

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE SERVICIOS ASISTENCIALES
EN SALUD

PROPUESTA DE TRABAJO DE GRADO

***Evaluación de los tipos de Motivación de los Profesores de
la Facultad de Odontología. Universidad de los Andes***

Presentado a la Universidad Católica Andrés Bello

Por:

SAIR H. GONZÁLEZ B.

Como requisito parcial para optar al grado de:

ESPECIALISTA EN GERENCIA DE SERVICIOS ASISTENCIALES EN
SALUD

Realizado con la asesoría de la profesora: Elizabeth Martínez M.

Caracas, Abril 2006



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
Dirección de Postgrado
Especialización en Gerencia de Servicios Asistenciales en Salud

***Evaluación de los tipos de Motivación de los
Profesores de la Facultad de Odontología. Universidad de
los Andes***

Este Trabajo Especial de Grado ha sido aprobado en nombre de la
Universidad Católica Andrés Bello por el siguiente jurado examinador:

Evaluador
(Nombre y firma)

Asesor
(Nombre y firma)

Fecha

**A la memoria de mi querida madre: “*Doña Mery*”,
para que estas páginas le sirvan de corcel en su galopar por los
caminos del cielo,
A mis hijos, Walter, Loredana y Gianni...**

AGRADECIMIENTO

A la profesora Elizabeth Martínez, por su asesoramiento en la elaboración del presente trabajo.

Al Instituto de Investigaciones Psicológicas de la Facultad de Medicina de la Universidad de los Andes (CIP), por su entrenamiento para la aplicación del instrumento de medición de esta investigación y las orientaciones necesarias al respecto.

A los profesores de la Facultad de Odontología de la Universidad de los Andes, por su valiosa colaboración en la selección y toma de muestras de este estudio.

ÍNDICE

	Pág.
RESUMEN	vi
INTRODUCCIÓN	1

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.2. OBJETIVOS	7
1.2.1. Objetivo General	7
1.2.2. Objetivos Específicos	7

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. MARCO ORGANIZACIONAL	9
2.2. MARCO REFERENCIAL	16
2.3. MAPA DE CONCEPTOS	21

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	36
3.2. ETAPAS DE LA INVESTIGACIÓN	36
3.3. POBLACIÓN	37
3.4. FUENTES TECNICAS DE RECOLECCIÓN DE LA	37

CAPÍTULO IV

4.1. RESULTADOS	40
CONCLUSIONES	48
RECOMENDACIONES	51

CAPÍTULO V

5.1. CONSIDERACIONES ETICAS Y LEGALES	53
5.2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	60
5.3. PRESUPUESTO	60
BIBLIOGRAFIA	61
ANEXOS	64

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
Dirección de Postgrado
Especialización en Gerencia de Servicios Asistenciales en Salud

***Evaluación de los tipos de Motivación de los Profesores de la Facultad de Odontología.
Universidad de los Andes***

Autor: Sair H González B.
Asesor: Prof. Elizabeth Martínez

Fecha: Abril, 2006.

RESUMEN

Este trabajo se realizó dentro de la línea de investigación motivacional y bajo el diseño de la investigación aplicada evaluativa, su objetivo fue evaluar los tipos de motivación que caracterizan a los profesores de la Facultad de Odontología de la Universidad de los Andes (FOULA). La población, estuvo constituida por los profesores de la institución. La muestra tomada fue de 50 profesores pertenecientes a ésta, mediante muestreo no aleatorio. Se aplicó una encuesta validada por el Instituto de Investigaciones Psicológicas (CIP) de la facultad de medicina de la Universidad de los Andes), luego de la recolección, se procedió a su corrección y valoración mediante la estadística descriptiva. Al mismo tiempo se tomó una muestra aleatoria (ma) de los registros históricos del CIP para compararla con la obtenida en los profesores de la FOULA, aplicando la prueba t student para muestras independientes. Los resultados obtenidos revelan que los profesores de la FOULA, tienen una motivación al logro con valor de 121.20, seguido de 63.39 (afiliación) y 56.83 (poder), de acuerdo a las escalas utilizadas y a los valores de medias de éstas. La representación porcentual de estos resultados por encima de la media del grupo arrojó que un 62% se motivan al logro, un 48% a la afiliación y un 46% al poder social. Al comparar los resultados con los de la muestra (ma), los valores de medias de los profesores de la FOULA de motivación al logro superaron a los de dicha muestra a un nivel de confianza del 95%, mientras que los de motivación a la afiliación y al poder estuvieron por debajo de los de la muestra (ma). Se concluyó que en los profesores de la FOULA predomina la motivación al logro y que la motivación a la afiliación y al poder no es su principal impulso motivacional.

Palabras Claves: motivación, logro, afiliación, poder.

INTRODUCCIÓN

La palabra *motivación*, proviene del latín *movere*, que significa *mover*. La motivación, es un proceso que parte de un requerimiento fisiológico, una necesidad que activa un comportamiento o un impulso orientado hacia un objetivo o incentivo (Chiavenato, 2004).

La motivación representa uno de los factores internos que requiere mayor atención. Sin un mínimo de conocimiento de la motivación de un comportamiento, es imposible comprender la actuación del ser humano. En este contexto, es conveniente señalar que las personas son diferentes, las necesidades varían de un individuo a otro y producen diversos patrones de comportamiento. Los valores sociales y la capacidad individual para alcanzar los objetivos también se modifican, y tanto las necesidades como los valores sociales y las capacidades de cada ser varían con el tiempo; por lo que se puede afirmar que, aunque cambien los patrones de comportamiento, en esencia el proceso que los origina es el mismo para todos los individuos.

La motivación, puede dirigirse hacia el incremento del trabajo o a su disminución, en dependencia de los factores que estén imperando. Son pocas las actividades humanas que ocurren en ausencia de motivación, casi todo el comportamiento consciente está motivado o causado.

Las organizaciones venezolanas han cambiado de manera significativa en las últimas décadas debido a los diferentes escenarios en el ámbito de nuestra economía.

A la luz de nuevas realidades, nuestras organizaciones requieren de manejar y aprovechar los recursos de manera eficiente, especialmente el recurso humano, estimulando el espíritu emprendedor de éste para lograr los objetivos propuestos, mediante tácticas que les permitan participar competitivamente en el espacio global. Por lo tanto, se hace necesario contar con un personal motivado y capacitado; recordemos que es el recurso humano el encargado de establecer y llevar a cabo estrategias para alcanzar metas y hacer más productiva la organización.

McClelland (1974), señala que las personas innovadoras que han contribuido con el éxito de su organización, son personas con alta motivación al logro. De acuerdo a estos planteamientos, podemos considerar que es de vital importancia la evaluación de la motivación en el personal de una organización. En este sentido, nos referimos a la Facultad de Odontología de la Universidad de los Andes (FOULA), institución para la cual se propone la presente investigación, con la finalidad de evaluar los tipos de motivación que caracterizan a sus profesores, utilizando el enfoque de las tres motivaciones definidas por McClelland, y que posteriormente de acuerdo a los resultados obtenidos, se recomienden estrategias orientadas a contribuir con el desarrollo de la FOULA.

Para llevar a cabo la presente investigación, se utilizó como estructura de la misma, la siguiente: el capítulo I, explica lo relacionado directamente con el problema a investigar, es decir el planteamiento del problema, los objetivos del estudio: el objetivo general y los objetivos específicos.

El capítulo II, presenta el marco teórico dentro del cual se incluyen los contenidos pertinentes al marco organizacional, marco referencial y el mapa de conceptos.

El capítulo III, se refiere al marco metodológico y contiene el tipo de investigación, etapas de la investigación, población y fuentes técnicas de recolección de la información.

El capítulo IV, describe los resultados de la investigación e incluye las conclusiones y recomendaciones.

Finalmente, en el capítulo V, se señalan las consideraciones éticas y legales de la investigación, cronograma de actividades, presupuesto, bibliografía y anexos.

De acuerdo a esta distribución se hará el desarrollo del presente trabajo.

CAPÍTULO

I

EL PROBLEMA

En este capítulo se presenta el planteamiento del problema, los objetivos generales y específicos para el Proyecto de Trabajo Especial de Grado: “Evaluación de los tipos de motivación que caracterizan a los profesores de la Facultad de Odontología de la Universidad de los Andes.”

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En cada ser humano, se manifiesta un gran potencial creativo, innovador, que de sabérsele despertar y manejar sus resultados, es beneficioso para todos. Definitivamente de la observación del comportamiento, se puede inferir el tipo de necesidades se pretenden satisfacer y por consiguiente cuáles podrían ser sus motivaciones. Teóricamente, una necesidad inicia y guía el comportamiento hasta que se alcanzan las metas que la destruyen. La tendencia positiva y material del hombre es la de dirigir su energía hacia la satisfacción de sus necesidades.

Una de las áreas más antiguas en psicología organizacional, es la que trata de explicar las razones por las cuáles las personas se sienten motivadas para hacer algo y, si es que lo llevan a cabo, por qué hacen eso y no otra cosa. El problema comprende, por una parte la naturaleza de la fuerza impulsora (de dónde proviene; cuáles son sus propiedades) y por otra su dirección y mantenimiento, es decir qué efectos tiene en el comportamiento de las personas (Furnham, 2004 p.256).

La motivación está ligada al comportamiento y desempeño del ser humano., al extremo de considerar el desempeño como una función del nivel de capacidad y la motivación de un individuo.

.Dado lo relevante del proceso motivacional, resulta conveniente comentarlo en el ámbito de las universidades venezolanas, y más específicamente en la Facultad de Odontología de la Universidad de los Andes

En Venezuela, la educación universitaria, ha transitado por diferentes etapas en las que se ha visto afectada por reformas de la ley de educación superior, políticas de ingresos del personal docente, conflictos políticos, sociales y económicos, etc.

Los procesos de cambios que ha experimentado la universidad venezolana, tienen su origen a partir de factores críticos que los impulsan, como el crecimiento de la oferta educativa con la saturación de las universidades, el deterioro del compromiso docente asociado entre otras causas a la falta de estímulo hacia el profesor, la carencia de un auténtico liderazgo de sus autoridades, entre otros. La Universidad, ha interpretado todos estos fenómenos como una debilidad en algunos casos o en otros como una fortaleza, desarrollando diferentes actitudes frente a las transformaciones.

La Facultad de Odontología de la Universidad de los Andes, como organización que forma parte de la universidad venezolana, no escapa a esta situación y la misma pareciera haber incidido sobre el comportamiento de sus docentes, específicamente en cuanto a su desempeño. Es el caso de profesores que permanecen durante un tiempo superior al establecido por el Estatuto del Personal Docente y de Investigación, en determinados escalafones, sin ascender; otros aunque se encuentran en un escalafón que se corresponde con sus ascensos al día, asumen una conducta apática con la institución, de poca participación, se conforman y prefieren esperar su jubilación; por otra parte, hay quienes cumplen rutinariamente día

a día con sus actividades, sin preocuparse por sus ascensos, por investigar o hacer un aporte a la universidad como institución.

Sin embargo, también algunos profesores se han destacado tanto en sus ascensos, coherentes con su antigüedad, como en el área de la investigación y en actividades administrativas o de extensión.

En nuestra Facultad, se desconocen los tipos de motivación que caracterizan a este personal docente y que inciden en un comportamiento tan heterogéneo.

Por todo lo anteriormente señalado, se deduce que la ignorancia de esta situación puede llevar a nuestra institución a permanecer en un repulsivo letargo académico, que se refleja en un desempeño no acorde con los objetivos planteados por nuestra organización y que, obviamente, obstaculizan el desarrollo y productividad de la misma. La presente propuesta de investigación, sirve de herramienta objetiva para evaluar qué motiva a nuestros profesores y; en consecuencia, recomendar estrategias que mejoren el proceso motivacional de este recurso. Siendo el problema del estudio determinar: ¿qué tipos de motivación caracterizan a los profesores de la Facultad de Odontología de la Universidad de los Andes?

