas psicofísicos que determinan su conducta y su pensamiento característicos. (Allport, p. 25, 1986).

Personalidad tipo A: Son personas enérgicas, que hablan con voz alta y con rapidez, se muestran tensos e impacientes. Su vida gira en torno al

trabajo, al logro y al éxito, son competitivos y ambiciosos y dan la impresión de no tener nunca suficiente. Tienen una gran necesidad de control de su ambiente, lo cual los vuelve muy tenaces, aunque pueden seguir intentándolo incluso cuando las posibilidades de éxito son mínimas y la tarea está destinada al fracaso. (Riso, p.33, 2003).

Personalidad tipo B: En general tranquilos, confiados, relajados, abiertos a las emociones, incluidas las hostiles. El estado emocional es agradable por reducción de la activación o por activación placentera. Rara vez tiene deseos de hacer muchas cosas en un reducido período de tiempo y sólo se siente a gusto con una idea o una actividad a la vez. Posee paciencia, confianza y seguridad (Riso, p.33, 2003).

Personalidad tipo C : Este patrón de conducta se presenta en sujetos introvertidos, obsesivos, que interiorizan su respuesta al estrés, pasivos, resignados y apacibles, extremadamente cooperadores, sumisos y conformistas, siempre controlando las expresiones de hostilidad y deseos de aprobación social. Por otra parte los individuos con Patrón de Conducta Tipo C tienen estadísticamente mayor predisposición a reumas, infecciones, alergias, afecciones dermatológicas variadas e incluso el cáncer, este último asociado a la inhibición inmunitaria de la que padecen en general estos sujetos (Riso, p.33, 2003).

Rasgos de la personalidad: Son una estructura neuropsicológica generalizada (peculiar del individuo), con la capacidad de interpretar y manejar muchos estímulos funcionalmente equivalentes, y de iniciar y guiar formas consistentes (equivalentes) con un comportamiento adaptativo y estilístico (Allport, p. 27, 1986).

Sensibilidad: Es la capacidad que tenemos los seres humanos para percibir y comprender el estado de ánimo, el modo de ser y de actuar de las personas, así como la naturaleza de las circunstancias y los ambientes, para actuar correctamente en beneficio de los demás. (Gallegos, p. 134, 2010).

Síndrome de Down (SD): Es un trastorno genético causado por la presencia de una copia extra del cromosoma 21 (o una parte del mismo), en vez de los dos habituales (trisomía del par 21), caracterizado por la presencia de un grado variable de retraso mental y unos rasgos físicos peculiares que le dan un aspecto reconocible. Es la causa más frecuente de discapacidad psíquica congénita. (Wikipedia Enciclopedia libre, 2011).

FASE II

DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

A continuación se presentan las referencias teóricas y de forma detallada los resultados obtenidos como producto de la ejecución de la fase exploratoria y diagnóstica de esta investigación, con el fin de que se pueda reflejar de manera numérica y detallada las respuestas suministradas por la población encuestada.

El análisis se realiza de cada una de las preguntas estructuradas en la encuesta aplicada, las cuales fueron sometidas a un análisis cuantitativo y crítico (cualitativo), y luego se infiere sobre cada uno de ellos.

2.1 PERSONALIDAD

2.1.1 Definiciones de Personalidad

La personalidad es el término con el que se suele designar las características que tiene un individuo y que lo distinguen de los demás. El pensamiento, la emoción y el comportamiento en conjunto pueden constituir la personalidad de un individuo; la cual también implica previsibilidad sobre cómo actuará y cómo reaccionará una persona bajo diversas circunstancias.

En la vida cotidiana, el término "personalidad", es comúnmente utilizado. Sin embargo, en la psicología se le otorga un sentido técnico especial.

Para (Allport, 1986) la personalidad es “la organización dinámica, en el interior de l i ndividuo, de l os sistemas psicofísicos que det erminan s u conducta y su pensamiento característicos”(p. 25).

Esta definición indica que l a personalidad es de naturaleza cambiante; la organización dinámica. que es algo interno, no de apar iencia externa, que no es exclusivamente m ental, ni ex clusivamente neur ológica s ino que s u organización exige e l funcionamiento de m ente y cuerpo como unidad, que los sistemas psicológicos son t endencias determinantes que di rigen y motivan la acción, que la conducta y el pensamiento son característicos de cada individuo, y que en ellos se refleja su adaptación al ambiente, a la vez que son formas de acción sobre él.

Aunque A llport en s u def inición no s eñala ningún sistema concreto, como acla ración q ue pued e ay udar a c omprenderla m ejor, se ñalaremos algunos sistemas a los que él se refiere: costumbres, sentimientos, rasgos, creencias, exp ectativas, est ilos de co nducta, constitución física, si stema glandular y nervioso.

Otra definición de personalidad la dio (Robbins, 2000) el cual la define como “ la suma t otal de l as formas en que un i ndividuo r eacciona y se relaciona co n l os dem ás, todos nuestros comportamientos están conformados por nuest ra per sonalidad, la per sonalidad se d escribe co n rasgos medibles que exhibe una persona” (p.90).

Podemos ver que aunque de di ferentes autores son def iniciones parecidas puesto que al Robbins referirse a “las formas” esta señalando los determinantes de la personalidad a los que Allport se refirió como “sistemas psicofísicos” años atrás.

Muchas son las definiciones que existen de la personalidad. Y no existen correctas o incorrectas, sino más o menos adecuadas para los objetivos que se pretenden.

2.1.2 Determinantes de la Personalidad

Los determinantes de la personalidad según Robbins (2000) son:

- ▲ Herencia: comprende aquellos factores que están determinados en la concepción (estatura, belleza del rostro, sexo, etc.). Los investigadores han encontrado que la genética cuenta de aproximadamente la mitad de las diferencias de personalidad y más del 30 por ciento de la variación en los intereses profesionales y de tiempo libre si las características de personalidad fueran dictadas completamente por la herencia, quedarían fijadas al nacer y ninguna experiencia las alteraría
- ▲ Ambiente: comprende la cultura en la que crecemos, normas de nuestra familia, amigos, grupos sociales, etc. Herencia y ambiente son importantes. La herencia fija los parámetros o límites externos, pero todo el potencial de un individuo se materializará en la medida en que se ajuste a las exigencias y requisitos del entorno.
- ▲ Situación: esta influye en el efecto que tienen la herencia y el ambiente en la personalidad. La personalidad de un individuo es en general estable y congruente, pero cambia con las situaciones, las exigencias de las distintas situaciones despiertan aspectos diversos de la personalidad. Así, no debemos considerar los esquemas de la personalidad en aislamiento (p.136).

