



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**

**MOTIVACIÓN Y SENTIDO DE PERTENENCIA:
ENGRANAJE DETERMINANTE PARA LA OPTIMIZACIÓN DE
PROCESOS ACADÉMICOS Y ADMINISTRATIVOS EN EL
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS
HUMANOS, UDO SUCRE, 2019**

*Trabajo Especial presentado para optar por el ascenso
a la categoría de Profesor Asistente*

**Autora:
Barrios Ortiz, Asdalic José**

Cumaná, Febrero de 2019

ÍNDICE

	Pág.
Lista de Cuadros.....	v
Lista de Gráficos	vi
Lista de Figuras	ix
Agradecimientos	x
Dedicatoria	xii
Resumen	xiii
Introducción	1
Capítulo I	5
El Problema	5
Planteamiento del Problema.....	5
Objetivos	32
Objetivo General	32
Objetivos Específicos.....	32
Justificación.....	33
Alcance.....	35
Factibilidad.....	35
Capítulo II	23
Marco Teórico.....	23
Antecedentes	23
Antecedentes Internacionales.....	23
Antecedentes Nacionales	25
Antecedentes Locales.....	28
Referentes Teóricos.....	30
La Motivación	30
Premisas que Explican la Conducta Humana.....	31
Modelo Básico de la Motivación.....	32
Etapas del Ciclo Motivacional	32
Clases de Motivación	34

Características de la Motivación	35
Motivación Laboral.....	36
Factores que Influyen en la Motivación Laboral.....	37
Sentido de Pertenencia	38
Definición.....	38
Importancia del Sentido de Pertenencia	39
Ventajas del sentido de pertenencia	39
Dimensiones del Sentido de Pertenencia.....	40
Bases Teóricas.....	41
Teorías Sobre la Motivación	41
Jerarquía de las Necesidades de Maslow (1943).....	41
Teoría X y Teoría Y de McGregor (1960)	43
Teoría Z o Método Japonés de William Ouchi	45
Los Sistemas de Administración de las Organizaciones Humanas	46
Teoría de la Motivación e Higiene de Herzberg (1968).....	49
Teoría Contemporánea sobre la Motivación	50
Bases Legales	52
Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)	52
Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012)	53
Ley Orgánica de Previsión, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT (2005))	53
Convención Colectiva Única de Trabajadores del Sector Universitario 2015-2016 (CCU)	55
Definición de Variables.....	59
Variable Independiente	60
Variable Dependiente.....	60
Operacionalización de Variables.....	60
Capítulo III	64
Marco Metodológico.....	64
Tipo de Investigación.....	64
Diseño de la Investigación	65

Área de Estudio	66
Población.....	66
Población Finita	67
Muestra.....	67
Fuentes de Información.....	68
Fuentes Primarias	68
Fuentes Secundarias	68
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	69
Validez y Confiabilidad de los Datos.....	70
Tratamiento de la Información.....	71
Análisis e Interpretación de los Datos.....	72
Capítulo IV	73
Presentación y Análisis de los Resultados	73
CAPÍTULO V	134
Estrategias Motivacionales para Fomentar el Sentido de Pertenencia	134
Diversificar Reuniones Informativas	134
Reuniones Informativas por parte de la Jefatura del Departamento	134
Reuniones Informativas de las Comisiones que Integran el Departamento.....	136
Reuniones Intergrupales entre el Personal Docente.....	137
Fomentar la Aplicación de Talleres Educativos y de Desarrollo Personal	138
Cursos de Desarrollo Personal	139
Talleres de Fortalecimiento de Conocimientos.....	144
Fortalecer los Conocimientos en el Área de Seguridad al Personal de Seguridad de la UDO Sucre	147
Conclusiones y Recomendaciones	150
Conclusiones	150
Recomendaciones.....	152
Reseñas Bibliográficas	153
HOJA DE METADATOS	158

LISTA DE CUADROS

Cuadro		Pág.
1	Teoría X y Teoría Y de McGregor	44
2	Los cuatro sistemas administrativos	47
3	Referencia de Cláusulas Sociales y Económicas II CCU	56
4	Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos UDO Sucre.....	67
5	Técnicas e Instrumentos acorde al Diseño de la Investigación.....	69
6	Nomenclatura usada en los análisis de gráficos.....	73
7	Propuesta de Reuniones Informativas entre el (la) Jefe(a) del Departamento de Gerencia de Recursos Humanos UDO Sucre y el Personal Docente adscrito.....	135
8	Propuesta de Reuniones Informativas entre Comisiones y Jefatura del Departamento de Gerencia de Recursos Humanos UDO Sucre.....	137
9	Propuesta de Cursos en el Área de Ofimática para los Profesores Adscritos al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos UDO Sucre.....	145

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico	Pág.
1. Estudios Superiores del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre	73
2. Estudios de Postgrado del Personal Docente adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre	75
3. Condición del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre	76
4. Categoría del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre	78
5. Dedicación del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre	80
6. Antigüedad del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre	81
7. Ingreso Mensual del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre	83
8. Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre sobre el Sueldo Neto Percibido	84
9. Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre Sobre Solicitud de un Ajuste Salarial Percibido	86
10. Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre con Respecto al Monto del Bono de Alimentación	88
11. Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos sobre las Estructuras Físicas usadas para el Desarrollo de las Actividades Académicas	89
12. Opinión de Estudiantes del Departamento de Recursos Humanos de la UDO Sucre sobre las Estructuras Físicas Usadas para el Desarrollo de las Actividades Académicas	91

13.	Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos UDO Sucre sobre las Condiciones Físicas de las Instalaciones Usadas para Impartir Clases	92
14.	Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos UDO Sucre sobre las Condiciones Higiénicas de las Instalaciones Usadas para Impartir Clases	93
15.	Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos con Respecto a la Ventilación de las Instalaciones Usadas para Impartir Clases.	95
16.	Opinión de Estudiantes del Departamento de Gerencia de Recursos Humanos con Respecto a la Ventilación de las Instalaciones Usadas para Impartir Clases.....	96
17.	Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre sobre el Número de Unidades de Transporte Universitario de la UDO Sucre	97
18.	Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre sobre la Calidad del Servicio de las Unidades de Transporte Universitario de la UDO Sucre	99
19.	Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre sobre las Condiciones de las Unidades de Transporte Universitario de la UDO.....	101
20.	Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre sobre el Personal de Seguridad que Labora en el Campus Universitario.....	103
21.	Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos sobre la Percepción de Seguridad en el Campus Universitario	104
22.	Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre sobre Nivel de Seguridad que Prevalece en el Campus Universitario	106
23.	Opinión de Estudiantes con Respecto al Nivel de Seguridad que Prevalece en el Campus Universitario	107

24.	Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre con Respecto al Sistema de Previsión Social que Ofrecen a los Docentes UDO (IPSPUDO).....	108
25.	Opinión del Personal Docente Adscrito a Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre sobre el Cumplimiento de las Cláusulas 51 y 52 de la II CCU	110
26.	Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humano sobre el Fomento de Actividades Deportivas y Culturales	111
27.	Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos sobre la Oferta de Planes de Recreación y Vacacionales por parte de la UDO.....	113
28.	Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos sobre el Fomento del Cumplimiento de Planes para la Adquisición de Bienes Muebles e Inmuebles	114
29.	Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos sobre Elogios Recibidos en el Fomento del Estímulo Personal	116
30.	Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos sobre Estímulos Recibidos para el Fomento del Desarrollo Profesional.....	117
31.	Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos sobre el Nivel de Estímulo Recibido por la Institución en el Desempeño de sus Funciones	118
32.	Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos sobre el Cumplimiento de las Actividades Pautadas por el Departamento	119
33.	Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos sobre la Participación Activa en Actividades Extracurriculares del Departamento.....	121
34.	Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos para Establecer Estrategias que Optimicen los Resultados en los Procesos Administrativos y Académicos Concernientes al Departamento	123

35.	Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos sobre el Fomento del Desarrollo Profesional para Enriquecer sus Conocimientos y Aplicarlos en su Entorno Laboral	125
36.	Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos sobre el Fomento Reuniones de Intercambio Social	127
37.	Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos sobre la Existencia de una Comunicación entre los Docentes y la Jefatura del Departamento.....	128
38.	Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos sobre el Fomento del Compañerismo para Estrechar los Vínculos Personales entre éstos.....	130
39.	Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos sobre la Existencia del Trabajo en Equipo.....	131
40.	Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos en el Fomento del Trabajo Mancomunado para Mejorar el Proceso Enseñanza-Aprendizaje.....	132

LISTA DE FIGURAS

Figura		Pág.
1.	Modelo básico de la motivación..	32
2.	Etapas del ciclo motivacional en la satisfacción de una necesidad. ..	33
3.	Etapas del ciclo motivacional con frustración o compensación..	33
4.	Jerarquía de las necesidades de Maslow.	42
5.	El continuum autoritario-participativo en los cuatro sistemas y su relación con las Teorías X y Y.	49
6.	Teoría de McClelland.	51
7.	Tabla de Sueldos del Personal Docente Universitario – 2018.....	87

AGRADECIMIENTOS

Este trabajo de ascenso se pudo desarrollar gracias con la anuencia y el apoyo de grupos de personas y entes que facilitaron el fortalecimiento de mis conocimientos, por ello agradezco:

↪ *En el ámbito Religioso...*

- ✓ A nuestro Dios Padre Todopoderoso y a la Virgen del Valle, por darme la fortaleza necesaria en el preciso momento y no permitirme declinar durante el desarrollo de esta tesis ante percances y acontecimientos acaecidos que se me presentaron.

↪ *En el ámbito Institucional...*

- ✓ A la *Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre (UDO Sucre)*, por incentivar en mi persona el proceso de investigación y permitirme proponer alternativas que optimicen procedimientos requeridos en el proceso enseñanza-aprendizaje.

↪ *En el ámbito Académico...*

Siempre hay una persona con conocimientos de base que incentivan e influyen en el proceder de las personas. Es por ello que siempre agradeceré a la ***Profa. Esther Luisa Lemus Viera (†)***, por sus conocimientos impartidos y demostrar lo importante que es el “deber ser” en una organización en cuanto a trato de personal se refiere, el seguimiento de procedimientos administrativos en el área de Recursos Humanos y la organización en general para el logro de los objetivos planteados de manera coordinada y cónsona con dichos objetivos. Aunado a esto, la calidad humana transmitida hacia el trato con los estudiantes donde se debe infundir confianza -con el debido respeto- y estrechar lazos afectivos entre ambas partes ... ***Por siempre en nuestros corazones.***

- ✓ Profesores adscritos al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre: *su opinión fue fundamental para el desarrollo de esta investigación.*
- ✓ Estudiantes que cursan la carrera Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre: *han sido mi escuela para canalizar la dirección de conductas y fortalecer las estrategias de enseñanza-aprendizaje.*
- ↪ *En el ámbito Familiar...*
 - ✓ La familia y su lazo afectivo son un factor determinante en cada paso que damos durante el trayecto de nuestra vida. Su apoyo incondicional y decidido nos fortalece en cada momento vivenciado...*gracias a todos.*

A todos... Gracias míl por su apoyo

DEDICATORIA

Con especial y sentida dedicatoria a:

↪ *Mis padres Alicia, Asdrúbal, Alicia Delia y Juan Bautista (†).*

↪ *Mi hermana Carmen Rosa.*

↪ *Luis Narváez Terán, un ser especial y muy importante en mi vida.*

↪ *Mis bellos y maravillosos sobrinos, el mejor regalo que la vida me ha dado: Luis Felipe, Luis Asdrúbal, Luis Eduardo, Luis Manuel, Ysabel, Andreína, Sofía, Mary, la Princesita Isabella Sofía y el Príncipe Mateo Alejandro.*

Gracias por ser y estar...¡¡¡Los amo!!!



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**

**MOTIVACIÓN Y SENTIDO DE PERTENENCIA:
ENGRANAJE DETERMINANTE PARA LA OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS
ACADÉMICOS Y ADMINISTRATIVOS EN EL DEPARTAMENTO DE
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS, UDO SUCRE, 2019**

Autora: Asdalic José Barrios Ortiz

RESUMEN

La motivación es ese impulso que requieren los seres humanos para satisfacer alguna necesidad desprovista a nivel personal, profesional y/o social, según sea el caso. La conducta manifestada es distintiva de cada persona y le permite identificarse con un grupo donde se comparten sentimientos, principios y valores afines identificados como sentido de pertenencia, garantizando su permanencia en el tiempo y en particular, el fomento de su desarrollo personal. Con el transcurso de los años, la motivación y el sentido de pertenencia han venido ocupando espacios tan importantes que las organizaciones los involucran con mayor énfasis en el resultado de los objetivos establecidos desde sus inicios de fundadas, todo esto les permite trabajar en aras de la calidad de dichos resultados y ser aún más competitivas. El objetivo de esta investigación fue analizar la motivación y el sentido de pertenencia como engranaje determinante para optimización de procesos académicos y administrativos en el Departamento de Gerencia de Recursos Humanos, de la Escuela de Ciencias Sociales UDO Sucre, con un estudio descriptivo, de campo y no experimental y se pudo aplicar el instrumento a la totalidad de la población ya que el departamento cuenta con un total de 22 profesores entre ordinarios y contratados. Para lograr el objetivo planteado se aplicaron técnicas de observación directa a través de una lista de cotejo, una encuesta representada por un cuestionario y una entrevista no estructurada para percibir el sentir de los involucrados en la investigación. Con base a los resultados obtenidos se pudo concluir entre otros aspectos, que algunos factores externos existentes tanto en el campus universitario como por parte de los entes responsables de legitimar la estabilidad personal de los profesores limitan el desarrollo de las actividades que deben llevarse a cabo de acuerdo a la planificación pautaada que comprende funciones académicas y administrativas.

Palabras clave: Motivación, Sentido de Pertenencia, Desarrollo Organizacional.

INTRODUCCIÓN

Con el transcurrir de los siglos, los seres humanos han precisado de incentivos que les permitan el logro de metas en los ámbitos personal, profesional y social, entre otros; y el medio en el cual se desenvuelven es determinante ante la respuesta que estos tendrán con respecto a dichos incentivos. En otras palabras: manifiestan una conducta característica y propia de cada persona con base al estímulo recibido.

Es por ello que se hace impropio esperar una reacción uniforme y única en vista que los aspectos emotivos, psicológicos y sociales juegan un papel decisivo en cuanto a la capacidad de participación en eventos y actividades con respecto a su entorno se refiere y, de acuerdo con la acción influyente, podrán formar parte de un grupo de individuos con quien interactuarán en un futuro, donde el sentido de pertenencia es el resultado del proceso motivacional que interviene en sus personalidades e incidirá en esa misma proporción en todos los ámbitos para el establecimiento de vínculos cordiales y expresivos con respecto a las demás personas con quien puedan intercambiar experiencias, opiniones, vivencias en general, etc.

La motivación se ha convertido en el motor que conlleva al éxito organizacional en cuanto a logro de objetivos, permanencia en el tiempo y del personal que la integra se refiere. Razón por la cual es necesario que los responsables de este proceso se encuentren en constantes actualizaciones de estrategias en aras del fortalecimiento de valores, principios y del trabajo en equipo. Como secuela a dicho proceso se tiene que el sentido de pertenencia expresado en cada individuo complementa el engranaje exclusivo de las empresas y les permite el fomento de la competitividad con respecto a las demás organizaciones del área en la cual se encuentran laborando y con el transcurrir de los años, han venido ocupando espacios ya que se requieren para suplir necesidades personales, profesionales, económicas y sociales.

Con base a lo anteriormente mencionado, se puede colegir que estos incentivos se extienden a todos los espacios productivos y formativos de un país; es decir, a nivel comercial, estatal y en particular en el entorno educativo, en vista que el docente es el responsable de la preparación académica de los estudiantes que representan el futuro profesional del Estado. Cabe destacar, que el docente a nivel universitario tiene una gran responsabilidad ya que en su rol como investigador, los conocimientos adquiridos deben estar en consonancia con los procedimientos que las organizaciones mantienen para su productividad, son los que le garantizan a los estudiantes poseer mayor información para su futuro profesional y es referencia a la cual no escapan los profesores adscritos al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la Universidad de Oriente, Núcleo Sucre (UDO Sucre).

Para ello es preciso el desarrollo de las actividades establecidas en la planificación académica bajo un entorno donde concurren eventos que aseguren los resultados esperados y se beneficien ambas partes; es decir, la Jefatura del Departamento y los docentes que la integran, para que se declare una conducta propia y distintiva en términos positivos denominada sentido de pertenencia. Es allí donde se asienta la importancia de estos enfoques para el logro de los objetivos académicos y administrativos que distinguen a la Jefatura y es razón por la cual mediante este trabajo se persigue conocer cómo influye el aspecto motivacional en el sentido de pertenencia que manifiesta el personal docente adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre, y permitirá establecer estrategias bien sea para fortalecer o fomentar la participación e integración en el triángulo estudiante-docente-entidad institucional, según lo ameriten los resultados obtenidos.

Este trabajo se sustenta en un tipo de investigación descriptiva con un diseño de campo, estructurándose de la siguiente manera:

Capítulo I, donde se hace mención al planteamiento del problema, el establecimiento de los objetivos de la investigación, la justificación y factibilidad al desarrollo de dicho trabajo.

Capítulo II, enmarcado por los antecedentes internacionales, nacionales y locales, referentes teóricos con respecto al proceso motivacional y sentido de pertenencia, bases teóricas sobre la motivación, las bases legales que sustentan el entorno organizacional del empleado en toda empresa y la definición de variables, elementos claves para el diseño del instrumento que a posterior se aplicará a la población involucrada para el desarrollo de este trabajo.

Capítulo III, distinguido por el marco metodológico usado para el desarrollo del trabajo, las fuentes de información requeridas, los instrumentos y técnicas de recolección de datos.

Capítulo IV, caracterizado por la presentación y análisis de los resultados obtenidos como producto del instrumento aplicado a los encuestados.

Capítulo V, enmarcado por las conclusiones que conllevaron a resaltar el entorno bajo el cual se está laborando en prestigiosa Casa de Estudios y las pertinentes recomendaciones, donde se incluyen estrategias motivacionales para optimizar los procedimientos requeridos en el proceso enseñanza-aprendizaje y se sugieren para el normal desempeño de las actividades planificadas por el personal docente adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos UDO Sucre

Bibliografía, donde se aprecian las diversas fuentes impresas y digitales consultadas para el desarrollo de este trabajo de investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

En este capítulo se señalan las razones que inspiran el desarrollo de este trabajo de ascenso, el objetivo general, los objetivos específicos que conducirán al logro de dichos objetivos planteados y la respectiva justificación que la respalda.

Planteamiento del Problema

Desde la era prehistórica y bajo diversas representaciones el ser humano ha requerido de un estímulo, una tentación o algún factor que de una u otra manera le impulse para la ejecución de una actividad a realizar que con el transcurrir de los años se ha convertido en pieza esencial y puede ser tomado a conveniencia propia con base al nivel de conocimiento y grado de madurez que el individuo posea en ese momento.

Este efecto denominado motivación, ha venido mostrando cambios de acuerdo a situaciones sociales, emotivas, económicas y tecnológicas, entre otras, lo cual conlleva a reforzar la razón y el objeto que la identifica, porque definen la compostura que el individuo asumirá con respecto al entorno donde se desenvuelve; es decir, de acuerdo al estímulo que reciba el individuo, éste podrá reaccionar de una forma que hasta podrá sobrepasar los límites de las expectativas esperadas. Por consiguiente, es preciso fomentar la motivación adecuadamente y de este proceso se obtendrán conductas asertivas y aceptadas por el medio en el cual interactúa y en tal sentido, Pereira (2009) cita a Herrera, Ramírez, Roa y Herrera, quienes sostienen que la motivación

...constituye una de las grandes claves explicativas de la conducta humana, que, en general, se refiere al porqué del comportamiento (del latín, *motus*: movimiento; motivación: lo que mueve). Dicho de otra forma, la motivación representa qué es lo que originariamente determina que una persona inicie una acción (activación), se desplace hacia un objetivo (dirección) y persista en sus tentativas para alcanzarlo (mantenimiento). (Párrafo n° 5)

La definición anterior acentúa el punto de vista de una relación que se enuncia desde el primer instante en que se manifiesta el interés por parte del individuo para satisfacer alguna necesidad hasta que ésta se cumpla y fue la razón que lo llevó a una acción determinada. A partir de ese momento, se asiente la posibilidad de llegar a desencadenarse una serie de acciones que concluirán en resultados específicos y como complemento a este escenario se tiene la influencia de factores externos (identificados por elementos reforzadores y responsables de fomentar la razón de la acción) y factores internos (identificado por el individuo o ejecutor de dicha acción).

Como respuesta a la influencia ejercida por los factores sobre el individuo en el momento de llevar a cabo una actividad se obtiene un valor denominado sentido de pertenencia. El término pertinencia proviene del latín *pertinentia*, y con base al principio del nivel de relación, compromiso y derecho que se tiene con respecto a una situación, Daza (2014), sostiene que "...se utiliza para nombrar a aquello que es propiedad de una persona determinada. A nivel social, la pertenencia es la circunstancia de formar parte de un grupo, una comunidad u otro tipo de conjunto" (Párrafo n° 1). Una vez reconocido el vínculo que se establece entre el sentido de pertenencia con respecto al proceso motivacional, se puede decir que este último es concluyente en la respuesta que el individuo asume en sus entornos personal y laboral; donde se genera una opinión por parte de la persona que está observando el comportamiento que éste es capaz de manifestar, y puede llegar a ser catalogado como una influencia negativa o positiva, según sea el caso.

Cuando una persona manifiesta su sentido de pertenencia puede notarse a simple vista el nivel de satisfacción que puede llegar a mostrar durante el proceso de

interacción con terceras personas y su interés en formar parte de equipos de trabajo en aras de optimizar los resultados que se desean obtener en cada una de las actividades que se llevan a cabo en la organización donde labora.

Estos dos conceptos son referencia para estudiosos ya que en el área de Recursos Humanos se hace referencia al enfoque que se le está dando hoy día tanto al compromiso como a la respuesta óptima que se recibe por parte del personal que labora en una organización; enfatizando que el sentido de pertenencia en conjunto con el desempeño de la empresa enmarcan el engranaje organizacional y son de gran ayuda en el logro de los objetivos que desde sus inicios de fundada se establecen para garantizar el bienestar y satisfacción de sus trabajadores.

Las organizaciones cuentan con un personal responsable del fomento de las acciones de cada uno de los trabajadores con respecto al cumplimiento de sus actividades y poseen la mayor cuota de responsabilidad para estrechar el vínculo empleado-patrono; haciendo uso de estrategias motivacionales que incidan en su conducta y garanticen el logro de los objetivos planteados por la organización, donde ambas partes sean beneficiadas y cuando esto se logra bien sea parcial o totalmente, se está en presencia de un sentido de pertenencia plausible con el ámbito donde éste se desempeña.

Es por esto, que con el proceso de globalización se han actualizado estrategias en el ámbito motivacional que cambiaron el punto de vista desde la Gerencia de Recursos Humanos y la motivación el elemento transformador del proceso. En otras palabras, se puede inferir que cuando un trabajador no se siente identificado con la empresa donde labora, esto va a influir en el nivel competitivo que ésta posea con respecto a las demás empresas en el área, sólo hace lo necesario para conservar su trabajo sin importar la tenacidad con la que interviene, y por consiguiente, la probabilidad de su desempeño siempre va a ser bajo.

Latinoamérica no escapa del desequilibrio organizacional causado por el contexto cambiante que se vive hoy día a nivel mundial. Por consiguiente, toma gran fuerza darle prioridad al estímulo que debe recibir un trabajador, por ejemplo, los ascensos y perfeccionamiento de su estilo de vida partiendo de su desarrollo profesional y estabilidad económica, y de esta manera pueda ser recíproco manifestando con sus acciones y actitud un nivel del sentido de pertenencia con respecto a la organización en el logro de las metas que deben ser alcanzadas; en vista que siempre se estará en búsqueda de mejoras para ambas partes. Los aspectos motivacionales influyen en sus empleados y es entonces cuando éstos reflejan su rendimiento y proactividad en el trabajo a desempeñar, lo cual podría llegar a incidir directa e indirectamente en el cumplimiento de las actividades de los demás compañeros de trabajo.

Como se mencionó anteriormente, la globalización se encuentra en una vorágine evolución y esto ocasiona que las organizaciones en todas sus categorías y niveles se vean obligadas en el fomento y posterior fortalecimiento del proceso de motivación de sus trabajadores en aras del desarrollo de las funciones que diariamente deben desarrollar. Por consiguiente, la motivación es considerada como una notoria y esencial estrategia organizacional usada para que las sociedades puedan destacarse e incluso llegar a innovar en el ámbito comercial, profesional y personal que les permita mejorar la productividad, y por ende, la óptima respuesta que se espera de éstas durante su permanencia en el mercado laboral.

Es preciso que los miembros de las organizaciones se concienticen sobre el rol que desempeñan los trabajadores y tomen en cuenta el entorno laboral aunado a los beneficios que proporciona la Gerencia de Recursos Humanos que representan, debido a que en este recurso se encuentran las posibles soluciones a las problemáticas situaciones que se presenten cotidianamente, ideas creativas y estrategias para optimizar la productividad de la entidad que los involucra. De igual manera, proporciona una actitud positiva, conserva el mejor rendimiento en los tiempos buenos y en los que no lo son tanto y garantiza el proceso de adaptación que éstos

deban asumir a medida que se presenten los ajustes organizacionales en aras del cumplimiento de los objetivos de la empresa.

En Venezuela, algunas organizaciones han venido enfocándose en la inclusión de sus trabajadores durante los procesos productivos y sus respectivos resultados con el objeto de obtener un palpable sentir participativo, donde se consideran las opiniones y aportes que éstos ofrezcan para encausar el camino idóneo en el cumplimiento de la misión y visión que las identifica; contando para ello con un personal capacitado, responsable y encargado de alinear los procedimientos gerenciales y administrativos en aras de garantizar dicha integración.

Con base a lo anteriormente expuesto, se precisa resaltar el vínculo que surge entre la motivación y el sentido de pertenencia, todo esto como secuela de una observación empírica donde se pudo inferir que este último es el resultado de la intensidad y frecuencia de un estímulo que se fomenta en los trabajadores de una organización, con el objeto de garantizar que los resultados obtenidos sean con relación a la calidad del producto y no al número que los representa, de esta manera fortalecer el proceso de integración y participación entre todas las partes involucradas en dichos procesos.

Este manifiesto del sentido de pertenencia es extensivo a todos los niveles organizacionales tanto públicos como privados, del que no escapa el ámbito educativo, y en particular el sector universitario, donde se requiere de un gran compromiso y participación por parte de la persona que decide ingresar a un ente de este tipo con el objeto de pertenecer a la planta de profesores necesaria para la formación de los estudiantes que en un futuro no muy lejano serán profesionales con un perfil competitivo clave para el óptimo funcionamiento de las empresas encargadas del desarrollo económico y social de la Nación.

En una institución educativa a nivel superior el proceso enseñanza-aprendizaje requiere que las partes involucradas representadas por las autoridades, docentes,

personal administrativo, obreros y estudiantes se integren como un todo, trabajen en conjunto en aras de obtener el resultado esperado y cumplir con la razón por la cual fue creada: formar profesionales capaces de desempeñar funciones y ser competitivos enmarcados con principios, valores y ética exaltados en cada una de las actividades a desarrollar.

En caso contrario de no establecerse los cimientos sólidos del proceso enseñanza-aprendizaje, se podría correr el riesgo de convivir en un ambiente inhóspito donde se aprecie un declive en la participación, respuesta e integración por parte de los entes involucrados con respecto a la organización y su entorno en general, y en el extremo de los casos puede ocasionarse deserción en alguno de éstos en vista que el factor motivacional se manifiesta en menor proporción incidiendo negativamente en el logro de los objetivos trazados por dicha institución. Al respecto, González (2003), sostiene que:

Los desafíos que enfrenta la educación superior en la actualidad no hacen sino afianzar la importancia del rol o funciones que se le atribuye al profesor universitario en Venezuela, como son la de formar un profesional capaz de dar solución a los problemas que confronta el país, contribuir con el desarrollo de éste y que se inserte con éxito en la sociedad del conocimiento que está emergiendo. Sin embargo, para que los profesores universitarios de nuestro país puedan cumplir sus funciones eficazmente, deben estar conscientes, de que su rol requiere ciertas condiciones tanto profesionales como personales, que deben formar el centro de un sistema. Además, una política de perfeccionamiento profesional requiere analizar y redefinir la misión de la nueva universidad que ha de enfrentar los cambios y demandas que, de manera acelerada hacen que las estructuras burocráticas e institucionales demuestren su escasa capacidad de adaptación a tales demandas. (Párrafo n° 7)

Aunque esta reseña data de hace más de 10 años, hoy día se hace más meritoria su mención, en vista que los líderes gremiales de la docencia a nivel universitario en reiteradas oportunidades y de manera activa se encuentran en manifiesto al proponer mejoras ante los entes del Estado para garantizarle a sus representados las condiciones bajo las cuales se deben desarrollar las actividades académicas y

administrativas, entre las que se pueden reseñar mejoras en los beneficios socio-económicos y actualización de programas cónsonos con la realidad social, económica y productiva que vive el país.

Es preciso que las condiciones estén prestas para optimizar el proceso enseñanza-aprendizaje donde se vean beneficiadas todas las partes involucradas de manera directa e indirecta; para evitar una limitación de ideales educativos y se pueda garantizar la formación de profesionales activos cónsonos con la realidad y las exigencias de una sociedad que hoy día define el rumbo productivo del país. Desarrollo que depende en gran parte de sus habitantes, y es por ello que se requiere de un alto nivel motivacional para certificar su avance y compenetración entre los entes principales y responsables de la formación profesional que se necesita en dicho desarrollo.

En la ciudad de Cumaná del estado Sucre, la Universidad de Oriente Núcleo Sucre (UDO Sucre), se encuentra en definidos cambios para actualizar los procedimientos administrativos y gerenciales que garanticen al personal que la integra, y en especial a los docentes, un entorno laboral óptimo donde las condiciones estructurales y legales puedan estar acordes con el contexto real que se vive hoy día. Lamentablemente, y para efectos del objeto en estudio, al partir de observaciones directas en el campo de trabajo; se puede inferir que algunos resultados al respecto sean adversos por más que se intenten implementar nuevas estrategias para el desarrollo de las actividades, y por consiguiente, se requiera de mayores esfuerzos y nuevos procesos.

La Gerencia que representa a la UDO Sucre está en una búsqueda constante para optimizar los procesos donde se fomente en el personal docente que la integra una motivación para que se sienta comprometido con el deber ser de su responsabilidad de orientar y formar profesionales para el Estado y el país en general. No obstante, el fruto obtenido no es lo suficientemente satisfactorio y es punto de conversación en las reuniones que se llevan a cabo entre los representantes de los Departamentos del

Núcleo, que posteriormente es transmitido al personal docente; todo esto inferido por la autora de esta investigación como respuesta a lo dialogado mediante entrevistas no estructuradas aplicadas a diversos profesores adscritos al Departamento, influyendo esto notoriamente y de manera poco aceptable en su rendimiento y por ende en su compromiso laboral.

La Escuela de Ciencias Sociales de la UDO Sucre, está representada por un (01) Director de Escuelas y tres (03) Departamentos: Sociología, Trabajo Social y Gerencia de Recursos Humanos; sus Jefes son los responsables de fomentar, entre otras actividades, el compromiso de los profesores adscritos a sus dependencias en aras de enaltecer el sentir docente y por consiguiente, refrendar las relaciones personales y laborales entre éstos.

Cuando un semestre se encuentra activo se llevan a cabo una serie de reuniones denominadas Consejo de Escuelas representado por el Director de la Escuela, los Jefes de los Departamentos que la integran e integrantes que forman el claustro de representantes en dicho Consejo, donde se ponen de manifiesto situaciones diversas para conocer el avance de los proyectos y planificaciones establecidas al inicio de cada semestre o en caso contrario, el retraso de éstos y de las actividades llevadas a cabo por el personal docente involucrado.

Como resultado de estas reuniones se tienen los acuerdos establecidos entre los asistentes para canalizar las fallas que se estén planteando e influyen negativamente en el logro de los objetivos institucionales y/o en el mejor de los casos, continuar con el fomento de las estrategias que hasta ese momento se han venido aplicando con las derivaciones positivas para el funcionamiento académico y administrativo de dicha Escuela.

Particularmente, en el Departamento de Gerencia de Recursos Humanos, podría decirse que el sentido de pertenencia observable en algunos docentes adscritos a éste

no pareciera ser el esperado por la Jefatura, y ha sido causa de cuestionamiento entre éstos. El compromiso de formación se manifiesta carente de estímulos que refuercen la acción del proceso enseñanza-aprendizaje; y por ende, se podría ver arriesgado el desarrollo de las actividades a realizar, lo que restringe el proceso del logro de los objetivos a alcanzar tanto por la Jefatura del Departamento como por el Director de la Escuela de Ciencias Sociales y las Autoridades Decanales del Núcleo; lo que genera entre otras cosas, el retraso en el cumplimiento de la programación de las labores planificadas.

Desafortunadamente, el entorno laboral donde se desarrollan cada una de las actividades establecidas en el programa educativo de las materias a impartir por los docentes adscritos al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre encargados del proceso enseñanza-aprendizaje no se encuentra en condiciones óptimas: partiendo con que el Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre cuenta con un espacio limitado para impartir clases (disponibilidad de aulas en las instalaciones de la Escuela de Ciencias Sociales, petroaulas y con espacios en otras escuelas, por ejemplo, en la Escuela de Administración), puede observarse a simple vista un deterioro de la infraestructura donde se desplazan tanto los estudiantes como los profesores del Departamento, poniendo en riesgo la integridad física de éstos mientras se llevan a cabo las actividades del día.

Aunado a esto, la seguridad del personal que labora y circula en estos espacios se ha visto vulnerada por personas ajenas a la institución quienes no permiten con sus acciones vandálicas el cumplimiento de los objetivos trazados para ejecutar las actividades planificadas, lo que conlleva por un lado a una disminución en la matrícula estudiantil y por el otro, la inasistencia de algunos docentes que por temor a ser nuevamente víctimas de estas acciones optan por recurrir a sistemas virtuales y redes sociales para continuar con las actividades académicas. En ese mismo orden de ideas, cabe mencionar el rol indispensable del factor económico que influye en la conducta de los individuos y se encuentra identificado como un aspecto esencial para

subsistir en la sociedad que hoy día se vive del cual no escapa el personal docente del Departamento.

Luego de conversaciones establecidas con profesores -a quienes se les aplicaron entrevistas no estructuradas-, pudo apreciarse el descontento por parte de éstos en vista del poco poder adquisitivo que poseen viéndose limitados para continuar con el normal desempeño de sus funciones como docentes e investigadores.

Con base a lo anteriormente mencionado, puede inferirse que la presencia de este factor también influye en la respuesta que se manifiesta en cuanto a conducta se refiere por parte del personal docente adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos, apreciándose un nivel de sentido de pertenencia poco aceptable y que no se encuentra cónsono a lo requerido por esta Máxima Casa de Estudios; donde se pone en riesgo la calidad educativa, la permanencia en el tiempo de esta prestigiosa institución educativa fomentando el ausentismo laboral y por ende la deserción estudiantil y, en el peor de los casos, llegar a establecerse un descontrol en cuanto a procesos administrativos y provecho académico se refiere. Es por ello que se requiere la implementación de estrategias motivacionales que permitan fortalecer el compromiso y estrechar los vínculos laborales y participativos en la relación triangular universidad-docente-estudiante.

Por tal razón y partiendo de la notoriedad que tiene la influencia de la motivación en el sentido de pertenencia de los profesores con respecto al entorno universitario y su rol esencial en el proceso enseñanza-aprendizaje, se formulan las siguientes preguntas:

1. ¿Cómo se encuentra socio-demográficamente caracterizado el Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre?

2. ¿Cuál es el nivel de motivación que posee el personal docente del Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre en las actividades a realizar en el proceso de enseñanza-aprendizaje?
3. ¿Cuál es el nivel del sentido de pertenencia del personal docente adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos UDO Sucre con respecto a su compromiso con dicho Departamento y con el proceso enseñanza-aprendizaje?
4. ¿Cómo influyen los factores motivacionales en el sentido de pertenencia del personal docente adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos UDO Sucre en las actividades pautadas por la Jefatura de dicho Departamento?
5. ¿Cuáles estrategias organizacionales podrían ser desarrolladas para solventar estas situaciones problemáticas?

Objetivos

Objetivo General

Analizar la motivación y el sentido de pertenencia como engranaje determinante para la optimización de procesos académicos y administrativos en el Departamento de Gerencia de Recursos Humanos, de la Escuela de Ciencias Sociales de UDO Sucre, Cumaná 2019.

Objetivos Específicos

1. Caracterizar el contexto socio-demográfico del personal docente adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre.

2. Describir el nivel motivacional que posee el personal docente adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre.
3. Inferir el nivel de sentido de pertenencia que posee el personal docente adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre con respecto a la Institución.
4. Deducir los factores motivacionales que influyen en el sentido de pertenencia del personal docente adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre con respecto a la Institución.
5. Desarrollar estrategias motivacionales para el fomento del sentido de pertenencia del personal docente adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre.

Justificación

Este trabajo responde a la necesidad de resaltar la importancia que hoy día representa el compromiso del trabajador en cada una de las actividades que debe llevar a cabo en aras del cumplimiento de la misión y visión que distingue a toda organización desde sus inicios de fundada, son la razón que le permite mantenerse en el tiempo y ser competitiva con otras organizaciones del ramo.