De acuerdo a los planteamientos de la teoría contemporánea de la motivación de Mc Clelland, se aplicará un instrumento para los profesores de la FOULA, a fin de caracterizar sus tipos de motivación. El determinar tales tipos de motivación, podría permitir a la gerencia de la institución una mejor apreciación del comportamiento organizacional y, en consecuencia, favorecer la integración del equipo de trabajo con mejoras del clima institucional.

Debemos tener presente la complejidad de administrar el recurso humano, y que en gran medida su comportamiento es reflejo de las motivaciones familiares, sociales y laborales. De ahí que, a la gerencia le convenga atender este aspecto por los provechosos resultados que puede significarle una mayor comprensión de la actuación de sus empleados. Esta afirmación es, igualmente, aplicable a nuestros docentes, a medida que quienes rigen los destinos de la Facultad de Odontología de la Universidad de los Andes, se preocupan por saber qué motiva a sus profesores, como pretende esta investigación, se entenderá por qué actúan de una u otra forma y se proporcionará una respuesta objetiva a la conducta que asumen.

1.2. OBJETIVOS

En este contexto los objetivos del proyecto estuvieron enfocados a:

1.2.1. Objetivo General

Evaluar los tipos de motivación que caracterizan a los profesores de la Facultad de Odontología de la Universidad de los Andes.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Establecer los indicadores de motivación al logro, según la teoría de Mc Clelland.
- Establecer los indicadores de motivación al poder, según la teoría de Mc Clelland.
- Establecer los indicadores de motivación a la afiliación, según la teoría de Mc Clelland.

- Identificar los tipos de motivación, a partir de los indicadores establecidos, que impulsan a los profesores de la Facultad de Odontología de la Universidad de los Andes.
- Valorar los tipos de motivación de los profesores de la Facultad de Odontología de la Universidad de los Andes.
- Informar los resultados de la investigación a las Autoridades de la Facultad y a los entes encargados de la toma de decisión.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1 MARCO ORGANIZACIONAL

Como Marco organizacional, se presenta una breve reseña de la Facultad de Odontología de la Universidad de los Andes (FOULA), sus principios y valores, misión, visión, organigrama y distribución de los profesores por Departamento.

2.1.1. Reseña Histórica de la FOULA.

El 17 de septiembre de 1928 se fundó la Escuela de Dentistería adscrita a la Facultad de Medicina de la Universidad de Los Andes; posteriormente el 19 de diciembre del año 1945, fecha memorable en la historia de la odontología venezolana se crean las Facultades de Odontología en las Universidades Nacionales, determinándose en cuatro (4) años la duración de la

carrera y otorgándose el título de *Doctor* al aspirante en la Universidad de Los Andes. La carrera que inicialmente funcionó anualmente, fue semestralizada en 1971.

En 1997, se implementa el nuevo Plan de Estudios que rige bajo la modalidad de régimen de anualidad y que se mantiene vigente hasta el presente (Rujano, 1992).

El nuevo Proyecto Académico de la Facultad de Odontología de la Universidad de Los Andes (FOULA), se basa en una concepción integral de la salud-enfermedad, como objeto de acción del odontólogo, en función del cual se define la profesión y al profesional con una concepción holística de la educación.

El proceso educativo que se plantea en la actualidad la Facultad de Odontología de la Universidad de los Andes, crea conocimiento, forma seres humanos con alto sentido ético y trascendente de sí mismos, de su ser social y su función profesional.

La evolución histórica de la FOULA, ha permitido que ésta se inserte en la transformación de la realidad social, aplicando el conocimiento que se genera (Suárez y Hernández, 1994).

2.1.2. Misión y Visión

Misión

La Facultad de Odontología de la Universidad de los Andes (FOULA), es el ente fundamental encargado de la búsqueda, generación, aplicación y difusión del conocimiento en el área de la Odontología como ciencia, formando profesionales de la salud con criterio integral, sólida preparación científica y humanística, sentido de responsabilidad y promotores de los cambios positivos en la sociedad, que elevan la calidad de vida de la población y su índice de desarrollo humano, enmarcada en una acción incluyente y transformadora de la universidad y la sociedad (Arteaga, González y Velazco, 2004).

Visión

Haremos de la Facultad de Odontología de la Universidad de los Andes, una institución global, de vocación integracionista y latinoamericana, abierta al cambio, flexible, innovadora, andragógica y de excelencia; que promueva y practique los conocimientos adquiridos durante el proceso de enseñanza-aprendizaje en el área odontológica y generadora de respuestas a la problemática de la salud oral en la sociedad, en el marco de los cambios y transformaciones del país (Arteaga, González y Velazco, 2004).

2.1.3. Principios y Valores

En nuestra organización, están presentes los siguientes principios y valores:

- *Honestidad*

La Honestidad, se refleja en la forma congruente de actuar de quienes integran la organización, acorde con el deber ser y la justicia.

- *Integridad*

Se aprecia armonía en la FOULA, ambiente de tolerancia y respeto absoluto entre sus miembros, sus necesidades, intereses y preferencias.

- *Libertad*

Existe pleno ejercicio de la libertad, presente en la organización, para transmitir y sistematizar el legado de la sabiduría universal y el acopio de los nuevos conocimientos, así como asumir el compromiso de la verdad científica en las investigaciones que se adelantan.

- *Calidad*

La calidad en nuestra institución, es la meta de los integrantes de la misma en sus acciones, en el sentido de la trascendencia positiva y el espíritu de pertenencia a la universidad.

- *Actualidad*

Valor que reivindica la necesidad presente en los miembros de la FOULA de actualización científico-tecnológica permanente.

- *Solidaridad*

Se manifiesta en el sistemático ejercicio de respeto, consideración y cooperación que caracteriza a los integrantes de nuestra organización.

- *Productividad*

Representa el sentido de la labor realizada en el seno de la Facultad, en función de ofrecer respuestas útiles a las demandas de docencia, investigación y extensión. La FOULA, pretende alcanzar el mayor número de objetivos en el menor tiempo posible con la mejor calidad.

- *Responsabilidad*

Es un valor intrínseco, cumplido a cabalidad en la organización, que reafirma sus objetivos y afianza el gran sentido de pertinencia a la universidad que caracteriza a la institución.

- *Transparencia*

Está presente en todas las actividades realizadas, consolidando la disciplina y racionalidad en el uso y manejo de los recursos, tanto humanos como materiales y técnicos.

- *Participación*

Se aprecia en la actitud crítica, innovadora, proactiva, creativa, investigadora, optimista de los miembros de la FOULA, impulsando el poder transformador positivo de la participación en la búsqueda de soluciones a los problemas y el afianzamiento de los procesos educativos inherentes a la universidad.

2.1.4. Organigrama (Ver anexo 1)

2.1.5. Los Departamentos.

Son unidades primordiales que tienen a su cargo impartir y coordinar docencia así como realizar investigación y extensión. Están integrados por el conjunto de cátedras y unidades de investigación y extensión que guarden relación entre sí, ya sea por su propia naturaleza, por la afinidad de contenidos programáticos o porque tengan campos o materias de trabajo comunes que permitan agruparlos en la unidad de una disciplina académica.

Como puede observarse en el Organigrama de la FOULA, existen cinco departamentos, ellos son: Investigación, Biopatológica, Medicina Oral, Preventiva y Social y Restauradora. La cátedra de Estomatología está adscrita al Departamento de Medicina Oral, y es la unidad curricular a la cual pertenece la autora como profesora activa. Es importante señalar que la autoridad, se ejerce en cada cátedra por un Jefe de Cátedra, los jefes de Cátedras a su vez siguen las directrices de los Jefes de Departamento y éstos, están bajo la autoridad del Director, el Decano y finalmente, es el Consejo de la Facultad la máxima autoridad en la Institución. En algunas oportunidades, se convoca a la Asamblea General de la Facultad, cuando se requiere la toma de decisiones en situaciones especiales. Esta es en síntesis, la jerarquía de autoridad en nuestra organización.

Si bien, en la presente investigación, se abordará el proceso motivacional del personal docente de la FOULA, no obstante se hace necesaria esta información para comprender cómo actúan los docentes de la misma, saber qué los impulsa y cuál es su incentivo.

La Facultad de Odontología de la Universidad de los Andes, cumple funciones de:

- Docencia
- Investigación

- Extensión
- Administrativa.

2.1.5.1. Distribución de Profesores en la FOULA.

De los recursos humanos disponibles en nuestra institución, nos referiremos específicamente al personal docente y de investigación que constituye el eje central de esta propuesta.

En este orden de ideas, es importante señalar que, el comportamiento de los profesores puede estar relacionado con el proceso motivacional de cada uno de ellos y está sujeto a una serie de factores internos y externos que lo determinan, por lo cual, es conveniente conocer este recurso dentro de la organización

En la FOULA, laboran un total de ciento cuatro profesores, distribuidos como se especifica en los siguientes cuadros, de acuerdo a los respectivos departamentos y según su escalafón. (Ver cuadros 1 y 2 de este aparte)

1. Distribución del Personal Docente por Departamento

DEPARTAMENTO	DOCENTES
Biopatológica	15
Medicina Oral	29
Odontología Restauradora	34
Preventiva y Social	19
Investigación	07
TOTAL	104

Arteaga, González y Velazco, 2004

2. Distribución de Docentes por Departamentos, según

Escalafón

Escalafón	Departamento
Instructores	30
Asistentes	26
Agregados	21
Asociados	16

Titulares	11
TOTAL	104

Arteaga, González y Velazco, 2004

2.2 MARCO REFERENCIAL

A continuación se señalan algunos antecedentes sobre investigaciones relacionadas con el tema en estudio.

La revisión bibliográfica realizada hasta el momento, indica que se han realizado investigaciones relacionadas con los perfiles motivacionales y con la motivación en nuestro país y fuera de él.

La mayoría de las investigaciones que analizan la motivación, se centran en sus posibles aplicaciones terapéuticas, educativas, laborales o deportivas.

En vista de que esta investigación utiliza los postulados de la teoría contemporánea de McClelland específicamente, la autora considera pertinente reportar antecedentes de investigaciones de éste en nuestro país.

McClelland (1974), realizó una investigación en Venezuela, sobre el perfil motivacional del venezolano. El objetivo del estudio era obtener un enfoque de la proporción y de la forma en que las motivaciones sociales básicas de poder, logro y afiliación se habían manifestado en la conducta del venezolano durante tres períodos: la época de los años 1920 a 1930, la de los años 1940 a 1950, y, por último, la de los años de 1960 a 1970. La investigación se llevó acabo aplicando la prueba proyectiva denominada Test de Apercepción Temática (TAT), adaptada por McClelland a nuestras diferentes expresiones de la cultura venezolana. Se analizaron muestras de lo producido por el pueblo a través del tiempo, como el cuento folklórico tradicional; de donde ha surgido el venezolano, en su expresión literaria; y, de lo que el pueblo ha dado, a través de sus

cuentos infantiles. También se tomaron muestras de expresiones sobre la tradición cultural, como por ejemplo los textos escolares de las escuelas primarias, discursos de los gobernantes, revistas infantiles y material de radio y televisión.

Las conclusiones de la investigación señalan “un patrón constante y claramente definido. Un contenido predominante de la motivación al poder, en el material codificado; bajo nivel en materia de afiliación y mínimo en la motivación al logro” (p. 74).

Según McClelland, este estudio determinó que la motivación venezolana que alcanzaba un nivel más alto, era la del poder, seguida por la de la afiliación y la del logro en último lugar, apreciación importante, por cuanto dicho autor considera que, en los ciudadanos la motivación al logro, debe prevalecer ante la del poder y la afiliación, para el desarrollo económico de un país, y en nuestro caso la motivación al logro, se reportó según esta investigación en valores inferiores a las otras en la medición realizada, lo cual no era favorable en un estado en vías de desarrollo; concluyó que el venezolano se motivaba para mandar, por alcanzar del poder, seguido del interés por la afiliación, siendo expresada por el amiguismo y el compadrazgo y desplazándose al último lugar la motivación al logro.