2.1.3 Tipos de Personalidad A, B y C

Existen tres tipos de personalidades:

La Tipo A: A dicta al futuro, incapaz de liberarse del poder y la ambición. A presuran ejecuciones y fechas, y siempre están adelantados, comen rápido, corren en vez de caminar, son impetuosos en su hablar y hacen el amor a la carrera. En este tipo de Personalidad, la ilusión de control degenera en necesidad de control, es decir, la exigencia que nada escape a la propia inspección. La obtención del control absoluto se convertirá en un apego difícil de eliminar. La motivación exagerada de triunfo hace que el Tipo A perciba el entorno como enfrentado a sus objetivos y con un nivel de reto elevado. Su atención está dirigida a detectar potenciales enemigos y competidores, a los cuales debe derrotar si éstos atraviesan el límite de sus dominios psicológicos. Son susceptibles a sufrir infartos y/o enfermedades cardíacas.

La Tipo B: Es el balance entre la personalidad tipo A y tipo C. Fluctúa lo necesario para esperar las contingencias y aprender del pasado. Entiende que vivir es un cambio permanente guiado por la auto-observación, y eso intenta hacer. Sin la ostentación del Tipo A y sin la pasividad del Tipo C, se orienta a establecer el equilibrio entre lo que el cuerpo le manda y la razón le exige. Sus valores son claros y son los que guían, en última instancia, la decisión final. La característica más determinante del estilo Tipo B es su capacidad de discriminación, es decir, la facultad de saber decidir psicológicamente qué debe desecharse y qué debe rescatarse, cuándo utilizar una estrategia y cuándo no.

Tipo C : Atada al pasado, incapaz de liberarse de la necesidad de aprobación y al mal hábito de postergar. Inhibidas, pasivas, apaciguadoras y muy orientadas a satisfacer las necesidades de otras en desmedro de las propias. Ante situaciones de estrés, reaccionan con pasividad, indefensión, depresión y aislamiento. El auto-sacrificio y la sumisión configuran la manera principal de relacionarse con las personas de su ambiente familiar y laboral. La conclusión, actualmente aceptada y compartida por los expertos en psicología de la salud, es determinante: la inhibición, represión y negación de las emociones, y el estilo evitativo para resolver y afrontar problemas, debilita el sistema inmunológico y hace a las personas más susceptibles a contraer cáncer y enfermedades infecciosas. (Riso, 2003, p 33)

Cuadro N° 1
Distribución absoluta y porcentual acerca de qué haría el personal que labora en el Centro de Desarrollo Infantil Maturín, Monagas ante una situación de riesgo.

Categoría	F(a)	P (%)
-Se impacienta	-	-
-Se controla	7	100,00%
-Se intimida	-	-
Total	7	100,00 %

Fuente: Encuesta aplicada en Marzo 2011.

Considerando los datos aportados en el cuadro n° 1 se puede apreciar que el 100% de los empleados encuestados manejan muy bien su carácter, temperamento y se controlan ante situaciones de riesgo.

Partiendo de esta idea; las actitudes nos enseñan a reaccionar ante diversas situaciones de crisis. Sin embargo, es necesario que el individuo

reconozca su propia autoimagen y el gusto de poseerla para que pueda desarrollar su autoestima.

Por lo que podemos decir que las personas de Tipo A están siempre angustiadas por todo lo que tienen que hacer en poco tiempo, los del B no se lo toman así, ni tampoco tienen esa necesidad de sentirse superiores a los demás.

Las personas del Tipo B son esas que vemos disfrutar plenamente de sus ratos libres, esas que parece que sus días tienen más horas que los nuestros, esas que proyectan un equilibrio en sus emociones.

Aunque aparentemente nos pueda parecer más productivo una persona con personalidad Tipo A, no es así del todo ya que con su constante prisa puede cometer muchos errores y casi no tiene tiempo para analizar problemas y buscar soluciones, por el contrario el Tipo B son los que consiguen puestos más altos y reconocimientos ya que aunque sean más lentos su calidad es más óptima, además de llegar a ser bastante creativos.

En este cuadro se evidencia que todos los empleados del CDI, demuestran tener cierto grado de conocimiento en cuanto a la forma de actuar en situaciones de riesgo y afirman hacerlo muy bien, por lo que podemos decir que son personas profesionalmente preparadas y con vastos conocimientos en esta área de salud, todos manifiestan una tendencia a tener personalidad Tipo B, de acuerdo con los datos manejados por este ítem.

Cuadro N° 2
Distribución absoluta y porcentual para saber con qué frecuencia se irrita el personal que labora en el Centro de Desarrollo Infantil Maturín, Monagas.

Categoría	F(a)	P (%)
-Siempre	1	14,28%
-A veces	6	85,71%
-Nunca	-	-
Total	7	100,00 %

Fuente: Encuesta aplicada en Marzo 2011.

Con respecto a los datos arrojados en el cuadro n° 2 se puede decir que el 85,71% dijo que a veces se irrita en su lugar de trabajo mientras que 14,28% escogió la opción siempre, nadie refirió que nunca se irrita.

Podemos decir que la irritabilidad es la reacción a ciertos estímulos, sonidos, olores entre otros, del medio ambiente constituye la función de la irritabilidad. Por lo general los seres vivos no son estáticos, son irritables, responden a cambios físicos o químicos, tanto en el medio externo como en el interno (Wikipedia, Enciclopedia libre 2011).