La motivación es fuente esencial para que el individuo se interrelacione con el entorno laboral y personal, de esa manera se pueda establecer una retroalimentación necesaria entre ambos entornos y satisfacer a las partes involucradas; es decir, es el motor que facilita la movilidad de las acciones a realizar e influye directamente en una serie de aspectos para optimizar la salida de información esperada y requerida por toda gerencia. En otras palabras, la gerencia debe hacer uso de estrategias motivacionales para garantizar el compromiso de sus representados como resultado

de un anclaje organizacional donde predomine un vínculo armónico entre patrono-empleado, y por consiguiente, se podrán beneficiar en todos los ámbitos. En la UDO Sucre, con la implementación de estrategias motivacionales los cambios serán perceptibles a simple vista:

1. En el Ámbito Institucional, la UDO Sucre contará con un personal docente altamente comprometido con los procesos de formación académica e integración de las funciones administrativas y extracurriculares, en aras del fortalecimiento del sentido de pertenencia a medida que manifiesten su participación y colaboración en cada una de las actividades que deben llevarse a cabo en el cumplimiento de la planificación establecida.
2. En el ámbito académico, los docentes adscritos al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos mostrarán con su desenvolvimiento dentro y fuera de los salones de clases un sentido de pertenencia distintivo y podrán estimular a docentes de los otros Departamentos de la Escuela de Ciencias Sociales y Escuelas adyacentes. Por consiguiente, serán punto de referencia en participación y colaboración en las actividades académicas y extracurriculares que se desarrollen en la UDO Sucre.
3. En el ámbito gerencial, la Jefatura del Departamento de Gerencia de Recursos Humanos UDO Sucre a través de la implementación de estrategias motivacionales podrá acrecentar la participación de los docentes en las actividades planificadas.
4. En el ámbito social, como producto de la puesta en práctica de estrategias motivacionales, los docentes serán multiplicadores de estímulos a terceros y resaltarán la importancia de la comunicación, trabajo en equipo y capacidad de formar parte de soluciones ante situaciones que se le presenten en la vida cotidiana.

5. En el ámbito de investigación, permitirá fortalecer sapiencias en el área de Recursos Humanos para canalizar estrategias de comunicación y toma de decisiones cónsonas con el aspecto motivacional y manifiesto del sentido de pertenencia.

Alcance

Este trabajo de investigación, por lo interesante del objeto de estudio, se encuentra caracterizado por un alcance que pretende no sólo llegar a los docentes adscritos a este Departamento, sino que persigue ser internalizado por los estudiantes inscritos en la carrera Licenciatura en Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre, quienes tendrán un punto de referencia en la motivación como estrategia gerencial y el sentido de pertenencia que define la conducta de toda persona, la cual se refleja con su conducta en los entornos laboral y personal que los rodea.

En ese mismo orden de ideas, las Autoridades de la UDO Sucre tendrán acceso a esta información obtenida para que estén conscientes de la respuesta de los docentes del Departamento de Gerencia de Recursos Humanos que se expone ante los factores externos que influyen en su rendimiento y posibles aportes que éstos puedan dar a esta Máxima Casa de Estudios.

Factibilidad

La factibilidad engloba los estudios necesarios donde se someten a consideración factores esenciales para el desarrollo de toda investigación y dependiendo de dicho resultado, se podrá determinar si es procedente continuar o no con este proceso investigativo. Por consiguiente, y en aras de establecer las perspectivas de este proyecto, se destacan las siguientes:

Factibilidad Económica: Enmarcada por la solvencia que la autora de esta investigación disponga para hacer uso de los recursos precisos en el desarrollo de cada una de las actividades que delimitan este trabajo, entre los que se encuentran: fotocopias, impresiones, insumos de papelería y patrimonios tecnológicos, entre otros; del cual se puede concluir que se cuentan con los recursos para el logro de los objetivos trazados, lo que permite hacer factible esta investigación con este tema de estudio tan atractivo donde se podrán obtener respuestas precisas para comprender el sentido de pertenencia del personal docente adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre.

Factibilidad Bibliográfica: Esta investigación además de servirle de apoyo a las Autoridades del Núcleo, la Dirección de Escuela de Ciencias Sociales y a la Jefatura del Departamento de Gerencia de Recursos Humanos, será consulta bibliográfica para los estudiantes de la carrera, docentes e investigadores en general que deseen tomar este tema como referente en su estudio para sus proyectos de investigación a nivel regional, nacional e incluso internacional.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

En este capítulo se muestran los referentes teóricos y las bases teóricas que sustentan la motivación y el sentido de pertenencia, con base a trabajos de investigación sobre el tema desarrollados por autores en el área internacional, nacional y regional.

Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Las organizaciones en todos sus ámbitos, bien sea educativo, comercial y estatal precisan que su personal manifieste una conducta admisible en cuanto a su participación durante el desarrollo de las actividades a realizar se refiere. Conducta que se exterioriza no sólo en un área del globo terráqueo, sino que se ha expandido en todos los Continentes y América donde se llevan a cabo actividades esenciales para el progreso social y económico de un país.

Es por ello que Pérez (2009), en su Tesis Doctoral titulada “La Motivación en la Educación Secundaria Obligatoria: estudio y tratamiento interdisciplinar a partir de una obra teatral española del Siglo de Oro”, propone tres objetivos generales, del cual se toma por referencia el primero, ue le permitió analizar las causas que influyen en la falta de motivación de un sector del alumnado cursante del cuarto grado de educación secundaria obligatoria, ya que esta conducta incidía negativamente en el comportamiento de otro sector de estudiantes en el mismo nivel, con el propósito de identificar el factor motivacional carente en dicho sector que limitaba la participación del total de estudiantes de la sección en las actividades que se llevaban a cabo en este

ente educativo, y para ello se apoya de la puesta en práctica de una obra de teatro. Con este objetivo propuesto, se destaca la importancia del factor motivacional como impulso para las personas en cada una de las actividades que deben realizar y que les permite formar parte del entorno social donde se desenvuelve.

Al concluir esta tesis, el investigador pudo inferir que cuando se trabaja con actividades teatrales en educación secundaria, se cuenta con una herramienta estimulante y motivadora para obtener respuestas positivas y mayor participación de los estudiantes con respecto a las actividades que se deben desarrollar en cada escena contemplada, fomentando el carácter interdisciplinario que distingue a dicho entorno.

Para la autora de esta investigación, la tesis señalada anteriormente es de gran importancia ya que destaca la vinculación existente entre el factor motivacional y la respuesta que se espera como resultado ante el estímulo e influencia que toda persona recibe para realizar una actividad y, en este caso, a nivel de adolescentes que conviven en una población y son el futuro de una sociedad en desarrollo económico, educativo e industrializado.

En ese mismo orden de ideas y como aporte relevante para el tema objeto de estudio, en otro ámbito como el deportivo, Almagro (2012), en su Tesis Doctoral titulada “Factores motivacionales relacionados con la adherencia a la práctica deportiva competitiva en adolescentes”, plantea en su objetivo general analizar los factores motivacionales que influyen de manera positiva en el compromiso a la práctica deportiva de un grupo de adolescentes en un municipio de Andalucía, los cuales fueron base para ponerlos en práctica y fomentarlos en otro grupo de jóvenes, luego que el autor, a través de una investigación, pudo inferir que el nivel de participación por parte de éstos en actividades físicas y deportivas estaba en un descenso paulatino, lo que generó gran preocupación en el entorno por las secuelas físicas y psicológicas que puedan repercutir con el transcurrir del tiempo en sus conductas.

En tal sentido, el autor pudo concluir la importancia que para estos jóvenes tienen las metas sociales, personales y profesionales y destaca la relevancia que éstas representan sobre su intención de continuar en la práctica física y deportiva en un futuro.

Los investigadores en el área deportiva mantienen una actualizada fuente de información para hacerle llegar a la colectividad en general las innovaciones en este área, las ventajas y los efectos de realizar actividades deportivas. En este sentido, sostienen la relevancia que tiene su fomento desde temprana edad al poner de manifiesto la conducta positiva y proactiva que pueden llegar a asumir las personas que la practican ante una sociedad que se encuentra en constantes cambios. Es por ello que se requiere de un comportamiento donde se exprese el compromiso por parte del personal que forma parte de un engranaje laboral para obtener los resultados esperados y en este caso, la actividad física influye en el desarrollo y aporte psicológico que se demanda hoy día para el logro de dichos objetivos.

Antecedentes Nacionales

La motivación y su influencia en los trabajadores que forman parte de una organización son constante tema de estudio, ya que éstos al desenvolverse en condiciones óptimas y recibir los beneficios sociales, profesionales y económicos necesarios para su evolución, en esa medida son partícipes de su desarrollo y permanencia en el tiempo destacándose competitivamente con respecto a las demás organizaciones del mercado laboral.

Es por ello que Hernández (2010), mediante su trabajo de grado para optar al título de Magister en Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales en la Universidad Católica Andrés Bello titulado “Estudio del Clima Organizacional en la Empresa JMC Comunicaciones Integradas, C.A.”, establece en su objetivo general realizar un estudio del clima organizacional de la empresa JMC Comunicaciones

Integradas, Young & Rubicam, al tomar como punto de referencia la percepción que tienen sus empleados para identificar debilidades y fortalezas de las dimensiones que integran dicho clima, permitiéndole concluir que la motivación y pertenencia, entre otros aspectos, sustentan la respuesta e integración que se espera de todo trabajador en el cumplimiento de las actividades desempeñadas durante su jornada diaria.

Este trabajo de investigación es tomado como referencia por destacar la importancia que tienen la motivación en sus niveles intrínsecos y extrínsecos y el sentido de pertenencia expresado por los trabajadores como parte del engranaje productivo requerido por las organizaciones en aras del cumplimiento de los objetivos planteados en las actividades que deben llevarse a cabo. En otras palabras y como referencia a una vivencia propia de la investigadora, es significativo recibir los estímulos necesarios que les permita trabajar en un ambiente donde prevalezcan condiciones físicas, ambientales y relaciones laborales que garanticen el desarrollo de dichas actividades.

Para ello se requiere de una Jefatura que trabaje en conjunto con el personal responsable del área de recursos humanos que le permita recompensar a través de beneficios socioeconómicos e intercambios sociales y culturales, entre otros, el trabajo realizado por sus representados durante los años de servicio prestados a la organización.

Una referencia con respecto al tema motivacional la ofrece Erazo (2011), maestrante de la Universidad de Carabobo, quien en su trabajo de grado para obtener el título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales titulado “La Motivación como Factor Clave en el Desempeño Laboral del Personal Docente del Instituto Universitario Adventista de Venezuela”, establece como objetivo de investigación analizar la motivación y su influencia en el desempeño laboral de prestigioso instituto al considerar significativo contar con un personal capacitado y comprometido con el proceso enseñanza-aprendizaje, y pudo concluir en la relevancia

que tiene este factor sobre el docente que allí labora para impulsar el logro de los objetivos planteados, permitiéndole su integración en las actividades a realizar y se sientan fortalecidas las relaciones interpersonales que contribuyen al logro de sus metas profesionales y personales.

Los valores son determinantes en la conducta de los seres humanos, esto les garantiza la estabilidad en el entorno donde se desenvuelven, su nivel de compromiso e integración, y por consiguiente, se demuestra un alto nivel de motivación y trabajo en equipo. En ese sentido, el fortalecimiento de los valores religiosos resalta la actuación y/o respuesta ante situaciones presentadas y les permite discernir en el momento de tomar una decisión al tener dichos valores como punto de referencia; es decir, se distingue a las personas que pertenecen a un grupo social donde se comparten los mismos valores y se hace notoria la efectividad de los objetivos logrados cuando se labora bajo los lineamientos que los envuelven.

Otro maestrante que se toma como apoyo para este estudio es Garvi (2012), quien en su trabajo titulado “La Motivación en el Logro de la Satisfacción en la Labor Docente de la U.E. “Juan Ramón González Baquero”, estado Carabobo” para optar al título de Magister en Educación en Gerencia Avanzada en Educación de la Universidad de Carabobo, toma como impulso para el desarrollo de dicho trabajo el objetivo de analizar la motivación docente en el logro de su satisfacción laboral en la U.E. “Juan Ramón González Baquero” del estado Carabobo y pudo concluir que los docentes manifiestan placer por el trabajo que realizan generándoles una sensación agradable por tal hecho. Por consiguiente, se percibe un alto nivel de sentido de pertenencia al mostrar preocupación por preservar las instalaciones del ente educativo donde laboran, expresado por valores y principios para estrechar las relaciones de trabajo entre sus colegas; es decir, se identifican con la misión y visión.

Este aspecto es considerado un anclaje y tomado como punto de referencia porque muestra la cercana relación que se establece entre los factores internos y externos que

fortalecen o caso contrario, debilitan el compromiso del docente con respecto a su entorno laboral y el logro de los objetivos a desarrollar con base a su planificación diaria de actividades.

Antecedentes Locales

En la ciudad de Cumaná, estado Sucre, el aspecto motivacional también es considerado como motor fundamental que impulsa e identifica el sentir del ser humano, siendo causa constante de investigación para vigorizar la respuesta que éste pueda sostener con su medio ambiente y le permite a todo individuo avanzar en sus niveles de vida profesional y personal. Cuando se habla de motivación, se deben tomar en cuenta los factores externos e internos en toda organización que fomente, o en caso contrario, debilite el nivel de respuesta a recibir por parte del empleado ante una situación en particular.

Es por ello que Antón (2009), en su tesis de grado para optar al título de Magister en Ciencias Administrativas, mención Gerencia General de la Universidad de Oriente – Núcleo Sucre, Extensión Carúpano, titulado “Clima Organizacional y su Relación con la Motivación Laboral del Personal Docente en el Núcleo de Sucre – Carúpano de la Universidad de Oriente, Año 2008”, establece en su objetivo general analizar la relación del clima organizacional con la motivación laboral del personal docente del Núcleo de Sucre-Carúpano de la UDO, para comprender el entorno predominante en este sector tan importante en la formación del futuro profesional del país y concluye que los factores motivacionales en el Núcleo Sucre - Carúpano alcanzan un nivel medio de motivación, dado que en el personal docente existe una situación no satisfactoria en algunos elementos de análisis que ejercen en él una fuerte desmotivación.

Esta referencia sirve de base por el enfoque que se le aplica en la comprensión del nivel de satisfacción que manifiesta el docente de la UDO Sucre, extensión Carúpano,

a partir de los aspectos motivacionales que influyen en su desenvolvimiento con el entorno laboral y personal. Es decir, influye directamente en el sentido de pertenencia y respuesta que éste tiene con respecto al cumplimiento de las metas a alcanzar planteadas por el ente educativo que los rige.

Cuando un trabajador percibe que no es tomado en cuenta el esfuerzo que éste realiza para superarse profesionalmente, su rendimiento desciende por el bajo nivel de sentido de pertenencia que demuestra hacia la institución en la cual labora. Su punto de vista con respecto a ésta comienza a cambiar y siente necesidad por buscar solución ante esta situación.

En ese orden de ideas, Caraballo (2013), maestrante de la Universidad de Oriente Núcleo Sucre, en su trabajo de grado titulado “Sistema de Compensaciones como Estrategia Motivacional para el Personal del Instituto de Previsión Social del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Oriente (IPSPUDO) – Sede Central. Cumaná – estado Sucre 2013”, presentado para optar al título de Magister en Ciencias Administrativas, mención Gerencia General, establece como objetivo el análisis del sistema de compensaciones que se aplica en IPSPUDO (Sede Central) como estrategia motivacional para el personal que allí labora, con la finalidad de definir en qué nivel este estímulo externo influye en el compromiso manifestado por estos trabajadores y concluye, entre otros aspectos, la importancia que para dichos empleados representan los factores motivacionales, pues opinan que esta institución no ofrece condiciones que los favorecen del todo, y son necesarias para obtener una mayor motivación y rendimiento del recurso humano.

Por lo tanto, esta investigación es tomada en consideración para el desarrollo de este trabajo de ascenso, por la relevancia que hoy día tiene el recurso humano en su identificación como pieza clave para el engranaje de toda organización, y en dicho recurso es primordial el sentimiento que se manifiesta con nivel de satisfacción y compromiso que éste pueda manifestar hacia dicho ente.

Referentes Teóricos

La Motivación

Con el transcurrir de los años, las estrategias gerenciales se han convertido en la herramienta requerida para todo líder responsable del logro de los objetivos planteados por la organización a la cual representa. Por consiguiente, es el garante del desarrollo de fórmulas acordes a las solicitudes de los trabajadores que ejecutan las actividades pautadas para que ésta sea exitosa.

Toda organización para ser considerada célebre y mantenerse en el tiempo debe enfrentar desafíos que influyen en su entorno laboral y en particular, las instituciones educativas a nivel superior, en vista de su relación con los ámbitos de investigación, tecnología y docencia. Es por ello que la incorporación del factor humano es esencial para el logro de dicho éxito y se obtiene mediante procesos gerenciales que permitan su integración en este medio organizacional a través de una comunicación asertiva, beneficios sociales, económicos y como factor determinante, una motivación que garantice la satisfacción de éstos en el desarrollo de las actividades a realizar y la participación de los docentes con respecto al ente educativo que lo rige.

Cuando se hace uso del término “motivación” numerosas son las explicaciones y apoyo a las teorías que hasta la fecha se han establecido para comprender y posteriormente incentivar la conducta que desempeña el ser humano en su entorno. Es por ello que Ramírez (2012), define a la motivación como:

... el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación. En efecto, la motivación está relacionada con el impulso, porque éste provee eficacia al esfuerzo colectivo orientado a conseguir los objetivos de la empresa, y empuja al individuo a la búsqueda continua de mejores situaciones a fin de realizarse profesional y personalmente, integrándolo así en la comunidad donde su acción cobra significado. (Párrafo 2)

Esta definición manifiesta que todo individuo en aras de alcanzar sus metas personales y profesionales precisa de estímulos tanto internos, enmarcados por la autoestima, como externos, determinados por el entorno en el cual se desenvuelve. Cabe destacar, que ambos entes al trabajar en conjunto definen la acción que el individuo debe realizar en cada una de las etapas de su vida y su ámbito laboral. En otras palabras; cada ser humano reacciona a un estímulo y depende de su capacidad de respuesta ante una situación en particular y es el entorno organizacional el que permite estrechar los lazos de participación y corresponsabilidad para el desarrollo de las actividades a realizar.

Premisas que Explican la Conducta Humana

Para comprender la conducta humana cuando es estimulada, Chiavenato (2007), hace referencia a tres premisas que permiten comprender mejor dicha conducta:

- ✓ ***La conducta es causada por estímulos externos o internos:*** existe una causalidad en la conducta. Tanto la herencia como el ambiente influyen decisivamente en el comportamiento de las personas.
- ✓ ***La conducta es motivada; es decir, en toda conducta humana existe una finalidad:*** la conducta no es casual ni aleatoria, sino que está siempre orientada y dirigida hacia algún objetivo.
- ✓ ***La conducta se encuentra orientada hacia un objetivo:*** en todo comportamiento siempre se encuentra un impulso, deseo, necesidad o tendencia, todas ellas son expresiones para designar los motivos de la conducta. (p. 48)

Con estas premisas se destaca la razón de ser del individuo y su conducta cuando recibe un estímulo; y de acuerdo como se manifieste podrán obtenerse respuestas asertivas o en caso contrario, poco aceptables por el entorno donde éste se desenvuelve generando una reacción, la cual es secuela a dicha respuesta.

Modelo Básico de la Motivación

La respuesta que se obtiene como resultado en el proceso motivacional es única en cada persona, y varía de acuerdo al nivel de conocimiento que el individuo en ese momento presenta, como puede apreciarse en la figura 1, donde se indican las variables involucradas en dicho proceso.

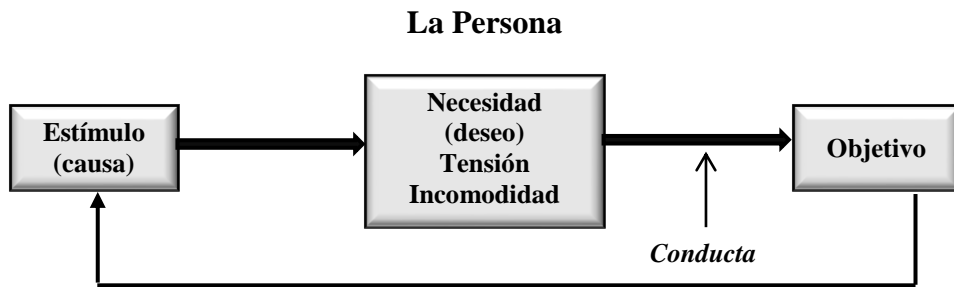


Figura 1. Modelo básico de la motivación. Tomado de “Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones”, por I. Chiavenato, 2007, 49, impreso por Editora Atlas, S.A. México.

Como puede apreciarse en esta figura y con base a las premisas mencionadas anteriormente, se puede inferir que todo ser humano para estar motivado requiere de un estímulo que incide en éste y es asumido de acuerdo al ánimo y modo como lo reciba, lo que genera una conducta con respecto a dicho estímulo.

Etapas del Ciclo Motivacional

Puede decirse que el modelo básico de la motivación es un ciclo equilibrio-estímulo-respuesta, donde cada una de las variables involucradas deben considerarse en aras de definir la conducta del individuo. En ese sentido, se refieren variables como lo muestra Chiavenato (2007) en la figura 2.

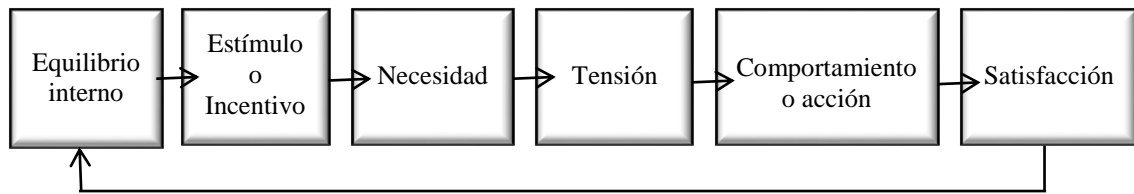


Figura 2. Etapas del ciclo motivacional en la satisfacción de una necesidad. Tomado de “Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones”, por I. Chiavenato, 2007, 49, impreso por Editora Atlas, S.A. México.

Como se muestra en la figura 2, todo individuo posee un equilibrio interno que al verse alterado por una carencia personal o profesional busca a través del estímulo (interno o externo) un objetivo para suplir la necesidad que en ese momento se presenta. Durante el desarrollo de esta gestión, emerge una tensión caracterizada por un comportamiento o acción que puede estar representado por incomodidad o descontento, que inmediatamente se pone de manifiesto en aras de alcanzar una satisfacción por el logro del objetivo establecido, lo que posteriormente, conlleva a una declaración de equilibrio interno hasta que nazca otra necesidad por compensar.

En el peor de los casos, cuando no se puede suplir una necesidad; el individuo acude a un medio alternativo para asumir y aceptar la respuesta obtenida, como lo muestra Chiavenato (2007) en la figura 3.

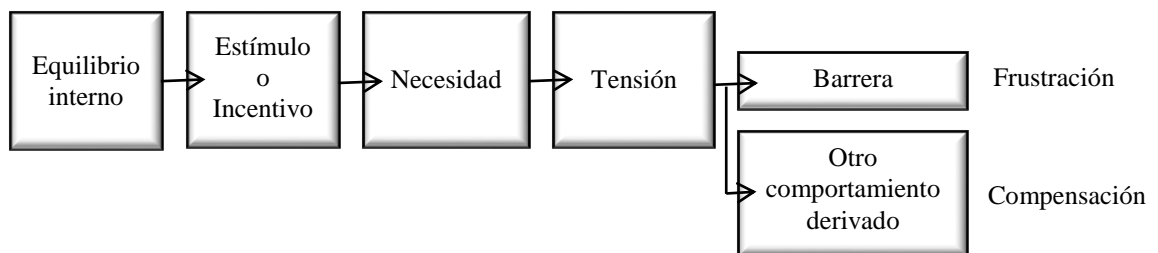


Figura 3. Etapas del ciclo motivacional con frustración o compensación. Tomado de “Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones”, por I. Chiavenato, 2007, 50, impreso por Editora Atlas, S.A. México.

Al estar en presencia de una barrera que impida alcanzar el nivel de satisfacción por una necesidad existente, la salida alternativa ante esta situación se manifiesta de dos posibles formas: (1) enmarcada por actitud psicológica, donde predominan los

sentimientos de frustración, descontento, apatía por continuar e incluso agresividad por no alcanzar la meta trazada, entre otros y una consecuencia fisiológica, caracterizado por problemas de salud tales como tensión arterial y cardíacos, problemas digestivos e insomnio, entre otros, y (2) método de transferencia o compensación; es decir, se enfocan los esfuerzos por buscar nuevos objetivos que suplan la necesidad que no se pudo satisfacer.

Clases de Motivación

La motivación del personal que labora en las organizaciones debe ser estandarte para favorecer el entorno donde se llevan a cabo las actividades que garanticen el logro de la misión y visión establecidas por ésta desde que fue fundada y es su razón de acción. Es por ello que los responsables del recurso humano se encuentran en constante búsqueda por fomentar los estímulos internos y externos que propicien el normal funcionamiento y de esta manera evitar la presencia de situaciones adversas a las esperadas en cuanto a conducta y participación del colectivo se refiere. En tal sentido, Casadiego, Estupiñan, Flores, Manosalva y Salamanca (2013), hacen referencia a las siguientes clases de motivación:

- ✓ ***Motivación Intrínseca:*** identificada como propia de cada individuo y se manifiesta dependiendo de los intereses que conlleven a la acción a realizar. Cuando las personas poseen este tipo de motivación no es preciso un nuevo estímulo para satisfacer una necesidad determinada, ya que éstas responden espontáneamente y expresan el disfrute de las actividades realizadas.
- ✓ ***Motivación Extrínseca:*** es la que se pone de manifiesto al realizar una actividad con el objeto de recibir una gratificación por la labor desempeñada, o en el peor de los casos, para evitar alguna amonestación o infracción que altere el entorno donde se desenvuelva el individuo.
- ✓ ***Motivación Trascendente:*** se está en presencia de este tipo de motivación cuando se toma en cuenta a la persona que se beneficiará con la acción realizada por la persona que recibe el estímulo. (Párrafos n° 3 al 5)

Estas clases de motivación destacan el estilo, razón de ser y respuesta que manifiesta el individuo ante cada situación que se le presenta y le permite destacarse con dicha actitud en el entorno en el cual se desenvuelve. En ese mismo orden de ideas, puede decirse que se precisan de estas motivaciones para influir de manera positiva en el desenvolvimiento no sólo de la persona que la ejerce sino que también se toma en cuenta la conducta del influenciado, que al trabajar en conjunto, garantizarán el logro de las actividades que se deben llevar a cabo en todo medio donde éstos intractúen.

Características de la Motivación

Martínez (2013), hace mención a las características que fomentan y fortalecen la motivación en las personas que garanticen la transformación del individuo en un ser con sentido común y actitud segura ante las situaciones que se le presenten. Estas características son:

- ✓ ***Entusiasmo y deseo:*** estos aspectos enmarcan el impulso para realizar las actividades necesarias cuando el individuo está estimulado; de lo contrario, no se obtendrán los resultados esperados y en algunos casos se podrá estar en presencia de estados de frustración y desánimo por no alcanzar las metas trazadas.
- ✓ ***Valor para triunfar:*** la entereza y el coraje que el individuo manifiesta cuando realiza la acción es muy importante, ya que es garantía para lograr los objetivos planteados.
- ✓ ***Autodirección:*** caracterizado por el establecimiento de anclajes positivos y estimulantes por el individuo en cada una de las conductas a manifestar en todos sus niveles de vida, para ello, se apoya en imágenes positivas, palabras enérgicas y poderosas y sobretodo fijarse en el presente con miras a resultados en un futuro próximo, no en acciones pasadas.
- ✓ ***Compromiso por la excelencia:*** está representado por la motivación intrínseca; a medida que el individuo se sienta motivado internamente a realizar una actividad, mejor serán los resultados y la satisfacción personal alcanzada, lo que le permite una búsqueda constante de la

excelencia en cada una de estas acciones. En cambio, si la acción es llevada a cabo para satisfacer a terceros, la excelencia no se verá con la misma intensidad y sólo será percibida como una actividad más.

- ✓ ***Disciplina y organización:*** es preciso que el individuo mantenga un orden y secuencia en cada una de las actividades que va a realizar; lo que conlleva a perseverar ante las situaciones que se le presenten. Cabe destacar que la disciplina y la organización son estilos de vida que el individuo escoge; es decir, no son factores implícitos de la conducta.
- ✓ ***Equilibrio entre atención y relajación:*** caracterizado por la disponibilidad que posea el individuo ante la capacidad de concentrarse en una acción y recuperar posteriormente un nivel de relajación para mantenerse en un equilibrio.
- ✓ ***Capacidad para sortear la adversidad:*** caracterizado por la capacidad que tiene el individuo de enfrentarse y solventar las adversidades que se le presenten. La actitud y aptitud son claves para responder firmemente ante las situaciones que día a día debe vivenciar para su desarrollo personal y profesional. (Párrafos n° 1 al 7)

Al igual que las clases de motivación, estas características son determinantes en la conducta que manifiesta el individuo en el medio donde se desenvuelve y en este sentido, es capaz de responder ante situaciones buenas y en las que no lo son tanto.

Motivación Laboral

Este aspecto es muy importante para lograr la integración de los trabajadores con respecto a la organización donde estos laboran, ya que se requiere que predomine el ambiente activo para que el compromiso en las actividades a desarrollar diariamente con base a la misión y visión que la distingue se ejecuten sin problema alguno. En ese sentido, el equipo de redacción del Portal Web Sodexo (2013), establece que la motivación laboral:

...es la capacidad que tienen las empresas y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación a todas las actividades que

realizan para llevar a cabo los objetos de la misma, es decir, en relación al trabajo. (Párrafo n° 1)

Con esta definición y de una manera muy sencilla se enfatiza que la motivación laboral es la base en el engranaje requerido para que el trabajador se identifique con la empresa en la cual labora y se desarrollen las actividades para su normal funcionamiento.

Factores que Influyen en la Motivación Laboral

En aras de fomentar la motivación laboral, el Instituto para la Calidad de Vida Diaria (2013) creado por SODEXO, elaboró un estudio para determinar los factores que influyen en la respuesta que emite el trabajador y que todo personal responsable del recurso humano debe considerar al momento de canalizar este proceso:

- ✓ La creación de condiciones de trabajo consideradas por el empleado como amigables, estableciendo un equilibrio entre la vida familiar y la vida laboral. En el estudio a este factor se le llamó “**Vivir**”.
- ✓ Ofrecerle al empleado la posibilidad y la oportunidad de crecimiento dentro de la organización, creando un ambiente de cooperación y recompensa entre ellos. A este factor se le llamó “**Crecer**”.
- ✓ Lograr que los valores y visión de la empresa sean compartidos por sus empleados, creando un sentido de pertenencia y un vínculo entre ellos. A este factor se le denominó “**relacionarse**”. (Párrafo n° 6)

Como puede apreciarse, existen tres factores fundamentales para el desarrollo personal y profesional de todo individuo: vivir, crecer y relacionarse. En otras palabras, se requiere de un equilibrio empleado-empresa donde se garanticen las condiciones para que el trabajador se sienta a gusto con la organización y de esta manera pueda superarse a nivel personal y profesional, donde entre otras cosas, tenga oportunidades de ascenso, relacionarse armónicamente y a través del fortalecimiento

de principios y valores, manifestar un compromiso y sentido de pertenencia con el entorno.

Sentido de Pertenencia

Definición

Es catalogado como un valor muy importante, y recibe definiciones de acuerdo al ámbito donde se manifieste. Al respecto, Sandoval (2012), define el sentido de pertenencia como:

...la satisfacción personal de cada individuo con la organización, su reconocimiento como ser humano, el respeto por su dignidad, remuneración equitativa, el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo, el trabajo en equipo, la evaluación justa, son componentes no sólo del clima organizacional sino que presenta elementos permanentes de una cultura organizacional. (Párrafo n° 5)

Cuando un individuo alcanza el nivel de satisfacción en cada una de las actividades que realiza, éste manifiesta un sentido de pertenencia como retribución por los estímulos recibidos, y por consiguiente, se garantiza a nivel organizacional el fomento de principios para el trabajo en equipo y equidad, entre otros, y de esta manera, todos formen el mecanismo que se requiere para el logro de la misión y visión que distingue a la organización.

De igual manera, Coronado (2011), lo define como "... la satisfacción personal de cada individuo autorreconocido como parte integrante de un grupo, implica una actitud consciente y comprometida afectivamente ante una determinada colectividad, en la que se participa activamente identificándose con los valores". (Párrafo n° 3)

Con esta definición se corrobora la relevancia de la participación e identificación del ser humano con su entorno y su posición con respecto a los miembros que lo

integran, lo que permite enmarcar así un sentido de pertenencia propio a las expectativas esperadas como producto del fomento motivacional.

Importancia del Sentido de Pertenencia

Para que las organizaciones puedan funcionar bajo un clima adecuado y se evidencie la estrecha relación empresa-trabajador, es fundamental que siempre se manifieste el sentido de pertenencia y se vea implícito en cada una de las actividades a realizar. Montenegro (2013), opina que debe estar enfocado en “...una causa justa y necesaria” (...) “porque detrás del primer empleado hay una empresa y ella tiene la necesidad de permanecer en el ámbito en que se desarrolla...” (Párrafo nº 5)

El sólo hecho que un trabajador pueda sentir que forma parte de un ambiente o entorno en general, ya sea como resultado de seguir a un ideal, tener una vocación “para” o un compromiso para responder a las necesidades del ambiente donde se desenvuelve, se certifica la organización y por consiguiente, preponderará en el mercado competitivo que hoy día impera en todo país.

Ventajas del sentido de pertenencia

Ríos (2011), opina que las personas manifiestan un sentido de pertenencia distintivo que determina su permanencia en el grupo donde se desenvuelven y entre otras cosas pueden:

- ✓ Sentirse parte de un grupo o varios grupos sociales, desarrollando sus principios y valores humanos ante los integrantes de dicho(s) grupo(s), y por consiguiente entablar cordiales relaciones.
- ✓ Constituir lazos efectivos entre los integrantes del grupo con el cual se encuentra identificado y con terceros de otros grupos.
- ✓ Formar parte de la solución de problemas que se presenten.

- ✓ Ser capaz de realizar un análisis introspectivo sobre su conducta y reconocer sus fallas y aciertos en las decisiones tomadas para su desarrollo personal.
- ✓ Ser crítico ante hechos tanto de equidad como de injusticia social. (Párrafos n° 7 al 11)

Cuando una persona es poseedora de un alto sentido de pertenencia es concluyente su conducta y la manifiesta en cada una de las acciones que realiza, lo cual le destaca por un nivel crítico ante situaciones presentadas, forma parte de la solución de problemas y fomenta la comunicación entre los integrantes de un grupo al cual pertenece, entre otros.

Dimensiones del Sentido de Pertenencia

Para explicar el alcance del sentido de pertenencia, Brea (2014), explica las siguientes dimensiones del sentido de pertenencia:

- ✓ ***Dimensión psicológica-social:*** identificada por la importancia del bienestar psicológico del ser humano, lo que le permite su participación con su entorno social; sentirse vinculado a un grupo, entorno y espacio, le garantiza fomentar una autonomía y competencia, bases para el desarrollo personal y profesional de todo ser humano.
- ✓ ***Dimensión afectiva:*** identificada por el compromiso vinculante que se forma entre un individuo y el grupo al cual pertenece. Son necesarias las manifestaciones de afecto recíprocas que se puedan intercambiar entre éstos, ya que permiten un mayor acercamiento y afianzamiento de dicho compromiso.
- ✓ ***Dimensión física:*** representada por el ambiente físico y la capacidad que éste le permita al individuo construir para poder permanecer en el tiempo en dicha dimensión. En este caso se requiere de identificación de necesidades tanto individuales como grupales y su participación en la formación de este último (grupo).
- ✓ ***Dimensión académica:*** representada por las ofertas académicas ofrecidas por las universidades, donde se consideran un currículo

actualizado y vigente, estrategias que garanticen un óptimo proceso enseñanza-aprendizaje, el hábitat que se presenta y esto permite estrechar vínculos con los demás compañeros de clases, profesores e identificación con dicho ente educativo. (Párrafos n° 2 al 19)

Es necesario que el individuo en cada una de las etapas de su existencia a medida que evoluciona como ser humano se relacione con su entorno social, familiar, académico y por ende el laboral, lo que le garantiza ser pieza clave en el ciclo de vida característico de todo ser que precisa de aspectos lógicos, sentimentales, sapiencia y por ende, capacidad de tomar decisiones acordes a las situaciones que se le presenten y pueda ser crítico e incólume en aras de obtener los resultados esperados por el entorno en cuanto a la relación ganar-ganar se refiere.

Bases Teóricas

Teorías Sobre la Motivación

Innumerables bibliografías se enfocan en las teorías que propiciaron el estudio de la motivación en el ser humano. A continuación, se hace una breve referencia de las principales teorías sobre este amplio tema.

Jerarquía de las Necesidades de Maslow (1943)

Abraham Maslow para comprender la conducta humana fundamentó sus estudios en necesidades que impulsan al individuo para alcanzar su estabilidad y que ésta no es lo suficiente para mantenerlo en un nivel, ya que una vez alcanzada la meta, continúa en búsqueda de compensar la siguiente ya que se encuentra en una constante superación personal, social y laboral.

Es por ello que organiza dichas necesidades en una pirámide estructurada en niveles donde se toma la conducta del ser humano acorde a su conducta orientadas desde el nivel más bajo o inferior, representado por necesidades básicas y las cuales

denomina necesidades primarias, hasta llegar al nivel más alto o superior denominadas necesidades secundarias, representadas por las intelectuales y/o sofisticadas, como puede apreciarse en la figura 4.