Salón, Morales y Romero (1984), siguiendo la metodología de McClelland, efectuaron un análisis de las motivaciones que estaba transmitiendo una revista para niños y jóvenes publicada por el Departamento de Relaciones Públicas de la Corporación Venezolana de Guayana (CVG), desde 1974. La revista se denomina UYAPAR y se repartía gratuitamente a los maestros de las escuelas primarias de la región Guayana.

Para el análisis se seleccionaron textos de la revista desde los años 1947 hasta el año 1982. Los textos provenían de artículos escritos por los propios niños, biografías, fábulas y cuentos. Los resultados fueron similares a los obtenidos por McClelland: predominio de las motivaciones al poder y a la afiliación, encontrando una baja motivación al logro.

Jarpa (1988), realizó una investigación en 98 estudiantes regulares del Ciclo Básico de la Facultad de Odontología de la Universidad de los Andes, en la cual el propósito fundamental fue estudiar la relación entre algunas variables motivacionales (internalidad, necesidad de logro y valor incentivo de los estudios) y rendimiento académico., concluyendo que el subrendimiento estudiantil está causado por factores estructurales propios de la sociedad general y de las instituciones educativas, mediado por las variables motivacionales señaladas y los resultados, fueron interpretados en términos de la construcción teórica de la pobreza motivacional.

De acuerdo con sus investigaciones, Figuera (1997), señaló que en Venezuela la voluntad de trabajo y la iniciativa individual no son fuente de progreso. En el país, la vía de ascenso más usual es la dependencia del poder y el politiquero, lo cual evidencia una conducta venezolana, motivada por el afán de alcanzar el mando.

Granell y otros (1997), desarrollaron un estudio cuyo objetivo fue el siguiente:

Crear la necesidad de plantearse el tema del cambio cultural, estimular la reflexión sobre la cultura y apoyarla en datos e instrumentos de análisis para hacernos más competitivos respetando nuestra idiosincrasia, e identificar nuestras fortalezas para seguir fortaleciéndolas y nuestras debilidades para superarlas (p. XXXVLL).

En este estudio participaron veinte (20) organizaciones venezolanas, de distintos sectores y regiones del país. Se distribuyó y aplicó un cuestionario a gerentes, profesionales y empleados de estas organizaciones, obteniéndose un total de 2192 cuestionarios respondidos. También se hicieron más de 50 entrevistas a gerentes y ejecutivos, se llevaron a cabo 5 sesiones de grupos con obreros y se recopilaron puntos de vista de deferentes personas con experiencia en ámbitos organizacionales. Los resultados determinaron que la motivación del trabajador se relaciona con el estilo gerencial y el sistema de trabajo. Pero también, la baja calidad de vida, poca educación y falta de una buena alimentación pueden ser factores determinantes en rasgos motivacionales.

González (1997), realizó una investigación con el objeto de determinar la motivación al logro del personal docente de una pequeña escuela básica, para diseñar talleres dirigidos a incrementar este tipo de motivación. Las conclusiones de este estudio, manifiestan que los docentes de esta escuela nunca habían recibido talleres motivacionales que contribuyeran a incrementar la motivación al logro y “no recibían apoyo de los directivos para que hubiese una actitud positiva hacia el trabajo y el logro de las metas propuestas” (p.44).

También Rey (1997), efectúa un estudio que muestra la importancia de desarrollar talleres de crecimiento personal con el fin de contribuir a elevar la autoestima y la motivación al logro del personal docente en un pequeño núcleo escolar.

Barberá y Mateos (2000), investigaron sobre psicología de la motivación en universidades españolas, basándose en una revisión bibliográfica del período 1994-1999, en la cual se evidenció el predominio de la investigación aplicada sobre la investigación básica en relación a este tema. Según los autores, son varios los argumentos explicativos al respecto, por un lado refieren el hecho de que la motivación es uno de los procesos básicos directamente vinculados a la conducta; esta

vinculación se establece al margen de que el marco teórico adoptado sea conductual o cognitivo y además existe tradicionalmente un enfoque predictivo, es decir el interés por analizar la motivación, responde a la pregunta acerca del por qué de la conducta humana. La revisión temática aportó finalmente un total de doscientas cincuenta y un referencias agrupadas en las categorías: 1) investigación básica en motivación. 2) motivación académica, 3) motivación en el trabajo, 4) motivación en el deporte, 5) el resto de los trabajos. En ésta última categoría, predominó el enfoque de la psicología social en motivación. En la investigación aplicada, predominaron los estudios sobre motivación académica y sobre motivación en el trabajo, realizados por profesores adscritos a las Facultades de Educación. La investigación psicológica en motivación académica reflejó un amplio interés por analizar la relación entre motivación y rendimiento en el trabajo.

Jimeno (2005), señala la relación entre las universidades colombianas, la calidad y la motivación. Afirma que, recientemente la Unión Europea ha realizado estudios para identificar las quinientas mejores universidades del mundo; más allá de las preocupaciones que a su juicio suscita el que las universidades colombianas no estén presentes dentro de este rango, prevalece el hecho de aceptar que actualmente hay una gran decadencia en cuanto a los estímulos para la investigación y formación del recurso docente. En ese artículo la autora, hace referencia sobre la vigencia del papel del Estado en la orientación de recursos y políticas para las universidades y que, la calidad universitaria se mide fundamentalmente por la capacidad de producir resultados de conocimiento, como publicaciones, premios, patentes, es decir, por la investigación; asimismo el rendimiento de las universidades, está representado por la relación que tiene todo esto con la *motivación* de los profesores, propone que la combinación entre la orientación pública o papel del Estado, la investigación y/o sus productos y la *motivación* de los docentes constituyen la base para alcanzar la calidad en las universidades.

2.3 MAPA DE CONCEPTOS

En este apartado, se señalan los fundamentos conceptuales básicos relativos a Motivación, Diferencia entre Motivación y Satisfacción, El Proceso de Motivación, Características de la motivación y algunas Teorías acerca de la Motivación.

Dentro de las premisas que explican el comportamiento humano, pueden señalarse las siguientes: -el comportamiento es causado: existe una causalidad del comportamiento: herencia y ambiente influyen en él; (el cual) se origina en estímulos internos o externos, - el comportamiento es motivado: en todo comportamiento humano existe una finalidad, no es casual ni aleatorio y finalmente, - el comportamiento, está orientado hacia objetivos: en todo comportamiento existe un “impulso”, un “deseo”, una “necesidad”, una “tendencia” que sirven para indicar los “motivos” del mismo, de aquí la importancia de entender cómo actúa el ser humano .

El poder de la motivación, engloba todos los impulsos que nos hacen actuar como mecanismo que parte desde nuestro fuero interno, que nos guía prácticamente hacia el exterior y nos retrata en un momento dado, produciendo una imagen muy acertada de nuestra verdadera personalidad. En algunas personas la acción citada es pasiva, en otras activa y dinámica, pero dependiendo de la situación, de nuestro temperamento y carácter, así actuaremos.

En todos los seres humanos, ocurre el proceso de motivación, representado por tres elementos que interactúan y son interdependientes: necesidades, impulsos e incentivos. Si bien la necesidad satisfecha genera un estado de satisfacción y el consecuente bienestar, una necesidad insatisfecha puede generar frustración, conflicto y estrés. El bloqueo de ciertas necesidades puede producir desempeño indeseable debido a la frustración.

La motivación es importante porque incide en la productividad organizacional, afecta la calidad del trabajo, los resultados obtenidos, y el aporte que cualquier individuo está dispuesto a ofrecer en su lugar de trabajo.

La motivación, como fuerza que impulsa a las personas a hacer las cosas, ha sido estudiada ampliamente en el campo organizacional. Se hace necesario en este contexto señalar las bases teóricas fundamentales que permiten comprender el tema objeto de estudio en la presente investigación.

Cada estudioso de la motivación, la ha definido a su manera, es por ello que a continuación se presentarán diferentes concepciones de la misma.

2.3.1. Motivación

“Entendemos por motivaciones, las redes de pensamientos y afectos que dinamizan, orientan y mantienen la conducta hacia metas interiores y exteriores valorizadas por la persona” (Romero, 1999 p.9).

La motivación, se entiende, “como los procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta” (Robbins, 2004 p.155).

La motivación, “es un proceso que parte de un requerimiento fisiológico, una necesidad que activa un comportamiento o un impulso orientado hacia un objetivo o incentivo “(Chiavenato, 2004 p.314).

La motivación, es la presión interna que surge de una necesidad, también interna, que excita las estructuras nerviosas (por vía electroquímica) y origina un estado lleno de energía que impulsa al organismo a actuar,

iniciando una conducta y guiándola y manteniéndola hasta que alcance una meta (objetivo, incentivo) o bloquee una respuesta (ídem p.314).

“La motivación, representa las fuerzas que actúan sobre una persona o en su interior y provocan que se comporte de una forma específica, encaminada hacia las metas “(Hellriegel, 2004 p.117).

Conocer los móviles de la motivación es tan complejo como compleja es la naturaleza humana. Si analizamos los motivos por los cuales una persona trabaja o aporta su esfuerzo a una organización, encontraremos que existen muchos factores. Desde querer tener dinero que le permita por lo menos cubrir sus necesidades básicas, hasta aspiraciones superiores como la autorrealización. Esta situación necesariamente conlleva, por un lado, a tener en consideración los aspectos socioculturales de la sociedad donde se desenvuelve el trabajador y por otro lado, la individualidad de éste.

Los motivadores, son cosas que inducen a un individuo a alcanzar un alto desempeño. Mientras que las motivaciones son reflejo de deseos, los motivadores, son las recompensas o incentivos ya identificados que intensifican el impulso a satisfacer estos deseos. Son también los medios por los cuales, es posible conciliar necesidades contrapuestas o destacar una necesidad para darle prioridad sobre otra (García, 2005 p.3).

2.3.2. Diferencia entre Motivación y Satisfacción.

La motivación, se refiere al impulso y esfuerzo por satisfacer un deseo o meta. La satisfacción en cambio, representa al gusto que se experimenta una vez que se ha cumplido un deseo. Dicho en otras palabras, puede entenderse, que la motivación implica un impulso hacia un resultado, mientras que la satisfacción es el resultado ya experimentado.

De acuerdo a esto, se comprende como personas altamente motivadas, pero con escasa satisfacción laboral, deciden buscar otras alternativas de trabajo o personas que consideren satisfactorio el trabajo que desempeñan pero que, se les paga sustancialmente menos de lo que desean o creen merecer, a lo mejor deciden también realizar gestiones para nuevos empleos.

2.3.3. El Proceso de Motivación

La motivación, en un sentido sistémico se compone de tres elementos que interactúan y son interdependientes: las necesidades, los impulsos y los incentivos.

Las necesidades: aparecen cuando surge un desequilibrio fisiológico o psicológico. Son variables en el interior de cada persona y dependen de variables culturales. Una necesidad significa, una carencia interna de la persona, como el hambre, la inseguridad, la soledad, entre otras. El organismo se caracteriza por un estado de equilibrio y éste se rompe cada vez que surge una necesidad.