Por lo que se infiere que el mayor porcentaje de los encuestados se irrita a veces en su lugar de trabajo, pues a pesar de ser profesionales y estar acostumbrados a tratar con niños especiales, siempre surge la posibilidad de que una situación inesperada pueda llegar a cambiar su estado de ánimo y volverse irritable, sin embargo consideramos que en cualquier lugar de trabajo puede suceder percances de este tipo.

Cuadro N° 3

Distribución absoluta y porcentual acerca de cómo reacciona ante una situación de presión el personal que labora en el Centro de Desarrollo Infantil Maturín, Monagas

Categoría	F(a)	P (%)
-Pone todas las energías en el éxito.	-	-
-Lo toma con calma y se organiza.	7	100,00%
-Espera a que le ofrezcan una solución idónea.	-	-
Total	7	100,00 %

Fuente: Encuesta aplicada en Marzo 2011.

En el cuadro n° 3 se puede observar que el 100,00% de las personas encuestadas respondió saber cómo reaccionar ante una situación de presión en la institución, tomando en cuenta su tipo de personalidad. Dos de las opciones no fueron seleccionadas: poner todas las energías en el éxito y esperar a que le ofrezcan una solución idónea.

Todos los empleados de este CDI sostuvieron tener una personalidad de Tipo B la cual se define como personas tranquilas, confiadas, relajadas, abierta a las emociones, agradables, pacientes, seguras, entre otros, por lo que pudiéramos decir que ante una situación de presión en su entorno laboral saben cómo responder.

Cuando se trabaja bajo presión puede ocasionar ciertas distorsiones en la mente de las personas que si no son atacadas a tiempo puede ocasionar daños irreversibles, como lo es, el no comer a tiempo, no dormir la jornada completa de sueño, estar pendiente de las cosas del trabajo aun cuando se está en casa, entre otras.

Cuadro N° 4
Distribución absoluta y porcentual para saber cómo maneja una situación de frustración el personal que labora en el Centro de Desarrollo Infantil Maturín, Monagas.

Categoría	F(a)	P (%)
-Se desespera y trata de resolverlo lo antes posible.	-	-
-Trata de relajarse para poder dar la con la solución.	7	100,00%
-Se resigna y trata de esperar hasta que pase la tormenta	-	-
Total	7	100,00 %

Fuente: Encuesta aplicada en Marzo 2011.

En el cuadro n° 4 se puede observar que el 100,00% de las personas encuestadas respondió que ante una situación de frustración trata de relajarse para poder dar con la solución.

La frustración, es una respuesta emocional común a la oposición relacionada con la ira y la decepción, que surge de la percepción de resistencia al cumplimiento de la voluntad individual.

Cuanto mayor es la obstrucción, y mayor la voluntad, es posible que mayor sea la frustración. La causa de la frustración puede ser interna o externa. En las personas, la frustración interna puede surgir de problemas en el cumplimiento de las metas personales y deseos, las pulsiones y necesidades, o tratar con las deficiencias observadas, tales como la falta de confianza o temor a situaciones sociales.

En el ámbito laboral el conflicto también puede ser una fuente interna de la frustración, cuando uno tiene objetivos contrapuestos que interfieran unos con otros, puede crear una disonancia cognitiva. Las causas externas de la frustración implican condiciones fuera de un individuo, como un camino bloqueado o una tarea difícil. Mientras que hacer frente a la frustración, algunas personas pueden participar en el comportamiento pasivo-agresivo, lo que hace difícil identificar las causas originales de su frustración, ya que las respuestas son indirectas. Una respuesta más directa, y común, es una propensión a la agresión.

De acuerdo con los datos arrojados en este cuadro podemos observar que todos estos profesionales han aprendido muy bien sobre este tema y el vasto conocimiento que poseen en la parte psicológica les ha servido para saber controlarse en este sentido.

2.2 INTELIGENCIA ESPIRITUAL

La inteligencia espiritual parte de la personalidad y es la única que nos hace honestos, por eso es el centro de toda educación verdadera.

La práctica espiritual no trata de convertirnos en algo diferente a lo que somos, trata de que despertemos al entendimiento de identificarnos con cosas que no somos. Se refiere a encontrar en nosotros mismos, a través del autoconocimiento, nuestros propios talentos, por llamarlos de alguna forma.

La inteligencia espiritual es complementaria a las emociones, llevando al ser humano a un plano más profundo. Se requiere ser cada vez más conscientes de sus emociones, así como de su espíritu. No sólo bastará

aprender a manejar sus emociones, sino que también aprender a desarrollar su espíritu en su actividad diaria, no transando los valores humanos, por una excesiva y mal entendida competitividad.

Las personas que desarrollan su Inteligencia Emocional y Espiritual, recargan permanentemente sus espíritus, practicando una disciplina de autoconocimiento, autoayuda y conexión superior, permitiéndoles mantenerse centrado frente a los diversos escenarios de aprendizaje que ofrece la vida.

La Inteligencia Espiritual, implica tener conciencia del prójimo y de mantener sano su espíritu en cada instante y en todas las actividades que desarrolla el ser humano a diario.

El Dr. Ramón Gallegos (2005), señala que la inteligencia espiritual tiene características específicas: (p.124).

- ▲ Capacidad de trascendencia.
- ▲ Capacidad de hacer las cosas cotidianas con un sentido de lo sagrado.
- ▲ Usa recursos espirituales en problemas prácticos.
- ▲ Capacidad de actuar con conducta virtuosa basada en la gratitud, paciencia, humildad, compasión, sabiduría y amor universal.

La utilizamos para entender el sufrimiento humano y ponerle fin. La utilizamos para contestar a las preguntas filosóficas básicas y encontrar significado existencial y trascendental.

Cuadro N° 5
Distribución absoluta y porcentual para saber con qué frecuencia sienten paz y armonía en su vida los empleados del Centro de Desarrollo Infantil Maturín, Monagas.

Categoría	F(a)	P (%)
-Siempre.	7	100,00%
-A veces.	-	-
-Nunca.	-	-
Total	7	100,00 %

Fuente: Encuesta aplicada en Marzo 2011.