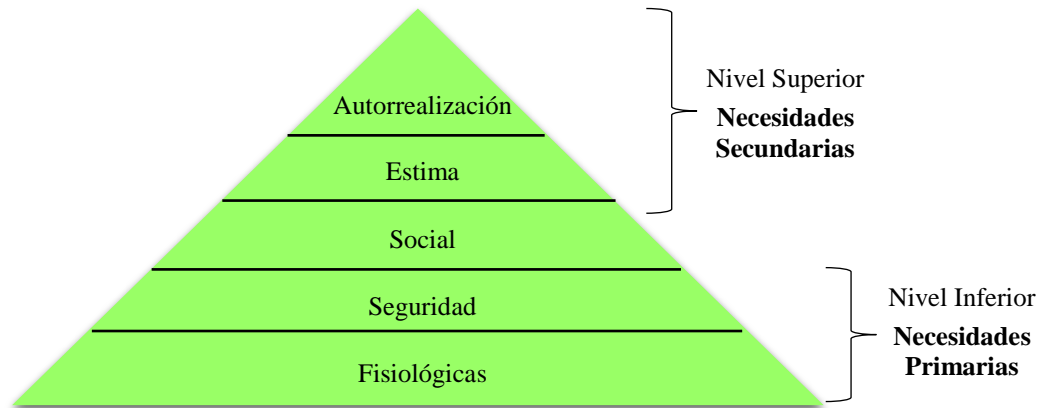


Figura 4. Jerarquía de las necesidades de Maslow. Tomado de “Administración de Recursos Humanos – El capital humano de las organizaciones”, por I. Chiavenato, 2007, 50, impreso por Editora Atlas, S.A. México

Chiavenato (2007), cita a Maslow quien establece las necesidades de la siguiente manera:

- ✓ **Necesidades fisiológicas:** constituyen el nivel más bajo de necesidades humanas. Son necesidades innatas, como la necesidad de alimentación (hambre o sed), sueño y reposo (cansancio), abrigo (contra frío o calor) o deseo sexual (reproducción de la especie).
- ✓ **Necesidades de seguridad:** constituyen el segundo nivel en las necesidades humanas. Llevan a las personas a protegerse de cualquier peligro real o imaginario, físico o abstracto. La búsqueda de protección contra una amenaza o privación, huir del peligro, la búsqueda de un mundo ordenado y previsible son manifestaciones típicas de estas necesidades.
- ✓ **Necesidades sociales:** son las necesidades que surgen de la vida social del individuo con otras personas. Son las necesidades de asociación, participación, aceptación por parte de sus compañeros, intercambio de amistad, afecto y amor.

- ✓ ***Necesidades de estima/aprecio:*** son las necesidades relacionadas con la manera en que la persona se ve y valora, es decir, con la autovaloración y la autoestima. Comprende la autoestima, la confianza en sí mismo, la necesidad de aprobación y reconocimiento social, el estatus, el prestigio, la reputación y el orgullo personal.
- ✓ ***Necesidades de autorrealización:*** son las necesidades humanas más elevadas y se encuentran en lo más alto de la jerarquía. Llevan a la persona a tratar de emplear su propio potencial y a desarrollarse continuamente a lo largo de la vida como humano. Esta tendencia se expresa mediante el impulso de la persona a ser más de lo que es y a llegar a ser todo lo que puede ser. (p. 50)

Estas necesidades corroboran que el ser humano requiere satisfacer una serie de necesidades a nivel personal, social y laboral que definen su permanencia en el entorno donde se desenvuelve y enmarcan, entre otros aspectos, el carácter y razón de ser de su conducta ante situaciones que se le presenten donde se manifieste el sentido de pertenencia en dicho entorno; relevantes aspectos a nivel organizacional para mantenerse en el mercado competitivo y globalizado imperante hoy en día.

Teoría X y Teoría Y de McGregor (1960)

Esta teoría fundamentada por McGregor para diferenciar la administración tradicional de la moderna, denominadas Teoría X y Teoría Y respectivamente, donde se toma como referencia una serie de aspectos para establecer las ventajas y discrepancias entre cada una de ellas. En tal sentido, Chiavenato (2007), señala estas dos concepciones de una manera precisa, como puede apreciarse en el cuadro 1:

Cuadro N° 1
Teoría X y Teoría Y de McGregor

<p style="text-align: center;">TEORÍA X <i>Concepción de la Administración Tradicional</i></p>	<p style="text-align: center;">TEORÍA Y <i>Concepción de la Administración Moderna</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> ✓ A los seres humanos no les gusta el trabajo y siempre que pueden lo evitan. ✓ Todas las organizaciones tienen objetivos, las personas que trabajan en las organizaciones tienen que ser obligadas, controladas y hasta amenazadas con sanciones para que orienten sus esfuerzos hacia el logro de esos objetivos. ✓ En general, las personas prefieren ser dirigidas que dirigir. ✓ Las personas evitan las responsabilidades. ✓ Las personas promedio tienen ambiciones. ✓ Las personas se preocupan, sobre todo, por la seguridad y el bienestar propios. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El trabajo puede ser una fuente de satisfacción o de sufrimiento, de acuerdo con las condiciones. ✓ El control externo y las amenazas con sanciones no son los únicos medios para estimular y dirigir los esfuerzos. Las personas pueden tener un autocontrol y tomar la dirección de sí mismas en cuanto estén convencidas y se sientan comprometidas. ✓ Las recompensas por el trabajo están relacionadas con los compromisos asumidos. ✓ Las personas pueden aprender a aceptar y asumir responsabilidades. ✓ La imaginación, la creatividad y el ingenio se encuentran con facilidad en las personas. ✓ El potencial intelectual del ser humano promedio está aún lejos de ser utilizado en su totalidad.

Fuente: Chiavenato I, 2007, Administración de Recursos Humanos – El capital humano de las organizaciones. 8va Edición

Cada una de estas teorías son defendidas desde la perspectiva del resultado que espera la organización por el desarrollo de las actividades que se llevan a cabo diariamente en el logro de los objetivos establecidos. Hoy día resulta engorroso enmarcar a una organización con un tipo de administración definido en el cumplimiento de dichos objetivos por lo cambiante del entorno donde ésta se desenvuelve. Es por ello que se analizan cada una de estas administraciones y sus principios para tomar los rasgos más representativos en aras de optimizar los procesos, todo esto partiendo del punto de vista y/o referencia del nivel gerencial y administrativo que canaliza el funcionamiento de la organización.

En otras palabras, se cuenta con una Teoría X, la cual se encuentra enfocada en el control ejercido por la organización donde las personas actúan de manera acorde a las

situaciones que se le presenten y predomina más la razón que la lógica; versus una Teoría Y, enmarcada en el aspecto humano, una motivación al personal que forma parte y se identifica con la organización, es presentar oportunidades de superación e impulso en el desarrollo de las actividades, y por consiguiente, estabilidad personal y emocional a sus trabajadores. Evidentemente, los resultados a esperar por ambas administraciones serán característicos para identificarlas en la sociedad.

Puede decirse que la motivación y el sentido de pertenencia en este tipo de administración se aplican con mayor énfasis en la Teoría Y, ya que el enfoque consolida al recurso humano y lo enfatiza como el factor esencial que le permitirá a la organización permanecer en el tiempo y ser competitiva con las demás empresas del área que representa. En tal sentido, esta Teoría es referencia para fortalecer el proceso enseñanza-aprendizaje con el objeto que se cumplan los objetivos establecidos por la Jefatura del Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre.

Teoría Z o Método Japonés de William Ouchi

Esta teoría resulta de una adaptación al proceso de globalización que las organizaciones deben cumplir para garantizar los resultados esperados. Para ello, se establecen tres tipos de empresas, a saber: (1) empresa A: que engloba a las empresas americanas, (2) empresa J: que engloba a las empresas japonesas y (3) empresa Z: que engloba a empresas con nueva cultura organizacional basada en las relaciones humanas y su compromiso con la organización; es decir, una Cultura Z. Es por ello que Chiavenato (2007), cita a Ouchi para destacar “que la productividad es mucho más un asunto de administración de personas que de tecnología; de administración humana fundada en filosofía y cultura organizacional adecuadas, que de perspectivas tradicionales fundadas en la organización” (p. 106)

En ese sentido, López (2001), refiere:

La teoría Z es participativa y se basa en las relaciones humanas, pretende entender al trabajador como un ser integral que no puede separar su vida laboral de su vida personal, por ello invoca ciertas condiciones especiales como la confianza, el trabajo en equipo, el empleo de por vida, las relaciones personales estrechas y la toma de decisiones colectiva, todas ellas aplicadas en orden de obtener un mayor rendimiento del recurso humano y así conseguir mayor productividad empresarial, se trata de crear una nueva filosofía empresarial humanista en la cual la compañía se encuentre comprometida con su gente. (Párrafo n° 3)

Hoy día se precisa resaltar el compromiso del individuo en cada una de las acciones que definen su personalidad y en esta Teoría Z se fomentan dichas acciones para optimizar los procesos, la permanencia en el mercado y por consiguiente una estabilidad emocional y laboral de los trabajadores. Es por ello que el nivel de motivación influyente en los trabajadores bajo este enfoque es esencial para que se vivencie un sentido de pertenencia donde el personal docente se involucre con las actividades académicas y de extensión cónsonas para el fortalecimiento de los conocimientos que se requieran para formar a profesionales que en un futuro serán los responsables del desarrollo social, productivo y económico del país.

Los Sistemas de Administración de las Organizaciones Humanas

Este sistema de administración, establecido por Rensis Likert, permite a las organizaciones establecer 4 variables que influyen en las acciones de acuerdo a los factores internos y externos que las envuelve. Estas variables son referenciadas por Chiavenato (2007), de la siguiente manera:

- ✓ ***Proceso de toma de decisiones:*** define cómo se toman las decisiones en la empresa y quién las toma. Si las decisiones son centralizadas o descentralizadas, concentradas en la cúspide de la jerarquía o dispersas en la periferia de la organización.
- ✓ ***Sistema de comunicaciones:*** define cómo se transmiten y reciben las comunicaciones dentro de la organización. Si el flujo de las decisiones es vertical y descendente, si es vertical en dos direcciones y también si es horizontal.

- ✓ **Relación interpersonal:** define cómo se relacionan entre sí las personas dentro de la organización y el grado de libertad en esas relaciones humanas. Si las personas trabajan aisladas o en equipos de trabajo mediante una intensa interacción humana.
- ✓ **Sistema de recompensas y de sanciones:** define cómo motiva la empresa a las personas para que se comporten de cierta manera; si esa motivación es positiva y motivadora o negativa e inhibidora. (p. 106)

La base para que una decisión se tome de la forma más adecuada y en el momento determinado está definida por el flujo de información; es decir, dónde y cómo se presenta en cada uno de los niveles que integran a una organización, lo que permite estar cónsono con el entorno y garantizar el resultado esperado por parte del personal que se encuentra en cada uno de estos niveles, en vista de su grado de compromiso y participación con ésta. En ese mismo orden de ideas, estas variables en conjunto pueden formar opciones denominadas sistemas administrativos y Chiavenato (2007), cita a Likert para referenciarlo de la siguiente manera en el cuadro 2.

Cuadro N° 2
Los cuatro sistemas administrativos

Variables	Sistema 1 Autoritario – Coercitivo	Sistema 2 Autoritario – Benevolente	Sistema 3 Consultivo	Sistema 4 Participativo
Proceso de Toma de Decisiones	Totalmente centralizado en la cúpula de la organización que monopoliza las decisiones	Centralizado en la cúpula, pero permite una pequeña delegación de decisiones sencillas	Consulta a los niveles inferiores permite delegación y participación de las personas.	Totalmente delegado y descentralizado La cúpula define políticas y controla resultados
Sistema de Comunicaciones	Bastante precario. Sólo comunicaciones verticales, descendentes, de órdenes	Relativamente precario, prevalecen comunicaciones verticales descendentes sobre las ascendente.	Se facilita el flujo de comunicaciones verticales (ascendente/descendente) y horizontales	Las comunicaciones son vitales para el éxito de la empresa La información es totalmente compartida

Cuadro N° 2 (Continuación)

Variables	Sistema 1 Autoritario – Coercitivo	Sistema 2 Autoritario – Benevolente	Sistema 3 Consultivo	Sistema 4 Participativo
Relaciones Interpersonales	Los contactos entre personas provocan desconfianza La organización informal está prohibida y considerada perjudicial Los puestos aíslan a las personas	Son toleradas con alguna condescendencia La organización informal es incipiente y considerada como una amenaza para la empresa	Se deposita en las personas una confianza relativa La empresa incentiva la organización informal El trabajo en equipo o en grupos esporádicos	Trabajo en equipos. La formación de grupos informales es importante. Confianza mutua, participación y compromiso grupal
Sistema de Recompensas	Centrado en sanciones y medidas disciplinarias Obediencia estricta a los reglamentos internos. Raras recompensas materiales	Centrado en sanciones y en medidas disciplinarias de manera menos arbitraria Recompensas salariales más frecuentes. Raras recompensas sociales	Centrado en las recompensas materiales (especialmente salarios) Recompensas sociales ocasionales Raras sanciones o castigos	Centrado en las recompensas sociales Recompensas materiales y salariales frecuentes Raras sanciones y cuando se presentan son decididas por los grupos

Fuente: Chiavenato I, 2007, Administración de Recursos Humanos – El capital humano de las organizaciones. 8va Edición

Como puede apreciarse en esta matriz de variables y sistemas administrativos, cada uno ofrece una particularidad de estimular la participación del trabajador en las actividades que se van a realizar durante los objetivos planteados y con base al sistema que se emplee en la organización se verán los resultados, el compromiso y la permanencia en el tiempo tanto de la empresa como del personal que la integra.

Para comprender estas opiniones, a continuación se muestra la figura 5, donde se relacionan los sistemas administrativos con la Teoría X y Teoría Y, con el objeto de distinguir el impulso que determina el estilo gerencial que se aplique en una organización.

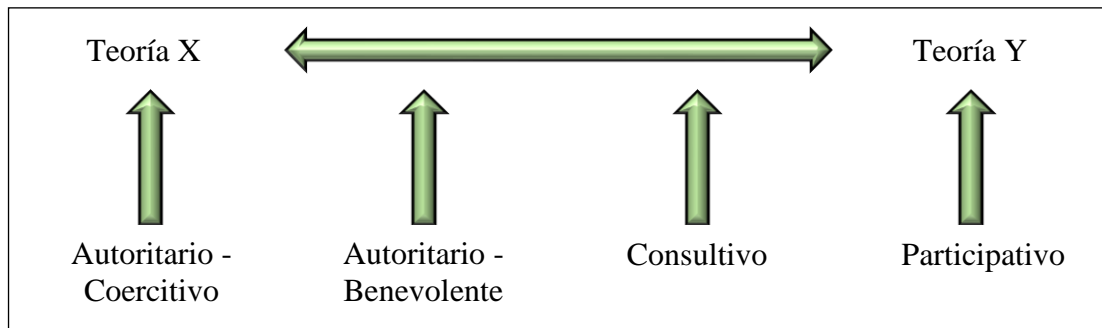


Figura 5. El continuum autoritario-participativo en los cuatro sistemas y su relación con las Teorías X y Y. Tomado de “Administración de Recursos Humanos – El capital humano de las organizaciones”, por I. Chiavenato, 2007, 108, impreso por Editora Atlas, S.A. México

Como puede apreciarse, estas cuatro administraciones se relacionan con las teorías X y Y, donde a medida que se aplica un tipo de estímulo y participación en la relación trabajador-empleado, es visiblemente palpable la inclinación entre una administración autoritaria-coercitiva contra una administración participativa, lo que le permite a la gerencia canalizar el estilo de administración que desea emplear para el logro de la misión y visión que identifica a la organización.

Teoría de la Motivación e Higiene de Herzberg (1968)

Esta teoría se fundamenta en las fuerzas que influyen en el funcionamiento de la organización y por ende en el factor motivacional que impulsa la acción de los trabajadores que la integran y en ese sentido, se han establecido dos factores identificados como (1) factores higiénicos o factores extrínsecos que es el ambiente que rodea a las personas y (2) factores de motivación o factores intrínsecos que explica cómo desempeñar el trabajo.

En ese sentido, Chiavenato (2007), menciona que los factores higiénicos engloban “condiciones de trabajo y bienestar, políticas de la organización y administración, relaciones con el supervisor, competencia técnica del supervisor, salario y remuneración, seguridad en el puesto y relaciones con los colegas” (p. 53) y entre los factores de motivación se encuentran:

...delegación de responsabilidad, libertad para decidir cómo realizar un trabajo, posibilidades de ascenso, utilización plena de las habilidades personales, formulación de objetivos y evaluación relacionada con éstos, simplificación del puesto (por quién lo desempeña), ampliación o enriquecimiento del puesto (horizontal o verticalmente) (p. 53).

Para que un trabajador manifieste un sentido de pertenencia con respecto a la organización donde éste labora, se precisa que los responsables del recurso humano estén en constante búsqueda para que los empleados manifiesten su satisfacción y motivación al logro de los objetivos, de esta manera garantizar su permanencia y ascenso en cargos y puestos de trabajo, lo que conlleva a una organización competitiva y estable con el transcurso de los años; en caso contrario de no cumplirse o no se logran genera en el individuo un sentimiento de insatisfacción, lo que puede ocasionar entre otras cosas, actividades inconclusas, descontento, poca participación y hasta renuncia en el trabajo.

Se requiere de una participación conjunta entre empleado-trabajador para canalizar las situaciones que se presenten en el cumplimiento de las actividades. Es por ello que la flexibilidad, aceptación de opiniones, fomento del desarrollo de habilidades y destrezas de los trabajadores y delegación de responsabilidad, entre otros aspectos, definen el compromiso, los principios y valores que distinguen tanto a la organización como al personal que la integra.

Teoría Contemporánea sobre la Motivación

Esta Teoría de los Impulsos establecida por David McClelland, se fundamenta en que el individuo manifiesta motivación de acuerdo a sus necesidades, y en esa búsqueda se enaltece la excelencia y alcance del éxito en los objetivos propuestos, de esta manera de garantiza un nivel de competitividad que lo distingue de las demás personas.

En este sentido, Amorós (2007), reseña que el individuo posee una serie de necesidades que deben ser satisfechas, a saber:

- ✓ **Necesidad de logro:** Se refiere al esfuerzo por sobresalir, el logro en relación con un grupo de estándares, la lucha por el éxito.
- ✓ **Necesidad de poder:** Se refiere a la necesidad de conseguir que las demás personas se comporten en una manera que no lo harían, es decir se refiere al deseo de tener impacto, de influir y controlar a los demás.
- ✓ **Necesidad de afiliación:** Se refiere al deseo de relacionarse con las demás personas, es decir de entablar relaciones interpersonales amistosas y cercanas con los demás integrantes de la organización. (Párrafos n° 2 al 4)

Estas necesidades enmarcan la razón de ser de todo individuo, donde requiere de una serie de aspectos que complementan el logro de las metas que éste se establece previamente y así poder alcanzar con el logro de sus acciones y el transcurrir del tiempo, niveles de estatus personal y laboral como se muestra en la figura 6.

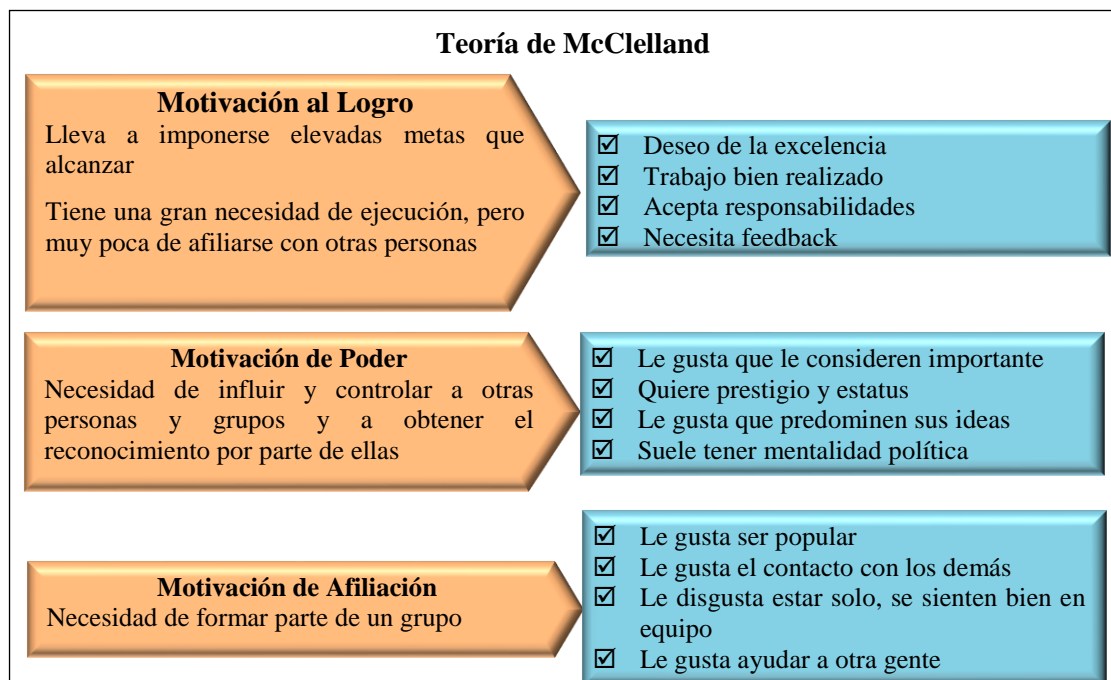


Figura 6. Teoría de McClelland. Tomado de “Comportamiento Organizacional, en Búsqueda del Desarrollo de Ventajas Competitivas”, por E. Amorós, 2007

Todo ser humano para lograr su desarrollo personal y profesional, debe satisfacer sus necesidades al logro, de poder y afiliación. Con base al nivel de necesidad a satisfacer, el estímulo para alcanzarla tendrá una mayor intensidad que otra y toma como referencia rasgos que lo identifican durante las acciones que ejecuta en dichas necesidades próximas a cumplir.

Bases Legales

Como todo proceso investigativo donde se requiere de un basamento legal que permita sustentar los fundamentos para la obtención de los resultados esperados, a continuación se mencionan los Instrumentos Legales y Orgánicos con los artículos que le hacen referencia al tema de motivación y su influencia en el sentido de pertenencia del personal docente adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

Con respecto a los derechos que todo ser humano para trabajar, menciona:

Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.453-Marzo 2000)

Es sabido el proceso de manutención que requieren las personas para poder cubrir sus necesidades básicas, desarrollo profesional y boatos personales, entre otros. Es

por ello que el Estado como garante principal en el fomento de la obtención de estas carestías debe asegurar a todo venezolano y extranjero residente en este país con las habilidades y capacidades mínimas que éstos posean, el desempeño de un trabajo, la posibilidad de obtener un empleo que le permita obtener remuneración alguna y así poder cumplir con los lineamientos sociales, personales y laborales establecidos para tal fin.

Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012)

Artículo 26. Toda persona tiene el derecho al trabajo y el deber de trabajar de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, y obtener una ocupación productiva, debidamente remunerada, que le proporcione una existencia digna y decorosa (...) El Estado fomentará el trabajo liberador, digno, productivo, seguro y creador. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Decreto N° 8.938-Mayo 2012)

Este artículo, en conjunto con el mencionado anteriormente, es responsable de garantizar al trabajador y trabajadora de esta Nación su derecho a un empleo justo, decente y remunerativo con las condiciones ineludibles para su manutención.

Ley Orgánica de Previsión, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT (2005))

TÍTULO IV
DE LOS DERECHOS Y DEBERES
CAPÍTULO I
Derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras
Derechos de los trabajadores y las trabajadoras

Artículo 53. Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud, y bienestar adecuadas.

CAPÍTULO II

Derechos y deberes de los empleadores y empleadoras

Deberes de los empleadores y las empleadoras

Artículo 56. Son deberes de los empleadores y empleadoras, adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo, así como Departamentos de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social e infraestructura para su desarrollo en los términos previstos en la presente Ley y en los tratados internacionales suscritos por la República, en las disposiciones legales y reglamentarias que se establecieron, así como en los contratos individuales de trabajo y en las convenciones colectivas. Ley Orgánica de Previsión, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Gaceta Oficial N° 38.236 – Julio 2015)

Como se aprecia en estos artículos anteriormente mencionados, se persigue la estabilidad de los trabajadores y las trabajadoras durante su permanencia en la institución donde laboran en cuanto a espacio, salubridad y beneficios sociales se refiere. Es sabido por todos lo vital que es trabajar en un ambiente limpio y libre de polvo o cualquier otro elemento que pueda llegar a afectar la salud de las personas que hacen uso de dicho espacio y las aulas donde se imparten clases no deben escapar a esta premisa, ya que –como reza la frase- con la salud no se juega, aunado a las condiciones mínimas que éstas deben poseer para ser usadas en el proceso enseñanza-aprendizaje.

Por otro lado, un factor que motiva a los(as) trabajadores(as) en su permanencia en toda organización es el apoyo en beneficios sociales, y de esta manera sientan que son tomados en cuenta y que forman parte de una familia y estructura organizacional, siguiendo la premisa ganar-ganar; es decir, instituto de educación universitaria-docente. Es razón por la cual se pretende implementar a través de instrumentos legales el apoyo y reconocimiento en beneficios sociales.

Convención Colectiva Única de Trabajadores del Sector Universitario 2015-2016 (CCU)

La educación venezolana a nivel universitario no escapa a este marco legal. Por consiguiente, para optimizar los beneficios del personal docente, administrativo y obrero que integran las universidades, fundamentan dichos beneficios con sus propios reglamentos soportados con los lineamientos establecidos por las máximas en autoridad. En este sentido, la Convención Colectiva Única de Trabajadores del Sector Universitario (CCU), fue creada en el 2013 por los representantes en el área de educación a nivel superior por parte del Estado y representantes de los gremios de las universidades públicas del país, donde se establecen una serie de beneficios sociales y económicos en aras de la estabilidad personal de dichos trabajadores.

Cabe destacar, que esta CCU entre sus estatutos establece un período de duración de dos (02) años, lo que conlleva que al vencerse su período de ejecución nuevamente las autoridades responsables de velar por los beneficios del personal que labora en las universidades proceden a estudiar cada una de las cláusulas y con base al entorno social y económico del país en ese momento, proceden a ofertar una nueva ordenanza con el objeto que sus trabajadores puedan alcanzar la estabilidad y satisfacción que desean, merecen y se garantice su permanencia en el tiempo para que sean protagonistas de los objetivos alcanzados por la Máxima Casa de Estudios que los representa.

Asimismo, se hace mención que para el desarrollo de este trabajo, se tomaron en cuenta cláusulas de la CCU 2015-2016, ya que al estar ésta vencida, se activa el proceso de estudios, reuniones y propuestas entre los gremios con el objeto de analizar beneficios sociales y económicos para los funcionarios universitarios y, la bibliografía donde se destaca la CCU 2017-2018, se sustenta en un Proyecto (en este apartado se hace necesario establecer diferencias entre las 2 últimas convenciones colectivas presentadas por parte de los gremios universitarios; en este sentido y para

efectos de este trabajo de investigación se consideran cláusulas de la II CCU que en el proyecto de la III CCU no se contemplan, todo esto luego de lecturas, análisis y preguntas formuladas a expertos en este tema). Por consiguiente, se mencionan cláusulas plasmadas en la II CCU 2015-2016, como se reseña en el cuadro 3, para destacar beneficios sociales, de salud y formación académica y profesional

Cuadro N° 3
Referencia de Cláusulas Sociales y Económicas II CCU

CAPÍTULO III CONDICIONES DE TRABAJO	Clau	Referencia
	11	<p>Formación continua y permanente de las trabajadoras y trabajadores universitarios</p> <p>Los entes responsables deben establecer los mecanismos necesarios para que se desarrollen Departamentos de formación académica y de esta manera fortalecer y fomentar los conocimientos precisos que le permita a dichos trabajadores formar parte esencial del engranaje investigativo y participativo en cada una de las actividades que se llevan a cabo en aras del logro de los objetivos establecidos por la Máxima Casa de Estudios</p>
	12	<p>Del Respeto Mutuo</p> <p>Establecer un ambiente de armonía y respeto de opiniones entre el personal que integra los departamentos y coordinaciones de la UDO Sucre, es por ello que se debe establecer como estandarte el fomento de principios y valores que permitan el cumplimiento de las actividades que se deben llevar a cabo diariamente. De esta manera garantizar un medio laboral en orden y conforme con las normas de cortesía y convivencia personal</p>
	21	<p>Permiso al Trabajador Universitario Administrativo y Obrero para Realizar Estudios</p> <p>El personal docente a nivel superior una vez que forma parte de la nómina ordinaria o fija por medio del concurso por oposición, empieza una etapa de estudios superiores donde debe presentar trabajos de investigación denominados “Trabajos de Ascenso” lo cual le garantiza obtener grados superiores de titularidad en la universidad en la cual labora y obtener mejores remuneraciones. Por consiguiente, se debe garantizar el permiso necesario para alcanzar grados de estudios nivel 4 o superior.</p>
	32	<p>Reconocimiento al Profesor Universitario en su Día</p> <p>Fomentar reconocimientos bajo la modalidad de certificados, placas o afines para agradecer simbólicamente su participación en la formación de profesionales que en un futuro formarán parte de empresas que hacen vida económica, productiva y social en el país. Se debe hacer gratificante la entrega de estos presentes para estimular la participación del docente en la carrera universitaria en el día del Profesor Universitario</p>
34	<p>Áreas Especiales para Las Trabajadoras y Los Trabajadores</p> <p>Garantizar las condiciones de trabajo óptimas para el desarrollo de las actividades del personal con espacios acordes entre los que se encuentran aulas, cubículos u oficinas, laboratorios e inclusive comedores donde se pueda hacer vida universitaria</p>	

Cuadro N° 3 (continuación)

	Clau	Referencia
CAPÍTULO III (continuación)	44	Sistema Integrado de Salud de Las Trabajadoras y Trabajadores Universitarios Ofrecer el servicio de previsión social con cobertura para HCM y consultas médicas, aunada a la cobertura con medicamentos por enfermedades permanentes y de alto costo que dicho personal no pueda cubrir.
	45	Seguro de Vida, Accidentes Personales y Gastos Funerarios Garantizar al personal docente un seguro de vida y de accidentes personales. Para efectos mortuorios, garantizar los respectivos gastos que acarreen el servicio funerario, que abarca desde traslado hasta su sepultura.
	46	Exámenes Médicos Periódicos Garantizar al personal docente la realización de un examen médico una (01) vez al año en aras del bienestar y salud de este personal.
	47	Ayudas Especiales para Tratamientos Correctivos Garantía por parte del Estado para suplir enfermedades especiales y/o crónicas de los trabajadores universitarios donde se requiera prótesis, sillas de ruedas, lentes correctivos, etc.
	48	Suministro de Medicamentos Cobertura del 100% de los medicamentos que necesiten los trabajadores universitarios
	49	Cotización al Seguro Social Compromiso entre el ente educativo y el Estado para cotizar las semanas reglamentarias y posteriormente en proceso de jubilación, percibir la pensión correspondiente por años de servicio prestados a la institución
	50	Beneficios del IPASME Garantía de los servicios ofrecidos por este ente de salud de precisión social a los trabajadores universitarios
CAPÍTULO VI OTRAS GARANTÍAS SOCIALES PARA GARANTIZAR EL VIVIR BIEN DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES UNIVERSITARIOS	51	Planteles Educativos Creación de planteles educativos de educación inicial y básicas en las instalaciones del recinto universitario siempre y cuando estén dadas las condiciones y espacio físico para su construcción
	52	Centros de Educación Inicial Construcción de centros de educación inicial para los hijos de los trabajadores universitarios con edad límite hasta los 6 años y en caso de no tener dicho centro, el ente educativo superior deberá pagar al centro de educación inicial debidamente inscrito ante el Ministerio del Poder Popular para la Educación o autorizadas por el Consejo de Derechos del Niño, Niña y Adolescente de su respectivo municipio o estado, una cantidad de dinero de hasta el cuarenta por ciento (40%) del salario mínimo nacional por concepto de inscripción y de cada mensualidad.
	53	Actividades Deportivas y Culturales En aras de fomentar la actividad física y cultural en los trabajadores las universidades deben comprometerse al mantenimiento de las instalaciones deportivas y culturales y ese mismo orden de ideas desarrollar Departamentos que involucren eventos de esta índole donde se garantice su cobertura en cuanto a logística se refiere.

Cuadro N° 3 (continuación)

CAPÍTULO VI (continuación)	Clau	Referencia
	54	Vivienda para Las Trabajadoras y Trabajadores Universitarios Propiciar la construcción de viviendas a los trabajadores universitarios que deseen y necesiten formar un hogar digno con su familia
	55	Facilidades para la Adquisición de Vehículos, Equipos Informáticos y Otros Bienes para Garantizar el Vivir Bien de las y Los Trabajadores Como complemento al bienestar social del trabajador universitario, se ofrecen alternativas para la obtención de vehículos, línea blanca y otros bienes para su confort.
	56	Plan Nacional de Recreación y Turismo Social Nacional Con base a las vacaciones correspondientes de sus trabajadores, se deben ofrecer planes donde se fomente la recreación y turismo social nacional para las trabajadoras y los trabajadores universitarios, así como a su grupo familiar

Fuente: MPPEUCT, 2018. II Convención Colectiva Única de Trabajadores del Sector Universitario 2015-2016

Definición de Variables

El sistema de variables representa los aspectos que influyen en el proceso de investigación, esenciales para su ejecución. En este sentido, Arias (2012), reseña que una variable es: "...una característica o cualidad; magnitud o cantidad, que puede sufrir cambios, y que es objeto de análisis, medición, manipulación o control en una investigación." (p. 57)

Con lo expresado anteriormente, se puntualiza que las variables objeto de estudio de esta investigación son esenciales para medir el nivel del compromiso que manifiesta el personal docente adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre y posteriormente canalizar las posibles soluciones ante las situaciones planteadas que permitirán fortalecer la participación o en caso contrario, fomentar dicha participación en cada una de las actividades que se deben llevar a cabo en el logro de los objetivos establecidos por esta Máxima Casa de Estudios. En otras palabras, se requiere de aspectos que conlleven al establecimiento de conclusiones los cuales pueden corroborar o en su defecto, rechazar teoremas establecidos en función del trabajo que la autora de esta investigación está realizando.

En tal sentido, se han identificado las siguientes variables que permitirán conocer el entorno de la situación planteada para analizarla y proponer –en la medida posible– alternativas de solución, a saber:

Variable Independiente

Representada por la *motivación*, ya que es el factor influyente en la respuesta que el personal docente adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos ante un estímulo emitido por el entorno.

Variable Dependiente

Representada por el *sentido de pertenencia*, ya que depende directamente del estímulo e influencia que pueda recibir el personal docente adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos, con respecto a las actividades que se deben llevar a cabo diariamente en aras del cumplimiento de los objetivos planteados por la Máxima Casa de Estudios.

Operacionalización de Variables

Definida por Arias (2012) como “... proceso mediante el cual se transforma la variable de conceptos abstractos a términos concretos, observables y medibles, es decir, dimensiones e indicadores” (p. 62), lo que permite definir de manera más precisa cada una de las variables que formarán parte del levantamiento de información para el posterior análisis con respecto a la situación planteada. Con base a lo mencionado anteriormente reseñado, se consideran a los objetivos específicos de esta investigación para presentar la siguiente Operacionalización de Variables:

Objetivo General:

Analizar la motivación y el sentido de pertenencia como engranaje determinante para la optimización de procesos académicos y administrativos en el Departamento de Gerencia de Recursos Humanos, de la Escuela de Ciencias Sociales de UDO Sucre, Cumaná 2019.

Objetivo Específico N° 1

Caracterizar el **contexto socio-demográfico** del personal docente adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre.

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítem
Perfil profesional	Formación que posee el docente para ingresar al Ente educativo	Nivel de estudio	Estudios de pregrado	1
			Estudios superiores	2
Condiciones laborales	Condición bajo la cual ofrece sus servicios educativos y de investigación a la UDO	Escala universitaria	Condición	3
			Categoría	4
			Dedicación	5
		Años de servicio	Antigüedad	6

Objetivo Específico N° 2

Describir el **nivel motivacional** que posee el personal docente adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre.

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítem
Motivación	Es el estímulo que fomenta la participación del docente en el desarrollo de las actividades académicas y extra-curriculares en aras de fortalecer el conocimiento del proceso enseñanza-aprendizaje	Estímulos	Estímulo personal	26
			Estímulo profesional	27
			Nivel del estímulo	28
			Formación profesional	32

Objetivo Específico N° 3

Inferir el nivel de **sentido de pertenencia** que posee el personal docente adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre con respecto a la Institución.

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítem
Sentido de Pertenencia	Compromiso que manifiesta el personal docente con respecto a las actividades que se planifican para cumplir con los objetivos planteados por el Departamento	Presencia y proactividad en el desarrollo de las actividades	Cumplimiento de las actividades	29
			Participación activa	30
			Iniciativa	31

Objetivo Específico N° 4

Deducir los **factores motivacionales** que influyen en el sentido de pertenencia del personal docente adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre con respecto a la Institución.

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítem
Planta física	Estructura donde se desarrollan las actividades	Condiciones físicas y ambientales que poseen los salones de clases	Estructura	8
			Instalaciones	9
			Higiene en los salones de clases	10
			Ventilación	11
Transporte universitario	Unidad de transporte que ofrece la UDO para desplazar a los usuarios	Servicio que ofrecen	Número de unidades	12
			Calidad del servicio	13
			Condiciones de las unidades	14
Seguridad personal	Protección personal que ofrece la UDO a los usuarios en el campus	Radio de acción de la Dependencia de Seguridad de la UDO	Personal de seguridad	15
			Seguridad personal	16
			Nivel de inseguridad	17

Objetivo Específico N° 4 (continuación)

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítem
Beneficios sociales	Aspectos de seguridad y bienestar social para el personal docente y su familia	Servicios de previsión y salud	Previsión social	18
		Planes educativos, de recreación y deportes, muebles e inmuebles	Planteles educativos en el <i>campus</i>	19
			Actividades de recreación y deporte	20
			Plan de recreación vacacional	21
			Planes de vivienda y hábitat	22
Remuneración	Sueldo percibido por el docente acorde a la categoría que posee	Sueldo	Ingreso mensual	7
			Sueldo neto	23
			Ajuste salarial	24
		Bono de alimentación	Sueldo bruto	25

Objetivo Específico N° 5

Desarrollar **estrategias motivacionales** en el fomento del sentido de pertenencia del personal docente adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre.