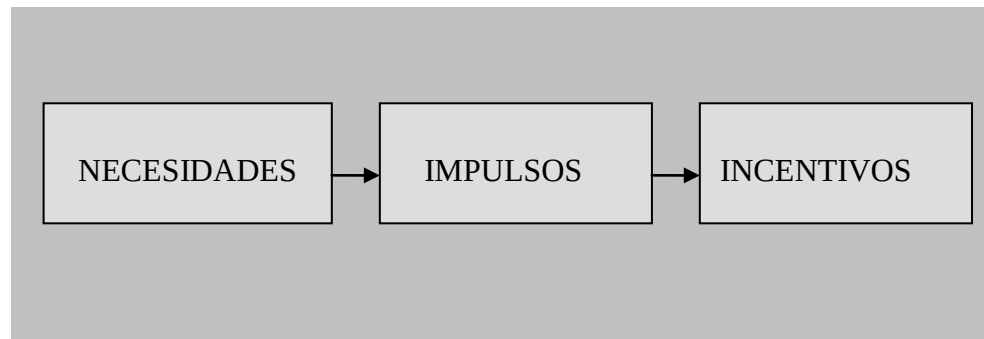
“La necesidad es un estado interno, que cuando no se satisface, crea tensión e impulsa al ser humano a tratar de atenuarla” (Chiavenato, 2004 p.314).

Los impulsos: también llamados motivos, son los medios que alivian las necesidades. Todo impulso genera un comportamiento de búsqueda e investigación para encontrar objetivos o incentivos, que una vez alcanzados satisfacen las necesidades y reducen la tensión. Los impulsos fisiológicos y psicológicos están orientados a la acción y crean las condiciones que brindan la energía necesaria para alcanzar un incentivo. Son el corazón del proceso de motivación.

Las personas, tienden a desarrollar ciertos impulsos motivacionales, como resultado del ambiente cultural en el que viven, impulsos que afectan la manera en que consideran su trabajo y enfrentan la vida.

Los incentivos: se encuentran al final del ciclo de la motivación, representan todo aquello que puede aliviar una necesidad o reducir un impulso. El alcanzar un incentivo tiende a restaurar el equilibrio y a reducir los impulsos correspondientes. Estas tres dimensiones del proceso básico de motivación constituyen el punto de partida de las teorías de la motivación. (Ver gráfico 2.3.3.1.)

2.3.3.1.



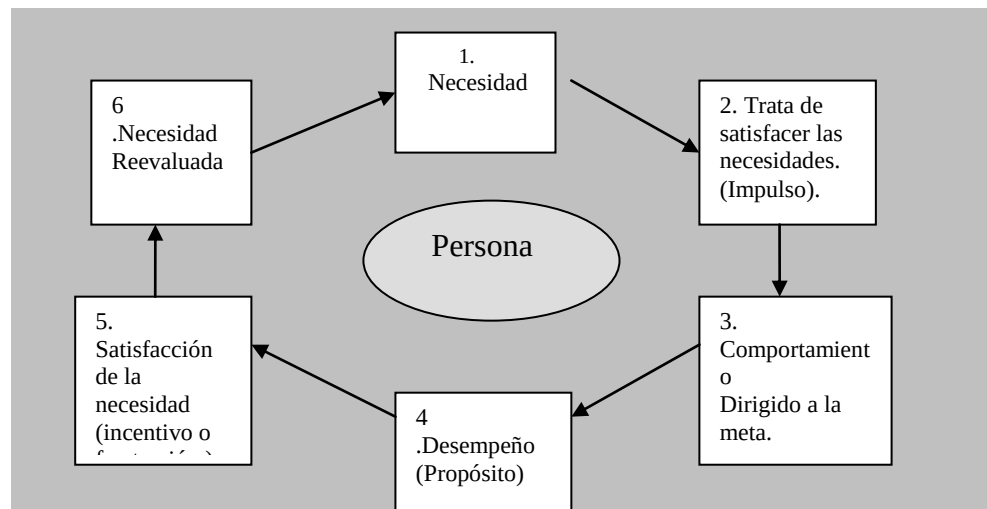
Fuente: Chiavenato, 2004

Para comprender el proceso de motivación, es necesario entender que, las necesidades y carencias, provocan tensión e incomodidad, desencadenando en la persona el proceso de tratar de reducir o eliminar esta tensión, al mismo tiempo, la persona elige un curso de acción, para satisfacer una determinada necesidad o carencia y surge el comportamiento dirigido

hacia esta meta (impulso), luego si el ser humano, consigue satisfacer la necesidad, el proceso de motivación, tiene éxito. La satisfacción elimina o reduce la carencia, finalmente, esta evaluación del desempeño, determina alguna especie de recompensa (incentivo) o sanción para la persona. y se desencadena un nuevo proceso de motivación, comenzando otro patrón circular. (Ver gráfico 2.3.3.2.)

2.3.3.2.

MODELO SIMPLE DEL PROCESO DE MOTIVACION



Fuente: Chiavenato, 2004.

De acuerdo a las bases teóricas fundamentales en cuanto a la motivación en las organizaciones, se afirma que, en una organización se debe atraer personas y estimularlas a permanecer en ellas, permitir que realicen las tareas para las que fueron contratadas y estimular a la gente a ir más allá del desempeño rutinario y volverse personas creativas e innovadoras en el trabajo (Hellriegel, 2004 p.117).

Un principio esencial de la motivación, señala que, el desempeño es una función del nivel de capacidad y la motivación de una persona. Muchas veces este principio, se expresa mediante la fórmula:

$$\text{Desempeño} = f(\text{capacidad} \times \text{motivación})$$

Según este principio, no se puede realizar tarea alguna con éxito a menos que la persona que debe realizarla tenga la capacidad de hacerlo.

Se hace necesario definir tres conceptos para la comprensión de la motivación en el trabajo; ellos son: habilidad, necesidades y las metas. La habilidad, es el talento de la persona para realizar tareas relacionadas con las metas. Las necesidades, de las cuales se hizo mención en el proceso de motivación, son deficiencias que una persona experimenta en un momento dado. Las metas, son un resultado específico que quiere alcanzar una persona (ídem p.117).

2.3.4. Características de la motivación.

La motivación, tiene algunas características específicas que se señalan a continuación:

- Es un estado interno que experimenta el individuo, aunque factores externos, incluidas otras personas, pueden influir en el estado motivacional del sujeto.

- El sujeto experimenta un estado motivacional de una forma tal, que da origen a un deseo, intención o presión para actuar, se deduce que la motivación tiene un elemento de elección, intención o deseo.
- La acción y el desempeño, son una función, por lo menos en parte de la motivación.
- La motivación tiene diversas facetas. Se trata de un proceso complejo, con diferentes elementos y la posibilidad de muchos determinantes, opciones y resultados.
- Los individuos, difieren en términos de su estado motivacional y de los factores que influyen en el mismo .El estado motivacional de una persona, es variable; es distinto a lo largo del tiempo y de las situaciones.

2.3.5. Teorías de la Motivación

Las teorías que explican la motivación, se fundamentan en la existencia de ciertas leyes o principios basados en la acumulación de observaciones empíricas. Por lo tanto, se pueden comprender los procesos motivacionales desde varios puntos de vista teóricos. Cada teoría de la motivación pretende describir qué son los humanos y qué pueden llegar a ser, asimismo, las teorías de las necesidades describen un conjunto específico de éstas que tienen las personas, y que difieren un poco de las otras teorías en cuanto a la cantidad y el tipo de necesidades identificadas. También son distintas en relación a cómo influyen en la motivación las necesidades que no se satisfacen.

Las necesidades motivan la conducta. En cada etapa de nuestra vida, y a medida que evolucionamos y vamos alcanzando objetivos, éstas pueden ir cambiando, pero siempre producirán en las personas el impulso de generar un comportamiento, un esfuerzo para satisfacerlas, afirmación con la que la mayoría de los investigadores coinciden.

2.3.5.1. Primeras Teorías de la Motivación

La década de 1950, fue un período fructífero en el desarrollo de los conceptos de la motivación. En esa época se formularon tres teorías, que fueron muy cuestionadas y hoy se pone en tela de juicio su validez, pero todavía son las explicaciones más conocidas de la motivación de los empleados. Se trata de la teoría de la Jerarquía de las Necesidades de Maslow, las teorías X y Y, y la teoría de los Dos Factores. Estas teorías representan los cimientos sobre los que se erigen las teorías contemporáneas, y los administradores o gerentes en ejercicio, todavía recurren a ellas y a su terminología, para explicar la motivación de los empleados.

Teoría de la Jerarquía de las Necesidades.

La teoría de motivación más conocida, es la de la Jerarquía de las Necesidades de Abraham Maslow, quien postuló que en cada ser humano se encuentra un ordenamiento de las cinco necesidades señaladas a continuación:

1. Fisiológicas: hambre, sed, necesidades de abrigo, sexo y otras de carácter orgánico.
2. De seguridad: defensa y protección de daños físicos y emocionales.
3. Sociales: afecto, sensación de formar parte de un grupo, aceptación y amistad.
4. Estima: factores internos de estima, como el respeto por uno mismo, autonomía y realizaciones, así como los factores externos de estima, como posición, reconocimiento y atención.

5. Autorrealización: el impulso por convertirse en lo que uno es capaz de ser. Crecimiento, desarrollo del potencial propio.

En la medida en que una necesidad queda razonablemente satisfecha, la siguiente se vuelve más dominante. Esta teoría afirma, que aunque ninguna necesidad quede satisfecha completamente, si está lo suficientemente satisfecha, deja de motivar. Maslow, separó las cinco necesidades en orden superior e inferior. Definió las fisiológicas y de seguridad como de orden inferior, y las sociales, de estima y de autorrealización como de orden superior. La distinción entre unas y otras, radica en que las de orden superior se gratifican internamente, dentro de la persona, mientras que la satisfacción de las necesidades de orden inferior tiene un origen sobre todo externo (con elementos como salario, contrato colectivo y antigüedad). (Ver Figura 2.3.5.1.1)

2. 3.5.1.1. Jerarquía de las necesidades de Maslow



Fuente: Robbins, 2004

Teoría X y Teoría Y

Douglas McGregor, postuló dos puntos de vista sobre los seres humanos, uno negativo, llamado teoría X y el otro positivo, la teoría Y, luego de observar la manera en que los gerentes tratan con sus empleados,

McGregor, concluyó que la opinión de aquellos sobre la naturaleza humana, se basa en un conjunto de premisas con las que moldean su comportamiento hacia sus subordinados. (Ver cuadro 2.3.5.1.2.)

2.3.5.1.2.

Teoría X

Teoría Y

Suposición de que a los empleados no les gusta su trabajo, son flojos, rehúsan las responsabilidades y deben ser obligados a trabajar.	Suposición de que a los empleados les gusta el trabajo, son creativos, buscan responsabilidades y pueden dirigirse ellos mismos.
---	---

Fuente: Robbins, 2004.

En la teoría X se supone que las necesidades de orden inferior dominan a los individuos. En la teoría Y, se asume que nos rigen las necesidades de orden superior. McGregor, sostenía que las premisas de la teoría Y, son más válidas que las de la teoría X. En consecuencia, proponía ideas como la toma participativa de decisiones, puestos de trabajo de responsabilidad y estimulante, buenas relaciones en los grupos, entre otras.

Teoría de los Dos Factores.

La teoría de los Dos Factores, es también llamada teoría de motivación e higiene, fue propuesta por el psicólogo Frederick Herzberg, plantea que los factores intrínsecos se relacionan con la satisfacción laboral, en tanto que los extrínsecos con la insatisfacción, de allí su nombre.

Los factores intrínsecos, como el progreso, reconocimiento, responsabilidad y logros están vinculados con la satisfacción. Los encuestados insatisfechos, citaban factores extrínsecos (salario, relaciones con el jefe, relaciones con los compañeros, política y administración en la organización). Herzberg, considera que luego de este análisis existen un continuo doble “lo opuesto de satisfacción es no satisfacción y lo opuesto de insatisfacción es no insatisfacción”, considera que los factores que producen la satisfacción laboral son distintos que los que llevan a la insatisfacción, denominó “factores de Higiene” a las condiciones del trabajo, como calidad de la supervisión, salario, condiciones físicas del trabajo, etc.