De acuerdo a los datos arrojados en el cuadro N° 5 se aprecia que el 100,00% de los encuestados dijeron sentirse estar en paz y armonía en su vida.

Para poder mantener la paz interior y exterior necesitamos poseer un calmo desapego a los resultados de nuestros actos, a la par que actuamos con apasionada convicción. Esto sólo es posible para personas que poseen un alto coeficiente de Inteligencia Espiritual.

La sabiduría nos provee la necesaria distancia que se requiere para poder siempre mantener una perspectiva clara de las cosas, mientras la conexión con lo trascendental capacita a las personas con un alto nivel de Inteligencia Espiritual para no dejarse desequilibrar emocionalmente con los sufrimientos e injusticias naturales del mundo.

De acuerdo con los resultados todos estos especialistas cuentan con una Personalidad de tipo B, la cual nada parece importarles demasiado, les gusta vivir el momento y tienen paciencia para esperar el momento oportuno

de actuar. Son esos amigos incondicionales que siempre están y que creen en lo bueno por sobre lo malo. Estas personas no son calculadoras de pérdidas de ganancia y de tiempo. A veces se convierten en perfeccionistas, llegan a concluir obras importantes. Son intuitivo, espontáneos y están abiertos a la crítica, pacíficos por naturaleza, siempre están dispuestos a dar una mano.

Tomando como referencia lo anterior pudiéramos decir que todos los empleados encuestados en el Centro de Desarrollo Infantil dijeron estar siempre en armonía con sus vidas. Por lo que podríamos decir que cuentan con una personalidad definida que saben lo que quieren y hacia donde van, y a parte tienen un gran sentido espiritual en su forma de tratar a los demás. Siendo esto un factor importante pues los ayuda a estar más dispuestos y con mucha paciencia para tratar niños especiales.

Cuadro N° 6
Distribución absoluta y porcentual para saber cuánta experiencia debe tener el personal que labora en el Centro de Desarrollo Infantil Maturín, Monagas.

Categoría	F(a)	P (%)
-Mucha.	7	100,00%
-Poca.	-	-
-Nada.	-	-
Total	7	100,00 %

Fuente: Encuesta aplicada en Marzo 2011.

En el cuadro n° 6 se puede apreciar que el 100,00% de los encuestados respondió que hay que tener mucha experiencia para trabajar con niños especiales.

La experiencia en este tipo de actividad laboral suele ser la herramienta fundamental con la cual todo especialista armará sus conocimientos para obtener un excelente rendimiento dentro de las labores previstas, en vista de que ésta pasa a determinar su forma de actuar ante diversas situaciones que se puedan presentar.

Es por ello que podríamos decir que para trabajar con niños especiales es necesario contar con mucha experiencia y conocimientos para poder entenderlos y así saber cómo manejar o controlar las diferentes eventualidades que puedan ocurrir con personas que tienen una condición especial.

Cuadro N° 7
Distribución absoluta y porcentual para saber cuán satisfecho se siente como profesional el personal que labora en el Centro de Desarrollo Infantil Maturín, Monagas.

Categoría	F(a)	P (%)
-Mucha.	7	100,00%
-Poca.	-	-
-Nada.	-	-
Total	7	100,00 %

Fuente: Encuesta aplicada en Marzo 2011.

En el cuadro n° 7 se puede observar que el 100,00% de las personas encuestadas respondió estar muy satisfecho con el trabajo que realiza en la institución.

La satisfacción podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla y realiza de su propio trabajo.

Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que "deberían ser".

Generalmente las tres clases de características del empleado que afectan las percepciones del "debería ser" lo que desea un empleado de su puesto son:

- ▲ Reto del trabajo
- ▲ Sistema de recompensas justas
- ▲ Condiciones favorables de trabajo
- ▲ Colegas que brinden apoyo

Adicionalmente:

- ▲ Compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo.

El grado de satisfacción se obtiene primordialmente de la vocación con que el especialista ejerza su carrera, es to va determinar cu an co nforme puede estar co n su área laboral, permitiéndolo un buen desenvolvimiento e n sus funciones.

Por lo que se infiere que todos los especialistas que laboran en el CDI se sienten satisfecho con la labor que realiza en dicha institución, y se sienten complacidos de prestarles la ayuda y sus conocimientos a todos los niños especiales que acuden a la institución de forma gratuita y con gran sentido humanitario.

2.3 SENSIBILIDAD HUMANA

La sensibilidad se entiende como la capacidad de recibir, es to es, permitir que los estímulos exteriores a través de los sentidos modifiquen la percepción que se tiene de la realidad. (Carrillo, 2007).

La respuesta al estímulo se da de forma condicionada. Todo ser vivo está preparado naturalmente para experimentar gran número de emociones, pero el ser humano a diferencia de otros organismos cuenta con la capacidad de incrementar su repertorio sensitivo. La percepción es la encargada de dirigir los mensajes externos (sonidos, colores, sabores, etc.) al interior, para que estos sean interpretados. De modo que la pureza del mensaje a interpretar depende de las propias limitaciones y alcances de la percepción.

El resultado de la interpretación son las emociones y estas son detonadores de la sensibilidad. Una vez que los estímulos han sido filtrados bombardean la conciencia y ésta los identifica y canaliza hacia determinado estado de ánimo (alma o espíritu, en cuanto es principio de la actividad humana) generando una respuesta o interpretación del estímulo.

La mente humana registra las respuestas obtenidas de las primeras experiencias interpretativas y las reutiliza para posteriores identificaciones y/o canalizaciones. De modo que el proceso receptivo es permanente. Entre más archivos sensitivos contenga la mente del individuo mayor será su capacidad de descifrar estímulos nuevos y de mayor complejidad.

No obstante, las personas prefieren aparentar ser duras o insensibles, para no comprometerse e involucrarse en problemas que suponen ajenos a su responsabilidad y competencia.

De esta manera, las aflicciones ajenas resultan incómodas y los padecimientos de los demás molestos, pensando que cada quien tiene ya suficiente con sus propios problemas como para preocuparse de los ajenos. La indiferencia es el peor enemigo de la sensibilidad.