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítem
Estrategias motivacionales	Estrategias para fomentar el trabajo en equipo y participación activa del docente en la planificación del Departamento de Gerencia de Recursos Humanos	Social	Reuniones sociales	33
			Nivel de comunicación	34
		Laboral	Compañerismo	35
			Trabajo en equipo	36
			Desarrollo de proyectos	37

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo se explica la metodología a usar en el proceso de captura de datos que serán requisito indispensable para su posterior análisis.

Tipo de Investigación

El proceso de investigación requiere que se manejen en conjunto el objeto de estudio y su influencia de una situación en particular, y para lograr ésto, es preciso que los resultados obtenidos sean los más veraces con un alto nivel de exactitud, certeza y confiabilidad; es por ello que se hacen uso de procedimientos para dar respuestas a las interrogantes que puedan surgir antes y durante dicho proceso. Por consiguiente, la investigadora de este trabajo debe definir desde un principio -entre otros aspectos-, el criterio bajo el cual se desarrollará dicha investigación, por ejemplo, el tipo de investigación.

En este sentido, Arismendi (2013), refiere que el tipo de investigación “...orienta sobre la finalidad general del estudio y sobre la manera de recoger las informaciones o datos necesarios”. (Párrafo n° 5). Es por ello, que se hace uso de una **investigación descriptiva** con el objeto de conocer cómo influye la motivación en el sentido de pertenencia del personal adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos. Asimismo, Arias (2012), sostiene que “...consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento...” (p. 24); en otras palabras, se persigue describir las diversas situaciones manifestadas por dicho personal, las cuales son determinísticos en el manifiesto de proactividad y compromiso para que en esta Jefatura se pueda cumplir

la planificación establecida en cada inicio de semestre y se le pueda hacer el respectivo con seguimiento para fortalecer dicho ente.

Diseño de la Investigación

Arismendi (2013), opina que “...se refiere a la estrategia que adopta el investigador para responder al problema, dificultad o inconveniente planteado en el estudio. Para fines didácticos se clasifican en diseño experimental, diseño no experimental y diseño bibliográfico” (Párrafo n° 1). En ese mismo orden de ideas, Cabrero y Martínez (2015), sostienen que “...desglosa las estrategias básicas que el investigador adopta para generar información exacta e interpretable. Los diseños son estrategias con las que intentamos obtener respuestas a preguntas como contar, medir, describir...” (Párrafo n° 1).

Con base a lo anteriormente mencionado, el **diseño no experimental**, Cabrero y Martínez (2015), mencionan que es “característico donde el investigador de manera directa observa cómo ocurren los hechos sin posibilidad alguna de intervenir en el desarrollo de dichos eventos”. (Párrafo n° 7). En el caso de la motivación, objeto de estudio, permitirá comprobar cómo influye en el sentido de pertenencia del personal docente adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos UDO Sucre y la investigadora de este trabajo de ascenso cumple un papel activo, ya que vivencia la injerencia de esta variable.

Cuando se toman estos puntos de referencia para comprender y posteriormente dar respuesta a inquietudes que fomentan el trabajo de investigación, se delimitan las estrategias ya que cada una sustenta una razón de ser y objeto definido. Es decir, se persigue a nivel teórico obtener contestaciones a todas las interrogantes formuladas que dieron pie a la investigación y a nivel práctico, pretende conocer el enfoque de las variables intervinientes en el proceso y de esta manera controlar su acción.

El sentido de pertenencia no persigue un patrón o canon único de conducta a ser manifestado por las personas que forman parte de un grupo o entorno bien sea social o laboral. Con este diseño de investigación se podrá hacer una exposición de motivos por los cuales se vivencia una participación y compromiso de este personal en cada una de las actividades que se llevan a cabo en el Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre.

En ese mismo orden de ideas, la **investigación de campo** es la que permite obtener los datos de modo directo y real de donde ocurren los hechos. Al respecto Arias (2012), señala que en esta investigación se considera como emisor principal de información al sujeto investigado desde su medio ambiente con la salvedad de no alterar los datos recopilados; lo cual lo relaciona con un diseño no experimental.

Por lo anteriormente señalado, el diseño se encuentra enmarcado en una **investigación no experimental y de campo**, en vista que las acciones y situaciones presentadas no pueden ser manipuladas a medida que se hace el proceso de levantamiento de información y los datos necesarios para dar respuesta a las interrogantes se toman directamente del escenario donde ocurren los hechos.

Área de Estudio

El área de estudio donde se realizará este trabajo de investigación es la UDO Sucre, ubicada específicamente en la Av. Universidad, Cerro del Medio, Municipio Sucre, Parroquia Altagracia, Cumaná – Edo. Sucre.

Población

Arias (2012), define a la población como el “...conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda limitada por el problema y por los

objetivos del estudio”. (p. 81). Es decir, se utilizará un conjunto de personas con características comunes que serán objeto de estudio.

Población Finita

Cabe destacar que una población puede ser enmarcada finita o infinita y que se caracteriza por el número de sujetos que la integran. Para el desarrollo de esta investigación se consideró una población finita, que como lo reseña Arias (2012), permite a la autora de esta investigación conocer el número preciso de unidades que la integran y está conformada por un total de 22 profesores adscritos al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos, entre personal contratado y ordinario (fijo), discriminados en el cuadro 4:

Cuadro N° 4

Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos UDO Sucre

Condición	Población
Contratados	12
Ordinarios	10
Total	22

Fuente: Jefatura del Departamento de Gerencia de Recursos Humanos UDO Sucre

Muestra

La muestra representa una parte de la población objeto de estudio. De allí es importante asegurarse que los elementos a considerar sean lo suficientemente representativos de la población que permita hacer generalizaciones. En este sentido, hay que tomar en cuenta el número de unidades que integran a una población como lo reseña Castro (2003), lo cual permite establecer que si una población es menor a cincuenta (50) individuos o elementos, se considera que la muestra es la misma representada por la población.

Para el desarrollo de este trabajo de investigación y como se mencionó anteriormente, la población objeto de estudio estará constituida por el personal docente adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la Escuela de Ciencias Sociales de la UDO Sucre; es decir, se cuenta con una población finita de **22** profesores y serán tomados en su totalidad, en vista de la poca cantidad de protagonistas activos en dicha Jefatura.

Fuentes de Información

Las fuentes de información son las representadas por la diversidad de documentación que contiene los datos necesarios para el desarrollo de un proyecto de investigación, siendo dichos datos de gran utilidad en el logro de los conocimientos próximos a adquirir y por los protagonistas partícipes en las acciones vivenciadas durante en proyecto de investigación. Es por ello que se presentan dos tipos de fuentes de investigación:

Fuentes Primarias

Al tener como referencia que la investigación a realizar por la autora de trabajo se fundamenta en una investigación de campo, se requerirán los datos e información que los protagonistas y objeto de estudio puedan proporcionar; es decir, la fuente primaria estará representada por el personal docente adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre que forman parte del engranaje para cumplir con los compromisos académicos establecidos por dicha Jefatura.

Fuentes Secundarias

Las fuentes secundarias como complemento al proceso de investigación de las fuentes primarias estarán enmarcadas por documentos, revistas, artículos y libros en físico, digital y online para conocer el entorno al proceso de motivación y su influencia en el sentido de pertenencia.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos están figuradas por los métodos requeridos para llevar a cabo el proceso de obtención de datos que posteriormente se procesarán para mostrar una información confiable y veraz. En ese sentido, Fariñas, Gómez, Ramos y Rivero (2010), hacen cita a la definición de Sabino, donde se establece que las técnicas son "...conjunto de mecanismos, medios y sistemas de dirigir, recolectar, conservar, reelaborar y transmitir los datos" y el instrumento "...es en principio cualquier recurso de que pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información". (Párrafo n° 2)

Arias (2012), menciona que de acuerdo al diseño de la investigación, se deben definir técnicas e instrumentos para la recolección de datos, como se muestra en el cuadro 5, a saber:

Cuadro N° 5
Técnicas e Instrumentos acorde al Diseño de la Investigación

Diseño	Técnicas	Instrumentos	
Diseño de investigación de campo	Observación	Estructurada	Lista de cotejo Escala de estimación
		No estructurada	Diario de campo Cámaras: fotográfica y de vídeo
	Encuesta	Oral	Guía de encuesta (tarjeta) Grabador Cámara de vídeo
		Escrita	Cuestionario
Diseño de investigación de campo	Entrevista	Estructurada	Guía de entrevista Grabador Cámara de vídeo
		No estructurada	Libreta de notas Grabador Cámara de vídeos

Fuente: Arias F., 2012, El Proyecto de la Investigación – Introducción a la Investigación Científica, 6ª Edición

En este caso, y para el desarrollo de esta investigación las técnicas e instrumentos aplicados estarán identificadas por:

Observación, definida por Arias (2012), como la acción de vislumbrar a través de la vista hechos, fenómenos y/o situaciones relacionados con el objeto de estudio. Cabe destacar, que la observación en este proceso es de tipo participante, ya que la autora de la investigación forma parte del proceso y hace vida en las acciones a seguir durante la captura de datos. Como instrumento, se diseñará la lista de cotejo para determinar ausencia o presencia de una conducta observada.

Encuesta, reseñada por Arias (2012), como la aplicación de una técnica para obtener información escrita u oral suministrada por un grupo de personas con respecto a una situación en específico. Esta información se obtendrá por medio de una encuesta escrita, a través del cuestionario, donde con preguntas precisas se podrá conocer el sentir y compromiso hacia la UDO Sucre y la Jefatura del personal interrogado.

Entrevista, explicada por Arias (2012), como la formulación de una serie de preguntas fundamentadas en una conversación amena que se establece entre las partes involucradas; es decir, entrevistador – entrevistado, sobre un tema en particular. Cabe destacar, que la entrevista estructurada formó parte para la identificación del diagnóstico y de esta manera poder permitirle a la autora de esta investigación tener una mejor percepción del entorno reinante en la UDO Sucre.

Validez y Confiabilidad de los Datos

Una vez obtenidos los datos, sólo puede darse veracidad de los resultados obtenidos si se cuentan con las herramientas necesarias para la validación del instrumento a usar en este crucial proceso. Al respecto, Sampieri (2010), opina que “...se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p. 201), mientras que Delgado (2015) plantea que la confiabilidad “se refiere al nivel de exactitud y consistencia de los resultados obtenidos al aplicar el

instrumento por segunda vez en condiciones tan parecida como sea posible”. (Párrafo n° 6)

Para determinar la confiabilidad del instrumento se hará uso del *Coefficiente Alfa de Cronbach*, ya que permite canalizar la obtención de un resultado aceptable por el investigador. Todo esto como producto del desarrollo de la fórmula:

$$\alpha = \frac{N * p^*}{1 + p^* (N - 1)}$$

N = número de ítems
p* = promedio de las correlaciones entre ítems

Para el cálculo de “p”, se debe aplicar la siguiente fórmula: $p^* = \frac{\sum p}{Np}$, y se tiene que:

$\sum p$ = sumatoria de las correlaciones

Np= número de correlaciones repetidas o no excluidas

Cabe mencionar que el valor a obtener en esta fórmula debe oscilar entre 0 y 1, lo cual significa que si el resultado es 0, el instrumento no es confiable y si es 1, se garantiza la máxima confiabilidad.

El instrumento a diseñar para la recolección de datos, será validado por un total de dos (02) expertos en el área con criterio, conocimiento y dominio en el tema y proceso de diseño y aplicación de instrumentos, a saber:

Tratamiento de la Información

Ruiz (n.f), cita a Gómez para destacar que una vez identificado el problema y las variables intervinientes, el siguiente paso es la recolección de datos, lo cual implica tres actividades que deben ser llevadas a cabo sistemáticamente, a saber:

1. Seleccionar o desarrollar un instrumento o método de recolección de datos, el cual debe ser válido y confiable para poder aceptar resultados.
2. Aplicar ese instrumento o método para recolectar datos.
3. Preparar los datos, observaciones, registros y mediciones realizadas para su análisis. (Párrafos n° 2 al 4)

Una vez obtenidos los datos, se requiere de un tratamiento de la información que permita agrupar las respuestas y para ello se hará uso de una aplicación estadística computarizada denominada IBM SPSS Statistics 21.0 para ambiente Windows, que facilitará el proceso de dichos datos y sus representaciones gráfica y porcentual.

Análisis e Interpretación de los Datos

Una vez tabulados los datos en la aplicación estadística mencionada anteriormente, se procederán a realizar los respectivos gráficos con datos contentivos a los diversos registros de los instrumentos suministrados al personal docente adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre para su posterior análisis, lo cual le permitirá obtener una información precisa con respecto al sentir de dicho personal y poder comprender su compromiso y participación en el desarrollo de las actividades que se llevan a cabo en esta Máxima Casa de Estudio.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se presenta el resultado del proceso de levantamiento de información obtenido con base al instrumento aplicado al personal docente adscrito al Departamento de Gerencia de RRHH, que permite conocer el nivel de motivación, compromiso y participación que manifiestan con respecto al entorno laboral donde se desenvuelven, aunado a factores sociales y económicos vitales para su estabilidad personal y profesional.

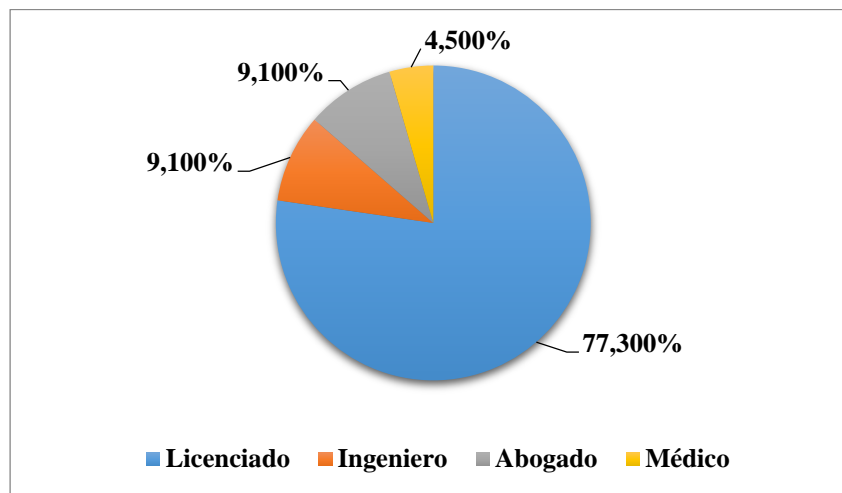
Cabe destacar que estos datos se muestran en términos absoluto (FA) y porcentual (%), aspectos esenciales para establecer conclusiones sobre el tema de investigación y para una mejor comprensión, se presenta en el cuadro 6 la nomenclatura utilizada en la encuesta escrita que se diseñó bajo los parámetros de la Escala de Likert para la interpretación de dichos resultados que se mostrarán tanto en cuadros como en los gráficos.

Cuadro N° 6
Nomenclatura usada en los análisis de gráficos

TA	DA	I	ED	TD
Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo

Fuente: Nomenclatura organizada por la autora. Cumaná, año 2018

Gráfico 1. Estudios Superiores del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre

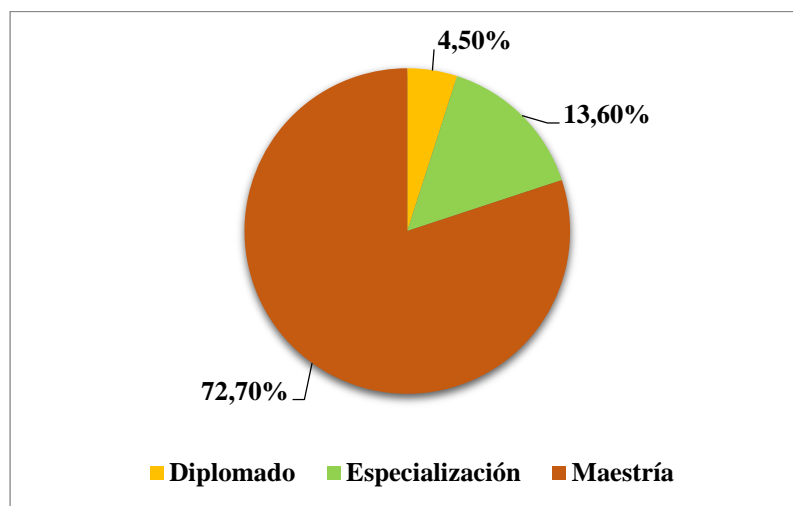


Fuente: Datos recolectados y organizados por la autora. Cumaná, 2018

El Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre está integrado por un personal altamente calificado y poseedor de un gran nivel analítico, administrativo, objetivo y profesional con títulos de pregrado garante del proceso enseñanza-aprendizaje en aras del desarrollo del contenido programático impartido en cada una de las asignaturas que conforman la carrera y un total de 22 profesores adscritos al Departamento son los responsables de conducir la preparación de los estudiantes inscritos en esta especialidad y se encuentran caracterizados de la siguiente manera: Licenciado: 77,30%, Ingeniero: 9,10%, Abogado: 9,10% y Médico: 4,50%.

Con estos datos se demuestra el grado gerencial y de sinergia que debe predominar en el egresado de esta carrera y destaca el nivel de pregrado sobresaliente por parte de los docentes adscritos a este Departamento durante la formación de los futuros profesionales quienes optan al título de Licenciado(a) en Gerencia de Recursos Humanos.

Gráfico 2. Estudios de Postgrado del Personal Docente adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre

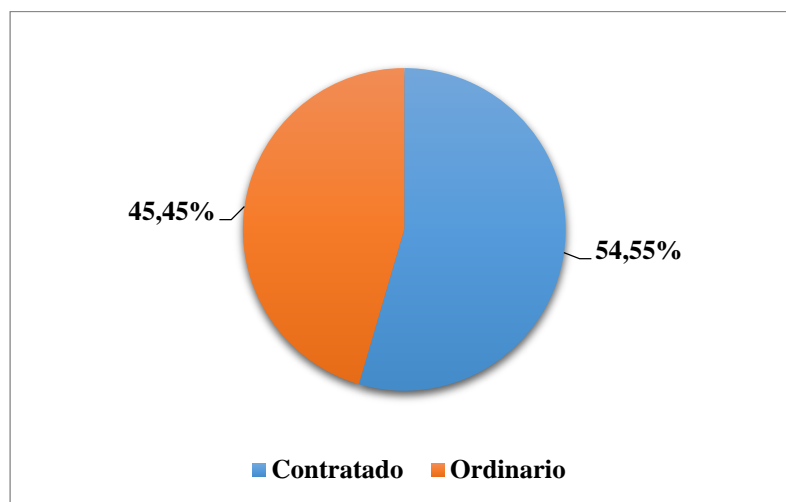


Fuente: Datos recolectados y organizados por la autora. Cumaná, 2018

Formar parte de la cartera de profesionales en la docencia implica una constante actualización de sapiencias, ya que son los garantes de suministrar los conocimientos requeridos para orientar a los estudiantes que engloban el futuro productivo, social y económico del país. A este contexto no escapa la UDO Sucre que incita constantemente a los profesores que la representan realizar estudios de postgrado con el objeto de fortalecer el área de investigación que debe prevalecer y es distintivo de la calidad educativa que en ésta se imparte, haciéndola destacar de las demás universidades del país.

Con base a lo anteriormente mencionado y con referencia a la ilustración mostrada en el gráfico 2 de los datos válidos obtenidos, puede apreciarse que el 72,70% de los docentes adscritos al Departamento de Gerencia de RRHH poseen estudios de postgrado en Maestría y el personal restante posee un 13,60% a nivel de Especialización y sólo un 4,50% en cursos de Diplomado; lo que representa el alto grado de preparación e interés del profesor por mantener una consecución de sus estudios y poseer una sapiencia profesional actualizada.

Gráfico 3. Condición del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre



Fuente: Datos recolectados y organizados por la autora. Cumaná, 2018

Todo personal docente inicia sus actividades en la UDO bajo la condición de contratado cuando se desea aumentar la plaza de profesores requeridos para impartir una asignatura y continúa prestando sus servicios bajo esta figura mientras persista dicha necesidad para la universidad. Con el transcurrir del tiempo y de acuerdo a los estatutos de las universidades autónomas, para poder desempeñar sus funciones bajo la imagen de fijo u ordinario, es preciso que presente un examen denominado “Concurso por Oposición”, soportado en la Gaceta 070 del Consejo Universitario de la UDO en fecha Marzo de 1991.

Este concurso se encuentra estructurado en tres (03) etapas: concurso por credenciales→examen escrito→examen oral, aprobadas en ese orden, y que en caso de reprobación, el docente deberá retirarse de la universidad e interrumpir sus servicios académicos en dicha institución por un período determinado.

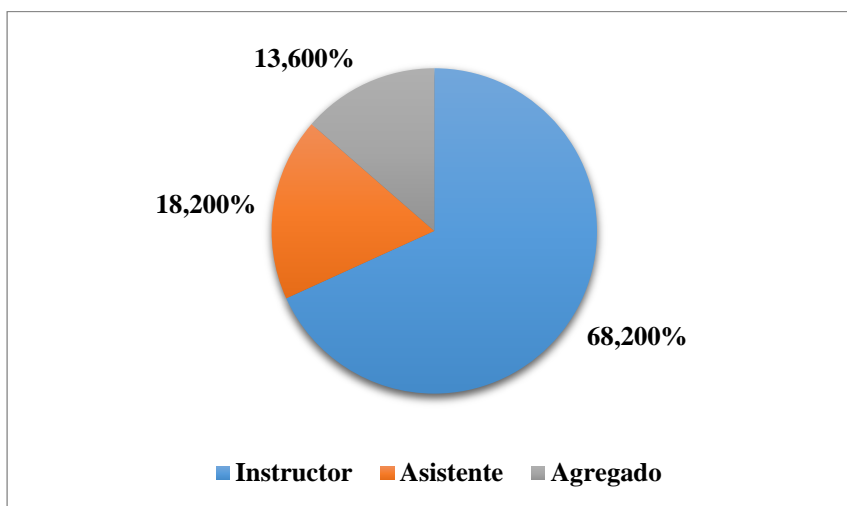
El proceso para cambiar de condición depende del Consejo Universitario, donde cada cierto tiempo se establecen las fechas de estas evaluaciones. Para el año 2018 se ofertó un nuevo proceso para que los convenidos puedan presentar, y de aprobar todas las etapas, cambiar su condición a personal ordinario de esta Máxima Casa de

Estudios. De hecho, para la fecha de entrega de este trabajo, en el Departamento de Gerencia de Recursos Humanos aprobaron todas las etapas del concurso dos (02) profesores que se encontraban bajo la condición de contratados, incluyendo a la autora dicho trabajo, los cuales están a la espera de la resolución emitida por CU donde se reconocen ganadores del Concurso por Oposición . Cabe mencionar que el proceso de concurso por oposición previo a éste, data de 2007; es decir, más de 10 años sin haber hecho el llamado a dicho proceso.

Es por ello que en el gráfico 3 el personal contratado adscrito al Departamento de Gerencia de RRHH representa el 54,55% mientras que un 45,45% ya se encuentra fijo; lo que permite inferir que se precisan canalizar las vías y procedimientos para que esta representativa población académica pueda gozar de todos los beneficios sociales y económicos establecidos por la Ley.

Cabe mencionar que mientras no estén las condiciones dadas para presentar un Concurso por Oposición, el docente trabaja en un entorno de incertidumbre al no saber si será o no contratado para el próximo semestre y como secuela a esta situación se manifiesta desmotivación para participar en actividades que les involucre, en vista que no se tiene la certeza de una continuidad en el trabajo y seguir desempeñando funciones académicas y administrativas, según lo amerite el caso.

Gráfico 4. Categoría del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre



Fuente: Datos recolectados y organizados por la autora. Cumaná, 2018

El profesor universitario contratado sólo puede desempeñar funciones bajo la categoría de Instructor y una vez aprobadas todas las etapas del concurso por oposición procede a canalizar su primer ascenso a la categoría de Asistente, y para ello debe presentar un informe de investigación denominado “Trabajo de Ascenso” que le permite ser ratificado en dicho nivel.

Para continuar escalando a cada una de las siguientes categorías a nivel de docencia superior cuenta con un lapso determinado para presentar un nuevo estudio de caso (se hace mencionar que este informe debe estar enmarcado en unos parámetros que a posterior es evaluado por tres (03) jurados designados por el Consejo de Escuelas en el cual se encuentre adscrito el profesor aspirante al ascenso y se puede presentar el caso de reprobación dicho informe lo cual incide negativamente en la motivación recibida por el profesor, en vista que durante la elaboración del trabajo se percibe un ambiente de tensión para conocer el resultado a futuro emitido por los jurados).

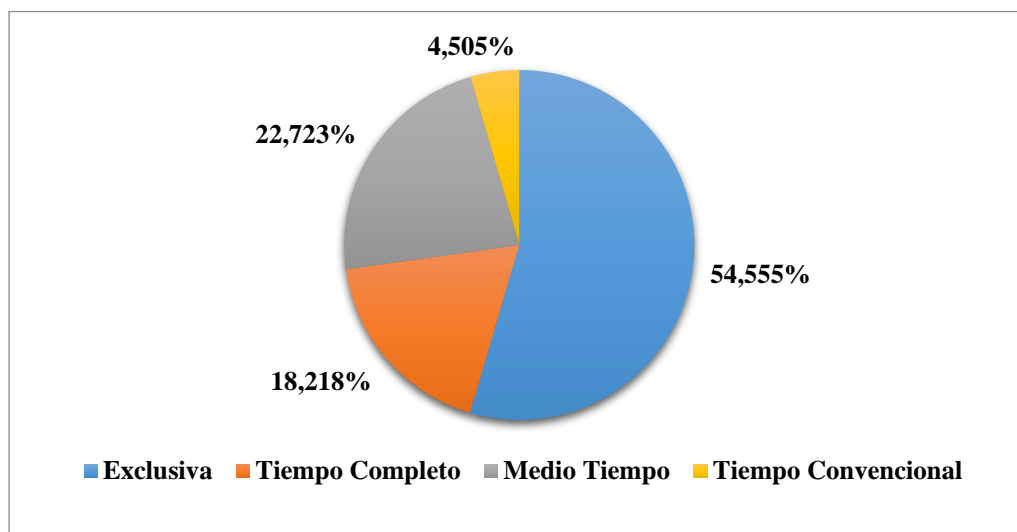
Como puede apreciarse en el gráfico 4, la población de profesores contratados adscritos al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre

representa el 68,20% en la categoría de Instructor y apenas un 31,80% es ordinario o fijo, discriminado con un 18,20% en la categoría Asistente y el 13,60% en la categoría de Agregado.

Con estos datos se aprecia que la mayoría del personal responsable por la formación de los estudiantes inscritos en esta carrera representa una masa flotante significativa y por consiguiente no les es determinante esta situación para obtener una estabilidad económica y social. Todo esto permite inferir que se vulnera el cumplimiento del primer nivel en la Jerarquía de Maslow; es decir, obtener una remuneración económica por los servicios ofrecidos a la UDO Sucre para satisfacer sus necesidades fisiológicas y entre otros aspectos puede llegar a influir de manera negativa en el proceso de investigación que todo docente debe desarrollar en aras del fortalecimiento y búsqueda de la excelencia académica al exhibir poca participación en actividades académicas y/o administrativas.

Aunada a la figura y categoría que le permite al profesor ofrecer sus servicios académicos y administrativos, se encuentra la dedicación representada por (1) exclusiva, (2) tiempo completo, (3) medio tiempo y (4) tiempo convencional, cada una de éstas con una duración equivalente en horas para impartir clases y cumplir con funciones administrativas, según lo amerite el caso. Es por ello que en el gráfico 5, se muestra la dedicación que puede ofrecer el personal docente en aras de los objetivos establecidos para culminar a feliz término el proceso enseñanza-aprendizaje.

Gráfico 5. Dedicación del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre



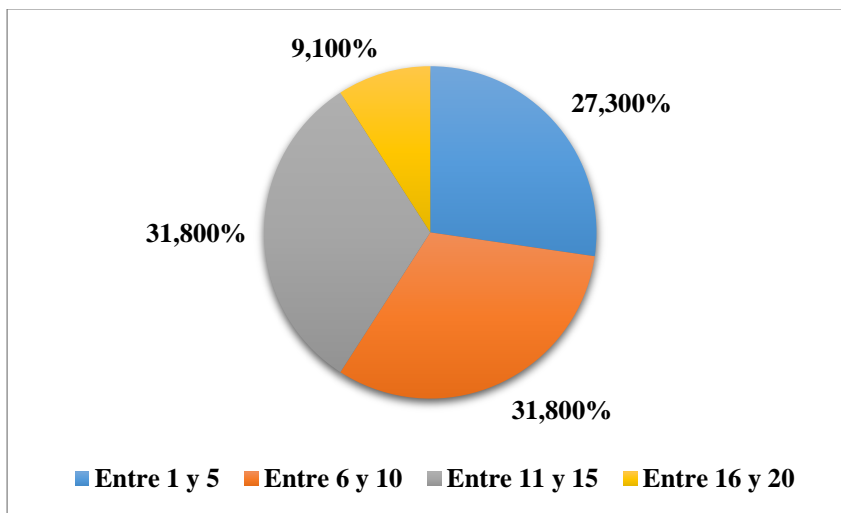
Fuente: Datos recolectados y organizados por la autora. Cumaná, 2018

Como puede apreciarse en el gráfico 5, el 54,55% de esta población representa a profesores con dedicación exclusiva y se dispone que sólo puedan trabajar en la universidad que los contrate, limitando así la posibilidad de ejercer en otras instituciones. La diferencia se encuentra englobada por el 18,22% tiempo completo; 22,72% dedicación medio tiempo y un 4,50% tiempo convencional, lo que deja por asentado que la mayoría del personal docente adscrito al Departamento cumple funciones a dedicación exclusiva.

Cuando un profesor trabaja a dedicación exclusiva, representa una dependencia financiera total de la universidad y además de desempeñar funciones académicas debe cumplir con responsabilidades administrativas sin remuneración adicional en la mayoría de los casos (por ejemplo asumir el cargo de alguna Jefatura o Comisión), lo cual influye en el profesor al solicitar un cambio de dedicación donde pueda percibir ingresos adicionales por parte de otro ente educativo u otra organización que les garantice satisfacer las necesidades fisiológicas básicas que todo ser humano requiere para su estabilidad personal identificadas en la Jerarquía de Maslow, y por

consiguiente merma su participación en compromisos requeridos tanto por la UDO Sucre como por la Jefatura en la cual están adscritos.

Gráfico 6. Antigüedad del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre



Fuente: Datos recolectados y organizados por la autora. Cumaná, 2018

El Departamento de Gerencia de RRHH de la UDO Sucre fue creado en octubre de 2003 y para la fecha de aplicación del instrumento aún se encontraba activo parte del personal docente que desde ese año presta sus servicios académicos y administrativos en dicho Departamento. En el gráfico 6 se muestra un porcentaje del 9,10% de la población que labora en el Departamento desde su creación; un 63,60% ha venido desempeñando funciones entre 6 y 15 años discriminados de la siguiente manera: 31,80% entre 6 y 10 años y 31,80% entre 11 y 15 años, y un 27,30% ha estado ejerciendo sus funciones académicas entre 1 y 5 años.

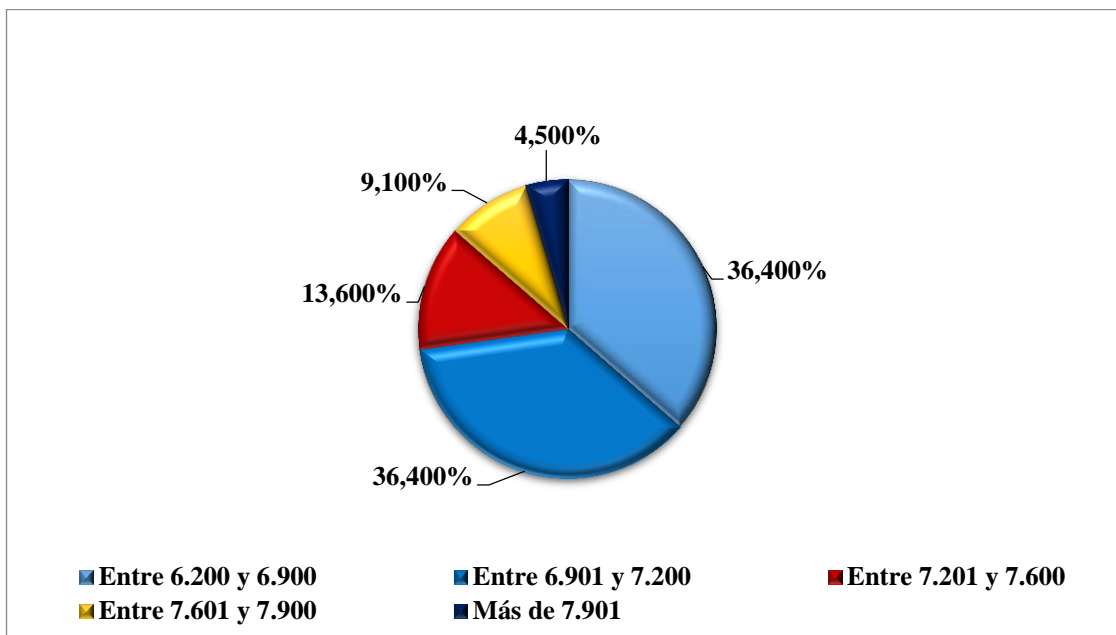
La permanencia de este personal es referencia para los que tienen menos años de servicio en el Departamento ante una situación determinada donde se necesiten sus experiencias, vivencias y dominio en el área, en vista de la trayectoria y sapiencias que con el transcurrir de los años han adquirido y les garantiza un estatus en el entorno donde se desenvuelve.

En el caso de los docentes que ya se han retirado de la UDO Sucre (y que en su momento fueron pieza clave durante creación y puesta en marcha del Departamento), la carencia de destacado personal ha permitido que la Jefatura responsable se vea en la necesidad de contratar profesores que suplan dicha carencia y en este sentido se pueda cumplir con los objetivos establecidos por el contenido programático de la especialidad.

Hoy día se está presentando una limitante en el proceso de contratación de personal docente para cubrir la demanda de los estudiantes en las materias ofertadas por semestre: se requiere de la autorización de la Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU), la cual debe estar muy bien sustentada para reconocer el pago de los profesores y poder contar con una cartera de profesores que suplan dicha carencia. En los actuales momentos, las instrucciones emanadas por las instancias superiores de la UDO consisten en solicitar la colaboración a profesores de otras escuelas con dominio en el tema para que se pueda impartir la materia durante ese semestre.

Como consecuencia a esta situación, se vivencia que los profesores pueden llegar a presentar una sobrecarga de horas a las establecidas por su condición; es decir, un profesor dedicación exclusiva sobrepasa hasta las 22 horas académicas semanales sin remuneración adicional, aun cuando dicha dedicación está enmarcada con una carga de 16 horas semanales, y así sucesivamente con las demás dedicaciones. Todo esto representa un factor adicional para que se manifieste un nivel determinado de desmotivación por parte del profesor al sentir que no se reconoce el esfuerzo por la presión y exceso de trabajo que genera este escenario.

Gráfico 7. Ingreso Mensual del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre



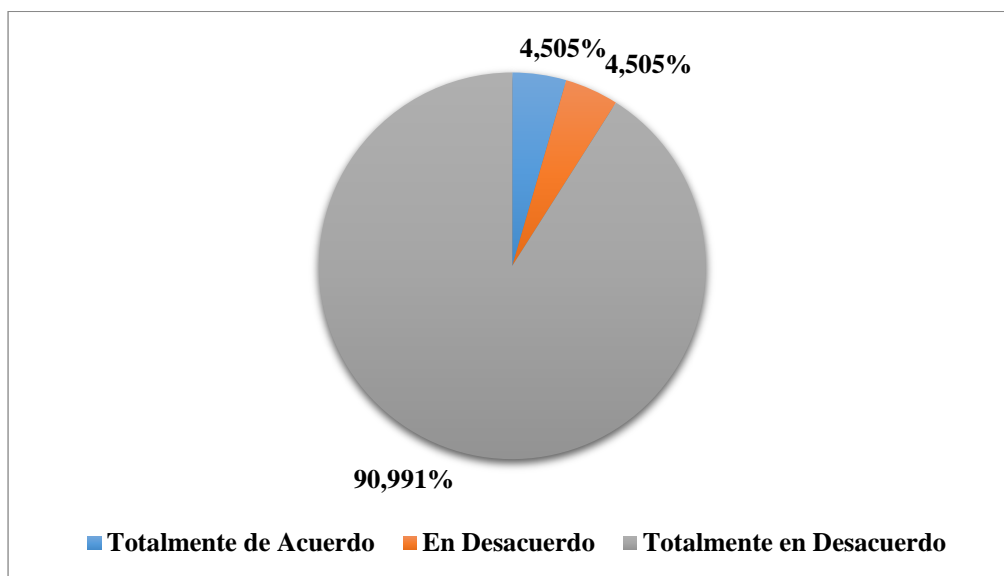
Fuente: Datos recolectados y organizados por la autora. Cumaná, 2018

Con base a los lineamientos establecidos por la III Convención Colectiva Universitaria (CCU), el ingreso mensual del profesor viene definido por la categoría y dedicación que éste posea y se representa en una tabla de sueldos producto de conversaciones entre los entes responsables de canalizar el pago correspondiente (Presidencia de la República, MPPEU, OPSU, Inspectoría del Trabajo, Sindicatos y Federaciones Universitarias).