2.3.5.2. Teorías Contemporáneas de la Motivación.

Las teorías contemporáneas de la motivación, surgen a partir de fines de la década de los 60, tienen un grado razonable de apoyo documental y representan la explicación moderna de la motivación de los empleados. A continuación, se presenta una síntesis de los principios básicos en algunas de las teorías contemporáneas más conocidas.

Teoría ERC (Existencia, Relación, Crecimiento).

Fue postulada por Clayton Aldefer, el cual revisó la jerarquía de necesidades de Maslow para que concordara mejor con las investigaciones empíricas y le dio este nombre a su versión.

Según Aldefer, hay tres grupos de necesidades básicas: existencia, relación y crecimiento. Esta teoría afirma como la de Maslow, que la satisfacción de las necesidades de orden inferior lleva al deseo de satisfacer las superiores, pero varias necesidades pueden fungir como alicientes al mismo tiempo y la frustración del intento por satisfacer una necesidad superior puede incitar una regresión a una necesidad inferior.

Teoría de las Necesidades de McClelland.

David C. McClelland, psicólogo norteamericano de la Universidad de Harvard y sus colaboradores, crearon un esquema de clasificación que explica la motivación, en el que se resaltan tres de los impulsos más dominantes y se pone de relieve su importancia en el proceso motivacional. Según este autor, los impulsos más notables son: el logro, la afiliación y el poder.

El *Logro*, se refiere al impulso para alcanzar los objetivos y seguir hacia delante. La *Afiliación*, es el impulso para relacionarse efectivamente con otras personas. El *Poder*, es el impulso para influir en personas y situaciones. Si relacionamos la motivación con estos impulsos, podremos describir tres tipos de motivación:

Motivación al Logro: es el impulso que sienten algunas personas para buscar y lograr objetivos. Hay diversas características que definen a los empleados orientados a logros, como son: trabajan más intensamente cuando perciben que

se les dará crédito personal por sus esfuerzos, controlan su destino, se responsabilizan de sus acciones y resultados, buscan retroalimentación con regularidad entre otras.

Motivación hacia la Afiliación: es el impulso que sienten las personas de relacionarse socialmente. Los individuos orientados hacia la afiliación, trabajan mejor si se les felicita por sus actitudes favorables y su cooperación

Motivación hacia el Poder: es un impulso para tratar de cambiar a personas y situaciones. Quienes actúan con este tipo de motivación desean influir en la organización y están dispuestas a asumir riesgos para ello. Una vez que obtienen el poder, pueden usarlo de manera constructiva o destructiva.

Teoría de la Evaluación Cognoscitiva.

Propuesta a finales de la década de 1960, su esencia radica en asignar recompensas extrínsecas por una conducta que antes tenía una recompensa intrínseca, tiende a disminuir el grado general de motivación.

Teoría de la fijación de Metas.

Edwin Locke, a finales de 1960 propone que las intenciones de trabajar por una meta son un motivador laboral importante. Es decir, las metas indican a los empleados lo que tiene que hacerse y cuánto esfuerzo hay que invertir.

Teoría del Flujo y la motivación intrínseca.

Esta teoría señala que la experiencia del “flujo”, tiene como elemento fundamental, que su motivación no se relaciona con los objetivos finales. Cuando una persona experimenta el flujo, tiene una motivación totalmente intrínseca. Thomas, afirma que, los empleados poseen esta motivación intrínseca en la medida en que tienen un interés genuino por su trabajo, así buscan formas de hacerlo mejor y se llenan de energía y satisfacción al realizarlo. Esta experiencia se caracteriza por una concentración y una motivación intensas que se enfocan en el proceso más que en el objetivo. El modelo de motivación intrínseca de Thomas postula, que la motivación intrínseca se consigue cuando las personas experimentan sentimientos de libertad de decisión, competencia, sentido y progreso.

Teoría de la Equidad.

Se fundamenta en que los individuos comparan sus aportes al trabajo y sus resultados con los de los demás y reaccionan para eliminar las desigualdades. Sin embargo, es más sólida cuando pronostica el ausentismo y la rotación e imprecisa cuando predice diferencias en la productividad de los empleados.

CAPÍTULO
III
MARCO METODOLÓGICO

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación se enmarca dentro de la investigación aplicada evaluativa.

La investigación evaluativa, “tiene como propósito la sistemática determinación de la calidad o valor de los programas, proyectos, planes, intervenciones” (Fernández y Ballesteros, citado por Yáber y Valarino, 2003).

“En la investigación evaluativa, la formulación del problema se hace como un enunciado interrogativo acerca de la adecuación entre medios – fines en instituciones, programas, proyectos, planes o intervenciones. Se fundamenta en el enfoque de sistemas” (ídem).

3.2. ETAPAS DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación se realizará en las siguientes etapas:

Etapas A:

Selección de la muestra, mediante la técnica de muestreo no aleatorio.

Etapas B:

Aplicación del instrumento de medición. La autora recibió entrenamiento teórico-práctico en el Centro de Investigaciones Psicológicas (CIP), de la Facultad de Medicina de la Universidad de los Andes, siendo autorizada por la institución para la aplicación, corrección y análisis de las Escalas MLP, MPS y MAFI. (Ver Anexos 2 y 3)

Etapas C:

Corrección de las Escalas MLP, MPS y MAFI y valoración estadística.

Etapas D:

Con el objeto de proporcionar una mayor consistencia al presente trabajo, posteriormente, se tomará una muestra aleatoria (m.a.) de 50 sujetos, de una base de datos de 68.274 registros históricos del Centro de Investigaciones Psicológicas de la Facultad de Medicina de la Universidad de los Andes (CIP), que nos permitirá hacer una comparación con el resultado de el muestreo no aleatorio aplicado en la FOULA.

3.3 POBLACIÓN

La población está constituida por todos los profesores que laboran en la Facultad de Odontología de la Universidad de los Andes, siendo en total ciento cuatro (104) profesores. La muestra que se propone es de cincuenta (50) profesores de este total.

3.4 FUENTES TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Las fuentes técnicas para la recolección de la información, están representadas por el instrumento de medición que se aplicó y para el cual se establecieron indicadores de motivación al logro, a la afiliación y al poder. (propuestas por McClelland). Este fue producido y validado por el Centro de Investigaciones Psicológicas (CIP), de la Facultad de Medicina de la Universidad de los Andes en 1990 (profesores Romero García y Salom de Bustamante) y está conformado por tres cuestionarios que son:

INVENTARIO MLP que mide la motivación al Logro. Consta de 24 ítems, escritos en formato likert de seis puntos, que van desde completo desacuerdo (1) a completo acuerdo (6). Contiene cuatro factores que miden diferentes componentes de Logro: (a) Meta de Logro (ML), 8 ítems referidos al establecimiento de metas controlables y de superación personal; (b)

Instrumentación (INST), 6 ítems relacionados con las estrategias de acción de Logro como el esfuerzo, la persistencia y la planificación; (c) Compromiso con la tarea (CT), 4 ítems referidos al grado de responsabilidad y compromiso personal asumido por las tareas y, (d) Creencias facilitadoras de Logro (CFL), 6 ítems asociados a las creencias de superación del subdesarrollo. Los coeficientes de confiabilidad son altos y significativos, determinados por el método Alfa de Cronbach y Spearman-Brown respectivamente: ML = .76, .73; INST= .71, .74; CFL= .85, .80; MLP = .78, .61. El inventario representa adecuados índices de validez convergente (con Internalidad, $r = .27$; Rendimiento Académico $r = .25$) y divergente (con creencias de Otros Poderosos, $r = .32$; Azar, $r = .38$).

EL INVENTARIO MPS, mide la motivación al Poder. Consta de 20 ítems escritos en formato likert de seis puntos, que van desde completo desacuerdo (1) a completo acuerdo (6). Diez ítems corresponden a la dimensión de Poder Explotador (auto-centrado, que manipula, engaña y usa a las personas para beneficio propio) y 10 ítems a la dimensión de Poder Benigno o Socializado (afectos y cogniciones asociados al uso altruista del poder). El puntaje total máximo es de 120 puntos. Los índices de confiabilidad de escala son .79 (Alfa de Cronbach) y .84 (Spearman Brown). Como prueba de validez convergente la escala presenta una correlación de .20 con Creencias en Otros Poderosos y de .35 con autoritarismo. La correlación con actitud hacia el trabajo es de -.10, siendo esta una prueba de validez divergente.

EL INVENTARIO MAFI, mide la motivación de Afiliación. Consta de 16 ítems escritos en formato likert de seis puntos, que van desde completo desacuerdo (1) a completo acuerdo (6). Contiene dos factores de 8 ítems cada uno que miden diferentes componentes de la Afiliación: (a) Afiliación Básica (AFIBA), referida a cogniciones y afectos asociados al interés en el establecimiento de relaciones personales amistosas; y (b) Afiliación en el Trabajo (AFITRA), relacionado con el empleo de estrategias afectivas en el trabajo. El puntaje total máximo es de 96 puntos. Los coeficientes de confiabilidad son altos y

significativos determinados por el método alfa de Cronbach (.86) y Spearman-Brown (.86). Como indicador de validez divergente la sub-escala presenta una correlación de -.09 con motivación de Logro y como indicador de validez convergente, la correlación con motivación de Poder es de .17.

El instrumento descrito, será aplicado de acuerdo a lo programado en el cronograma que se incluye en esta propuesta.

CAPÍTULO

IV

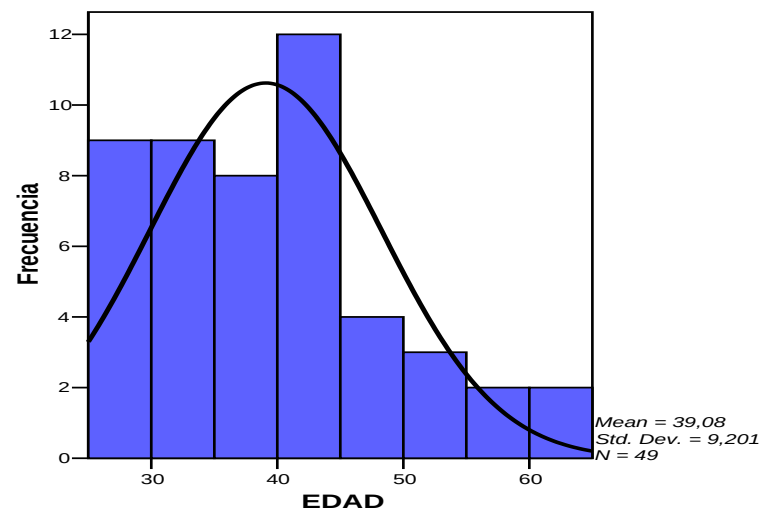
RESULTADOS

4.1 RESULTADOS

Los resultados obtenidos serán presentados en tablas y figuras, aplicando estadística descriptiva. La Muestra seleccionada es representativa, constituyendo el 48,07% del total de la población.