El ser humano adquiere la sensibilidad al comprender plenamente el entorno que lo rodea. Entonces, no se debe entender a la sensibilidad como una respuesta automática ante determinados eventos estéticos, sino como el resultado de un largo y tortuoso proceso de aprendizaje emocional.

Cuadro N° 8
Distribución absoluta y porcentual acerca de los años de servicios del personal que labora en el Centro de Desarrollo Infantil Maturín, Monagas.

Categoría	F(a)	P (%)
-Menos de 1 año.	1	14,29%
-1 a 5 años.	5	71,42%
-6 a 10 años.	1	14,28%
-Más de 15 años.	-	-
Total	7	100,00 %

Fuente: Encuesta aplicada en Marzo 2011.

En el cuadro n° 8 se puede apreciar que el 71,42% de los encuestados tienen entre 1 y 5 años de servicio en la institución, mientras que el 14,28% tienen entre 6 y 10 años y el otro 14,29% tienen menos de un año.

Según la información obtenida la mayoría de los empleados de esta institución tienen entre 1 y 5 años de servicio.

Según la información recabada se infiere que estos empleados tienen poco tiempo en el Centro de Desarrollo Infantil, debido a la rotación de personal que se hace debido a las necesidades de los trabajadores anteriores. Sin embargo, para el corto tiempo que tienen los empleados actuales cuentan con las herramientas suficientes para tratar con niños Down. Como hemos mencionado anteriormente son profesionales especialistas en distintas áreas destinadas a la ayuda de niños especiales que cuentan con una amplia hoja de vida, es por el lo que se afirma la capacidad que tienen para atender a estos niños.

Cuadro N° 9
Distribución absoluta y porcentual acerca de qué haría el personal ante una emergencia con sus compañeros. que trabaja en el Centro de Desarrollo Infantil Maturín, Monagas.

Categoría	F(a)	P (%)
-Sale en busca de ayuda.	2	28,57%
-Envía a buscar ayuda.	4	57,14%
-Resguarda a los niños y manda a otro por ayuda.	1	14,28%
Total	7	100,00 %

Fuente: Encuesta aplicada en Marzo 2011

Considerando los datos presentados en el cuadro n° 9 el 57,14% de los empleados envían a otra persona en busca de ayuda en caso de riesgo, un 28,57% sale en busca de ayuda y el 14,28% resguarda a los niños y manda a otro por ayuda.

Es claro que la sensibilidad que se produce en un sistema organizacional depende del tipo de emociones positivas o negativas que determinan el clima laboral. El nivel de sensibilidad, reactiva o proactiva, define los antivalores o valores organizacionales.

En la dinámica organizacional de los grupos y equipos de trabajo, la responsabilidad social compartida de los miembros está en conexión directa con los logros obtenidos en los indicadores de impacto frente a la persona que requiere de atenciones especiales.

Entonces el valor de la sensibilidad reside en la capacidad que tenemos los seres humanos para percibir y comprender el estado de ánimo, el modo de ser y de actuar de las personas, así como la naturaleza de las circunstancias y los ambientes para actuar correctamente en beneficio de los demás.

Ser sensible implica permanecer en estado de alerta de todo lo que ocurre a nuestro alrededor, va más allá de un estado de ánimo como reír o llorar, sintiendo pena o alegría por todo.

Por lo tanto de acuerdo a estos resultados se evidencia que más de la mitad de los encuestados conocen muy bien la forma de cómo actuar en situaciones de riesgo, cuando se trabaja con niños especiales y por ende la responsabilidad que ellos como especialistas encargados tienen con respecto a integridad de estos niños.

Cuadro N° 10
Distribución absoluta y porcentual para saber con qué frecuencia apoya a fundaciones sin fines de lucro los especialistas que laboran en el Centro de Desarrollo Infantil Maturín, Monagas.

Categoría	F(a)	P (%)
-Siempre.	4	57,14%
-A veces.	3	42,85%
-Nunca.	-	-
Total	7	100,00 %

Fuente: Encuesta aplicada en Marzo 2011

En el cuadro nº 10 se puede apreciar que el 57,14% de los empleados siempre apoya a instituciones sin fines de lucro, mientras que el 42,85% a veces apoya a este tipo de instituciones.

De esta manera podemos decir que el amor en sus diversas formas actúa como importante facilitador de las relaciones interpersonales, el amor es una virtud que representa toda la bondad, compasión y afecto del ser humano. También puede describirse como acciones dirigidas hacia otros (o hacia uno mismo) y basadas en la compasión, o bien como acciones dirigidas hacia otros y basadas en el afecto.

Relacionándolo con lo anterior decimos que la sensibilidad, es el valor humano que nos hace despertar hacia la verdadera realidad de los demás. Con sentido común podemos hacer frente a todo tipo de inconvenientes, con la seguridad de hacer el bien al servicio del prójimo.

La sensibilidad nos permite descubrir en los demás a ese "otro yo" que piensa, siente y requiere de nuestra ayuda. Es interés, preocupación, colaboración y entrega generosa hacia los demás.

Partiendo de esta opinión en este cuadro se observa claramente que la mayoría de los empleados encuestados afirman apoyar siempre a instituciones no lucrativas, es decir que aparte de estar laborando en este Centro de Desarrollo Infantil dedican tiempo y espacio en su día a día para apoyar a estas instituciones como voluntarios. Cosa que se considera extraordinaria ya que demuestran que tienen un gran sentido humanitario.

Cuadro N° 11
Distribución absoluta y porcentual para saber por qué escogieron
trabajar con niños que tienen síndrome de Down los especialistas que
laboran en el Centro de Desarrollo Infantil Maturín, Monagas.

Categoría	F(a)	P (%)
-Vocación.	5	71,42%
-Comodidad.	-	-
-Sueldo.	-	-
-Beneficios.	-	-
-Por tener un familiar Down.	2	28,57%
Total	7	100,00 %

Fuente: Encuesta aplicada en Marzo 2011.

Según los datos suministrados por el cuadro n° 11 se puede apreciar que el 71,42% de los encuestados dijeron tener vocación de servicio, mientras que el 28,57% dijeron tener un familiar con síndrome de Down.