En este sentido puede visualizarse en el gráfico 7 el ingreso mensual percibido por el docente universitario de acuerdo a su dedicación y categoría representado de la siguiente manera: el 36,40% percibe un ingreso entre 6.200,⁰⁰ y 6.900,⁰⁰; el 36,40% cobra mensualmente entre 6.901,⁰⁰ y 7.200,⁰⁰; el 13,60% percibe un ingreso entre 7.201,⁰⁰ y 7.200,⁰⁰; el 9,10% cobra mensualmente entre 7.201,⁰⁰ y 7.900,⁰⁰ y un 4,50% percibe más de 7.901,⁰⁰. Al considerar el monto de la canasta básica que supera la banda de los Bs. 455.000,⁰⁰ (lo que representa más de 100 salarios mínimos, ya que está establecido en Bs. 4.500,⁰⁰) y teniendo como referencia la Jerarquía de las

Necesidades de Maslow, se puede inferir que estos sueldos limitan al docente para cubrir sus necesidades fisiológicas, en particular la adquisición de los productos esenciales para su subsistencia; es decir, alimentos y cualquier otro tipo de rubro que satisfaga su necesidad de hambre y sed.

Gráfico 8. Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre sobre el Sueldo Neto Percibido



Fuente: Datos recolectados y organizados por la autora. Cumaná, 2018

El gráfico 8 permite conocer la opinión del personal docente adscrito al Departamento de Gerencia de RRHH de la UDO Sucre sobre el sueldo neto percibido por servicios académicos a la institución y se obtuvieron los siguientes datos: un 4,50% de los docentes encuestados se encuentra totalmente de acuerdo; el 4,50% manifiesta estar en desacuerdo y el 90,90% manifiesta estar totalmente en desacuerdo con dicho sueldo. Al englobar estos datos se visualiza un diminuto sector de la población con tendencia positiva del 4,50% estar totalmente de acuerdo con el sueldo neto percibido y con una notoria tendencia negativa del 95,40% que no está de acuerdo con el sueldo neto percibido.

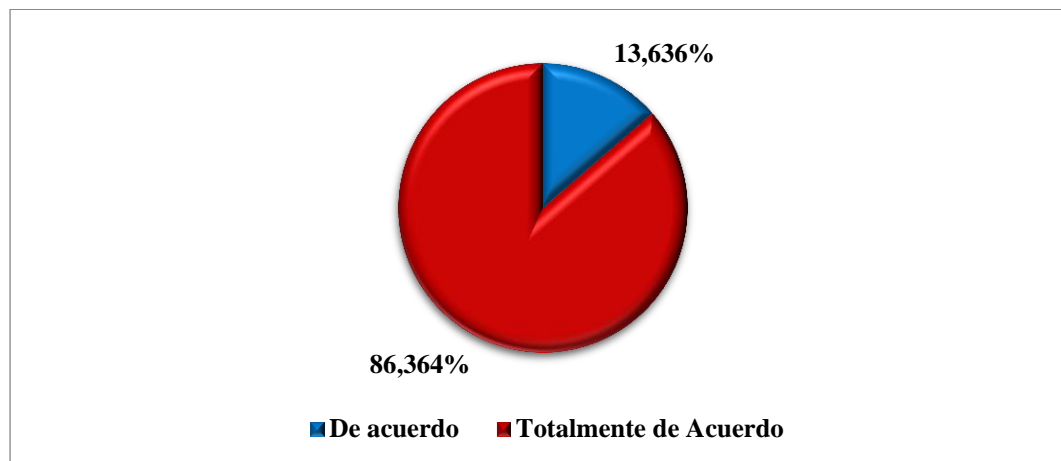
La Teoría de Maslow (1943) reseña en su primer nivel la satisfacción de necesidades fisiológicas y puede apreciarse con estos valores el sentir de los

encuestados al expresar que el sueldo neto percibido no les garantiza la posibilidad de cubrir dichas necesidades. Aunado a esta teoría se encuentra el Sistema de Administración de las Organizaciones Humanas de Rensis Likert (citado por Chiavenato (2007)), específicamente en su sistema de recompensa y sanciones, donde se destaca la importancia de las recompensas que mantienen motivados a los trabajadores en toda organización.

Como producto de aplicar el diagnóstico efectivo para el desarrollo de esta investigación, se tiene una coincidencia entre los valores obtenidos con el resultado del instrumento aplicado a los encuestados, lo cual incide en el malestar de los docentes adscritos al Departamento en vista que deben recurrir a segundas y hasta terceras formas de ingreso para ver abrigadas -básicamente- las necesidades esenciales para todo ser humano.

Por consiguiente, se puede visualizar claramente una notoria vulneración tanto del nivel que identifica a la satisfacción de las necesidades fisiológicas como del sistema de recompensa y sanciones, lo cual limita la posibilidad de una estabilidad económica a los docentes encuestados.

Gráfico 9. Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre Sobre Solicitud de un Ajuste Salarial Percibido



Fuente: Datos recolectados y organizados por la autora. Cumaná, 2018

En el gráfico 9 se persigue conocer la opinión del personal docente adscrito al Departamento de Gerencia de RRHH de la UDO Sucre sobre la propuesta de designar un sueldo acorde con la situación económica que se vivencia actualmente, donde se puede apreciar que un 13,60% se muestra totalmente de acuerdo y un notorio 86,40% está totalmente de acuerdo en que se debe hacer un ajuste salarial para garantizar la estabilidad del docente y su familia. Al totalizar estos resultados, se tiene que el personal docente manifiesta con marcada tendencia positiva del 100% estar de acuerdo con que se debe hacer un ajuste salarial conforme con el contexto económico.

Estos resultados al igual que los del gráfico anterior (gráfico 8) son fiel reflejo del sentir de trabajadores que al tener como base las estadísticas que muestran el nivel de inflación predominante en el país, permiten colegir que el docente precisa de un ingreso mensual cónsono con el contexto económico que se vive en Venezuela actualmente, en vista que se vulnera en el nivel primario de las necesidades de Maslow (1943), representado por las necesidades fisiológicas. En caso contrario, se puede ver afectada en primera instancia la dedicación exclusiva que posee este personal, ya que esto influye en un alto grado de desmotivación para cumplir con las

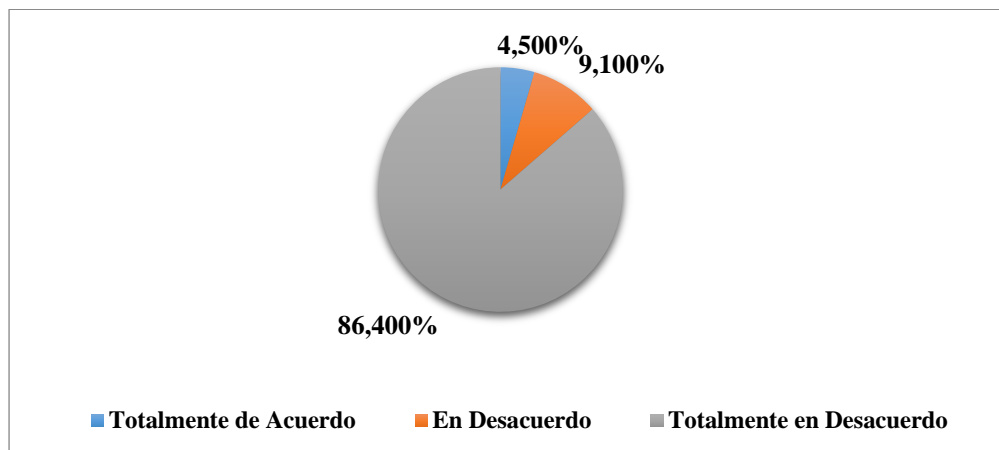
actividades demandadas por esta Máxima Casa de Estudios y entre las acciones a tomar, podría solicitar la disminución de dicha dedicación en búsqueda de un segundo, e incluso, un tercer ingreso, para compensar estas necesidades establecidas por dicha Jerarquía; o en el caso más extremo, podría presentar su renuncia y dejar de prestar servicios a la UDO Sucre en vista que empiece a trabajar en otra institución/organización que pueda cancelarle un sueldo y reciba mejores beneficios sociales que cubran sus necesidades y la de los suyos.

Con base a lo anteriormente mencionado, se muestra en la figura 7 la tabla de sueldos convenida donde se reflejan los ajustes salariales y de bono de alimentación a percibir por el personal docente, lo cual corrobora el sentir de inconformidad de los encuestados en vista del alto costo de vida y el valor que posee la cesta básica.

Categoría	Sueldo Base	Bono de Alimentación
Instructor DE	6.275	450
Instructor TC	5.975	450
Instructor MT	2.988	450
Asistente DE	6.653	450
Asistente TC	6.335	450
Asistente MT	3.168	450
Agregado DE	7.055	450
Agregado TC	6.718	450
Agregado MT	3.360	450
Asociado DE	7.480	450
Asociado TC	7.123	450
Asociado MT	3.563	450
Titular DE	7.928	450
Titular TC	7.550	450
Titular MT	3.775	450

Figura 7. Tabla de Sueldos del Personal Docente Universitario – 2018. Fuente: MPPEUCT

Gráfico 10. Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre con Respecto al Monto del Bono de Alimentación



Fuente: Datos recolectados y organizados por la autora. Cumaná, 2018

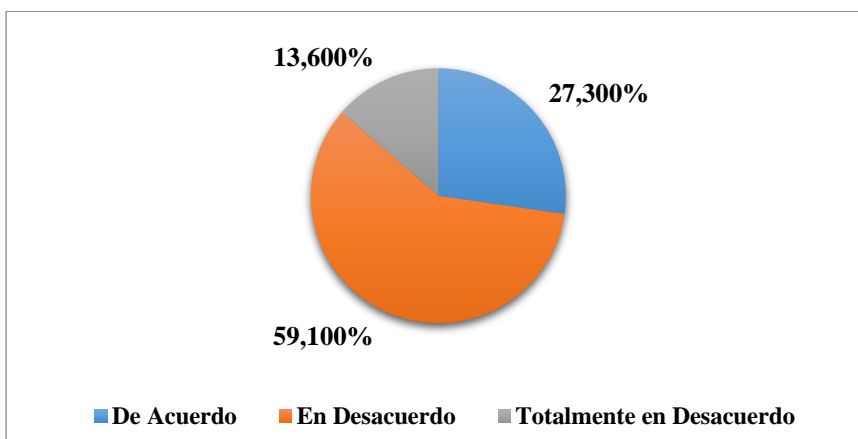
Para culminar con esta serie de preguntas relacionadas con los ingresos económicos del personal docente adscrito al Departamento de Gerencia de RRHH de la UDO Sucre, en el gráfico 10 un 4,50% se muestra de acuerdo con el monto percibido del bono de alimentación, el 9,10% está en desacuerdo y un palpable 86,40% está totalmente en desacuerdo que el monto percibido por el bono de alimentación (450,⁰⁰ para la fecha de aplicación del instrumento), no es suficiente para cubrir los gastos de la canasta básica. Al globalizar estos datos se tiene un pequeño sector de la población encuestada del 4,50% expresa una tendencia positiva hacia el monto del bono de alimentación, mientras que el 95,50% del resto de los encuestados manifiesta una tendencia negativa de estar conforme con el monto del bono de alimentación que se recibe mensualmente.

El bono de alimentación es un instrumento soportado en los diversos reglamentos de protección de los trabajadores y las trabajadoras del país con el objeto de beneficiarlos con un monto representativo para cubrir los gastos de una comida balanceada. En tal sentido, para el momento de aplicar el instrumento y con el objeto de corroborar estos resultados con el diagnóstico empleado, se aprecia notoriamente un quebrantamiento del primer nivel de necesidades definido por Maslow (1943); es

decir, necesidades fisiológicas y del Sistema de Recompensas y de Sanciones del Sistema de Administración de Sistemas de las Organizaciones Humanas expresado por Rensis Likert (citado por Chiavenato (2007)).

Por consiguiente, se precisa un ajuste tanto en el sueldo como en la compensación del bono alimentario que se encuentren cónsonos con el contexto del país y no se vea afectado el desempeño de los docentes en el cumplimiento de las actividades y compromiso de trabajo con el objeto de fomentar el proceso enseñanza-aprendizaje, productos de un estado de motivación que impulsan la labor destacada del profesor adscrito al Departamento.

Gráfico 11. Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos sobre las Estructuras Físicas usadas para el Desarrollo de las Actividades Académicas



Fuente: Datos recolectados y organizados por la autora. Cumaná, 2018

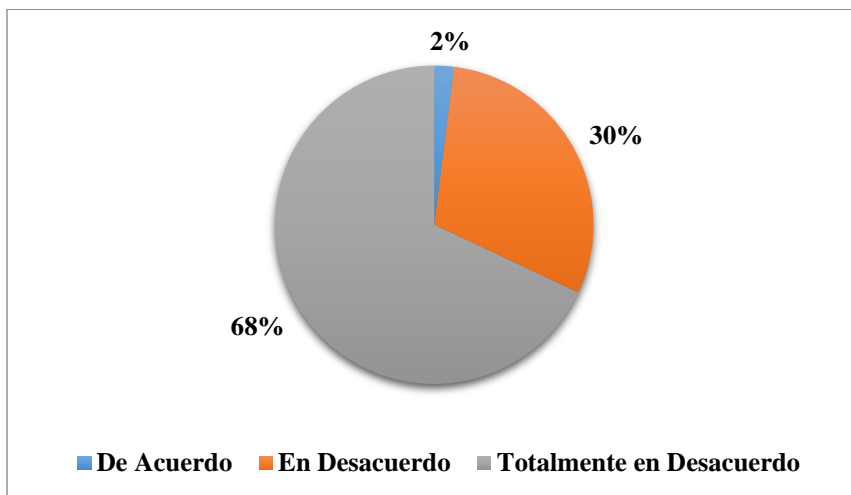
El espacio para impartir clases se encuentra ubicado en el área de las denominadas “petroaulas”, estructuras físicas donadas por PDVSA y PEQUIVEN, mutuo acuerdo con el Decano saliente, Dr. William Senior (2008), comprometiéndose dichas empresas a entregarlas equipadas en cuanto a ventilación y mobiliario se refiere. Desafortunadamente, este espacio destinado para los estudiantes y profesores del Departamento fue cedido a los estudiantes de la carrera de Bioanálisis a raíz de la explosión de un tanque de mercurio situado en el Hospital Universitario “Antonio

Patricio de Alcalá” (HUAPA) en el año 2013, lugar donde se encontraba esta Escuela, viéndose afectado el desenvolvimiento de las actividades en vista que la matrícula del Departamento estaba *in crescendo* y se precisaba aumentar el número de aulas; en su defecto, se hizo una redistribución de los espacios para que el docente pudiese trabajar en aulas dignas y para el año 2015 se materializó el uso de las instalaciones sin ventilación, lo que ocasiona inconformidad tanto por los estudiantes como por los profesores.

Como puede apreciarse en el gráfico 11, el 27,30% está de acuerdo con la estructura física habilitada para el desarrollo de las actividades; el 59,10% del personal docente que hace uso de las aulas de clases para cumplir con los objetivos establecidos en la planificación académica se encuentra en desacuerdo con la estructura y el 13,60% está totalmente en desacuerdo con dicha estructura. Al totalizar estos resultados, se puede estimar que el 72,70% se muestra con una tendencia negativa sobre la opinión que se tiene sobre las aulas destinadas para impartir clases a los estudiantes inscritos en la carrera Licenciatura en Gerencia de Recursos Humanos en la UDO Sucre y apenas un 27,30% se encuentra de acuerdo con dichas aulas para impartir clases.

A modo personal y como material de referencia para obtener otra opinión sobre los espacios físicos para impartir clases, se aplicó un instrumento a un grupo de estudiantes de dicho Departamento con el objeto de conocer su valoración con respecto a las estructuras usadas para el desarrollo de las actividades pautadas y se pudo conocer que el 68% de los encuestados se encuentra totalmente en desacuerdo con las estructuras físicas; un 30% se encuentra en desacuerdo y el 2% está de acuerdo con dichas estructuras, como se muestra en el gráfico 12.

Gráfico 12. Opinión de Estudiantes del Departamento de Recursos Humanos de la UDO Sucre sobre las Estructuras Físicas Usadas para el Desarrollo de las Actividades Académicas



Fuente: Datos recolectados y organizados por la autora. Cumaná, 2018

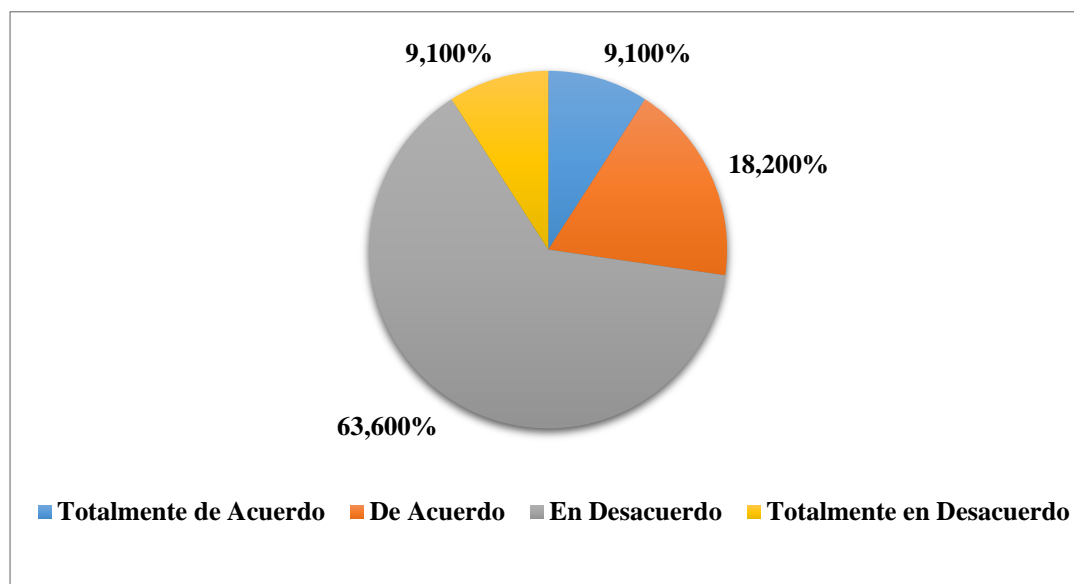
Estos datos concuerdan con los resultados obtenidos por parte de la población objeto de estudio y se visualiza notoriamente que el 98% no se encuentra de acuerdo con los espacios destinados para el desarrollo de las actividades académicas del Departamento.

Las condiciones físicas y ambientales son determinantes para desarrollar una actividad en particular y en el caso de dinamismos académicos mucho más, ya que se debe trabajar bajo condiciones óptimas y de confort que permita aprovechar al máximo la clase planificada, como lo establece la LOPCYMAT (2005) en su artículo 53 que hace referencia al derecho de todo trabajador para desempeñar sus funciones y/o labores en un entorno laboral favorable y desde el punto de vista de la UDO Sucre donde se beneficien ambas partes; es decir, docente-estudiante, y en este sentido se garantice el logro de los objetivos establecidos para dicha sesión.

Con base a lo reseñado anteriormente, se demuestra el incumplimiento de vital artículo donde se limita el desarrollo de un cronograma de actividades en vista que los espacios no se encuentran en condiciones óptimas y por consiguiente, se puede

ver afectado el rendimiento de las partes involucradas en el proceso enseñanza-aprendizaje.

Gráfico 13. Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos UDO Sucre sobre las Condiciones Físicas de las Instalaciones Usadas para Impartir Clases



Fuente: Datos recolectados y organizados por la autora. Cumaná, 2018

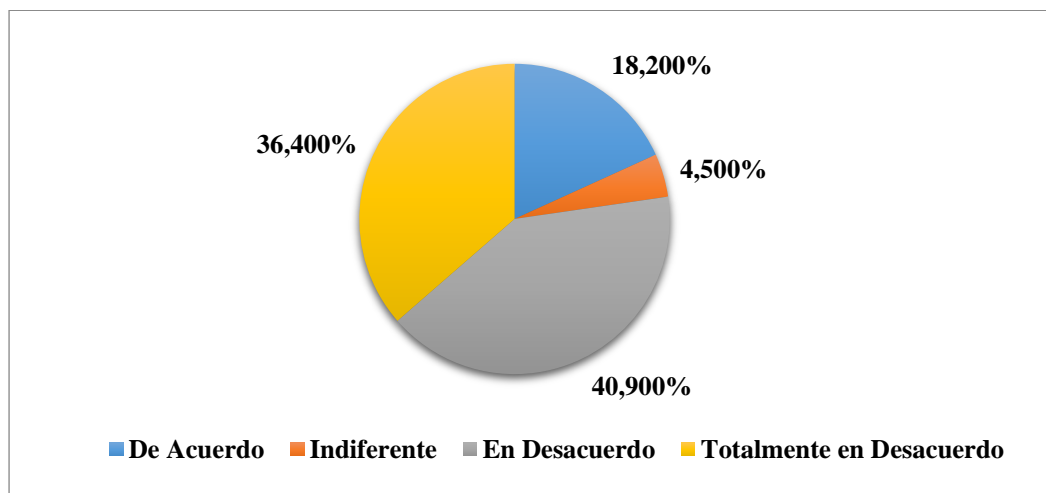
En el gráfico 13 que permitió conocer la opinión del docente adscrito al Departamento sobre las condiciones físicas de las instalaciones usadas para impartir clases se obtuvo que un el 9,10% está totalmente en desacuerdo; un 18,20% de acuerdo con dichas instalaciones; el 63,60% se encuentra en desacuerdo, y el 9,10% se muestra totalmente de desacuerdo; y al totalizar estas respuestas se refleja un 72,70% con tendencia negativa sobre las condiciones físicas destinadas para impartir clases y el 27,30% acepta dichas condiciones.

Las petroaulas están construidas por un material de polímeros (plástico), resistente, liviano y aislante del calor; pero producto de una observación directa en el área de estudio se pudo apreciar que a partir de ciertas horas el calor es perceptible y hasta llega a ser molesto –específicamente, 9:30 am en adelante-, y desde ese momento se hace incómoda su permanencia en estos escenarios ya que las aulas no están

equipadas con ningún tipo de ventilación: los profesores no se sienten cómodos por las altas temperaturas que llegan a acumularse en las aulas y el aspecto personal se ve afectado por el notorio y extenuante sudor que se manifiesta (hasta salen con la camisa mojada y pegada al cuerpo por el excesivo calor).

En ese sentido y en consonancia con los datos obtenidos, se aprecia una vulneración del artículo 53 de la LOPCYMAT (2005) ya que las instalaciones no se encuentran en las mejores condiciones para el desarrollo de las actividades académicas pautadas por el docente adscrito al Departamento y por consecuencia, se trabaja en un ambiente caluroso y se pudo distinguir en la mayoría de los casos el descontento de las partes involucradas durante las sesiones de clases; así como se violenta la cláusula 34 establecida en la II CCU, donde se destacan las condiciones bajo las cuales debe laborar el funcionario universitario, entre las que se encuentran aulas, oficinas o cubículos, laboratorios y hasta comedores donde se hace vida universitaria.

Gráfico 14. Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos UDO Sucre sobre las Condiciones Higiénicas de las Instalaciones Usadas para Impartir Clases



Fuente: Datos recolectados y organizados por la autora. Cumaná, 2018

En el gráfico 14 se pudo recibir la opinión de los encuestados para conocer su opinión sobre las condiciones higiénicas de las petroaulas para impartir clases y se obtuvo que el 18,20% está de acuerdo; y un 4,50% se muestra indiferente con dicho escenario: el 40,90% de los encuestados se encuentra en desacuerdo con las condiciones higiénicas donde se desarrollan las clases y el 36,40% está totalmente en desacuerdo.

Al agrupar estos resultados, se obtuvo que el 77,30% de los docentes se encuentran en desacuerdo con las condiciones higiénicas reinantes en las aulas de clases, el 18,20% acepta estas condiciones y apenas un 4,50% se muestra indiferente con este escenario.

La salubridad representa un aspecto importante para todo ser humano y en particular el recinto educativo debe estar enmarcado por un ambiente donde la higiene sea predominante en el contexto; es decir, trabajar en espacios donde no se cumplan condiciones mínimas de aseo incide negativamente en la permanencia de las personas que deben hacer uso de estas aulas.

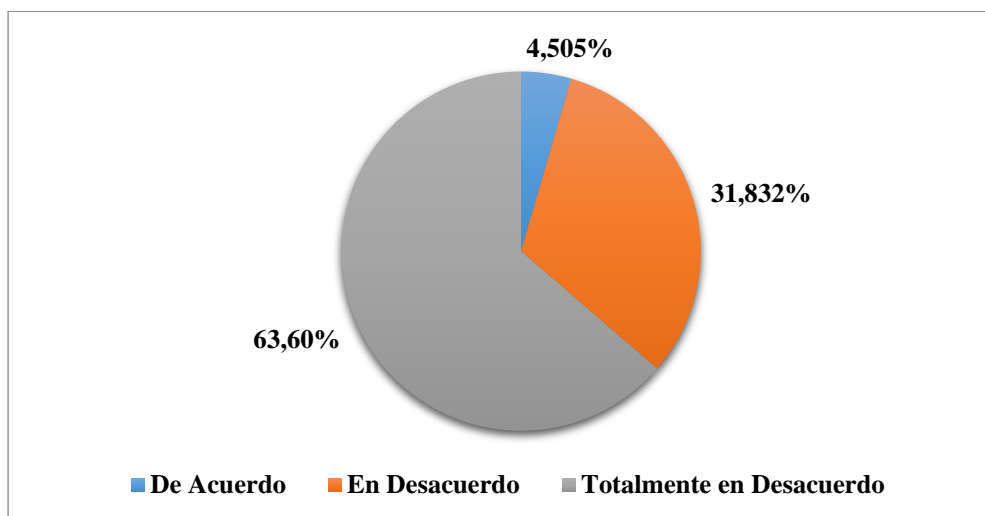
La LOPCYMAT (2005) en su artículo 56 estipula los deberes que tienen los empleadores y las empleadoras para garantizar a sus representados, entre otros aspectos, la higiene en el área donde se lleven a cabo sus funciones y como se reseñaba en la cláusula 34 de la II CCU (2015), en la cual se reseña garantizar las condiciones óptimas para desarrollar las actividades, entre las que se encuentran las aulas de clases.

A modo de referencia, se tiene que estas aulas durante un corto tiempo estuvieron carentes de higiene ya que no se había designado el personal responsable de importante labor y se trabajaba en unos espacios poco salubres tanto para los docentes como para los estudiantes y para el momento de aplicar el instrumento y diagnóstico respectivo ha mejorado (aunque no en su totalidad) esta situación.

Por consiguiente, este escenario se presta para que el docente acuda a otras estrategias de enseñanza-aprendizaje donde no se exhibe una presencia constante para cumplir con los compromisos y responsabilidades académicas en vista del entorno que se vivencia en aras del logro de los objetivos institucionales.

El sistema de ventilación en los espacios para trabajar es determinante en todo ambiente y en este caso, la UDO Sucre no escapa a este entorno. Con el objeto de conocer la opinión del personal docente adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de este Núcleo, se muestra a continuación el gráfico 15 para destacar dicho factor.

Gráfico 15. Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos con Respecto a la Ventilación de las Instalaciones Usadas para Impartir Clases.



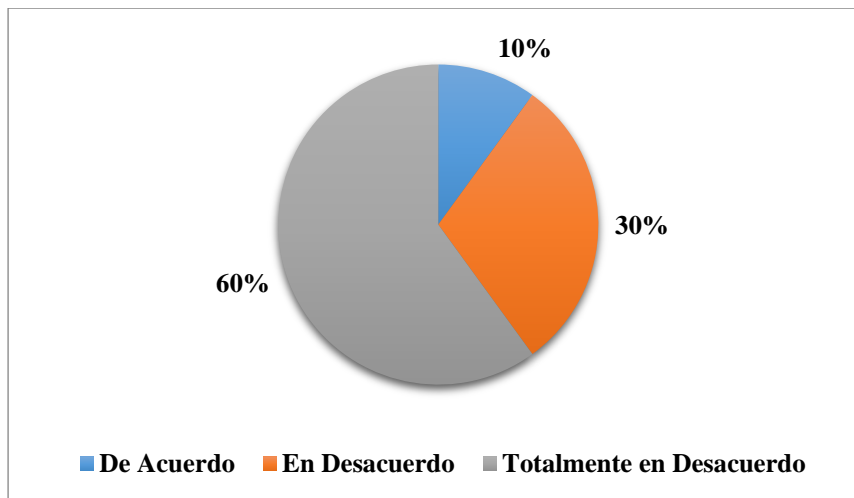
Fuente: Datos recolectados y organizados por la autora. Cumaná, 2018

La ventilación y confort de los espacios son determinantes para garantizar la estancia de cualquier persona durante el tiempo necesario y desarrollar sus actividades. En tal sentido, la ventilación que presentan las petroaulas no están cónsonas con el clima reinante en la localidad y ocasiona que los encuestados no se encuentren cómodos para cumplir en su totalidad con los objetivos pautados, es por ello que en el gráfico 15 apenas un 4,50% está de acuerdo con la ventilación de las

aulas de clase; mientras que un 31,83% está en desacuerdo y el 63,60% de los encuestados expresan estar totalmente en desacuerdo con la ventilación. Al totalizar estos resultados, de modo alarmante se obtuvo que un 95,43% muestra tendencia negativa con respecto a la ventilación que tienen las petroaulas y en consonancia con el análisis del gráfico 13 se puede apreciar el descontento de los docentes adscritos al Departamento al trabajar en unos espacios donde la ventilación no es complemento del escenario para el cumplimiento de la planificación académica.

Este sentir es similar al que expresan un grupo de estudiantes de la especialidad, quienes sostienen que las condiciones ambientales y físicas de las aulas no son las más óptimas para el desarrollo normal de las actividades e inciden negativamente en la permanencia de ambas partes y por consiguiente, los profesores se ven en la necesidad de aplicar otras estrategias de enseñanza con el objeto de no perjudicar el avance de la planificación académica, como se muestra en el gráfico 16.

Gráfico 16. Opinión de Estudiantes del Departamento de Gerencia de Recursos Humanos con Respecto a la Ventilación de las Instalaciones Usadas para Impartir Clases

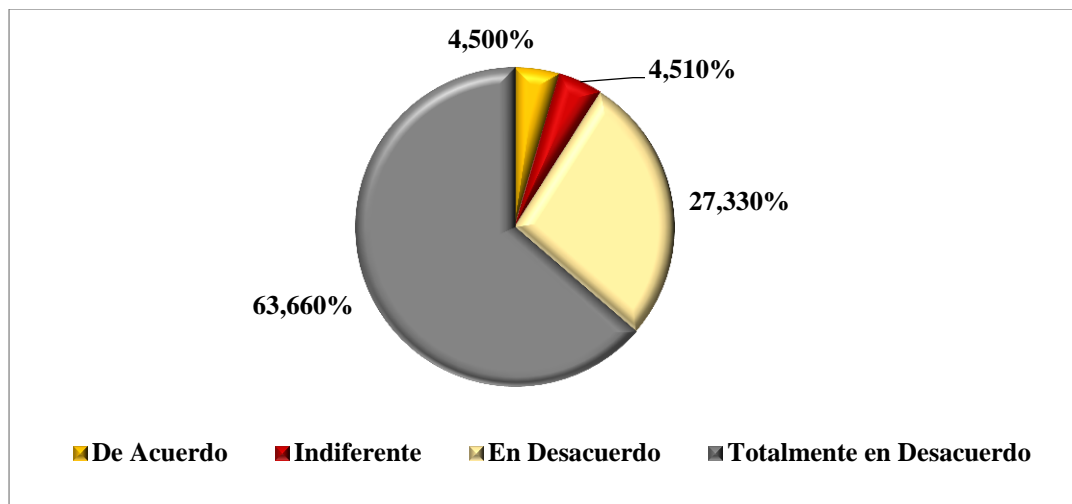


Fuente: Datos recolectados y organizados por la autora. Cumaná, 2018

Con base a lo anteriormente mencionado se puede inferir que los factores intrínsecos y extrínsecos que apoyan la Teoría de Herzberg (1968) necesarios para el

normal funcionamiento de las organizaciones se ven afectados e influyen en el comportamiento que manifiestan las personas que hacen vida en las petroaulas de la UDO Sucre. En otras palabras; el ambiente donde se desarrollan las actividades académicas no es el más acorde y conlleva (1) al cambio de estrategia de aprendizaje y evaluación que en un principio establecen los profesores, (2) fomento del ausentismo en clases caracterizado por la poca permanencia en estas aulas y (3) poca motivación y fomento del ausentismo en las aulas de clase por parte de los encuestados.

Gráfico 17. Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre sobre el Número de Unidades de Transporte Universitario de la UDO Sucre



Fuente: Datos recolectados y organizados por la autora. Cumaná, 2018

En sus inicios y por un largo tiempo, la UDO Sucre contó con un número unidades de transporte suficientes para desplazar al personal que hace vida académica, administrativa y obrera en esta Casa de Estudios. Con el transcurrir de los años y a causa del desgaste mecánico dichas unidades poco a poco se han venido deteriorando, por consiguiente, dejan de prestar un servicio tan importante para la colectividad universitaria.

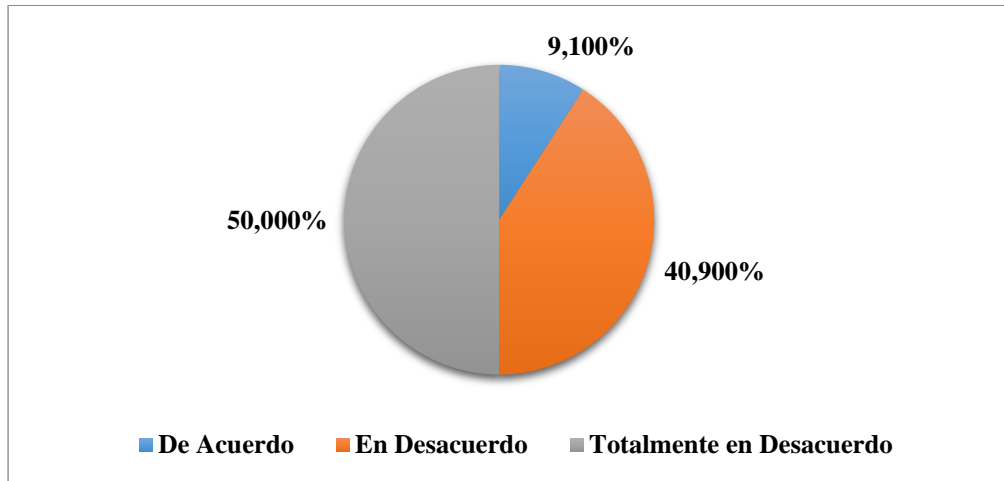
En vista del aumento de la matrícula estudiantil, personal docente, administrativo y obrero, se hizo necesaria la autorización para que se instale un escalafón con una línea de microbuses para suplir la demanda. Hoy día estas unidades no escapan de la situación reinante en el país y se han visto en la necesidad de desincorporar aquellos microbuses que no pueden seguir circulando por falta de algún repuesto, caucho o cualquier otra falla mecánica que por factores económicos imposibilitan su reincorporación; es decir, se ha disminuido la cantidad de unidades que en su inicio empezaron a prestar vital servicio.

En el gráfico 17 se muestra la opinión de los encuestados que manifiestan estar totalmente en desacuerdo con el número de unidades de transporte actualmente activas, lo que representa un 63,66%; un 27,33% expresa estar en desacuerdo con la cantidad existente; un 4,50% se muestra de acuerdo y el 4,51% se manifiesta indiferente.

Esta situación influye significativamente en el retraso del inicio de las actividades académicas a desarrollar y se ve afectado el personal que requiere de este transporte, ya que el 90,99% de los encuestados no se encuentra conforme con el número de unidades de transporte universitario disponibles, el 4,50% está de acuerdo y apenas el 4,51% se muestra indiferente ante esta situación.

Con estas declaraciones recibidas por parte de los encuestados se puede inferir que se presencia el quebrantamiento de un deber que le compete a los entes responsables para trasladar a las personas que hacen vida en el campus universitario en vista que no se cumple como debe ser con servicio tan vital y determinante en el logro de las metas establecidas por prestigiosa institución educativa e influye en el fomento de cambios de estrategias para poder cumplir con las actividades pautadas de ese día.

Gráfico 18. Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre sobre la Calidad del Servicio de las Unidades de Transporte Universitario de la UDO Sucre



Fuente: Datos recolectados y organizados por la autora. Cumaná, 2018

Como puede apreciarse en el gráfico 18 los encuestados opinaron sobre la calidad del servicio de transporte disponible para los usuarios de la UDO Sucre, obteniéndose los siguientes resultados: 9,10% se encuentra de acuerdo; el 40,90% está en desacuerdo y el 50% se muestra totalmente en desacuerdo con dicha calidad y al totalizarlos en sus rangos, se obtuvo que sólo el 9,10% refleja una tendencia positiva hacia la calidad del servicio mientras que un 90,90% notoriamente se encuentra en el rango de tendencia negativa hacia la calidad del servicio de transporte que hoy día se usa para que las personas que hacen vida en el campus universitario puedan llevar a cabo sus actividades y compromisos académicos y administrativos, entre otros aspectos.