4.1.1. Tabla de Estadísticos descriptivos por Edad

Estadísticos descriptivos				
	N	Mínimo	Máximo	Media
Edad	50	25	61	39,08



Fuente: 50 encuestas aplicadas a Profesores de la Facultad de Odontología de la Universidad de Los Andes. Mérida-Marzo 2006

Figura 1

4.1.2. Tabla de estadísticos descriptivos por Sexo

SEXO

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No Respondió	1	2,0	2,0
Masculino	23	46,0	48,0
Femenino	26	52,0	100,0
Total	50	100,0	

Fuente: 50 encuestas aplicadas a Profesores de la Facultad de Odontología de la Universidad de Los Andes. Mérida-Marzo 2006

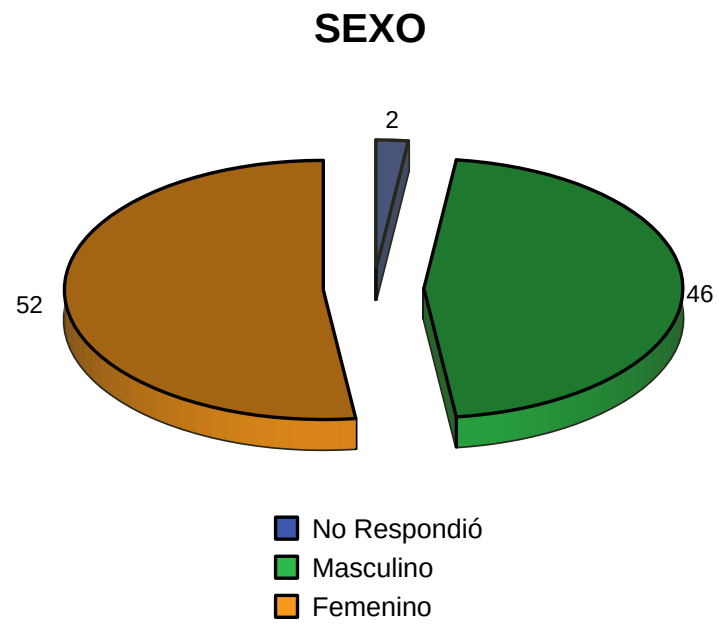


Figura 2

4.1.3. Tablas de estadísticos descriptivos por Estado civil

ESTADO CIVIL			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
No Respondió	2	4,0	4,0
Soltero	14	28,0	32,0
Casado	25	50,0	82,0
Viudo	2	4,0	86,0
Divorciado	7	14,0	100,0
Total	50	100,0	

Fuente: 50 encuestas aplicadas a Profesores de la Facultad de Odontología de la Universidad de Los Andes. Mérida-Marzo 2006

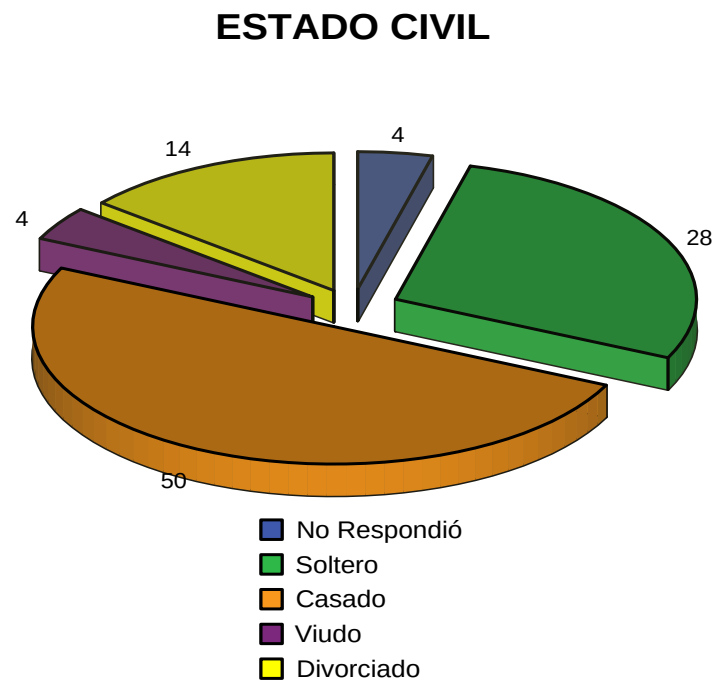


Figura 3

El grupo de 50 encuestados esta conformado por personas de ambos sexos; 52% femenino y 46% masculino, con edad promedio de 39 años ($\pm$ 9 años). El 50% de los entrevistados dicen estar casados, seguido de un 28% de solteros y un 14 y 4% de divorciados y viudos respectivamente.

4.2. Tablas de Descripción de la Motivación al Logro, Afiliación y Poder.

4.2.1. Descripción de Motivación al Logro

Descripción de Motivación Al Logro					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Metas	50	26,00	48,00	40,7208	5,23451
Instrumentación	50	12,00	36,00	29,3000	5,38422
Compromiso con las Tareas	50	10,00	24,00	21,3800	3,08313
Creencias Facilitadoras de Logro	50	12,00	36,00	29,8000	6,24990
Motivación al Logro	50	84,00	144,00	121,2008	12,17760
N válido (según lista)	50				

Fuente: 50 encuestas aplicadas a Profesores de la Facultad de Odontología de la Universidad de Los Andes. Mérida-Marzo 2006

4.2.2. Descripción de Motivación de Afiliación

Descripción de Motivación de Afiliación					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Afiliación Básica	50	13,00	48,00	31,1850	7,53001
Afiliación en el Trabajo	50	8,00	48,00	32,2025	9,76032
Motivación de Afiliación	50	21,25	96,00	63,3875	15,54718
N válido (según lista)	50				

Fuente: 50 encuestas aplicadas a Profesores de la Facultad de Odontología de la Universidad de los Andes. Mérida-Marzo 2006

4.2.3. Descripción de Motivación de Poder Social

Descripción de Motivación de Poder Social					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Poder Benigno	50	10,00	54,00	32,0180	11,40098
Poder Explotador	50	10,00	53,00	24,8160	8,36504
Motivación de Poder Social	50	20,00	102,90	56,8340	17,70821
N válido (según lista)	50				

Fuente: 50 encuestas aplicadas a Profesores de la Facultad de Odontología de la Universidad de Los Andes. Mérida-Marzo 2006

4.3. Tala de Medias de Motivación al Logro, a la Afiliación y al Poder

4.3.1. Medias de Motivación al Logro, Afiliación y Poder

Motivación	Media Prof.
Logro	121,20
Afiliación	63,39
Poder	56,83

Fuente: 50 encuestas aplicadas a Profesores de la Facultad de Odontología de la Universidad de Los Andes. Mérida-Marzo 2006

4.3.2. Porcentaje de Medias de Motivación al Logro, Afiliación y Poder

		Bajo la Media	Sobre la Media
Motivación al Logro	Recuento	19	31
	%	(38,0%)	(62,0%)
Motivación de Afiliación	Recuento	26	24
	%	(52,0%)	(48,0%)
Motivación de Poder Social	Recuento	27	23
	%	(54,0%)	(46,0%)

Fuente: 50 encuestas aplicadas a Profesores de la Facultad de Odontología de la Universidad de Los Andes. Mérida-Marzo 2006

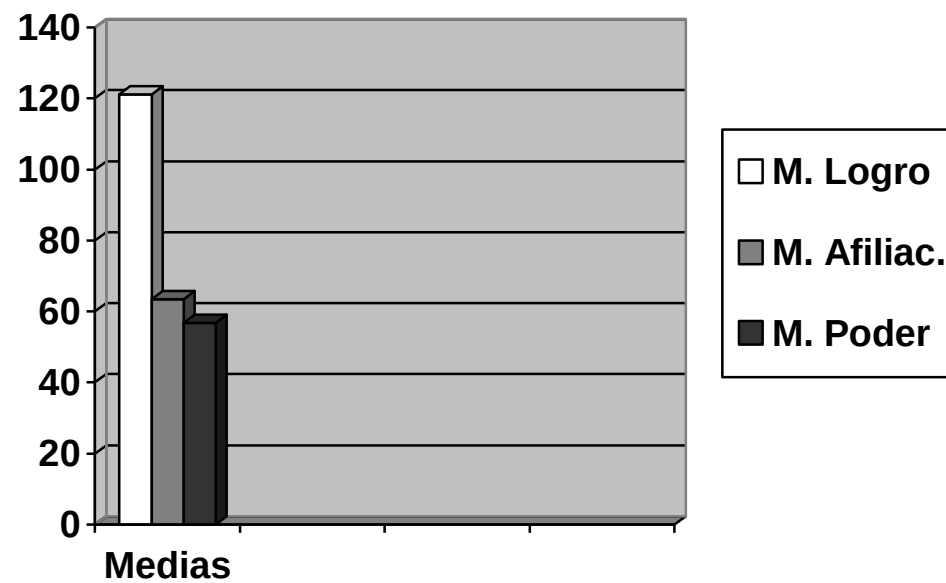


Figura 4

Los resultados obtenidos en las tablas de descripción de Motivación al Logro, a la Afiliación y al Poder Social, se describen en función de los valores de sus medias; no obstante si consideramos este valor en cada una de las tablas, se observa que, en la tabla de medias identificada con el número 4.3.1. , el mayor valor dentro, lo alcanza la motivación al logro en los profesores de la FOULA, siendo 121.20, seguido de los valores de motivación a la afiliación de 63.39 y la motivación al poder con una media de 56.83. En la figura 4, se observa la representación gráfica en barras de este resultado. Por otra parte, la tabla 4.3.2 expresa la relación porcentual de los profesores caracterizados por cada una de las motivaciones medidas en función de las medias del grupo encuestado. Así apreciamos que sobre las medias presentadas en dicha tabla, un 62% de los profesores de la FOULA, se motivan al Logro, un 48% se motiva a la afiliación y un 46% al poder social.

4.4. Tabla de Medias en relación a la Motivación al Poder en Profesores encuestados según sexo.

Estadísticos de grupo					
	SEXO	N	Media	Desviación típ.	t de Student (Sig. a 0.05)
Poder Benigno	Masculino	23	36,4739	9,18260	2,565
	Femenino	26	28,5769	11,96677	(0,014)
Poder Explotador	Masculino	23	26,2435	9,17109	1,134
	Femenino	26	23,5077	7,70856	(0,262)
Motivación de Poder Social	Masculino	23	62,7174	16,55395	2,164
	Femenino	26	52,0846	17,67945	(0,036)

Fuente: 50 encuestas aplicadas a Profesores de la Facultad de Odontología de la Universidad de Los Andes. Mérida-Marzo 2006

Los profesores del sexo masculino entrevistados, poseen poder benigno promedio mas elevado que las mujeres, con una significación de 0,05. y un nivel de motivación de poder social promedio significativamente más alto que las mujeres.

4.5 Comparaciones entre los profesores de odontología de la FOULA y una muestra aleatoria (m.a.) de 50 sujetos, tomada de una base de datos de 68.274 registros históricos del centro de investigaciones psicológicas de la facultad de medicina de la U.L.A.

Comparación Entre Grupos

	Grupos	N	Media	Desviación tp.	t de Student (Sig. a 0.05)
Motivación al Logro	Prof. de Odontología-ULA	50	121,2008	12,17760	3,337
	m.a 50/68.274	50	112,8600	12,81104	(0,001)
Motivación de Afiliación	Prof. de Odontología-ULA	50	63,3875	15,54718	-6,044
	m.a 50/68.274	50	78,5235	8,47984	(0,000)
Motivación de Poder Social	Prof. de Odontología-ULA	50	56,8340	17,70821	-8,687
	m.a 50/68.274	50	82,6800	11,35771	(0,000)

Fuente: 50 encuestas aplicadas a Profesores de la Facultad de Odontología de la Universidad de Los Andes. y muestra aleatoria (ma) de 50 sujetos tomada de los registros históricos del CIP. U.L.A. Mérida-Marzo 2006

Se aplicó la prueba t de Student para muestras o grupos independientes.

Se observa que los profesores de la facultad de odontología de la ULA tienen, en promedio, una motivación de logro superior al promedio encontrado en una muestra aleatoria de 50 sujetos a un nivel de confianza de 95%

El promedio de la motivación de afiliación y al poder en los profesores de la Odontología de la ULA, están por debajo del promedio encontrado en las m.a. con una significación de 0.05.

CONCLUSIONES

A continuación, se presentan las conclusiones obtenidas en la presente investigación, de acuerdo a las interrogantes y a los objetivos planteados en el capítulo I.

El objetivo general de esta propuesta fue logrado, por cuando se evaluaron los tipos de motivación que caracterizan a los profesores de la FOULA.