Dentro de la perspectiva ético-filosófica, la personalidad se reside en la autoconciencia, el autodominio, la subjetividad moral y la responsabilidad en el ámbito sociológico, la cual nos mueve de forma altruista en la realización de las funciones y con el compromiso de crear organizaciones donde se resalten las cualidades de los niños y niñas con síndrome de Down, para una posterior inserción dentro del campo social.

La inteligencia espiritual está ligada incondicionalmente a los valores humanos, no es posible separar la inteligencia del amor, la compasión, la libertad, la gratitud, el respeto, la humildad, la solidaridad, la amistad. Por esta razón no se puede considerar inteligente a una persona que usa sus conocimientos técnicos y científicos de una manera que daña a los otros seres.

Nuestra vida se encuentra enmarcada en una filosofía del tener, y por eso hemos perdido la capacidad de ser felices y siempre estamos esperando algo más de lo que tenemos para sentirnos bien, sin pensar que hay que ser felices no a causa de las circunstancias sino a pesar de ellas.

Lo importante de este cuadro es que la mayoría de las personas que laboran en la institución decidieron trabajar con niños que presentan síndrome de Down por vocación y no por sueldo u otro motivo, entonces podríamos decir que estos especialistas tienen un gran sentido humanitario.

Cuadro N° 12
Distribución absoluta y porcentual para saber qué condiciones debe tener el personal del Centro de Desarrollo Infantil Maturín, Monagas, para trabajar con niños Down.

Categoría	F(a)	P (%)
-Tener una especialización.	3	42,85%
-Tener vocación de servicio.	4	57,14%
-Gustarle lo que hace.	-	-
-Otros.	-	-
Total	7	100,00 %

Fuente: Encuesta aplicada en Marzo 2011.

Según los datos suministrados por el n° 12 se puede evidenciar que el 57,14% de los encuestados admitió que tener vocación de servicio mientras que el resto 42,85% dijo que tener una especialización era la condición más importante para el personal.

El servicio es una actitud de vida; es dar para facilitar el cumplimiento de un proceso, resolver una necesidad, demanda, solicitud o satisfacer una expectativa de alguien, de modo que tanto quien da como quien recibe puedan sentirse agradados.

De acuerdo a lo anterior se puede decir que la principal condición que debe tener el personal que labora en este CDI, es la vocación de servicio de cada profesional que trata con niños especiales, pues esta les proporciona mucha paciencia y mayor grado de interpretación de cada uno de los casos que como profesional puedan atender en esta institución.

FASE III

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

3.1 CONCLUSIONES

Con respecto a nuestros objetivos podemos concluir que:

- ▲ El Centro de Desarrollo Infantil no tiene pautas de comportamiento preestablecidas como tal, sus trabajadores se rigen de acuerdo a sus conocimientos y experiencia con los niños que atienden.
- ▲ El tipo de personalidad más frecuente en los empleados del Centro de Desarrollo Infantil es la Tipo B. Ellos mostraron ser personas tranquilas, confiadas, relajadas, abiertas a las emociones, agradables, pacientes, seguras y que piensan antes de actuar en una situación de riesgo o frustración.
- ▲ El nivel de sensibilidad identificado entre los empleados es alto, debido a que la mayoría de los trabajadores ingresaron al Centro de Desarrollo Infantil por tener vocación o tener un familiar Down más que por los beneficios que el centro les pueda dar.
- ▲ Saber resguardar a los niños que atienden ante una situación de riesgo y ayudar constantemente fundaciones sin fines de lucro es indicio de tener un alto nivel de sensibilidad.
- ▲ Independientemente del tiempo de servicio que tengan los empleados en el Centro de Desarrollo su nivel de sensibilidad no ha disminuido, es decir, siguen permitiendo que los estímulos exteriores modifiquen la percepción que tienen de la realidad.

- ▲ Todos los empleados del Centro de Desarrollo Infantil a menudo se sienten en paz y armonía en su vida, tienen experiencia en la labor que desempeñan y se sienten satisfechos profesionalmente, es decir poseen una alta inteligencia espiritual.

3.2 RECOMENDACIONES

Una vez realizado este trabajo de investigación surgen las siguientes recomendaciones:

- ▲ Garantizar el trato y la atención a los niños de bajo recursos que asisten a la institución, dividiéndose las tareas y ayudando mutuamente para que así los especialistas puedan atender mas niños pero brindándoles una atención de calidad.
- ▲ Realizar supervisiones a los especialistas cada cierto tiempo para confirmar su asistencia, para asegurarse de que estos cumplan con sus deberes en educar y atender a los niños Down.
- ▲ Incrementar el número de citas por día para evitar larga espera.
- ▲ Fortalecer la parte espiritual en todos los empleados del CDI.
- ▲ Realizar charlas y foros destinados al conocimiento de la personalidad para que el personal conozca con exactitud la importancia de utilizar la inteligencia espiritual y el tipo de personalidad en el cumplimiento de sus labores.
- ▲ Fortalecer los valores sobre los cuales se sustenta la institución.
- ▲ Colocar señalización en los pasillos para que las personas que visiten el CDI pueda ubicarse fácilmente.

- ▲ Postular a los especialistas en la formación y mejoramiento profesional como: post grados, doctorados, entre otros, para así poder brindar a los niños una atención de calidad y actualizada.
- ▲ Realizar Charlas o talleres en donde se enfatice la parte del amor, la compasión, solidaridad en los empleados.
- ▲ Organizar actividades de esparcimiento para recrear al personal.
- ▲ Enfatizar en las pautas de comportamiento del personal.