Con el transcurrir de los años, el desgaste de las unidades de transporte y limitación para adquirir repuestos tanto la Delegación de Servicios Generales de la UDO Sucre como la Línea de Conductores de la UDO se han visto en la necesidad de disminuir la cantidad de unidades que en un inicio se encontraban a la disposición de los usuarios y esto conlleva a una desmejora en la calidad del servicio puesto que la demanda se ha hecho cada día mayor con respecto a la oferta. Todo esto influye

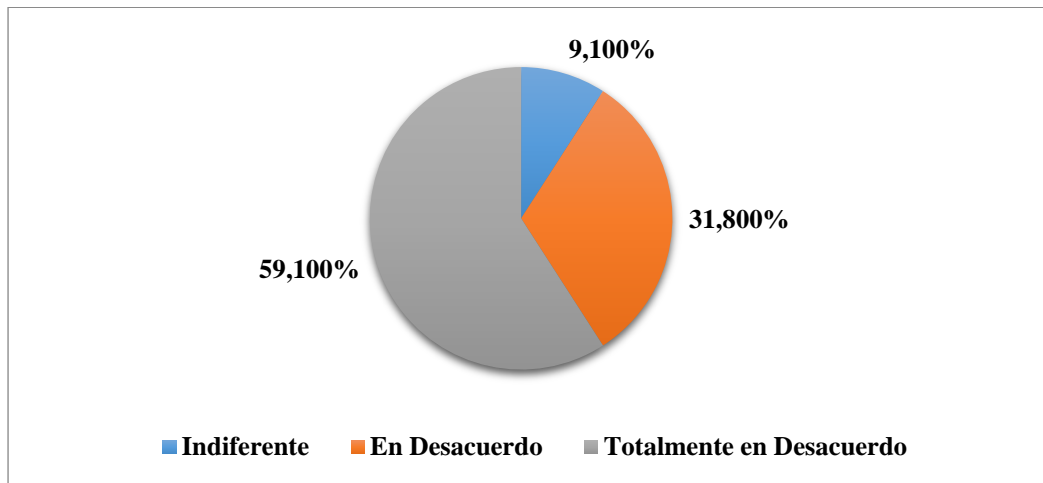
negativamente en la calidad del servicio que se ofrece a una población numerosa entre la que se encuentra el personal docente adscrito al Departamento de Gerencia de RRHH de la UDO Sucre.

Estos resultados expresan el sentir de los encuestados ya que -muchos de estos- por no poseer vehículo propio se hacen dependientes de un servicio de transporte que no satisface sus demandas, lo que les ocasiona un gran descontento en vista que las unidades responsables de garantizar el desplazamiento de los usuarios en sentido UDO Sucre ↔ Centro de la ciudad de Cumaná, no ofrecen un servicio de calidad a los usuarios.

La Teoría de la Motivación e Higiene de Herzberg (1968) sostiene -entre otros aspectos- que los factores externos influyen en la productividad de la organización en conjunto con los empleados que la representan y en este sentido, se aprecia claramente que la calidad del servicio de transporte ofrecido a los encuestados ha venido en merma constante y no garantiza un seguro desplazamiento al lugar destino. Por consiguiente, los factores reseñados son concluyentes en la poca participación y compromiso por parte del personal docente adscrito al Departamento de Gerencia de RRHH de la UDO Sucre en vista de la dependencia de un transporte que les permita cumplir con sus compromisos e incitan al desánimo por presentarte esta limitante.

En tal sentido, se precisa un servicio de transporte de calidad que sea capaz de responder a las necesidades y demandas de los usuarios y todo el personal que hace vida en el campus universitario con el objeto de garantizar un trayecto a feliz término a dichos usuarios en aras del logro de los objetivos trazados por la UDO Sucre.

Gráfico 19. Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre sobre las Condiciones de las Unidades de Transporte Universitario de la UDO



Fuente: Datos recolectados y organizados por la autora. Cumaná, 2018

La información que se representa en el gráfico 19 es complemento del análisis presentado en el gráfico 18 y se encuentra soportado con los siguientes resultados: 9,10% se muestra indiferente, el 31,80% está en desacuerdo y el 59,10% totalmente en desacuerdo con la calidad del servicio que ofrecen las unidades de transporte a las personas que hacen vida en el campus universitario. Al englobar los rangos se tiene que apenas un 9,10% se encuentra indiferente y el 90,90% representan una notoria tendencia negativa de opinión desfavorable hacia dicha respuesta. Estos datos son fiel reflejo del sentir universitario al no contar con unidades de transporte en condiciones aceptables que les permita desplazarse desde diversos puntos desde la ciudad hacia la universidad y viceversa con el objeto de cumplir con las actividades cotidianas y características del proceso enseñanza-aprendizaje.

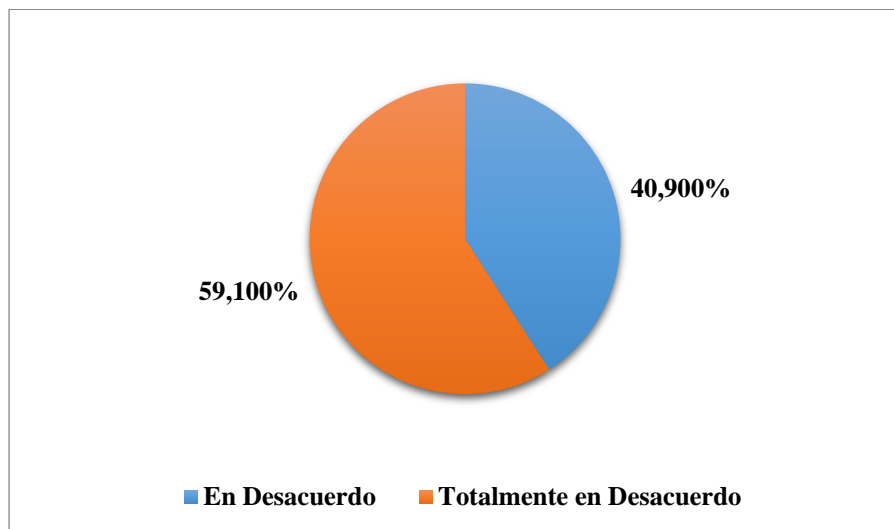
En tiempos de otrora la UDO Sucre contaba con una flota de autobuses que cubría tres rutas y con el transcurrir del tiempo por la falta de reposición de inventario aunado a limitaciones para adquirir algún repuesto como por ejemplo caucho y/o batería poco a poco se han sacado de circulación a tal punto que no se cuenta con unidades propias por parte de la Institución al momento de presentación de este

trabajo. Posteriormente, se estableció un acuerdo con una línea de transporte externa a la UDO, pero con distintivo de esta institución para suplir la demanda existente que, igualmente cubría tres (03) puntos para el traslado de toda persona que requiriese de dicho servicio; hoy día en ocasiones cubre dos (02) y en la mayoría de los casos, una (01) ruta, lo que hace engorroso cumplir con dicha traslación.

Todo esto genera el retraso y en el caso extremo, mala presentación de los usuarios en cuanto a apariencia y olor tanto corporal como en la vestimenta, porque muchos de los asientos se encuentran deteriorados y algunas de las unidades expiden tan fuerte el monóxido de carbono que entra a dichas unidades, lo cual les afecta notoriamente y en reiteradas ocasiones manifiestan no poder cumplir con los compromisos adquiridos con este ente educativo.

Estas declaraciones permiten inferir que se presencia el quebrantamiento de un deber que le compete a los entes responsables para trasladar a las personas que hacen vida en el campus universitario, en vista que no se cumple como debe ser con servicio tan vital en el logro de las metas establecidas por prestigioso ente educativo e influye en el fomento de cambios de estrategias para poder cumplir con las actividades pautadas de ese día, y de esta manera se vulnera notoriamente la Teoría de Motivación e Higiene de Herzberg (1968) en cuanto a factores extrínsecos se refiere, por no contarse con un servicio de transporte de calidad a los encuestados. Todo esto incide en la motivación trascendente que reseñan Casadiego, Estupiñan, Flores, Manosalva y Salamanca (2013) en los estudiantes, en vista del cambio de estrategia que el personal docente del Departamento de Gerencia de RRHH de la UDO Sucre modifica el proceso enseñanza-aprendizaje y por ende en la planificación académica presentada al inicio del semestre.

Gráfico 20. Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre sobre el Personal de Seguridad que Labora en el Campus Universitario



Fuente: Datos recolectados y organizados por la autora. Cumaná, 2018

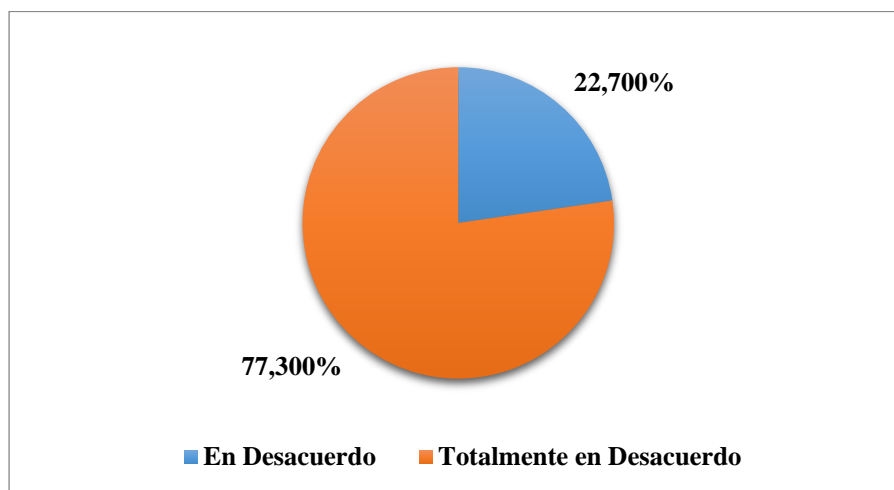
La seguridad personal últimamente se ha visto afectada por el hampa que ha llegado a todos los niveles sociales donde se coarta la ejecución de una determinada actividad y la UDO Sucre no escapa a esta penosa situación, ya que los responsables del funcionamiento de la vigilancia de esta Máxima Casa de Estudios se han visto en la necesidad de establecer estrategias que garanticen a la colectividad su integridad física y tratar de preservar las instalaciones que últimamente se han visto vulneradas ante este contexto. Para ello la UDO Sucre cuenta con un personal de seguridad garante de -entre otras cosas-, proteger al colectivo universitario, infraestructura, instalaciones, equipos, transporte y herramientas necesarias para su funcionamiento.

En contraparte y como puede apreciarse en el gráfico 20, los encuestados sostienen estar totalmente en desacuerdo con un 59,10% sobre el desempeño de dicho personal y un 40,90% manifiesta estar en desacuerdo con esta responsabilidad; que al totalizarlos permite obtener que el 100% de los encuestados mantiene una tendencia negativa sobre el rendimiento del personal de seguridad de la UDO Sucre; datos que se corroboran con el resultado del diagnóstico fáctico aplicado en el campus

universitario, donde se pudo palpar el alto nivel de inseguridad reinante en esta Casa de Estudios.

Uno de los aspectos que considera la Teoría de Maslow (1943) es la seguridad que las personas buscan cuando se encuentran en un entorno social y/o laboral. En este caso, los datos obtenidos por los encuestados reflejan un manifiesto de inconformidad y descontento con respecto al desempeño del personal que labora en el área de seguridad, en vista que se percibe una sensación de limitada protección y latente peligro de la integridad personal lo cual incide en el cambio de estrategias en el proceso de enseñanza-aprendizaje ya que los docentes no se sienten satisfechos con el entorno que se vive actualmente en el campus universitario.

Gráfico 21. Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos sobre la Percepción de Seguridad en el Campus Universitario



Fuente: Datos recolectados y organizados por la autora. Cumaná, 2018

Como puede apreciarse en el gráfico 21 los datos obtenidos se encuentran cónsonos con los analizados en el gráfico 20; y es que los encuestados manifiestan en un 22,70% estar en desacuerdo con la percepción de seguridad en el campus universitario mientras que el 77,30% expresan estar totalmente en desacuerdo con dicha situación.

Al agrupar estos resultados, se tiene que el 100% refleja una tendencia negativa hacia la percepción de seguridad que se vive en esta Casa de Estudios y concuerdan con el diagnóstico aplicado para el levantamiento de la información requerida para resaltar las causas que generan en los docentes su participación en las actividades para el cumplimiento de los objetivos establecidos por el Departamento. En el marco legal, diversos son los artículos que hacen referencia al entorno de seguridad que se le debe ofrecer a los trabajadores de toda organización, las Convenciones y Contrataciones, entre otros, de igual manera los involucran. Lamentablemente, se puede corroborar que no se cumplen en su totalidad, como es el caso de la LOPCYMAT (2005) en su artículo 56 donde se reseña el compromiso por parte del patrono en garantizarle a sus trabajadores un ambiente de seguridad para que puedan desempeñar sin problema alguno sus actividades cotidianas y no se esté en presencia de un escenario de poca percepción de seguridad, ya que todo esto incide negativamente en los resultados esperados por la dicha organización.

Por consiguiente, en la UDO Sucre los docentes adscritos al Departamento de Gerencia de RRHH perciben que laboran en un escenario donde se avista un nivel de seguridad que no les garantiza su integridad personal. En este mismo sentido, se vulneran entre otros aspectos, las Teorías de Maslow (1943) y Herzberg (1968) en cuanto al nivel de seguridad y factores externos o extrínsecos, respectivamente, lo cual influye en la participación de dicho personal en actividades académicas y extracurriculares requeridos por la Jefatura.

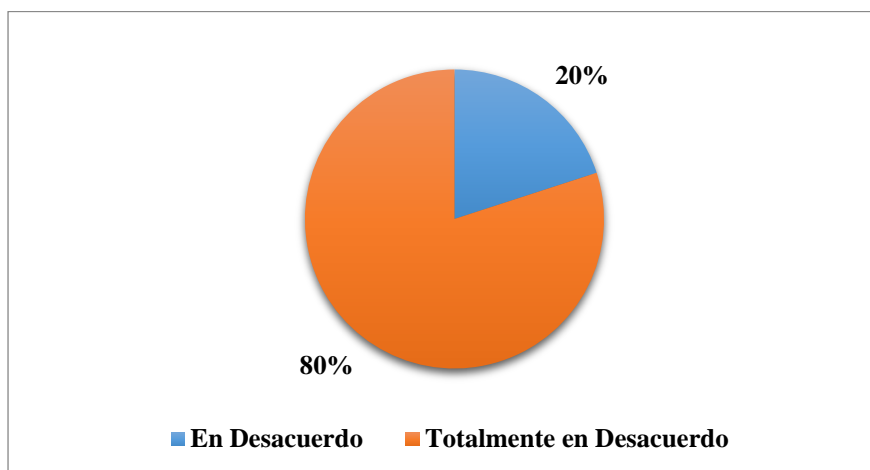
Gráfico 22. Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre sobre Nivel de Seguridad que Prevalece en el Campus Universitario



Fuente: Datos recolectados y organizados por la autora. Cumaná, 2018

En el mismo orden de ideas y como han venido analizándose los gráficos 20 y 21, se tiene que en el gráfico 22 los encuestados expresan su opinión sobre el nivel de seguridad que prevalece en el campus universitario y se aprecia que un 13,60% se muestran en desacuerdo con que trabaja en un entorno donde se garantiza la integridad personal, mientras que un 86,40% se encuentra totalmente en desacuerdo; que al totalizarlos se obtiene un 100% con tendencia negativa sobre el nivel de seguridad que persiste en al UDO Sucre. A modo de contraste, estos resultados concuerdan con la opinión recibida por un grupo de estudiantes que fueron de igual manera encuestados para conocer su sentir al respecto, como se aprecia en el gráfico 23.

Gráfico 23. Opinión de Estudiantes con Respecto al Nivel de Seguridad que Prevalece en el Campus Universitario

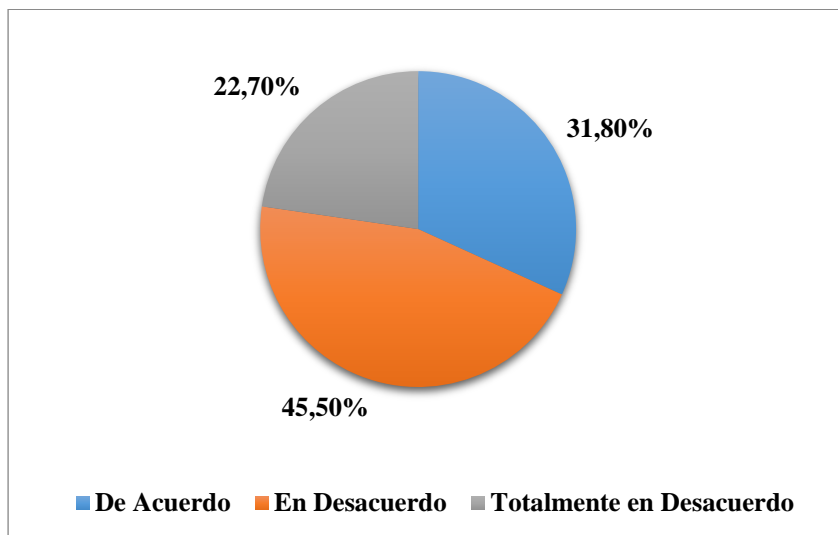


Fuente: Datos recolectados y organizados por la autora. Cumaná, 2018

Para comprender este contexto, se toma como referencia el modelo básico de la motivación respaldado por Chiavenato (2007) al concluir que la conducta del ser humano es la secuela de estímulo recibido de acuerdo a una necesidad que se debe satisfacer; es decir, el entorno de inseguridad que prevalece en la UDO Sucre induce a los encuestados en el fomento del ausentismo e impide cumplir con los objetivos pautados en la planificación académica, y se acrecienta la posibilidad para que se vuelvan más frecuentes los actos vandálicos a raíz de una carencia de un personal de seguridad que al momento de solicitar sus servicios de protección y resguardo no se encuentran en el total desempeño de sus funciones.

Todo lo anteriormente mencionado influye de manera negativa en la motivación del personal docente y estudiantado en general para permanecer en las instalaciones universitarias y por consiguiente se puede llegar a ver amenazada la consecución de las actividades cotidianas en cuanto a proceso de enseñanza-aprendizaje, se refiere.

Gráfico 24. Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre con Respecto al Sistema de Previsión Social que Ofrecen a los Docentes UDO (IPSPUDO)



Fuente: Datos recolectados y organizados por la autora. Cumaná, 2018.

Diversos son los aspectos que un profesional considera cuando está en búsqueda de un empleo y los beneficios sociales se encuentran en directa relación con la remuneración económica; es decir, en primera instancia acuden a organizaciones que garanticen la satisfacción de las necesidades y previsión social propias y las de su familia, como por ejemplo hospitalización, cirugía y maternidad, adquisición de vivienda y vehículo, entre otros.

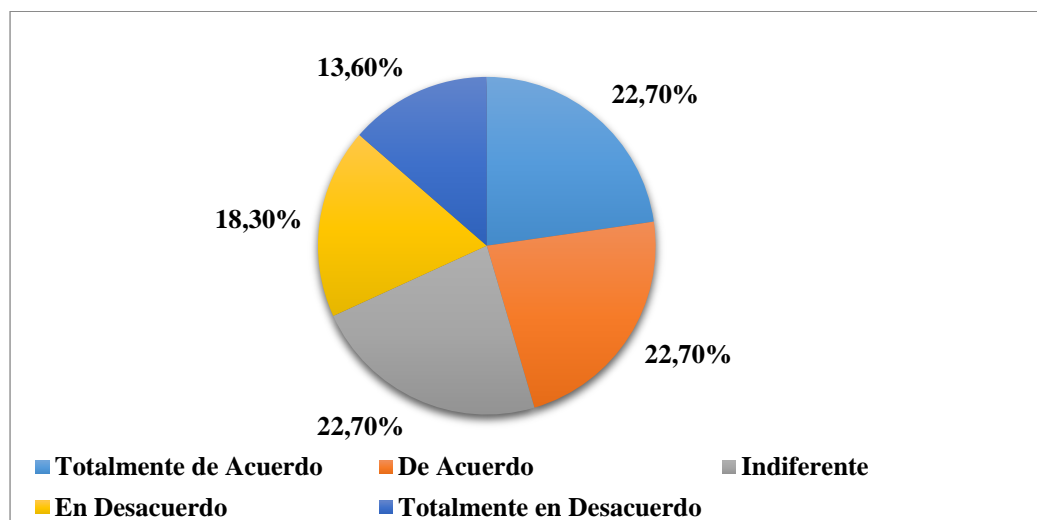
En tal sentido, para resguardar la salud y beneficios sociales del personal docente que hace vida en la UDO se creó el Instituto de Previsión Social del Personal Docente de la Universidad de Oriente (IPSPUDO) que brinda -entre otros aspectos- caja de ahorro y labora en conjunto con un Centro Clínico Universitario al cual tienen acceso los agremiados y sus afiliados. Como se muestra en el gráfico 24 el personal docente encuestado conviene en un 31,80% estar de acuerdo con este servicio; un 45,50% está en desacuerdo con los beneficios que ofrece el sistema de previsión social que engloba al gremio y un 22,70% totalmente en desacuerdo.

Cuando se totalizan estos resultados, se aprecia que el 77,30% muestran una tendencia negativa hacia este servicio de previsión y apenas un 22,70% con tendencia positiva y aceptación del IPSPUDO. A modo de referencia se tiene que muchas fueron las opiniones de los encuestados sobre el funcionamiento del IPSPUDO cuando estaban respondiendo este ítem, quienes con desánimo y desmotivación expresaron su sentir al mencionar que no hay un equilibrio entre el aporte que los docentes hacen con respecto a los beneficios obtenidos.

Maslow (1948) resalta la importancia que tiene para los seres humanos satisfacer la jerarquía de necesidades fisiológicas y con estos significativos valores se corrobora el manifiesto común de muchos usuarios sobre el instituto que desde sus inicios fue fundado para ofrecer un servicio de previsión de salud con calidad para el agremiado y sus familiares, lo cual permite inferir el incumplimiento de dichas necesidades ya que no se les garantizan las ayudas como es debido. Se tiene como referencia por parte de algunos encuestados y en vista de esta limitante, que han adquirido pólizas de salud y previsión personales para complementar la cobertura de salud ante cualquier eventualidad e infortunio se presente.

Por consiguiente, la mayoría del personal docente adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre considera que el servicio ofrecido por el IPSPUDO quebranta el nivel de necesidades fisiológicas planteadas por Maslow en aras de una estabilidad personal en cuanto a salud y previsión social se refiere, lo cual conlleva a que algunos profesores se encuentren desmotivados al vivenciar una carencia y falta de atención en este importante servicio.

Gráfico 25. Opinión del Personal Docente Adscrito a Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre sobre el Cumplimiento de las Cláusulas 51 y 52 de la II CCU



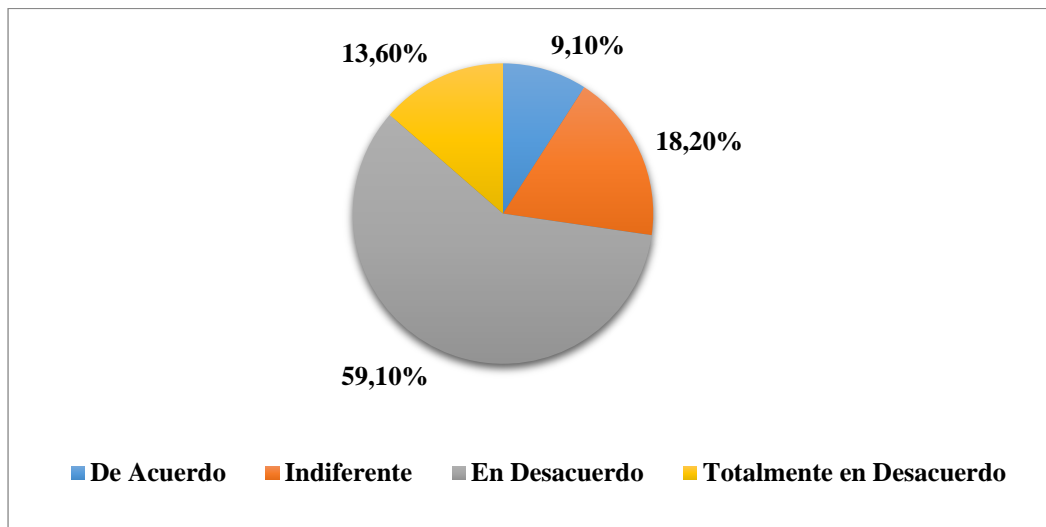
Fuente: Datos recolectados y organizados por la autora. Cumaná, 2018

Las cláusulas 51 y 52 de la II CCU (2015) reseñan la construcción de centros de educación *in situ* para los hijos del personal que labora en la universidad siempre y cuando las condiciones estén dadas en cuanto a espacio y logística se refiere, de tal manera que se le facilite el acceso al trabajo aunado a la cercanía de sus representados mientras cumplen con sus actividades laborales.

En ese sentido, se les solicitó a los profesores adscritos al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre su opinión sobre la implementación de estas cláusulas, obteniéndose como resultado que un 22,70% se encuentra totalmente de acuerdo; el 22,70% está de acuerdo; el 22,70% se muestra indiferente; el 18,30% está en desacuerdo y un 13,60% está totalmente en desacuerdo con la instalación de dichos centros educativos. Al totalizar estos resultados, se tiene que el 45,40% de los encuestados muestran tendencia positiva y aceptación para el cumplimiento a estas cláusulas, el 22,70% es indiferente y el 31,90% ubica su preferencia hacia la tendencia negativa para el cumplimiento de dichas cláusulas.

Como referencia a este ítem, se tiene que la mayoría de los encuestados mantiene una opinión sobre el tema en cuanto a la preferencia por inscribir a sus hijos en planteles donde les garanticen la consecución de sus estudios en todas sus etapas; es decir, primaria, básica y diversificada, de esta manera evitar la situación incómoda de buscar un cupo cuando éstos avancen de grado escolar, lo que permite inferir la distinción que éstos poseen para determinar la formación académica de sus hijos, todo esto como resultado del incumplimiento de dichas cláusulas, ya que no se han construido planteles educativos en el campus donde los hijos de los trabajadores universitarios puedan cursar sus estudios y garantizarles y futuro profesional.

Gráfico 26. Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humano sobre el Fomento de Actividades Deportivas y Culturales



Fuente: Datos recolectados y organizados por la autora. Cumaná, 2018

La II CCU (2015) en su cláusula 53 reseña el fomento de actividades deportivas y culturales para que el personal universitario forme parte de estos eventos y estreche vínculos con otros gremios a nivel local, regional y nacional. Para para ello, las universidades deben comprometerse al mantenimiento de las instalaciones y proponer todas las ideas y programas necesarios en el cumplimiento de esta cláusula.

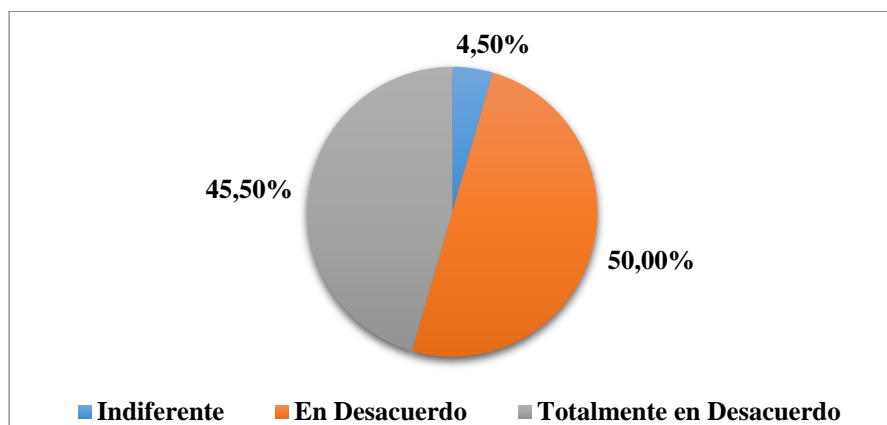
Para conocer la opinión del personal docente adscrito al Departamento con respecto al tema, con este instrumento se persiguió conocer su sentir sobre el fomento de estas actividades y como se muestra en el gráfico 26, un 9,10% está de acuerdo; un 18,20% se muestra indiferente; el 59,10% de los encuestados sostiene estar en desacuerdo con que se cumple esta cláusula y el 13,60% está totalmente en desacuerdo con el fomento de dichas actividades.

Al agrupar estos resultados se obtiene un 72,70% con tendencia negativa hacia el cumplimiento de esta cláusula, mientras se visualiza una tendencia positiva del 9,10% hacia el cumplimiento de dicha cláusula y un significativo 18,20% de los encuestados se muestra indiferente ante este escenario.

El gremio que agrupa al personal docente del Núcleo de Sucre, Asociación de Profesores de la Universidad de Oriente, Núcleo Sucre (APUDONS), eventualmente y de acuerdo con las programaciones interinstitucionales hace invitaciones para (1) fomentar la participación de eventos deportivos y culturales y (2) fortalecer el ímpetu, compromiso y sentido de pertenencia distintivos con la universidad; y como respuesta se tiene una participación representativa mas no como la esperada en estos llamados y permite inferir -entre otras cosas-, el bajo nivel de motivación determinante que poseen los docentes para activarse física, mental y socialmente con el objeto de simbolizar tanto al gremio como a la UDO Sucre.

En ese mismo orden de ideas, en los últimos eventos ha predominado una limitación de recursos financieros para cubrir los gastos de logística y transporte cuando se van a realizar actividades en particular fuera del campus, todo esto subraya en el bajo nivel de motivación y sentido de pertenencia que poseen los profesores para intercambiar opiniones y disfrute en actividades de esta índole, en este sentido, se vulneran las relaciones interpersonales del Sistema de Administración de las Relaciones Humanas de Rensis Likert (citado por Chiavenato en 2007).

Gráfico 27. Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos sobre la Oferta de Planes de Recreación y Vacacionales por parte de la UDO



Fuente: Datos recolectados y organizados por la autora. Cumaná, 2018

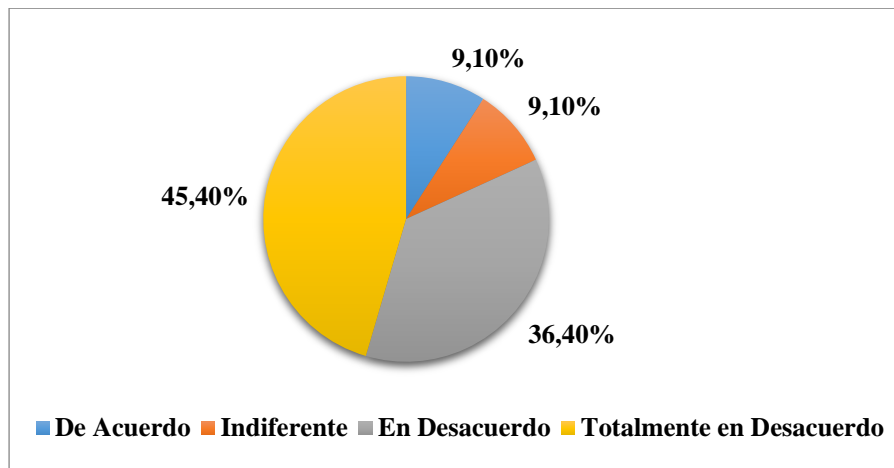
El período vacacional es esperado por todo trabajador para compartir en familia, estrechar lazos de convivencia, cooperación y sentimientos entre éstos, aunado a las expectativas por el goce y disfrute de espacios turísticos ajenos al contexto donde se desenvuelven y la cláusula 56 de la II CCU (2015) fomenta el establecimiento de planes recreacionales y vacacionales para el personal universitario y sus familiares con el objeto de afianzar el turismo nacional.

Los valores que se muestran en el gráfico 27, reflejan el manifiesto de un 50,00% de los encuestados que están en desacuerdo con que se fomentan planes vacacionales y recreativos; el 45,50% está totalmente en desacuerdo y un 4,50% es indiferente con dicho fomento, y que al agruparlos, se obtiene una tendencia negativa del 95,50% en el fomento planes recreacionales y vacacionales y apenas un 4,50% de los encuestados se muestra indiferente ante dichos planes.

Con base a lo anteriormente mencionado, se colige que se precisa del cumplimiento de esta cláusula relacionada con promociones de esparcimiento donde el personal que hace vida en el campus universitario pueda compartir y disfrutar en familia el asueto vacacional.

En este sentido, se estará en presencia de un docente mucho más comprometido con la institución en vista que se percibirá como un reconocimiento a su labor y recompensa estimulante al trabajo académico que ofrece tanto a la institución como a los estudiantes que en futuro serán la representación profesional y productiva del país.

Gráfico 28. Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos sobre el Fomento del Cumplimiento de Planes para la Adquisición de Bienes Muebles e Inmuebles



Fuente: Datos recolectados y organizados por la autora. Cumaná, 2018

Las dos CCU que para la fecha de presentación de esta investigación se han establecido en aras de mejorar las condiciones económicas y sociales por parte de los Entes del Gobierno Nacional, ofrecen una serie de beneficios que le permite al personal docente acrecentar el poder adquisitivo para mobiliario, vehículo, recreación y vivienda, entre otros.

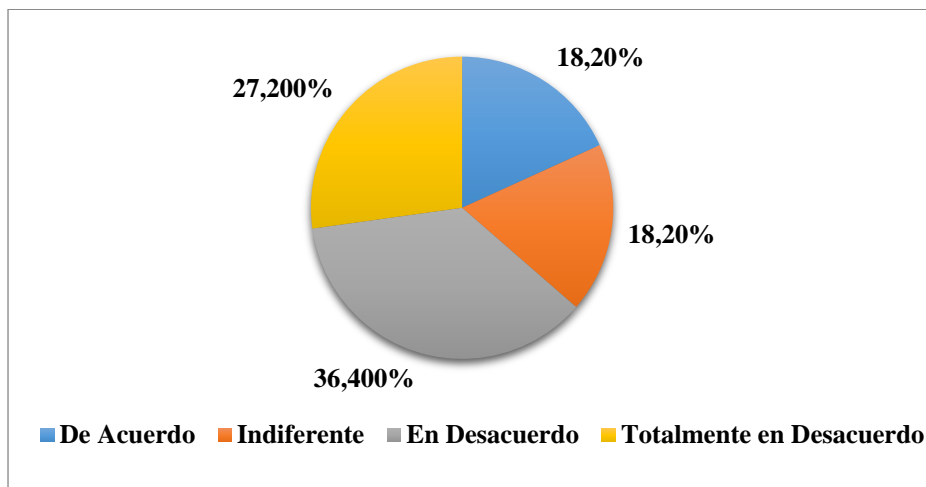
Al tomar como referencia estas cláusulas, se conoce la opinión de los encuestados cuando manifiestan no estar completamente conformes con el cumplimiento de estas cláusulas para optar por una calidad de vida óptima como se refleja en los datos graficados.

Las cláusulas 54 y 55 establecidas en esta II CCU (2015) sostienen que el gremio representante promueva la adquisición de bienes muebles e inmuebles para fomentar la estabilidad personal y habitacional de sus representados.

Como puede apreciarse en el gráfico 28 los encuestados manifiestan en un 45,40% estar totalmente en desacuerdo que estas cláusulas se cumplan; un 36,40% está en desacuerdo con que se cumplan estas cláusulas; el 9,10% está de acuerdo con su incumplimiento y un 9,10% se manifiesta indiferente con respecto a este tema. Al agrupar estas tendencias se tiene que el 81,80% arroja una tendencia negativa hacia su cumplimiento, el 9,10% es indiferente y el 9,10% se muestra con tendencia positiva al estar de acuerdo en su cumplimiento.

Las Teorías de Maslow (1968) y Z de William Ouchi (citado por Chiavenato en 2007) fundamentan el logro de la estabilidad de todo trabajador de una organización y en este sentido, los docentes adscritos al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre requieren planes que les permitan adquirir artículos de línea blanca, marrón y vehículos, entre otros, englobadas en las necesidades fisiológicas y de autorrealización por un lado, y por otro lado, la Teoría Z se basa en el trabajador como un ser humano donde no se puede deslindar el aspecto laboral del personal y en este sentido deben fomentar la introducción de diversas ofertas para la adquisición de preciados artículos con el objeto de garantizarle –entre otras cosas– calidad de vida tanto a los docentes como a sus familiares en aras de afianzar su compromiso con la institución y por ende, su permanencia en la consecución del cumplimiento de la misión y visión que distingue a prestigiosa Casa de Estudios.

Gráfico 29. Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos sobre Elogios Recibidos en el Fomento del Estímulo Personal



Fuente: Datos recolectados y organizados por la autora. Cumaná, 2018

Como se puede apreciar en el gráfico 29 los encuestados expresan su opinión sobre elogios recibidos por parte de la Jefatura del Departamento en el fomento del estímulo personal de la siguiente manera: un 18,20% está de acuerdo, un 18,20% es indiferente, el 36,40% está en desacuerdo y el 27,20% está totalmente en desacuerdo con que se reciben dichos elogios. Al totalizar estos datos se tiene que hay una tendencia positiva del 18,20%, un sector se mantiene indiferente con el 18,20% y el 63,60% muestra una tendencia negativa de recibir importantes elogios.

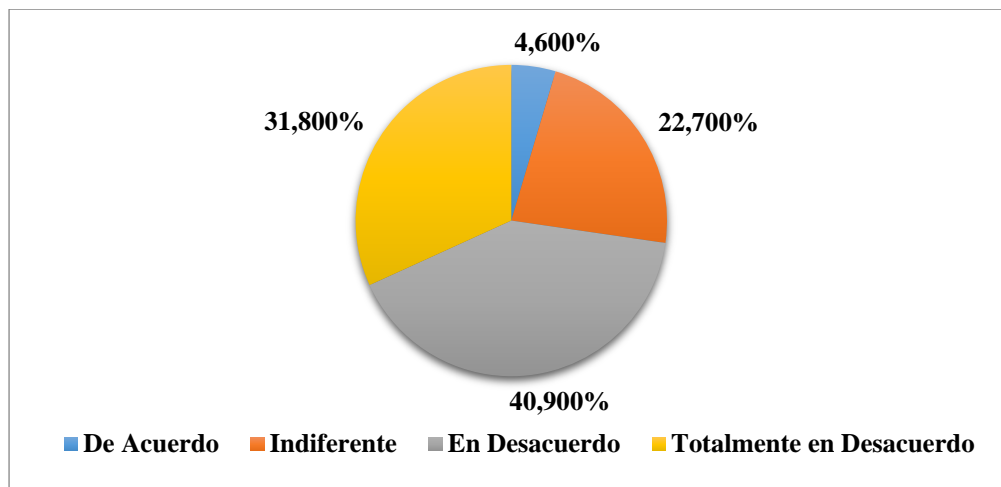
En ese mismo orden de ideas, se expone que los elogios son el preámbulo a un escenario de cotidianidad y comunicación entre ambas partes y en el caso del personal docente, se distingue una motivación trascendente, ya que mantienen incentivados a sus estudiantes y de esta manera se vivencia un escenario donde la cordialidad y comunicación no presentan barreras para el normal desempeño de las funciones que diariamente se deben llevar a cabo en aras de la planificación semestral establecida desde el inicio de clases.