En relación a los objetivos específicos, los cinco primeros objetivos planteados se alcanzaron, ya que se aplicó un instrumento de medición para el cual se establecieron indicadores de logro, afiliación y poder, según la teoría de la motivación de McClelland. Asimismo, se identificaron los tipos de motivación que caracterizan a los profesores de la FOULA las cuales fueron valoradas haciendo uso de la estadística descriptiva. Finalmente, el último objetivo específico propuesto también se obtiene, ya que las autoridades que gerencian la FOULA deben ser informadas por la autora de los resultados obtenidos.

Se puede afirmar que en la muestra tomada, la cual es estadísticamente representativa, se aprecia una motivación al logro en valores superiores a la media del grupo, seguida de niveles inferiores de la motivación a la afiliación y al poder. Esto quiere decir que los profesores de la FOULA, están motivados fundamentalmente hacia el logro de sus metas. De acuerdo a lo que hemos señalado en cuanto a los antecedentes de la investigación y a los fundamentos conceptuales del tema, podemos señalar que este hallazgo es muy importante, porque nos revela la presencia en la organización de un recurso humano, con gran capacidad, emprendedor y proactivo, lo cual se traduce en una mayor productividad individual dentro de la institución,

esto puede asociarse a los cambios económicos, políticos y sociales que ha experimentado nuestro país desde que McClelland (1974), hizo un estudio del perfil motivacional del venezolano .

Por otra parte, los resultados de la comparación de los profesores de la FOULA con los 50 sujetos muestreados aleatoriamente de los registros históricos del CIP, revelan que éstos, tienen en promedio una motivación al logro superior al encontrado en la muestra (ma), lo cual ratifica las apreciaciones señaladas en el párrafo anterior.

No debe olvidarse que, sólo si el empleado es personalmente productivo, podrá serlo socialmente, permitiéndole hacer aportes significativos a su equipo de trabajo y buscando siempre el crecimiento de la organización.

En el campo organizacional, aumentar la motivación al logro en el personal, significa aumentar la motivación al trabajo; esta apreciación nos conduce a comprender la complejidad del proceso motivacional y cómo este repercute a nivel laboral. La FOULA, de acuerdo a esta evaluación posee un personal docente con mayor inclinación a la motivación al logro de sus metas, lo cual debe ser punto de partida para implementar estrategias en la institución orientadas a incentivar a sus docentes, mejorando el clima organizacional y el crecimiento y desarrollo de la misma.

En relación a la motivación a la afiliación, cabe destacar que ésta es importante como capacidad de compartir experiencias y de mejorar las relaciones interpersonales sin inhibir la productividad, situación que observamos en los resultados obtenidos de esta investigación, lo mismo ocurre con la motivación al poder, cuyo valor se encuentran por debajo de la motivación al logro y a la afiliación, lo que indica que no representa el principal impulso motivacional en los profesores de FOULA.

Finalmente, no debe olvidarse que la calidad universitaria se mide básicamente por la capacidad de producir resultados de conocimiento, como publicaciones, premios, patentes, es decir, por la investigación; igualmente el rendimiento de las universidades, está representado por la relación que todo esto tiene con la *motivación*. La investigación y/o sus productos y la *motivación* de los docentes, representan la base para alcanzar la calidad en las universidades.

Luego de estas consideraciones, haremos una reflexión final en este contexto, y es que hay que tener en cuenta que, las necesidades motivan la conducta., éstas pueden ir cambiando, pero siempre producirán en las personas el impulso de generar un comportamiento, un esfuerzo para satisfacerlas, por lo que investigaciones como ésta, constituyen un aporte significativo, digno de ser considerado por quienes rigen los destinos de la FOULA, para incrementar la productividad y desarrollo de la misma.

RECOMENDACIONES

De acuerdo a las conclusiones referidas, a continuación se señalan algunas recomendaciones que tienden a favorecer los cambios motivacionales necesarios en la FOULA:

- Los incentivos laborales, los cuales deben ser propiciados mediante la lucha por la justa remuneración y la aplicación de las normativas que existen en este sentido en la universidad, es decir, la no pasividad de parte de quienes gerencian la FOULA, sino por el contrario asumir posturas ante las instancias respectivas que defiendan los derechos laborales de sus profesores con la finalidad de estimularlos en su trabajo en cuanto al salario y/o bonificaciones.
- Dar atención al grado de satisfacción laboral, mediante la realización de cursos de capacitación y talleres de mejoramiento continuo, ejecutar investigaciones que la evalúen e implementar los cambios necesarios.
- Preocuparse por el grado de satisfacción en las relaciones con los supervisores. (jefes de cátedras, jefes de departamentos, director, decano y otras autoridades)
- Participación en las Decisiones. Esto puede lograrse en la medida en que los profesores de la FOULA, sean tomados en cuenta dentro de la organización y se les pida su contribución para las diferentes actividades que se deseen realizar, así

como en la ejecución de las políticas institucionales que se implementen, es decir, lograr la integración de este recurso, reduciendo el “efecto isla” que se observa, en el sentido de que cada departamento aún funciona como unidad independiente y no como un todo.

- Mejorar sustantivamente el grado de información sobre el trabajo en la organización y todo lo concerniente con los objetivos de la misma. Un personal docente bien informado, laborará de una manera más eficiente. La estrategia debe conducir a la reducción de los “ruidos o chismes” en la organización que afectan el proceso, haciendo más largo su ciclo y en consecuencia menos productivo.
- Implementar un liderazgo de calidad, que la calidad del proceso sea lo primordial para los profesores de la FOULA.
- Creación de una línea de investigación relacionada directamente con la motivación de profesores, empleados y obreros en la organización.

¿Qué deben hacer las autoridades/ gerentes de la FOULA para Motivar?

- Hacer importante el trabajo.
- Relacionar las recompensas con el rendimiento.
- Proporcionar beneficios que sean valorados.
- Estimular la participación y la colaboración.

- Ofrecer retroalimentación, con carácter preciso y oportuno.
- Tratar a los profesores como personas, en el amplio sentido de esta palabra.

CAPÍTULO

V

5.1. CONSIDERACIONES ÉTICAS Y LEGALES

La odontología moderna, está presionada por una cantidad de argumentos morales y sociales que han alcanzado a la profesión y afectado de manera considerable su práctica diaria. Adicionalmente, cambios importantes en la profesión médica han repercutido profundamente en la odontología y han servido para alertar a los odontólogos sobre las posibilidades de modificaciones similares.

La ética, como ciencia estudia la moral del hombre en la sociedad, no olvidemos que el fenómeno moral es una creación exclusiva del hombre; sólo él tiene un sentido ético o una “conciencia moral”.

En este sentido del deber ser y actuar en el marco de la moral y de las normas que debe cumplir el profesional, surge la necesidad de señalar los códigos y leyes que delimitan el comportamiento del odontólogo y de los profesores universitarios en la sociedad venezolana.

Como miembros del personal de salud en nuestro país, es importante, considerar en principio, el contenido del **Artículo 83** de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el cual establece:

La salud es un derecho social fundamental, obligación del Estado, que lo garantizará como parte del derecho a la vida. El Estado promoverá y desarrollará políticas orientadas a elevar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso a los servicios. Todas las personas tienen derecho a la protección de la salud, así como

el deber de participar activamente en su promoción y defensa, y el de cumplir con las medidas sanitarias y de saneamiento que establezcan la ley, de conformidad con los tratados y convenios internacionales suscritos y ratificados por la República (p.161).

Dentro de las consideraciones éticas y sociales contemporáneas con las cuales se enfrenta la odontología, se incluyen aquellas relacionadas con la responsabilidad del personal profesional de la salud bucal; procedimientos de alto riesgo; consentimiento informado para tratamientos dentales; evaluación de la calidad del servicio; mala praxis, gastos para un adecuado cuidado dental; promoción de los servicios, practicas de la odontología ilegales, no calificadas o de cualquier tipo; la utilización de auxiliares dentales y las relaciones interprofesionales; cuidado dental de las personas de edad y de pacientes críticos; la experimentación dental en sujetos (humanos); y el *énfasis ético en la educación universitaria a nivel de pregrado y post-grado*, así como en la educación dental en general, la prevención de las enfermedades orales y el cuidado de la salud oral para todas las personas, tanto para aquellos que tienen medios económicos como para los que no los tienen, son todas estas, responsabilidades importantes de la odontología en nuestra sociedad.

Se involucran así, cuestiones éticas cuando se reconoce que la implementación de estos objetivos requiere la cooperación interprofesional de todos aquellos encargados del cuidado de la salud.

La Ley del Ejercicio de la Odontología en su **Artículo 17**, establece:

“Al ofrecer sus servicios profesionales, el odontólogo deberá acatar las disposiciones que sobre el anuncio público de servicios odontológicos se establezcan en el Colegio de Deontología Odontológica” (p.4).

A este respecto, el Código de Deontología Odontológica, señala en el Título I. Capítulo Primero. De los Deberes Generales de los Odontólogos lo siguiente:

Artículo 2º:

El Profesional de la Odontología está en la obligación de mantenerse informado y actualizado en los avances del conocimiento científico. La actitud contraria no es ética, ya que limita en alto grado su capacidad para suministrar la atención en salud integral requerida (p.3).

Artículo 3º:

“Para la presentación idónea de sus servicios profesionales, el Odontólogo debe encontrarse en condiciones psíquicas y somáticas satisfactorias y poseer una formación ética y social irreprochable” (p.3).

Artículo 4º:

“El Profesional de la Odontología debe atender por igual celo a todos sus pacientes cualesquiera sean sus condiciones de salud, independientemente de su nacionalidad, raza, posición social o económica, creencias religiosas o ideas políticas” (p.3.).

Artículo 5º:

El deber ineludible de todo Profesional de la Odontología es acatar los principios de la fraternidad, libertad, justicia e igualdad, y los deberes inherentes a ellas, consagrados en la Carta de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y en la Declaración de principios de los Colegios Profesionales Universitarios de Venezuela (p.3.).

Capítulo Segundo .De los Deberes hacia los Pacientes

Artículo 20°:

“La conducta del Odontólogo debe ajustarse siempre por encima de cualquier otra consideración a normas de probidad, dignidad, honradez y serenidad” (p.5).

Título II. Capítulo Primero Del Ejercicio Privado e Institucional de la Odontología y de los Deberes de los Odontólogos en Materia de Odontología Social

Artículo 25°:

La Odontología es una profesión noble y elevada. Su ejercicio debe regirse siempre, por encima de toda consideración, por normas morales, de justicia, probidad y dignidad. El Odontólogo no debe ejercer al mismo tiempo que la Odontología otra actividad incompatible con la dignidad profesional (p.6).

Artículo 30:

Los Profesionales de la Odontología al servicio de organizaciones dedicadas al ejercicio institucional de la Odontología, deberán cumplir con su trabajo profesional de acuerdo con las normas señaladas en este

Código Deontológico. Este se basará, por tanto, en el respeto a la dignidad de la persona, en la relación Odontólogo/Paciente, en la responsabilidad individual y en el secreto profesional” (p.7).

Título IV. Capítulo Primero. De la Docencia Odontológica.

Artículo 85:

“La elevada responsabilidad designada a los docentes de contribuir a la formación integral de los futuros Odontólogos, justifica el que deben satisfacer los requerimientos de orden ético en el mayor grado posible” (p.12).

Artículo 86:

“El ejercicio de la docencia Odontológica en todos sus niveles exige: rectitud en los juicios, comportamiento moral irreprochable, aptitud, conocimientos, experiencia, capacidad para reflexionar y deliberar, libre de cualquier perjuicio” (p.12).

Artículo 87:

“Por ser la Odontología una profesión de salud, cuyo progreso exige un elevado nivel cultural, el docente tiene el deber de inculcar a sus discípulos el debido interés por las disciplinas de orden humanístico y científico” (p.12).

Artículo 88:

Los docentes deben propender al cumplimiento, por parte de las Escuelas de Odontología de las Universidades Nacionales, de programas de investigación y aprendizaje de la ética en Odontología, durante la totalidad del ciclo del pregrado y en los cursos de postgrado de las diversas especialidades” (p.13).