BIBLIOGRAFÍA

- Allport, Gordon. (1986). *La Personalidad*. (8va Edición). México, D.F: Helder.
- Arias, Fidias. (2006). *El Proyecto de Investigación*. (5da Edición). Caracas: Espíteme.
- Balestrini, Miriam. (2002). *Cómo se Elabora un Proyecto de Investigación*. Caracas: Consultores y Asociados.
- Gallegos, Ramón. (2000). *El espíritu de la educación. Integridad y trascendencia en educación holista*. México, D.F: Fundación Internacional para la Educación Holista.
- Gallegos, Ramón. (2005). *Inteligencia Espiritual. Más allá de las Inteligencias Múltiples y Emocional*. México, D.F: Fundación Internacional para la Educación Holista.
- Gallegos, Ramón. (2010). *En Unidad con el Ser. Inteligencia Espiritual I*. México D.F: Fundación Internacional para la Educación Holista.
- Hernández, Roberto. (2001). *Metodología de la Investigación*. (2da Edición). México, D.F: McGraw Hill.
- Peña, Gustavo. (2006) *Una introducción a la Psicología General*. Editorial Santaella.
- Riso, Walter. (2003). *Sabiduría Emocional*. Bogotá: Norma.
- Robbins, Estephen (2000). *Comportamiento Organizacional, Controversias y aplicaciones*. San Diego: Estate University
- Veliz, Arnoldo. (2009). *Como Hacer y Defender una Tesis*. (14ava Edición). Caracas: Oriol.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

Carrillo, Antonio. (2007, Junio 8). *Sensibilidad Humana*. Recuperado A bril 2011 de: <http://www.los cuentos.net>

Lardiés, Gabriela. (2008, Febrero 14). *Rasgos de Personalidad*. Recuperado Abril 2011 de <http://www.vidaemocional.com>

Wikipedia. (2001). *Enciclopedia Libre*. Recuperado abril, 2011, d e: <http://es.wikipedia.org/>

ANEXOS



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
NUCLEO - MONAGAS

ESTIMADO TRABAJADOR:

El siguiente instrumento tiene como propósito recolectar información referente al estudio de los tipos de personalidad y nivel de sensibilidad de los empleados que atienden a los niños con síndrome de Down del centro de desarrollo infantil Maturín del hospital universitario Dr. Manuel Núñez Tovar – Maturín – Monagas. Esta tendrá un carácter confidencial, la información solo ser utilizada para elaborar el trabajo de grado.

Instructivo:

- 1- Se la agradece responder en forma clara y precisa las preguntas formuladas.
- 2- Está usted de acuerdo en participar en la encuesta.

Si _____ (continúe)

No _____

- 3- Seleccione una sola opción de las alternativas dadas en cada pregunta
- 4- Usted es libre y puede dar culminada la entrevista cuando desee.

Marzo 2011.

DATOS PERSONALES

1- **Sexo:** Masculino ___ Femenino ___

2- **Edad:** 20 a 25 ___ 26 a 30 ___ 31 a 35 ___ 36 a 40 ___ más de 40 ___

3- **Años de servicios en la institución:**

Menos de 1 año ___ 1 a 5 años ___ 6 a 10 años ___

Más de 15 años ___

4- **En caso de una emergencia con sus compañeros de trabajo que haría usted?**

a) Sale de la sala en busca de ayuda _____

b) Envía a una persona a buscar ayuda _____

c) Resguarda a los niños en el sitio y manda a buscar a otra ayuda

5- **Frecuentemente que haría usted ante una situación de riesgo?**

-Se impacienta ___ -Se controla _____ -Se intimida _____

6- **¿Teniendo la posibilidad cuál de estas profesiones hubiera estudiado?**

-Medicina ___ -Enfermería ___ -Psiquiatría ___ -Derecho ___

-Ingeniería ___ -Economía ___

7- **¿Con qué frecuencia usted apoya a Fundaciones sin fines de lucro?**

-Siempre _____ -A veces _____ -Nunca _____

8- ¿Por qué escogió usted tratar con niños que tienen síndrome de Down?

-Vocación _____ -Comodidad _____ -Sueldo _____
-Beneficios _____ -Por tener un familiar Down _____

9- ¿Con qué frecuencia siente armonía y paz en su vida?

Siempre ____ A veces ____ Nunca ____

10-¿Cuáles son las condiciones necesarias que debe tener el personal de esta institución para tratar con niños de síndrome de Down?

- a) Tener una especialización ____
- b) Tener vocación de servicio ____
- c) Gustarle lo que hace ____
- d) Otros _____

11-¿Con qué frecuencia se irrita en el lugar de trabajo?

-Siempre ____ - A veces ____ - Nunca ____

12-¿Cuánta experiencia debe tener una persona para laborar en esta institución?

-Mucha ____ -Poca ____ -Nada ____

13-¿Cuán satisfecho se siente usted como profesional con el trabajo que realiza con niños especiales?

-Poco ____ -Mucho _____ -Nada _____

14-¿En líneas generales, cuál es su reacción ante situaciones de presión?

- a) Pone todas sus energías en alcanzar el éxito_____
- b) Lo toma con calma y se organiza_____
- c) Espera que los demás le ofrezcan la solución más idónea_____

15-¿Ante situaciones que pueda considerar frustrante, cómo su ele manejarlo?

- a) Se desespera y trata de resolverlo lo antes posible_____
- b) Trata de relajarse para poder dar con la solución_____
- c) Se resigna y trata de aguantar hasta que pase la tormenta_____

HOJAS METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 1/6

Título	ESTUDIO DE LOS TIPOS DE PERSONALIDAD Y EL NIVEL DE SENSIBILIDAD DE LOS EMPLEADOS QUE ATIENDEN A LOS NIÑOS CON SÍNDROME DE DOWN EN EL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO “DR. MANUEL NÚÑEZ TOVAR” MATURÍN – MONAGAS, AÑO 2011.
Subtítulo	

El Título es requerido. El subtítulo o título alternativo es opcional.

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Rodriguez B., Edicmar C.	CVLAC	C.I. 15.633.795
	e-mail	gabival15@hotmail.com
	e-mail	
Zamora L., Asdruelys Y.	CVLAC	C.I. 19.258.479
	e-mail	asdruelys_89@hotmail.com
	e-mail	

Se requiere por lo menos los apellidos y nombres de un autor. El formato para escribir los apellidos y nombres es: “Apellido1 InicialApellido2., Nombre1 InicialNombre2”. Si el autor esta registrado en el sistema CVLAC, se anota el código respectivo (para ciudadanos venezolanos dicho código coincide con el numero de la Cedula de Identidad). El campo e-mail es completamente opcional y depende de la voluntad de los autores.