En tal sentido, se puede decir que durante el diagnóstico aplicado para el levantamiento de la información no se percibieron acciones estimulantes para el personal docente adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre.

Asimismo, se confirma que los elogios destacan la labor de los empleados de una organización y se consideran estrategias motivacionales respetables para aumentar la productividad de los resultados que se esperan por parte de los líderes responsables de mantener la cordialidad, participación y permanencia de dicho personal.

Es por ello que los sistemas de recompensas y comunicación del Sistema de las Organizaciones Humanas de Rensis Likert (Citado por Chiavenato en 2007) son importantes para mantener motivados a los trabajadores y de esta manera garantizar la participación en actividades donde sean requeridos, además del cumplimiento de sus actividades cotidianas.

Gráfico 30. Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos sobre Estímulos Recibidos para el Fomento del Desarrollo Profesional



Fuente: Datos recolectados y organizados por la autora. Cumaná, 2018

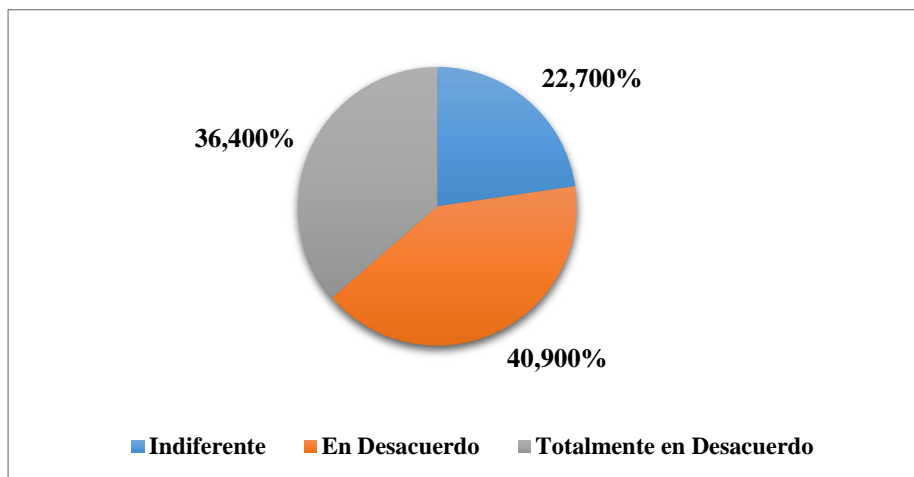
En el gráfico 30, se muestra la opinión del personal docente sobre estímulos recibidos para el fomento del desarrollo profesional, donde se aprecia que un 4,60%

está de acuerdo, el 22,70% es indiferente, el 40,90% está en desacuerdo y el 31,80% totalmente en desacuerdo con respecto a dichos estímulos.

Al agrupar estos datos se tiene que apenas un sector con el 4,60% refleja una tendencia positiva sobre estímulos recibidos, el 22,70% se mantiene indiferente y otro sector refleja un 72,70% con tendencia negativa con respecto a estímulos recibidos que les permita fomentar el desarrollo profesional.

Rensis Likert (citado por Chiavenato en 2007) reseña en el Sistema de Administración de las Organizaciones Humanas la importancia del Sistema de Comunicaciones y Recompensas y Sanciones entre los trabajadores y el líder de toda organización, lo cual garantiza una armonía tanto en el ambiente laboral como en el resultado de los objetivos establecidos por dicho ente.

Gráfico 31. Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos sobre el Nivel de Estímulo Recibido por la Institución en el Desempeño de sus Funciones



Fuente: Datos recolectados y organizados por la autora. Cumaná, 2018

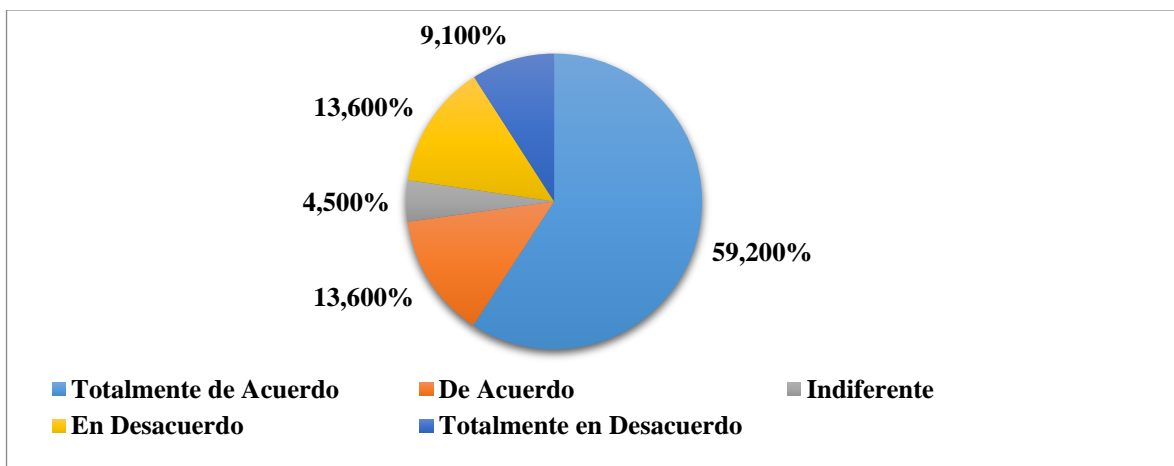
Los datos que se muestran en el gráfico 31, permiten discernir si el nivel de estímulo que reciben los profesores por parte de la Institución es alto o representativo. Claramente se visualiza que el 22,70% es indiferente, un 40,90% está en desacuerdo y el 36,40% de los encuestados está totalmente en desacuerdo con dicho nivel y al

globalizar estos resultados se tiene un 77,30% que representa al sector con tendencia negativa para manifestar que los elogios no se encuentran en un nivel representativo y el 22,70% es indiferente ante esta acción.

Con base a lo anteriormente mencionado, el portal Web de SODEXO (2013) destaca la importancia que tienen los trabajadores de una organización al reseñar los factores que influyen en la motivación laboral, representados por el trinomio Vivir↔Crecer↔Relacionarse, determinantes para fomentar la permanencia de sus trabajadores en dicha organización.

Durante el diagnóstico aplicado a los encuestados, se pudo percibir que este trinomio no se cumple en todo el sentido de la palabra e influye en el sentir expresado por esta población, lo cual permite inferir que se precisa del fomento de un vínculo para estrechar la relación docente-universidad y en este sentido, enaltecer un sentido de pertenencia distintivo dentro y fuera de las instalaciones de esta Máxima Casa de Estudios.

Gráfico 32. Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos sobre el Cumplimiento de las Actividades Pautadas por el Departamento



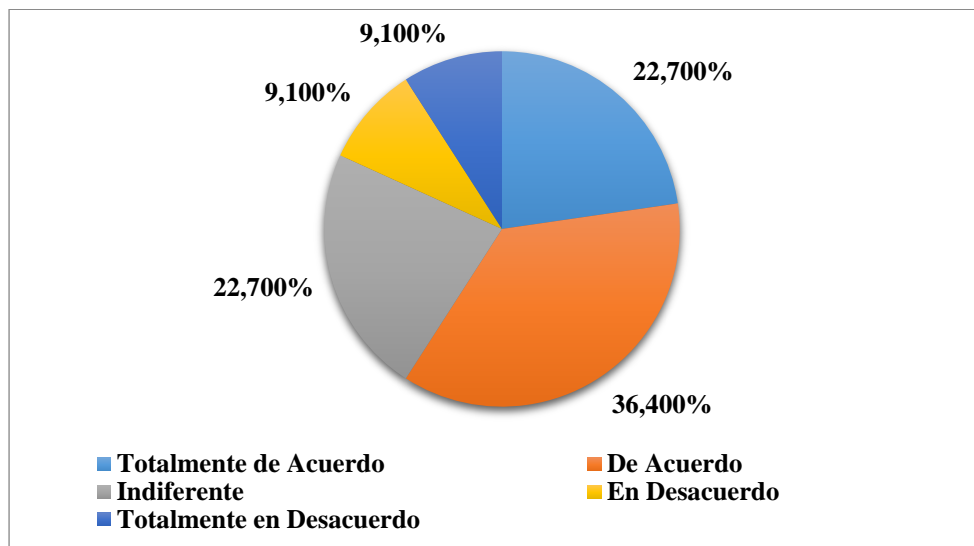
Fuente: Datos recolectados y organizados por la autora. Cumaná, 2018

Entre las actividades que debe desempeñar el docente se encuentran la elaboración del cronograma de actividades con las estrategias de aprendizaje y evaluación, ponderación de notas y fecha del examen que deben entregar en la Jefatura y a pesar que en el gráfico anterior se evidencia una carencia de estímulos (gráfico 31), en el gráfico 32 se aprecian las opiniones del personal docente adscrito al Departamento sobre el cumplimiento de las actividades pautadas por el Departamento, donde el 59,20% está de acuerdo, el 13,60% está totalmente de acuerdo, un 4,50% se muestra indiferente, el 13,60% en desacuerdo y el 9,10% totalmente en desacuerdo.

Al totalizar estos resultados se muestra un sector que se destaca con una tendencia positiva del 72,80% en cuanto al cumplimiento de las actividades pautadas por el Departamento, apenas el 4,50% es indiferente ante esta acción y un pequeño sector se manifiesta con tendencia negativa del 22,70% en el cumplimiento de dichas actividades, lo cual destaca el compromiso como docentes responsables con el futuro egresado en la especialidad, necesario para el desarrollo del país.

En toda organización es vital la identificación del trabajador para cumplir con la misión y visión que la distingue desde su fundación. En este orden de ideas, el sistema de comunicaciones de Rensis Likert (citado por Chiavenato en 2007) se destaca en este aspecto aunado a los factores intrínsecos establecidos por Herzberg (1968) que en conjunto manifiestan el compromiso que los encuestados sostienen con la Institución, ya que este último le permite autonomía al docente para aplicar las estrategias de enseñanza-aprendizaje necesarias en el cumplimiento de las actividades pautadas durante el semestre en curso.

Gráfico 33. Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos sobre la Participación Activa en Actividades Extracurriculares del Departamento



Fuente: Datos recolectados y organizados por la autora. Cumaná, 2018

Además de actividades académicas y administrativas que el docente universitario debe desempeñar, se encuentran las actividades extracurriculares. Es por ello que en el gráfico 33 se percibe la opinión de la población encuestada para conocer su participación en actividades extracurriculares del Departamento y se obtuvo que el 36,40% de los profesores está de acuerdo; un 22,70% se encuentra totalmente de acuerdo; el 22,70% es indiferente a esta acción; el 9,10% está en desacuerdo con el apoyo a las actividades extracurriculares y el 9,10% totalmente en desacuerdo.

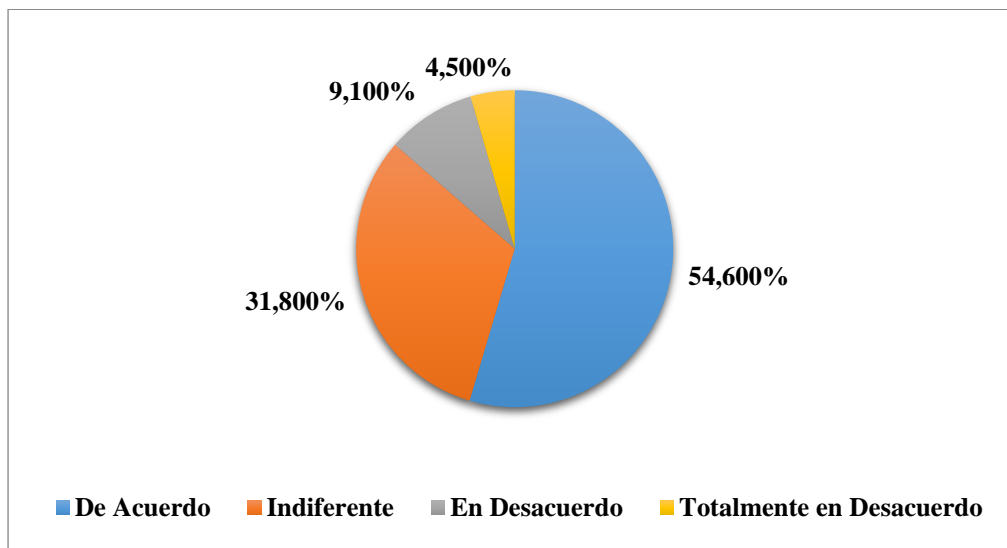
Al totalizar estos resultados, se refleja un sector con tendencia positiva del 59,10% con una participación activa en actividades extracurriculares, el 22,70% es indiferente a esta participación y un 31,80% del sector se expresa con tendencia negativa hacia su participación activa en actividades extracurriculares.

Aunque los datos obtenidos muestran una alta tendencia a la aceptación del compromiso y cumplimiento de las actividades que se deben realizar en aras del proceso enseñanza-aprendizaje, como resultado del diagnóstico fáctico realizado en el

área de trabajo se pudo apreciar una reducida participación de gran parte de la población encuestada para apoyar el desarrollo de actividades extracurriculares establecidas por la Jefatura, todo esto permite deducir una debilidad que se presenta en el sistema de comunicación identificado por Rensis Likert (citado por Chiavenato en 2007) entre los profesores y la Jefatura del Departamento, todo esto como secuela de la poca motivación extrínseca existente y por consiguiente se observa en el bajo nivel de sentido de pertenencia.

Cabe destacar, que entre los tipos de motivaciones establecidos por Casadiego, Estupiñan, Flores, Manosalva y Salamanca (2013), se identifica a la motivación intrínseca: desde sus inicios este tipo de motivación es determinante en la conducta de las personas, por consiguiente, se precisan estrategias motivacionales para fomentar en los encuestados el compromiso y aumentar así la participación de los docentes que forman parte de esta Máxima Casa de Estudios en aras de su enaltecimiento y distinción con respecto a las demás universidades.

Gráfico 34. Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos para Establecer Estrategias que Optimicen los Resultados en los Procesos Administrativos y Académicos Concernientes al Departamento



Fuente: Datos recolectados y organizados por la autora. Cumaná, 2018

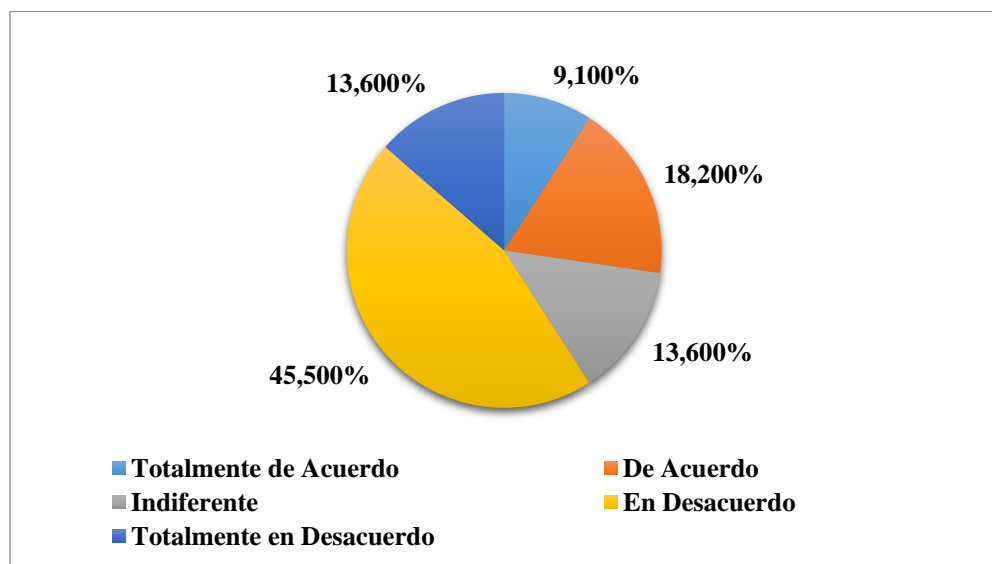
El éxito de una organización se distingue por la proactividad de sus trabajadores y en particular los entes educativos requieren de una oferta constante de propuestas que ofrezcan nuevas alternativas para promover el proceso enseñanza-aprendizaje y/o mejorar las estrategias de participación e investigación del personal docente y de investigación que hace vida en este ambiente. Para ello, se precisa de un alto compromiso por parte de los profesores que deseen implementar cambios y estrategias que fortalezcan el resultado esperado por la institución.

En tal sentido se les solicitó la opinión a los profesores del Departamento para conocer su punto de vista sobre la implementación de estrategias que garanticen la optimización de los procedimientos administrativos y académicos en aras del fortalecimiento e innovación del proceso enseñanza-aprendizaje y como se visualiza en el gráfico 34 un 54,60% del personal encuestado está de acuerdo; el 31,80% se muestra indiferente; un 9,10% está en desacuerdo y un 4,50% está totalmente en desacuerdo con propuestas innovadoras.

Al agrupar los resultados se tiene que un sector de la población muestra una tendencia positiva del 54,60% hacia la aceptación de la implementación de estrategias, mientras que aún se mantiene en un valor muy representativo del 31,80% de los encuestados indiferentes y apenas en un 13,60% muestra un sector de los encuestados con tendencia negativa hacia dicha implementación.

Este gráfico refleja el nivel de compromiso y responsabilidad que poseen los encuestados para el fomento de estrategias que le permita a la Jefatura optimizar las estrategias necesarias a nivel académico y administrativo en aras de la calidad de asistencia educativa que se le debe ofrecer al estudiantado, y a pesar de obtenerse un valor representativo del 31,80% de los encuestados que se mostraron indiferentes con este ítem, el rol del Jefe juega un papel importante en la búsqueda de estrategias para fortalecer la comunicación e interacción entre éstos al tomar como base los sistemas de comunicaciones y de toma de decisiones que ofrece Rensis Likert (citado por Chiavenato en 2007) en aras del funcionamiento de esta Jefatura y en este sentido, tratar de captar la mayor participación del personal docente adscrito al Departamento para canalizar el mejor funcionamiento de dichos procesos.

Gráfico 35. Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos sobre el Fomento del Desarrollo Profesional para Enriquecer sus Conocimientos y Aplicarlos en su Entorno Laboral



Fuente: Datos recolectados y organizados por la autora. Cumaná, 2018

El entorno educativo es exigente en cuanto a actualización de conocimientos se refiere, es por ello que el personal docente desde su incursión en este ámbito debe mantenerse actualizado y estar cónsono con los procesos innovadores requeridos para fortalecer el proceso enseñanza-aprendizaje de tal manera que le permita formar parte de un ente competitivo que lo distinga de los demás institutos de la localidad, regional y nacional.

En concordancia con el ítem donde se identifica la categoría del personal docente se tiene que para poder ascender de nivel educativo debe presentar un trabajo de investigación con propuestas transformadoras donde se ponga de manifiesto el alto nivel de conocimientos cónsonos con la realidad que se vive hoy día. De igual manera, se deben complementar los saberes con adiestramientos y formaciones pertinentes al área de estudios que representa para impartirlos en un futuro en su entorno laboral.

En el gráfico 35 y para preocupación de la autora de la investigación, se muestra que el 18,20% está de acuerdo con el fomento del desarrollo profesional; apenas un 9,10% está totalmente de acuerdo, el 13,60% es indiferente; un 45,50% que los profesores entrevistados están en desacuerdo y un 13,60% está totalmente en desacuerdo con esta acción. Al agrupar estos apartados, se tiene que un sector muestra tendencia positiva del 27,30%, un valor representativo del 13,60% de los encuestados se muestra indiferente y un alarmante 59,10% de los encuestados se ubica con tendencia negativa sobre dicho fomento.

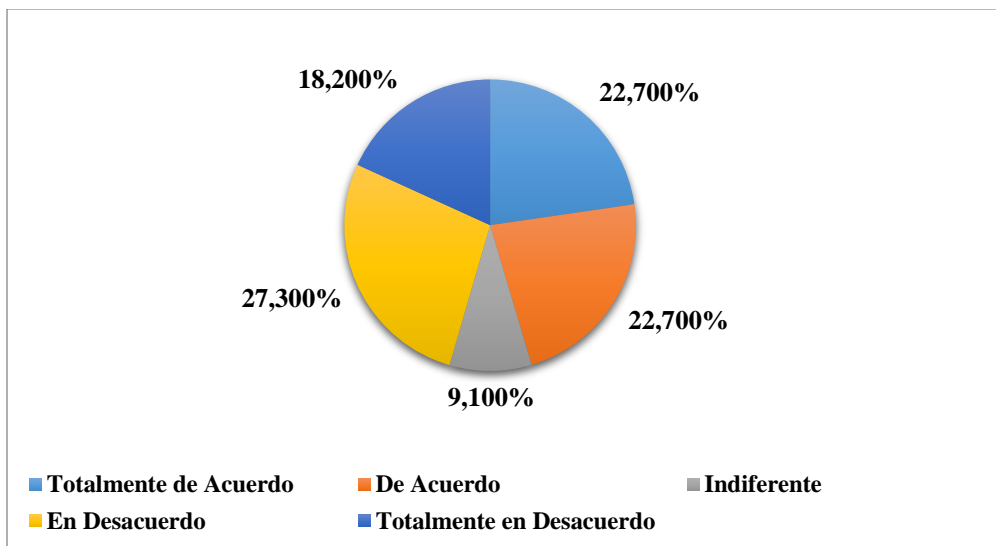
El fomento del desarrollo personal y profesional de los trabajadores que integran a una organización es vital para incentivar su participación, todo esto incide en la implementación de procesos óptimos que se deben llevar a cabo y en este sentido, la población encuestada expresa de manera preocupante su sentir con respecto a la falta de este fomento.

Los sistemas de comunicación y recompensa y sanciones reseñados por Rensis Likert (citado por Chiavenato en 2007) se destacan para la puesta en práctica de estrategias que permitan mantener a un trabajador comprometido con la organización que representa.

Aunado a este aspecto, se encuentran los factores que influyen en la motivación laboral expuestos en el portal WEB de Sodexo (2013) y en este sentido el factor “crecer” donde se le ofrecen alternativas a los empleados para fortalecer conocimientos y aplicarlos en su área con el objeto de cumplir con la planificación de actividades establecidas se encuentran vulnerados, y como resultado del diagnóstico fáctico aplicado para el levantamiento de información en este trabajo de investigación en conjunto con los resultados obtenidos, se discurre en la carencia del fomento del desarrollo profesional que le garantice al personal docente adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre aumentar dicha sapiencia para

ponerla en práctica posteriormente en las sesiones de clases pautadas en cada unidad que contenga la asignatura que se encuentra bajo su responsabilidad.

Gráfico 36. Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos sobre el Fomento Reuniones de Intercambio Social



Fuente: Datos recolectados y organizados por la autora. Cumaná, 2018

Los valores que se reflejan en el gráfico 36 permiten conocer la opinión que mantienen los encuestados con sobre el fomento de reuniones donde se presente un intercambio de opiniones con el objeto de estrechar los vínculos entre éstos. Al respecto el 22,70% se muestra totalmente de acuerdo; un 22,70% está de acuerdo; un 9,10% es indiferente; un 27,30% está en desacuerdo y el 18,20% se manifiesta totalmente en desacuerdo con esta acción. Al agrupar estos valores se cuenta con un sector de la población con tendencia positiva del 45,40% sobre el fomento de reuniones para el intercambio social; un 9,10% se mantiene indiferente y el resto de la población se muestra con tendencia negativa del 45,50% para que se aplique dicho fomento.

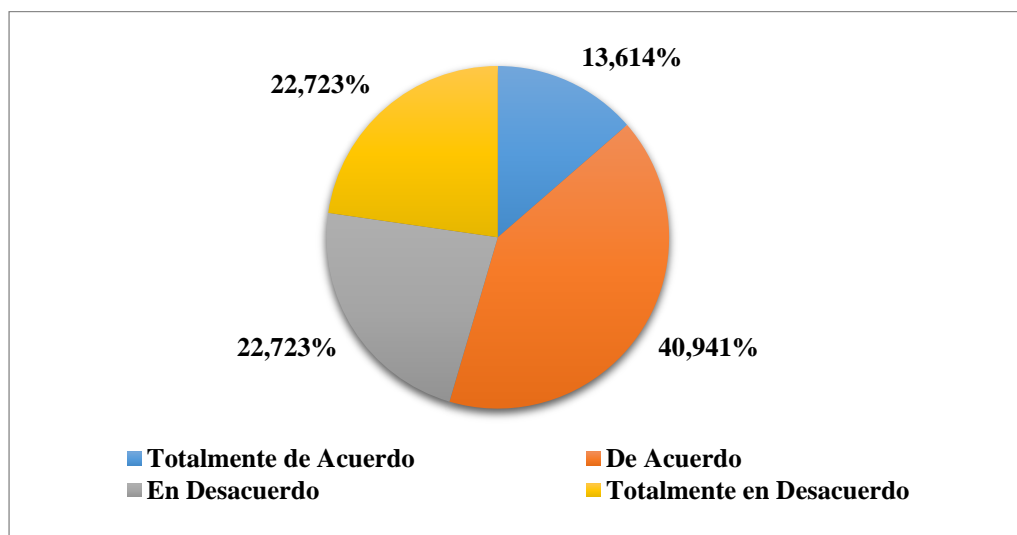
La Teoría Z expuesta por William Ouchi (citado por Chiavenato en 2007) se fundamenta en las relaciones humanas con el objeto de identificar en los trabajadores los aspectos laborales y personales como un todo; cuando se logra este engranaje se

garantiza el logro de los objetivos de manera armónica ya que los empleados manifiestan con su actitud un compromiso con la organización.

En este orden de ideas, el fomento de relaciones de intercambio social entre los docentes adscritos al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre representa un anclaje para estrechar vínculos entre éstos. Lamentablemente, los resultados obtenidos reflejan el sentir de una población que no muestra interés por formar parte de un intercambio social y coinciden con el diagnóstico fáctico aplicado para el desarrollo de esta investigación.

Por consiguiente, se precisa del implemento de estrategias motivacionales con el objeto de fomentar el poco interés que poseen los profesores por compartir con los colegas del Departamento que les permitan conocerse un poco más y en este sentido se refleja una vulneración del sistema relaciones interpersonales expresado por Likert y del nivel de afecto establecido por Maslow, ya que se aprecia notoriamente un quebrantamiento en la carencia de asociación, participación e intercambio de ideas y opiniones extra-muro.

Gráfico 37. Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos sobre la Existencia de una Comunicación entre los Docentes y la Jefatura del Departamento



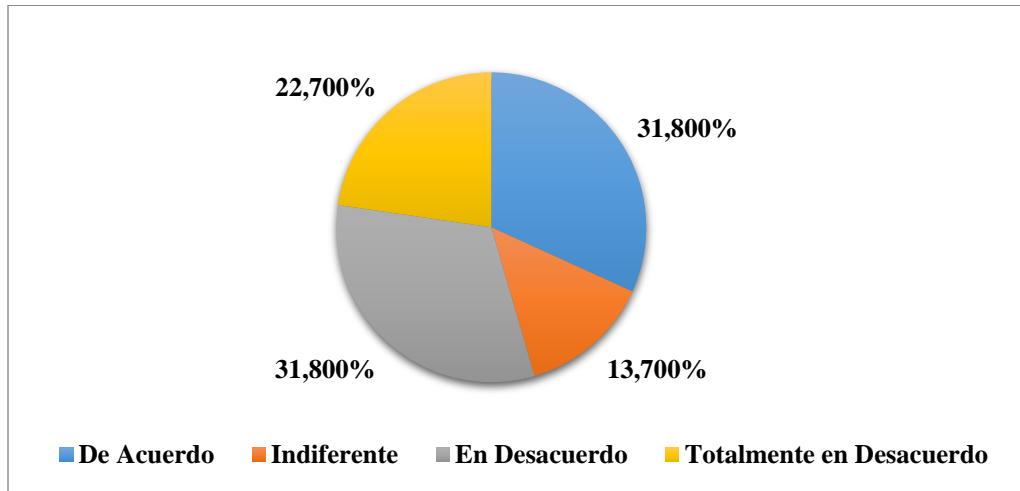
Fuente: Datos recolectados y organizados por la autora. Cumaná, 2018

En el gráfico 37, se persigue conocer la opinión de los profesores con respecto al manifiesto de comunicación entre la Jefatura del Departamento y éstos, donde se obtuvo que el 40,94% está de acuerdo con la existencia de una comunicación entre ambas partes; el 13,61% está totalmente de acuerdo, el 22,72% está en desacuerdo y un 22,72% se muestra totalmente en desacuerdo con la existencia de una comunicación entre éstas.

Con estos datos obtenidos se visualiza una proximidad entre las tendencias hacia la aceptación del proceso de comunicación por un lado con el 54,55% y un desconocimiento de vital proceso con un 45,44%, lo cual permite destacar el rol importante que debe asumir la responsable de la conducción del Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre para hacer uso de estrategias motivacionales enfocadas en el fomento de la participación e integración de los encuestados con base a la definición del sistema de comunicación establecido por Rensis Likert en aras del cumplimiento de los objetivos organizacionales que distingue a esta Jefatura.

Una organización se distingue por el engranaje entre sus empleados y se expresa con hechos, productividad y sentido de pertenencia la labor desempeñada a través de la comunicación y fomento del trabajo en equipo. Es esencial una Jefatura mancomunada durante el desarrollo de las actividades que se deben llevar a cabo diariamente en aras de obtener los resultados esperados para los responsables de conducir las riendas de dicha organización y en concordancia con lo anteriormente mencionado los gráficos 38 y 39 muestran las opiniones que sostienen los profesores adscritos al Departamento en cuanto a comunicación y trabajo en equipo respectivamente se refiere.

Gráfico 38. Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos sobre el Fomento del Compañerismo para Estrechar los Vínculos Personales entre éstos



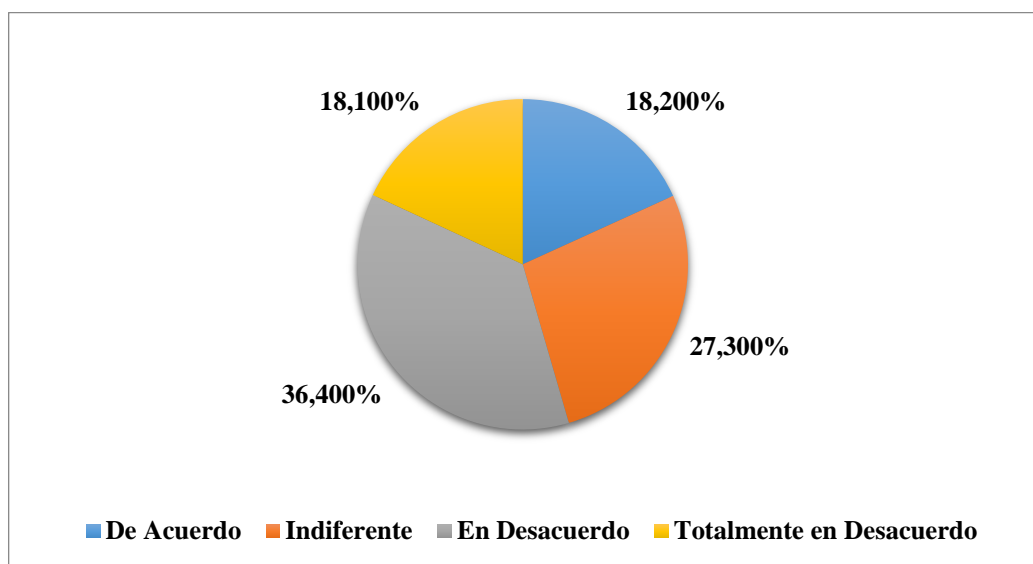
Fuente: Datos recolectados y organizados por la autora. Cumaná, 2018

Como puede apreciarse en el gráfico 38, se presenta una paridad en los datos obtenidos para conocer la opinión de los encuestados sobre el fomento del compañerismo representado con un 31,80% que expresan estar de acuerdo; un 13,70% indiferente; un 31,80% se encuentra en desacuerdo con este fomento y el 22,70% totalmente en desacuerdo con esta acción. Al agrupar estos renglones se tiene que un sector de la población se muestra con tendencia positiva del 31,80% sobre el fomento del compañerismo, un representativo 13,70% se mantiene indiferente y de manera alarmante un 54,50% de la población se ubica con tendencia negativa hacia dicho fomento.

Rensis Likert (citado por Chiavenato en 2007) caracteriza entre los Sistemas de Administración de Organización de las Relaciones Humanas al sistema de relaciones interpersonales, donde se expresa el modo en que se deben relacionar los trabajadores en toda organización en el mejor sentido de la palabra. Como aspecto contrario a esta nota, se tiene que como resultado del diagnóstico fáctico aplicado para el desarrollo de esta investigación la presencia de un nivel del fomento del compañerismo que concuerda con las respuestas recibidas de los encuestados. Todo esto permite deducir

en los escasos grupos formados entre los docentes adscritos al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre donde se vivencie el fomento del compañerismo entre los profesores de dicho Departamento; es decir, sólo manifiestan una respuesta por responder ante un compromiso adquirido por esta Máxima Casa de Estudios.

Gráfico 39. Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos sobre la Existencia del Trabajo en Equipo



Fuente: Datos recolectados y organizados por la autora. Cumaná, 2018

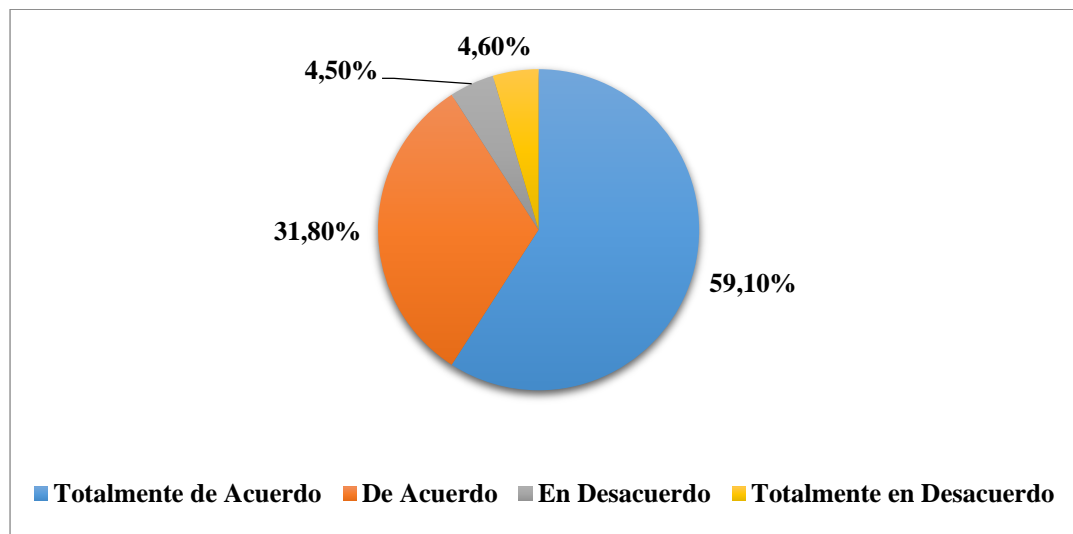
En el gráfico 39 se observa que un 18,20% de la población está de acuerdo con la existencia de un trabajo en equipo; un 27,30% se descubre indiferente; el 36,40% está en desacuerdo y el 18,10% se muestra totalmente en desacuerdo con respecto a la existencia del trabajo en equipo. Al totalizar estos resultados, se obtiene un bajo número en tendencia positiva del 18,20% al reconocer el trabajo en equipo; un 27,30% se mantuvo indiferente y penosamente el 54,50% se expresa con tendencia negativa sobre la vivencia del trabajo en equipo.

Este ítem concuerda con los resultados obtenidos en el gráfico 38, donde se destaca la importancia del engranaje que se debe formar entre los trabajadores que integran a toda organización en aras del fortalecimiento de vínculos y lazos afectivos,

y en el caso del personal docente adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre se precisa que compartan opiniones y ofrezcan sugerencias para optimizar procedimientos académicos y administrativos con el objeto de cumplir con la misión y visión de esta Máxima Casa de Estudios.

Con estos valores reflejados se puede inferir que se precisa del fomento de las clases de motivación expuestas por Casadiego, Estupiñan, Flores, Manosalva y Salamanca (2013), donde se implementen estrategias para fortalecer el ímpetu nativo de cada profesor para ceñir vínculos con los colegas; una estimulación extrínseca al fortalecer la relación Jefatura↔Profesor↔Estudiante y un impulso o motivación trascendente donde se tome en consideración los beneficiarios principales de estas estrategias; es decir, los estudiantes de la especialidad.

Gráfico 40. Opinión del Personal Docente Adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos en el Fomento del Trabajo Mancomunado para Mejorar el Proceso Enseñanza-Aprendizaje



Fuente: Datos recolectados y organizados por la autora. Cumaná, 2018

La globalización cambiante día a día exige cada vez la modernización de conocimientos por parte de los entes educativos para ofrecer una educación competitiva y de calidad, es por ello que los datos reflejados en el gráfico 40 reflejan

la opinión de los encuestados sobre el fomento de un trabajo mancomunado para garantizar el resultado esperado en el proceso enseñanza-aprendizaje. Claramente se aprecia que el 31,80% se muestra de acuerdo con el trabajo en conjunto; un 59,10% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que se realicen los aportes precisos para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje; el 4,50% se muestra en desacuerdo y el 4,60% está totalmente en desacuerdo. Al totalizar estos resultados, se obtiene una tendencia positiva del 90,90% de aceptación con la propuesta mientras que el 9,10% se ubica con tendencia negativa sobre dicha propuesta.