Por otra parte, el Estatuto del Personal Docente y de investigación de la Universidad de Los Andes, establece:

Titulo Preliminar. Disposiciones Fundamentales.

Artículo 1:

“Los miembros del personal docente y de investigación, son profesionales al servicio de la Universidad y de la Nación Venezolana, dedicados a la enseñanza, a la investigación y extensión” (p.3).

Artículo 3:

“Los miembros del personal docente y de investigación deben impulsar el desarrollo de una universidad democrática y autónoma, cuyas funciones esenciales se identifiquen con la necesaria transformación de las estructuras socio-económicas de la Nación” (p.3).

Titulo II, De las Obligaciones y Derechos del Personal Docente y de Investigación. Capitulo I. Disposiciones Generales.

Artículo 55:

Siendo la Universidad un centro creador y difusor de fuerzas productivas, y los miembros del personal docente y de investigación un recurso inestimable que debe ser aprovechado en beneficio de la misma, los organismos competentes propiciarán las iniciativas pertinentes mediante planes, programas, proyectos y acuerdos, para que aquellos transformen el fruto de sus investigaciones o de su quehacer universitarias en actividades tendientes a generar recursos propios para la institución” (p.24).

Artículo 56:

Los miembros del personal docente y de investigación, individualmente, a través de las unidades académicas a que pertenezcan o sus organizaciones gremiales, tienen derecho a formular planteamientos razonados tendientes al mejoramiento institucional, dentro de las pautas señaladas por la Ley y este Estatuto (p.24).

Artículo 57:

“Los miembros del personal docente y de investigación, en la programación y exposición de sus materias, en sus investigaciones y, en general, en su actividad universitaria, deberán ser respetuosos y tolerantes de todos los credos e ideologías” (p.24).

Capítulo II. De las Obligaciones.

Artículo 58:

Son obligaciones de los miembros del personal docente y de investigación de la Universidad de Los Andes:

1. Respetar y defender la integridad y la dignidad de la Universidad, la inviolabilidad de su recinto, la integridad y la dignidad de los miembros del personal docente y de investigación, de los estudiantes y de los trabajadores al servicio de la institución 2. Mejorar constantemente su capacidad científica y pedagógica..... (p.25).

5.2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

	MESES					
ACTIVIDAD	Sep-05	Oct-05	Nov-05	Dic-05	Ene-Mar 06	25-Abr-06
Planteamiento del problema	X	X				
Justificación, Importancia	X	X				
Objetivos: General y Especificos	X	X				
Marco Organizacional		X				
Marco Teorico Referencial			X			
Marco Metodológico			X			
Consideraciones Eticas				X		
Cronograma de Ejecucion				X		
Presupuesto				X		
Bibliografia y Anexos				X		
Aplicación de Instrumento					X	
Resultados y Analisis					X	
Reporte Final . Conclusiones y R.					X	
Entrega def. Trabajo Especial de G.						X

5.3. PRESUPUESTO

Item	Descripción	Cant.	P. Unitario	Totales
01	Entrenamiento para instrumento	3	20.000,00	60.000,00
02	Instrumento	150	150,00	22.500,00
03	Asesoría estadística	1	120.000,00	120.000,00
04	Horas de internet	30	2.000,00	60.000,00
05	Impresión de ejemplares	300	300,00	90.000,00
06	Encuadernación	3	40.000,00	120.000,00
			Total :	472.500,00

BIBLIOGRAFÍA.

Arteaga, S.; González, S. y Velazco, N. (2004). *Propuesta de Planificación Estratégica de la Facultad de Odontología (F. O. U. L. A.) de la Universidad de los Andes*. Trabajo no publicado. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

Barberá, E. y Mateos, P. (2000). Investigación sobre Psicología de la Motivación en las Universidades Españolas. Revista Electrónica de Motivación y Emoción (R. E. M. E.) Revista en línea. (3) 5-6 Disponible en: www.reme.uji.es Consultado: 30-10-05.

Chiavenato, I. (2003). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial THOMSON

Código de Deontología Odontológica. (2005). Congreso de la República de Venezuela. Disponible en: <http://marval.tripod.com.ve>. Consultado: 30-11-05.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (2000). Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 5.453 (Extraordinario), Marzo 24, 2000.

Estatuto del Personal Docente y de Investigación. (2002). Universidad de los Andes. Gaceta Universitaria, 1 (Extraordinario), Mayo, 2002.

Figuera, E. (1997). “*Pensar la Venezuela Posible Desde la Perspectiva de la Educación*”, p. 31-45. Cátedra Fundación Sivenza, tema “Ética e Historia: El Venezolano Posible”, Caracas, septiembre de 1997.

Furnham, A. (2004). *Psicología Organizacional*. México: Alfaomega Grupo Editor, S. A de CV.

García, A. 2005. *Motivación Individual*. Universidad Nacional Abierta (UNA). Caracas.

González, L. (1997). *La Motivación al Logro del Personal Docente de la Escuela Básica Rural ONIA – Caño ISABEL del Municipio Alberto Adriani del Estado Mérida*. Trabajo no publicado. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, Núcleo El Vigía, Estado Mérida.

Granell de Aldaz, E.; Garaway, D. y Malpica, C.(1997). *Éxito Gerencial y Cultura (Retos y Oportunidades en Venezuela)*.Caracas: Ediciones IESA, C.A.

Hellriegel, D. (1999). *Comportamiento Organizacional*. Octava Edición. México: Editorial Internacional THONSON Editores.

Jarpa, P. (1988). *Motivación y Rendimiento Académico en el Estudiante de Odontología*. Trabajo de ascenso no publicado. Universidad de los Andes. Facultad de Odontología, Mérida.

Jimeno, M. (2005). Universidades, calidad y motivación. Disponible en: www.semana.com. Consultado: 30-11-05.

Ley del Ejercicio de la Odontología. (2005). Congreso de la República de Venezuela. Disponible en: <http://marval.tripod.com.ve>. Consultado: 30-11-05.

McClelland, D. (1974). *Informe sobre el Perfil Motivacional Observado en Venezuela en los Años de 1930,1950 y 1970*. Caracas: Fundación Venezolana para el Desarrollo de Actividades Socioeconómicas (FUNDASE).

Rey, A. (1997). *Desarrollo de Talleres de Autoestima Como Estrategia Para Mejorar las Condiciones de la Enseñanza en el Medio Rural*. Trabajo no publicado. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, Núcleo El Vigía, Estado Mérida.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (10 a edición).México: Pearson Educación de México, S.A. de CV.

Romero, O. (1999). *Crecimiento Psicológico y Motivaciones Sociales* (3ª ed.).Mérida, Venezuela: ROGYA.

Rujano, J. (1992). *Reseña Histórica de la Odontología en Mérida*. Universidad de Los Andes. Facultad de Odontología. Mérida-Venezuela: Talleres de Gráficos Universitarios.

Salom de Bustamante, C.; Morales de R, Maria. Y Romero G, O (1984). *Motivación al Logro en Guayana (Análisis de Motivación de la Revista UYAPAR)*. Mérida: Universidad de los Andes.

Suárez, L. y Hernández, M. (1994). *Proyecto de cambio curricular para la Facultad de Odontología de la U. L. A.* Mérida, Venezuela: Trabajo de Ascenso. Facultad de Odontología. Universidad de Los Andes

Yáber, Guillermo y Valarino, Elizabeth (2003, Julio) *Proyectos de investigación y aplicación en los programas de gerencia en la USB*. Ponencia presentada en el Seminario sobre líneas de investigación y economía de la empresa. Universidad Metropolitana. Caracas – Venezuela.

ANEXOS

ORGANIGRAMA DE LA FOULA

ASAMBLEA DE
FACULTAD

CONSEJO DE FACULTAD

COMISION
CURRICULAR

COMISION DE
POSTGRADO
EXTENSIÓN

COMISION
DOCENTE

COMISION DE
REVALIDAS Y
EQUIVALENCIAS

OFICINA DE
CONTROL DE
ESTUDIOS

DECANATO

OFICINA SECTORIAL DE
PLANIFICACIÓN

SECRETARIA

DIRECCION DE ESCUELA

CENTRO DE
INVESTIGACIONES

PROVEDURIA

ADMINISTRACIÓN

CENTRO DE
PUBLICACIONES

MANTENIMIENTO

CONSEJO
INTERDEPARTAMENTAL

CENTRO
AUDIOVISUAL

ARCHIVO CLINICO

DEPARTAMENTO DE
INVESTIGACION

DEPARTAMENTO DE
BIOPATOLOGICA

DEPARTAMENTO DE
MEDICINA ORAL

DEPARTAMENTO DE
ODONTOLOGIA
RESTAURADORA

DEPARTAMENTO DE
PREVENTIVA Y
SOCIAL

INTRODUCCION A LA
INVESTIGACION
INVESTIGACIÓN SOCIAL
INVESTIGACIÓN
SOCIOEPIDEMIOLOGICA
INVESTIGACION
BIOPATOLOGICA,
CLINICA Y OPERATIVA

ANATOMIA HUMANA
HISTOLOGIA
BIOQUIMICA
FISIOLOGIA
MICROBIOLOGIA
ANATOMIA
PATOLOGICA
FARMACOLOGIA

ESTOMATOLOGIA
RADIOLOGIA
PERIODONCIA
ENDODONCIA
CIRUGIA
MEDICINA INTERNA

ANATOMIA DENTARIS
MATERIALES DENTALES
CLINICA DE TOTALES
CLINICA DE PROTESIS
PARCIALES.
CLINICA DE CORONAS Y
PF

ODONTOLOGIA SOCIAL
ADMINISTRACIÓN
ODONTOLOGICA.
DESARROLLO HUMANO
CLIN. INTEGRAL DEL
NIÑO



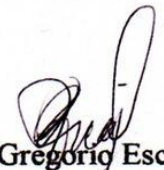
Mérida, 2005

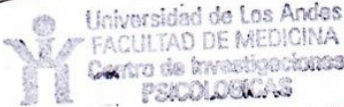
A QUIEN PUEDA INTERESAR

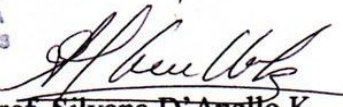
Los instrumentos de medición producidos y validados por el Centro de Investigaciones Psicológicas (CIP) de la Universidad de Los Andes, solamente podrán ser utilizados por profesionales que reciban el adecuado entrenamiento y tengan las credenciales que garanticen su uso apropiado. Para garantizar la confiabilidad y validez de dichos instrumentos, el CIP ha diseñado una política que prohíbe la publicación de los mismos en las tesis y proyectos. Esta es una manera de evitar su divulgación y uso indiscriminado que invalidaría la utilidad científica de tan importante herramienta de trabajo.

El CIP espera que esta política sea comprometida y compartida por los tutores, tesistas, investigadores e instituto de investigación, ya que su objetivo es precisamente proteger la calidad de la investigación.


Dr. Luis Esqueda Torres
Director


Prof. Gregorio Escalante
Coordinador
Unidad de Investigación


Universidad de Los Andes
FACULTAD DE MEDICINA
Centro de Investigaciones
PSICOLÓGICAS


Prof. Silvana D'Anello K.
Coordinadora
Unidad de Instrumentos de Medición



AUTORIZACIÓN

Por medio de la presente se hace constar que la Prof. **SAIR H. GONZÁLEZ B.**, titular de la C.I. N°. **8.006.295**, recibió entrenamiento teórico-práctico, en la aplicación, corrección y análisis de las Escalas **MLP**, **MPS** y **MAFI**, para efectos de investigación, motivo por el cual se le autoriza el uso de las mismas, en un todo de acuerdo a las instrucciones recibidas.

Mérida, 29 de noviembre de 2005.


Prof. Silvana D'Anello K.
Coordinadora de Instrumentos de Medición