Palabras o frases claves:

Personalidad.
Sensibilidad.
Inteligencia espiritual.
Síndrome de Down

El representante de la subcomisión de tesis solicitará a los miembros del jurado la lista de las palabras claves. Deben indicarse por lo menos cuatro (4) palabras clave.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 2/6

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Sub-área
Ciencias sociales y Administrativas	Gerencia de Recursos Humanos

Debe indicarse por lo menos una línea o área de investigación y por cada área por lo menos un subárea. El representante de la subcomisión solicitará esta información a los miembros del jurado.

Resumen (Abstract):

El objetivo principal del presente trabajo de grado, se basó en estudiar los tipos de personalidad y nivel de sensibilidad de los empleados que atienden a los niños con síndrome de Down del centro de desarrollo infantil Maturín del hospital universitario "Dr. Manuel Núñez Tovar". Maturín – Monagas. El diseño de la investigación fue de campo y su nivel descriptivo. En cuanto a la muestra, fue conformada por 7 individuos que constituyen la unidad que se deseaba investigar. En referencia a las técnicas utilizadas cabe destacar la observación directa, la encuesta, el análisis y la síntesis. En el desarrollo del presente trabajo se determinó que el nivel de sensibilidad los empleados es alto, debido a que la mayoría de los trabajadores ingresaron al Centro de Desarrollo Infantil por tener vocación más que por los beneficios que este le pudiera ofrecer. Prevalce la personalidad Tipo B ya que demostraron ser personas tranquilas, confiadas, abiertas a las emociones, agradables, y que piensan antes de actuar. En relación a ello fue recomendable sugerir realizar charlas y foros destinados al conocimiento de la personalidad para que el personal conozca con exactitud la importancia de utilizar la inteligencia espiritual y el tipo de personalidad en el cumplimiento de sus labores.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 3/6

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Esp. Luz Natera	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input checked="" type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC	C.I:
	e-mail	l.natera@hotmail.com
	e-mail	
Lcda. Zoraida Zambrano	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input checked="" type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC	C.I: 15.289.648
	e-mail	Zczs15@gmail.com
	e-mail	

Se requiere por lo menos los apellidos y nombres del tutor y los otros dos (2) jurados. El formato para escribir los apellidos y nombres es: "Apellido1 InicialApellido2., Nombre1 InicialNombre2". Si el autor esta registrado en el sistema CVLAC, se anota el código respectivo (para ciudadanos venezolanos dicho código coincide con el numero de la Cedula de Identidad). El campo e-mail es completamente opcional y depende de la voluntad de los autores. La codificación del Rol es: CA = Coautor, AS = Asesor, TU = Tutor, JU = Jurado.

Fecha de discusión y aprobación:

Año	Mes	Día
2011	06	03

Fecha en formato ISO (AAAA-MM-DD). Ej: 2005-03-18. El dato fecha es requerido.

Lenguaje: spa Requerido. Lenguaje del texto discutido y aprobado, codificado usando ISO 639-2. El código para español o castellano es spa. El código para ingles en. Si el lenguaje se especifica, se asume que es el inglés (en).

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 4/6

Archivo(s):

Nombre de archivo
Zamora Asdruelys.docx

Caracteres permitidos en los nombres de los archivos: **A B C D E F G H I J K L M
N O P Q R S T U V W X Y Z a b c d e f g h i j k l m n o p q r s t u v w x y z 0 1 2
3 4 5 6 7 8 9 _ - .**

Alcance:

Espacial: _____ (opcional)

Temporal: _____ (opcional)

Título o Grado asociado con el trabajo:

Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos

Dato requerido. Ejemplo: Licenciado en Matemáticas, Magister Scientiarium en Biología Pesquera, Profesor Asociado, Administrativo III, etc

Nivel Asociado con el trabajo: Licenciatura

Dato requerido. Ejs: Licenciatura, Magister, Doctorado, Post-doctorado, etc.

Área de Estudio:

Ciencias Sociales y Administrativas

Usualmente es el nombre del programa o departamento.

Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado:

Universidad de Oriente Núcleo Monagas

Si como producto de convenciones, otras instituciones además de la Universidad de Oriente, avalan el título o grado obtenido, el nombre de estas instituciones debe incluirse aquí.

Hoja de metadatos para tesis y trabajos de Ascenso- 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CUN°0975

Cumaná, 04 AGO 2009

Ciudadano
Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ
Vicerrector Académico
Universidad de Oriente
Su Despacho

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda **"SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC N° 696/2009"**.

Leído el oficio SIBI - 139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
SISTEMA DE BIBLIOTECA
RECIBIDO POR *Mazpuz*
FECHA 05/8/09 HORA 5:30

Comunicación que hago, a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,

Juan A. Bolanos Cunele
JUAN A. BOLANOS CUNELE
Secretario



C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Teleinformática, Coordinación General de Postgrado.

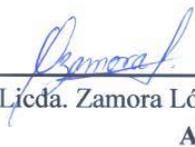
JABC/YGC/maruja

Hoja de metadatos para tesis y trabajos de Ascenso- 6/6

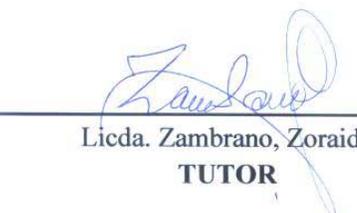
Derecho:

Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE GRADO: (vigente a partir del II Semestre 2009, según comunicado CU-034-2009): “ Los trabajos de grado son de exclusiva propiedad de la Universidad, y solo podrán ser utilizados a otros fines, con el consentimiento del Consejo de Núcleo Respectivo, quien deberá participarlo previamente al Consejo Universitario, para su autorización.”


Licda. Rodriguez Barrios, Edicmar Carolina
AUTOR


Licda. Zamora López, Asdruelys Zamora
AUTOR


Licda. Natera, Luz
TUTOR


Licda. Zambrano, Zoraida
TUTOR