El ímpetu y nivel de conciencia predominante en los profesores para optimizar las estrategias de enseñanza y evaluación prevalece lo cual refuerza el objeto de la Jerarquización de las Necesidades de Maslow (1948) en cuanto a autorrealización se refiere al emplear su potencial y ofrecer alternativas para optimizar los canales del entorno laboral donde se desenvuelve.

Por consiguiente, la dimensión académica del sentido de pertenencia expresada por Brea (2014) se pone de manifiesto cuando la universidad brinda una cartera de carreras actualizadas y cónsonas con la realidad país que garanticen el éxito y alto nivel competitivo del egresado en la especialidad, producto de estrechar relaciones entre profesores, compañeros de clases y responsables del fomento de identificación con el ente que los rige.

CAPÍTULO V

ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES PARA FOMENTAR

EL SENTIDO DE PERTENENCIA

Con base a los resultados obtenidos y en aras de fomentar la participación del personal docente en las actividades planificadas con el objeto de optimizar el funcionamiento del ente que los rige, a continuación se plantean las siguientes propuestas:

Diversificar Reuniones Informativas

A nivel organizacional la información es la clave en el proceso de toma de decisiones y permite a los responsables de las dependencias que la integran llevar un seguimiento minucioso de las actividades que se llevan a cabo, esto les garantiza detectar a tiempo aquella situación que dificulte el cumplimiento de los objetivos planteados.

Reuniones Informativas por parte de la Jefatura del Departamento

Es preciso que los procesos académicos y administrativos que se llevan a cabo en el Departamento sean notificados al personal docente que lo integra, de esta manera estarán al tanto de todo lo concerniente con respecto al funcionamiento, normas y políticas que rigen el normal funcionamiento de dicho Departamento. Cabe destacar que esta información debe ser transmitida a tiempo, en todos sus niveles y orientación; es decir; horizontal y verticalmente. Es por ello, que se deben fomentar reuniones informativas con el objeto de:

- ✓ Notificar las decisiones tomadas por las autoridades de la UDO Sucre en cuanto a procesos administrativos y académicos que involucren a los docentes en el proceso enseñanza-aprendizaje.
- ✓ Fomentar una retroalimentación donde se manifiesten inquietudes, rendimiento en el desarrollo de la planificación establecida al inicio del semestre y formulen propuestas para optimizar el funcionamiento del Departamento que incidan en el desarrollo de proyectos académicos para el proceso enseñanza-aprendizaje.

A continuación se muestra en el cuadro 7 una planificación para llevar a cabo las reuniones informativas entre las partes involucradas:

Cuadro N° 7

Propuesta de Reuniones Informativas entre el (la) Jefe(a) del Departamento de Gerencia de Recursos Humanos UDO Sucre y el Personal Docente adscrito

Objetivo de las Reuniones:		
Fomentar la información presente en los ámbitos académicos y administrativos del Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre		
Nota: El resultado de esta reunión debe estar registrado en un documento que formen parte de una bitácora contentiva a estos eventos		
Tipo de Reuniones		Ordinarias y Extraordinarias
Reunión	Frecuencia	Tipo de Información
Ordinaria	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 1 ó 2 veces al mes ✓ Al inicio del semestre ✓ Al cierre del semestre 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestión durante el mes ✓ Entrega de la planificación académica ✓ Expectativas durante el semestre que culmina
Extraordinaria	Al presentarse una situación adversa	Descripción de situación anómala que impide el normal funcionamiento de las actividades académicas y administrativas
Participantes en las Reuniones		
Ordinaria	Jefe(a) del Departamento de Gerencia de Recursos Humanos y Profesores adscritos al Departamento	
Extraordinaria	Jefe(a) del Departamento de Gerencia de Recursos Humanos y Profesores involucrados en la situación a solventar	

Fuente: Autora de la Investigación. 2018

Reuniones Informativas de las Comisiones que Integran el Departamento

El Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre se encuentra formado por Comisiones enfocadas en los procesos administrativos y académicos de los estudiantes inscritos en la carrera, a saber:

- ✓ Comisión de Prácticas Profesionales: canaliza los procesos administrativos y académicos de los estudiantes inscritos en la asignatura Prácticas Profesionales.
- ✓ Comisión de Trabajo de Grado: esta asignatura se presenta bajo tres modalidades: Tesis de Grado, Alternativas de Grado y Pasantías de Grado. Cada una lleva el control de las actividades académicas de los estudiantes inscritos en la carrera que estén cursando alguna de estas modalidades para optar al título de Licenciado(a) en Gerencia de Recursos Humanos.
- ✓ Comisión de Servicio Comunitario: responsable de canalizar los procedimientos académicos y administrativos de las actividades que se deben desarrollar antes, durante y después de la ejecución del Servicio Comunitario de los estudiantes inscritos en la carrera.
- ✓ Comisión de Equivalencias y Reválidas: responsable de los procedimientos académicos y canalizar los procesos administrativos para validar cambios de carrera y equivalencias entre otros, a los estudiantes inscritos en la carrera.

Lo profesores que integran estas comisiones realizan un conjunto de diligencias, planifican y ejecutan reuniones con los estudiantes durante el desarrollo de las actividades con la finalidad de cumplir con los objetivos que les permitan culminar a feliz término estas asignaturas en las cuales están inscritos y cuando la Jefatura del Departamento requiere información o debe notificar en Consejo de Escuelas un proceso que presenta una anomalía en particular, procede a llamar al representante de

la Comisión involucrada y con base a lo suministrado se toman decisiones en conjunto para optimizar el funcionamiento de dicha Comisión; es decir, las reuniones entre estas partes se llevan a cabo cuando lo amerita la ocasión.

A continuación se plantea en el cuadro 8 una propuesta para optimizar el flujo de información y de esta manera mantener al tanto a la Jefatura del Departamento los procesos que involucran el funcionamiento de estas comisiones:

Cuadro N° 8

Propuesta de Reuniones Informativas entre Comisiones y Jefatura del Departamento de Gerencia de Recursos Humanos UDO Sucre

Objetivo de las Reuniones:			
Fomentar el flujo de información de los procesos que se llevan a cabo en la Comisión para que el(la) Jefe(a) del Departamento y el(la) Director(a) de la Escuela de Ciencias Sociales conozcan el resultado de las situaciones presentadas.			
Nota:			
El resultado de esa reunión debe estar registrado en un documento con información alusiva a los puntos tratados, las objeciones y posibles alternativas para solventar las situaciones cuando lo amerite el caso.			
Tipo de Reuniones		Ordinarias y Extraordinarias	
Reunión	Frecuencia	Tipo de Información	Documento Dirigido a:
Ordinaria	1 vez al mes	Gestión durante el mes	Jefe(a) del Departamento CC: Director(a) de la Escuela de Ciencias Sociales
Extraordinaria	Al presentarse una situación adversa	Descripción de situación anómala que impide el normal funcionamiento de la comisión	Jefe (a) del Departamento Director(a) de la Escuela de Ciencias Sociales
Participantes en las Reuniones			
Ordinaria	Jefe(a) del Departamento de Gerencia de Recursos Humanos y Profesores Integrantes de la Comisión		
Extraordinaria	Director(a) de la Escuela de Ciencias Sociales, Jefe(a) del Departamento de Gerencia de Recursos Humanos y Profesores Integrantes de la Comisión		

Fuente: Autora de la Investigación. 2018

Reuniones Intergrupales entre el Personal Docente

Los profesores adscritos al Departamento se reúnen cuando reciben una convocatoria por parte de la Jefatura para informarles sobre algún proceso académico o administrativo pertinente al Departamento; es decir, se presencia esta agrupación por el llamado que realiza el Departamento que los rige. Es por ello, que se plantea la

propuesta de fomentar las reuniones entre el personal docente con el objeto de fortalecer vínculos personales entre éstos y por consiguiente, prevalezca la comunicación eficaz y efectiva, proactividad y el trabajo en equipo.

En otras palabras: se persigue que los profesores no sólo se comuniquen cuando la ocasión lo amerite, sino que formen grupos de trabajo o conversacional donde se manifiesten situaciones que influyan tanto positiva como negativamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje y se mantenga un feedback constante entre la Jefatura y éstos, y es por ello que se plantean las alternativas:

1. Fomentar reuniones intergrupales entre profesores adscritos al Departamento con una periodicidad de al menos cada quince (15) días, en ellas comentar lo relacionado a procesos académicos vinculados a su especialidad y/o área de estudio, lo que les permitiría tener puntos de referencia de los procesos enseñanza-aprendizaje que aplican los demás.
2. Fortalecer los canales de comunicación existentes que le permita al personal docente tener un mejor conocimiento con respecto al entorno de los demás profesores en aras de vivenciar un ambiente ameno donde predomine la proactividad entre ambas partes.
3. Propiciar reuniones intergrupales dentro y fuera de la UDO Sucre (de ser posible), lo que les permitirá a los profesores conocer un poco más el lado humano de las personas con quien están interactuando académica y socialmente.

Fomentar la Aplicación de Talleres Educativos y de Desarrollo Personal

La formación académica que distingue al docente se debe complementar con el manejo herramientas en el área de desarrollo personal donde demuestren su talento y capacidad de comunicación e interactividad con el entorno. En otras palabras, es

necesario que exhiban una conducta acorde, comedida y definida tanto en el proceso enseñanza-aprendizaje como en el intercambio de conocimientos, opiniones y demás puntos de vista entre los demás profesores y autoridades de la UDO Sucre.

Por consiguiente, se plantea la propuesta de fomentar la aplicación de talleres de desarrollo personal y profesional con apoyo de profesionales en el área que puede ser canalizado desde dos puntos de vista: (1) impartido con el mismo personal adscrito al Departamento y (2) con apoyo de la Delegación de Recursos Humanos del Núcleo de la UDO Sucre, que se encarga del fomento de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores del Núcleo. Entre los talleres que se proponen para fortalecer los conocimientos se encuentran:

Cursos de Desarrollo Personal

La comunicación eficaz y efectiva, el trabajo en equipo, compañerismo y apoyo entre los trabajadores que integran una Dependencia, entre otros son aspectos vitales para el alcance de los objetivos de toda organización y el Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre no escapa a esta realidad. Es por ello que se ofrece una cartera de talleres que sirven de base para fomentar estos aspectos anteriormente mencionados, entre los que se encuentran:

1.- Comunicación Efectiva:

Caracterizada como un elemento esencial en la conducta y proceso base para estrechar lazos entre seres humanos que les permite realizar todas las actividades que tengan planificadas a nivel personal, laboral y social.

Rodríguez (2012), sostiene que:

...la comunicación humana es el mejor y más importante de los elementos que hacen posible y dinamizan la interrelación entre los seres que conformamos la especie humana, al punto de que no es posible una salud mental si no existe una

verdadera y fluida comunicación con las personas con las cuales convivimos.
(Párrafo n° 2)

Las palabras reflejan el pensamiento, expresiones, sentir y opiniones de las personas que de acuerdo al tono e intensidad con que se manifiestan, pueden llegar a fortalecer o debilitar vínculos; por consiguiente, para establecer una comunicación efectiva se requiere el manejo de habilidades y destrezas en dicho proceso en aras de lograr transmitir lo que se desea informar para que las partes involucradas (emisor-receptor) comprendan el mensaje exitosamente y no se generen obstáculos en las decisiones a tomar con base a la información transmitida.

Con base a lo anteriormente mencionado, se establecen los siguientes objetivos y contenido del taller que permitirá fortalecer el proceso de comunicación entre los profesores adscritos al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre:

Objetivo del Taller:

Desarrollar las habilidades y destrezas en el proceso de comunicación para optimizar su capacidad de interrelación con el entorno y consigo mismo.

Contenido:

1. ¿Cómo nos comunicamos?
2. La observación
3. La conversación: tipos
4. Claves del éxito para una comunicación sea efectiva
5. El feedback
6. Interferencia o ruido en la comunicación
7. Ejercicios prácticos y experiencias de aprendizajes compartidos

Duración: 48 horas académicas

2.- Trabajo en Equipo:

Las organizaciones en aras de diversificar las actividades que se deben llevar a cabo para el cumplimiento de los objetivos trazados que la distinguen desde sus inicios de fundada, fomenta la participación de todos sus trabajadores con la finalidad de garantizar que dichos trabajadores se identifiquen en un alto porcentaje con la empresa que los representa.

Chacín (2012), opina que:

Es importante destacar que la construcción de un equipo de trabajo es una habilidad primordial para los gerentes de la actualidad. La capacidad del personal para funcionar tanto como equipo de trabajo como de forma individual es de vital importancia para las organizaciones. De igual forma es imprescindible que los directivos adopten una actitud positiva y que desarrollen un espíritu de liderazgo ya que de esta forma se pueden lograr mejores resultados. (Párrafo N° 3)

Es importante canalizar la razón por la cual se precisa que los trabajadores de una empresa aprendan a trabajar en equipo, esto le garantiza su permanencia en el mercado a través del tiempo. Es por ello que se requiere del fortalecimiento de principios, valores, cooperación y participación de todos en este proceso de tal manera de ofrecer al entorno un producto de calidad y exclusividad que lo destacará de las demás organizaciones del ramo.

Con esta reseña se propone el siguiente contenido programático para estrechar vínculos entre los profesores adscritos al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre:

Objetivo del Taller:

Valorar la importancia que tiene la formación de equipos de trabajo para optimizar el desarrollo de los procesos que se llevan a cabo en una organización.

Contenido:

1. Diferencia entre equipo de trabajo y grupo de trabajo
2. Herramientas para lograr la integración del trabajo en equipo
3. Factores claves para el fomento del “espíritu de trabajo en equipo”
4. Herramientas para el fortalecimiento del “espíritu de trabajo en equipo”

Duración: 48 horas académicas

Talleres de Fortalecimiento de Conocimientos

Los profesores usan herramientas para el desarrollo de sus actividades administrativas, personales y de apoyo en el proceso de enseñanza-aprendizaje, y es por ello que se propone la implementación de talleres factibles que pueden ser impartidos para que los profesores adscritos al Departamento puedan fortalecer sus conocimientos y optimizar el tiempo de respuesta en la información que deben suministrar, a saber:

1.- Ofimática:

El manejo de programas de ofimática, se considera indispensable en el procesamiento de datos para la optimización de cálculos, estadísticas, informes, presentaciones, etc. Por consiguiente, se hace necesario la implementación de talleres en el área de computación que le permitan al docente realizar sus trabajos, presentaciones y envío de información digital sin problema alguno con un diseño prolijo que lo represente ante la persona que solicite dicha información. Estos talleres pueden ser aplicados de acuerdo al nivel de conocimiento que posea el profesor, luego de realizar un censo para definir el número de participantes por curso y especificar la cantidad de cursos necesarios que se deben planificar. En el cuadro 9 se muestra una programación de cursos estructurados por niveles, entre los que se encuentran:

Cuadro N° 9

Propuesta de Cursos en el Área de Ofimática para los Profesores Adscritos al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos UDO Sucre

Curso	Nivel	Dur.	Orientado a	Contenido
Introducción a Microsoft Office Word	Básico	24 Hrs	Personas con pocos conocimientos de Microsoft Office Word	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Interfaz ✓ Configuración de Página, Formato de Texto y Párrafo ✓ Numeración y Viñetas ✓ Imágenes prediseñadas y Online ✓ Tablas ✓ Numeraciones de Página
Microsoft Office Word	Intermedio	24 Hrs	Personas con conocimientos de Microsoft Office Word	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Secciones entre páginas ✓ Columnas ✓ Tabulaciones ✓ Insertar objetos ✓ Editor de Ecuaciones ✓ Referencias: Tabla de Contenido
Introducción a Microsoft Office Excel	Básico	24 Hrs	Personas con pocos conocimientos de Microsoft Office Excel	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Interfaz: columnas, filas, celdas, barra de fórmulas ✓ Fórmulas básicas ✓ Gráficos ✓ Formato de celdas: número, alineación, fuente, estilos ✓ Configurar página: márgenes, hoja, encabezado/pie de página
Microsoft Office Excel	Intermedio	24 Hrs	Personas con conocimientos de Microsoft Office Excel	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Asistente para fórmulas: SI, Contar, Contar.SI, Sumar.SI ✓ Formato condicional ✓ Filtros: básicos, avanzados ✓ Gráficos y tablas dinámicas
Microsoft Office PowerPoint		48 Hrs	Personas con conocimientos de Microsoft Office PowerPoint	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Patrón de Diapositivas ✓ Diapositivas personalizadas: Manuales y automáticas ✓ Hipervínculos: En el mismo documento y entre documentos

Fuente: Autora de la Investigación. 2018

2.- Deberes Formales del IVA e ISLR:

Esta herramienta es vital para el manejo de declaraciones mensuales (IVA) y anuales (ISLR), y por consiguiente, se precisa la capacitación del personal docente para que en su momento y dependiendo del proceso fiscal a realizar, pueda estar seguro de los procedimientos que se llevan a cabo en estas transacciones con el objeto de evitar inconvenientes o declaraciones mal elaboradas que pueden llegar a incurrir en penalizaciones económicas y hasta legales, dependiendo de la gravedad de la falta, según Reglamento de Declaraciones. Es por ello que se propone una orientación en el fortalecimiento de conocimientos en el área contable con el siguiente taller:

ISLR:

Proceso que se debe llevar a cabo por las personas naturales y personas jurídicas en aras de informar a la Nación la obtención lícita de ingresos mensuales y anuales por un período fiscal determinado.

Con base a lo anteriormente mencionado, se propone una capacitación para el personal docente adscrito al Departamento que les permita cumplir con sus deberes fiscales sin obstáculo alguno donde sea capaz de manejar su propia información.

Objetivo del Taller:

Adquirir los conocimientos sobre el régimen del Impuesto al Valor Agregado (IVA), Impuesto Sobre la Renta (ISLR) y su respectiva declaración en el fomento de las normativas establecidas por el SENIAT.

Contenido:

1. Aspectos básicos a considerar: Impuesto, Renta.
2. Sujetos de Impuesto Sobre La Renta.
3. De los Contribuyentes.
4. Ámbito de aplicación.
5. De las Exenciones y Exoneraciones.
6. Deducciones permitidas por la Ley.
7. Rebajas por Nuevas Inversiones.
8. Créditos fiscales.
9. Declaración y Autoliquidación

Duración: 48 horas académicas

Fortalecer los Conocimientos en el Área de Seguridad al Personal de Seguridad de la UDO Sucre

Aunado al fomento del trabajo en equipo, comunicación efectiva y actualización tecnológica, entre los resultados obtenidos en el instrumento aplicado se muestra un alto nivel de preocupación en cuanto a la seguridad reinante en el campus universitario, por consiguiente y en conjunto con la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES), se propone una capacitación a los grupos de seguridad de la UDO Sucre que a futuro puede ser extensivo a la comunidad udistas en aras de aumentar la permanencia en prestigiosa Casa de Estudios y fortalecer así el Anillo de Vigilancia para la circulación de dicha comunidad. La UDO Sucre está integrada por seis (06) grupos de Seguridad para formar un total de 131 vigilantes, los cuales recibirán este entrenamiento mutuo acuerdo con las autoridades decanales y supervisores de vigilancia para definir el número de personas a capacitar por grupo.

Con esta capacitación se persigue fortalecer el sentido de pertenencia del personal de seguridad de la UDO Sucre y fortalecer sus aptitudes, conocimientos y destrezas en el área de seguridad, estructurada de la siguiente manera:

Curso Básico para el Oficial de Seguridad

- ✓ **Modalidad:** Semi-Presencial, siendo esta una modalidad de aprendizaje facilitado a través de la combinación eficiente de diferentes modelos de enseñanza y estilos de aprendizaje, este tipo de aprendizaje implica actividades presenciales y virtuales, todo esto con la finalidad de que los y las participantes puedan acceder a la formación sin necesidad de presentarse físicamente en la institución educativa todos los días, tomando en cuenta la forma de trabajo de la población a la que va orientado el Departamento, así mismo se promueve el aprendizaje por iniciativa propia y se da pie al uso de la herramienta virtual y el aprendizaje orientado de la misma.

Total de Horas Académicas: 120 horas académicas

Número de participantes por Ambiente: Mínimo: 25 Máximo: 40

- ✓ **Objetivo:** Formar profesionales en el área de seguridad privada, apegados a los lineamientos previstos por el Ministerio del Poder Popular para Relaciones Interiores, Justicia y Paz, capaz de cumplir con los procedimientos técnicos (Teórico-Prácticos), desempeñándose con un alto sentido de responsabilidad y honestidad.

- ✓ **Perfil de Ingreso:**

El perfil de ingreso para los y las aspirantes del Curso Básico para el Oficial de Seguridad Privada es:

- 1.- Ser Venezolano(a)
- 2.- Ser mayor de edad
- 3.- Educación básica aprobada
- 4.- No poseer antecedentes policiales

Estructura Curricular:

Unidad Curricular	Horas Académicas
Seminarios socio-políticos	16
Seguridad y vigilancia	40
Uso progresivo y diferenciado de la fuerza	32
Redacción de informes técnicos	16
Primeros auxilios	16
Tota Horas Académicas	120

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Los profesores adscritos al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos cuentan con un nivel de sapiencia que les permite cumplir con las actividades enmarcadas por los lineamientos académicos y administrativos instaurados por la UDO. En contraparte a este contexto, se percibe un descontento en cuanto a la remuneración recibida por meritoria labor, al tomar como referencia el alto costo de vida y la canasta básica que cada día aumenta en proporción considerada con la inflación, en vista que se requiere un alto nivel de compromiso en el rol desempeñado por los docentes quienes tienen una gran responsabilidad de fomentar -entre otras acciones-, la investigación y formación del futuro profesional que fortalecerá el desarrollo económico y productivo del país.

El nivel motivacional que predomina en el personal docente adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre, se ubica en un nivel medio, y en caso de no mejorar las condiciones ambientales, sociales y económicas, entre otras, podría correrse el riesgo de continuar en una disminución notoria, lo que acrecentaría entre otros aspectos, las limitaciones en el cumplimiento de los objetivos establecidos por esta Máxima Casa de Estudios.

La presencia del personal docente adscrito al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la UDO Sucre en actividades pautadas por la Jefatura a nivel académico y administrativo ha venido en descenso en tal sentido, que en los llamados a reuniones y/o cuando se le solicita su colaboración se ha apreciado su poca participación y en ocasiones no se pueden tratar los puntos establecidos desde un principio en aras del funcionamiento de dicha Jefatura. En otras palabras, el sentido

de pertenencia se encuentra en consonancia con el nivel motivacional que predomina en los profesores; es decir, un nivel medio con tendencia a disminuir proporcionalmente en caso de no presentarse mejoras ante este escenario vivenciado y se manifiesta con una conducta donde la relación laboral se enmarca en una reducida comunicación, aminorada presencia del trabajo en equipo y compañerismo, entre otros.

Los factores extrínsecos que se vivencian en el campus universitario tales como seguridad personal, transporte universitario, ambientación de las aulas y remuneración, entre otros, inciden en gran medida y son determinantes en el desenvolvimiento de las actividades académicas, administrativas, de investigación y extracurriculares que deben llevarse a cabo en aras del cumplimiento de los objetivos establecidos tanto por la Jefatura como por los lineamientos que en su inicio distinguen a la Universidad de Oriente, Máxima Casa de Estudios a nivel universitario.

Recomendaciones

Se requiere que los gremios y entes responsables de velar por la estabilidad personal y laboral del personal docente ofrezcan alternativas adecuadas para que puedan alcanzar un nivel de prosperidad con beneficios sociales y económicos, entre otros, en aras de fortalecer la motivación y por consiguiente el sentido de pertenencia expresado en participación y compromiso con las actividades inherentes al ámbito académico, administrativo y extracurricular con respecto a la UDO Sucre.

Propiciar estrategias para fortalecer la motivación de los profesores y por ende aumentar el sentido de pertenencia con el objeto de acrecentar su participación en las actividades inherentes al proceso enseñanza-aprendizaje.

Se le sugiere a las Autoridades Decanales propiciar estrategias de seguridad al personal que integra el equipo de vigilancia de la UDO Sucre en consonancia con un proyecto de formación académica que mantiene la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES) para aumentar el nivel de protección y seguridad al personal que hace vida en el campus universitario.

RESEÑAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALMAGRO T., Bartolomé J., (2012), *Factores motivacionales relacionados con la adherencia a la práctica deportiva competitiva en adolescentes*, Trabajo de Grado de Doctorado, Universidad de Huelva, España. Recuperado de: http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/6596/Factores_motivacionales_relacionados.pdf.pdf?sequence=2
- AMOROS, Eduardo, (2007), *Comportamiento organizacional en búsqueda de ventajas competitivas*, [Documento en línea], Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/44.htm>
- ANTÓN, L. (2009), *Clima Organizacional y su Relación con la Motivación Laboral del Personal Docente en el Núcleo de Sucre – Carúpano de la Universidad de Oriente, Año 2009*, Trabajo de Grado de Maestría Universidad de Oriente – Núcleo Sucre
- ARIAS, Fidias, (2012), *El proyecto de Investigación, Guía para su Elaboración*. 6ta Edición, Editorial Episteme, C.A., Caracas – Venezuela
- ARISMENDI, E. (2013), *Tipos y diseño de la investigación*, [Mensaje de un blog], Recuperado de: http://planificaciondeproyectosemirarismendi.blogspot.com/2013/04/tipos-y-diseno-de-la-investigacion_21.html
- BREA, Leyda, (2014), *Factores determinantes del sentido de pertenencia de los estudiantes de Arquitectura de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra, Campus Santo Tomás de Aquino*, (Tesis Universidad de Murcia, España), Recuperado de: <http://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/284952/TLMBA.pdf?sequence=1>
- CABRERO, G., Julio y MARTÍNEZ, Miguel R., (2015), *Diseño de la Investigación I*, [Artículo en línea], Recuperado de: http://www.aniortenic.net/apunt_metod_investigac4_4.htm
- CARABALLO, Héctor. (2013), *Sistema de Compensaciones como Estrategia Motivacional para el Personal del Instituto de Previsión Social del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Oriente (IPSPUDO) – Sede Central, Cumaná – estado Sucre*, Trabajo de Grado de Maestría Universidad de Oriente – Núcleo Sucre

- CASADIEGO C., ESTUPIÑAN A., FLORES J., MANOSALVA M. y SALAMANCA A., (2013), *Motivación del Personal de una Empresa*, [Diapositivas de PowerPoint en línea], Recuperado de: <http://es.slideshare.net/alesagua/motivacion-delpersonal-en-una-empresa>
- CASTRO, M., (2003), *El Proyecto de Investigación y su Esquema de Elaboración*, 2da Edición, Editorial Uypal, Caracas – Venezuela
- CHACÍN, Maribel, (2012), *Trabajo en Equipo*, [Artículo en línea], Recuperado de: <https://pide.wordpress.com/2010/04/03/trabajo-en-equipo/>
- CHIAVENATO, Idalberto (2007), *Administración de Recursos Humanos, El Capital Humano en las Organizaciones*, Editorial McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V., México.
- CONSEJO NACIONAL ELECTORAL, (s/f), Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, [Documento en línea], Recuperado de: http://www.cne.gov.ve/web/normativa_electoral/constitucion/indice.php
- CORONADO, Raúl (2011), *Sentido de Pertenencia*, [Diapositivas de PowerPoint en línea], Recuperado de: <http://es.slideshare.net/ilkagmez/sentido-de-pertenencia-institucional?related=1>
- DAZA, Antonio (2014), *Sentido de Pertenencia*, [Artículo en línea], Recuperado de: <http://www.aporrea.org/ideologia/a179851.html>
- DELGADO, Yamile (2015), *Confiabilidad y Validez de los Instrumentos*, Recuperado de: <http://yamilesmith.blogspot.com/2012/06/confiabilidad-y-validez-de-los.html>
- ERAZO, Thaís, (2011), *La Motivación como Factor Clave en el Desempeño Laboral del Personal Docente del Instituto Universitario Adventista de Venezuela*, Trabajo de Grado de Maestría, Universidad de Carabobo. Recuperado de: <http://produccion-uc.bc.uc.edu.ve/documentos/trabajos/6000345E.pdf>
- FARIÑAS A., GÓMEZ M., RAMOS Y. y RIVERO Y., (2010). *Tipos de Investigación*, [Mensaje de un blog], Recuperado de: <https://bloquemetodologicodelainvestigacionudo2010.wordpress.com/tecnicas-e-instrumentos-de-recoleccion-de-datos/>
- GARVI, Néstor, (2012), *La Motivación en el Logro de la Satisfacción en la Labor Docente de la U.E. “Juan Ramón González Baquero” Estado Carabobo*, Trabajo de Grado de Maestría, Universidad de Carabobo. Recuperado de: <http://produccion-uc.bc.uc.edu.ve/documentos/trabajos/700032CE.pdf>

- GONZÁLEZ, Horia (2003), Satisfacción Laboral en las Funciones de: Docencia, Investigación y Extensión en Docentes de la Universidad de los Andes, Núcleo Trujillo, Trabajo de Grado para optar al Título de Magíster en Orientación Educativa, Universidad del Zulia, Recuperado de: http://tesis.luz.edu.ve/tde_busca/archivo.php?codArchivo=4183,
- HERNÁNDEZ R., Mary Y., (2010), *Estudio de Clima Organizacional en la Empresa JMC Comunicaciones Integradas, C.A.*, Trabajo de Grado de Maestría, Universidad Católica Andrés Bello, Recuperado de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS1954.pdf>
- INSTITUTO NACIONAL DE PREVENCIÓN, SALUD Y SEGURIDAD LABORALES (s/f), Ley Orgánica de Previsión, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, [Documento en línea], Recuperado de: http://www.inpsasel.gob.ve/moo_doc/lopcymat.pdf
- LÓPEZ, Carlos (2011), *Teoría Z o Método Japonés*, [Artículo en línea], Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/teoria-z-william-ouchi/>
- MARTÍNEZ, Luis (2013), *Las siete características de la motivación*, [Artículo en línea], Recuperado de: <http://gestaltsinfronteras.com/2013/04/17/las-siete-caracteristicas-de-la-motivacion-sana/>
- MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA EL PROCESO SOCIAL DEL TRABAJO (s/f), Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras [Documento en línea], Recuperado de: http://www.minpptrass.gob.ve/mantenimiento/LOTT/LEY_ORGANICA_DEL_TRABAJO_LOS_TRABAJADORES_Y_LAS_TRABAJADORAS.pdf
- MINISTERIO DEL PODER POPULAR DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA, CIENCIA Y TECNOLOGÍA, (2015), *II Convención Colectiva Única del Sector Universitario*, [Documento en línea], Recuperado de: <http://www.mppeuct.gob.ve/sites/default/files/descargables/mppeuct-iiconvencioncolectivaunica.pdf>
- MONTENEGRO M. (2013), *Importancia del Sentido de Pertenencia*, [Mensaje de un blog], Recuperado de: <http://marthaemontenegro.blogspot.com/2013/09/importancia-del-sentido-de-pertenencia.html>
- NARANJO P., MARÍA L. (2009), *Motivación: Perspectivas Teóricas y Algunas Consideraciones de su Importancia en el Ámbito Educativo*, Educación, vol. 33, núm. 2, 2009, pp. 153-170 Universidad de Costa Rica San Pedro, Montes de Oca, Costa Rica, [Revista en línea], Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>

- PÉREZ F., Julián J., (2009), *La Motivación en la Educación Secundaria Obligatoria: estudio y tratamiento interdisciplinar a partir de una obra teatral española del Siglo de Oro*, Trabajo de Grado de Doctorado, Universidade da Coruña, España. Recuperado de: <http://ruc.udc.es/dspace/handle/2183/7211>
- RAMÍREZ S., Alejandra, (2012), *La motivación*, [Artículo en línea], Recuperado de: <http://motivaciongrupob.blogspot.com/2012/03/concepto-de-motivacion.html>
- RAMÍREZ, Alicia, (2012), *La Motivación*, [Artículo en línea], Recuperado de: <http://motivaciongrupob.blogspot.com/2012/03/concepto-de-motivacion.html>
- RIOS, Christian, (2011), *Sentido de Pertenencia*, [Diapositivas de PowerPoint en línea], Recuperado de: <http://es.slideshare.net/aligi32/sentido-de-pertenencia-7528528>
- RODRÍGUEZ, Gisela M., (2012), *Comunicación Afectiva*, [Artículo en línea], Recuperado de: <http://comunicacionefectivaeltucuyo.blogspot.com/2012/07/comunicacion-afectiva.html>,
- RUIZ, M., Manuel I., (s.f), *Tratamiento y Análisis de la Información*, [Artículo en línea], Recuperado de: http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/tratamiento_analisis.html,
- SANDOVAL, E. (2012), *Sentido de Pertenencia del Docente con el Rendimiento Académico de los Estudiantes*, [Diapositivas de PowerPoint en línea], Recuperado de: <http://es.slideshare.net/eleazarsandoval75/sentido-de-pertenencia-del-docente-con-el-rendimiento-acadmico-de-los-estudiantes>
- SAMPIERI R, FERNÁNDEZ C. y BAPTISTA P. (2010), *Metodología de la Investigación*, 5ta Edición, McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. de C.V., México.
- SOCORRO, F. (2010), *El Sentido de Pertenencia en la Organización*, [Artículo en línea], Recuperado de: http://www.eempleo.com/colombia/mundo_empresarial/el-sentido-de-pertenencia-en-la-organizacin-n-----/6585356
- SODEXO - PORTAL WEB (2013), *¿Qué es la Motivación Laboral?*, [Artículo en línea], Recuperado de: <http://www.vidaprofesional.com.ve/blog/que-es-la-motivacion-laboral.aspx>,

Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2012), *Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales*, 4ta Edición, Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDEUPEL), Reimpresión 2012., Caracas - Venezuela

HOJA DE METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Acenso – 1/6

Título	MOTIVACIÓN Y SENTIDO DE PERTENENCIA: ENGRANAJE DETERMINANTE PARA LA OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS ACADÉMICOS Y ADMINISTRATIVOS EN EL DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS, UDO SUCRE, 2019
Subtítulo	

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Barrios Ortiz, Asdalic José	CVLAC	10.953.273
	e-mail	abo010272@gmail.com
	e-mail	
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	

Palabras o frases claves:

Motivación, sentido de pertenencia
Desarrollo organizacional

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

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Subárea
Ciencias Sociales	Recursos Humanos

Resumen (abstract):

La motivación es ese impulso que requieren los seres humanos para satisfacer alguna necesidad desprovista a nivel personal, profesional y/o social, según sea el caso. La conducta manifestada es distintiva de cada persona y le permite identificarse con un grupo donde se comparten sentimientos, principios y valores afines identificados como sentido de pertenencia, garantizando su permanencia en el tiempo y en particular, el fomento de su desarrollo personal. Con el transcurso de los años, la motivación y el sentido de pertenencia han venido ocupando espacios tan importantes que las organizaciones los involucran con mayor énfasis en el resultado de los objetivos establecidos desde sus inicios de fundadas, todo esto les permite trabajar en aras de la calidad de dichos resultados y ser aún más competitivas. El objetivo de esta investigación fue analizar la motivación y el sentido de pertenencia como engranaje determinante para optimización de procesos académicos y administrativos en el Departamento de Gerencia de Recursos Humanos, de la Escuela de Ciencias Sociales UDO Sucre, con un estudio descriptivo, de campo y no experimental y se pudo aplicar el instrumento a la totalidad de la población ya que el departamento cuenta con un total de 22 profesores entre ordinarios y contratados. Para lograr el objetivo planteado se aplicaron técnicas de observación directa a través de una lista de cotejo, una encuesta representada por un cuestionario y una entrevista no estructurada para percibir el sentir de los involucrados en la investigación. Con base a los resultados obtenidos se pudo concluir entre otros aspectos, que algunos factores externos existentes tanto en el campus universitario como por parte de los entes responsables de legitimar la estabilidad personal de los profesores limitan el desarrollo de las actividades que deben llevarse a cabo de acuerdo a la planificación pautada que comprende funciones académicas y administrativas.

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

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail								
	ROL	CA	<input type="checkbox"/>	AS	<input type="checkbox"/>	TU	<input type="checkbox"/>	JU	<input type="checkbox"/>
	CVLAC								
	e-mail								
	e-mail								
	ROL	CA	<input type="checkbox"/>	AS	<input type="checkbox"/>	TU	<input type="checkbox"/>	JU	<input type="checkbox"/>
	CVLAC								
	e-mail								
	e-mail								
	ROL	CA	<input type="checkbox"/>	AS	<input type="checkbox"/>	TU	<input type="checkbox"/>	JU	<input type="checkbox"/>
	CVLAC								
	e-mail								
	e-mail								
	ROL	CA	<input type="checkbox"/>	AS	<input type="checkbox"/>	TU	<input type="checkbox"/>	JU	<input type="checkbox"/>
	CVLAC								
	e-mail								
	e-mail								

Fecha de discusión y aprobación:

Año	Mes	Día

Lenguaje: SPA

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

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
Motv_Pertenencia.docx	Aplication/Word

Alcance:

Espacial: Nacional (Opcional)

Temporal: Temporal (Opcional)

Título o Grado asociado con el trabajo: Profesor Asistente

Nivel Asociado con el Trabajo:

Área de Estudio: Gerencia de Recursos Humanos

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

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CUN°0975

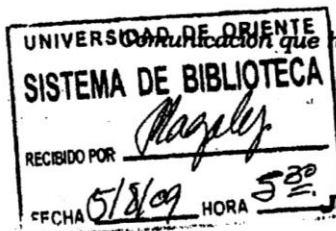
Cumaná, 04 AGO 2009

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.



Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,

JUAN A. BOLANOS CUMBELO
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

Apartado Correos 094 / Telfa: 4008042 - 4008044 / 8008045 Telefax: 4008043 / Cumaná - Venezuela

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 6/6

Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGRADO (vigente a partir del II Semestre 2009, según comunicación CU-034-2009): “Los trabajos de grados son de la exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente, y solo podrá ser utilizados para otros fines con el consentimiento del Concejo de Núcleo respectivo, quien deberá participarlo previamente al Concejo Universitario, para su autorización”.



Barrios Ortiz, Asdalic José
Autora