

**SENTIDO DE PERTENENCIA DE LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD ACADÉMICA
(DOCENTES Y ESTUDIANTES) DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA DE LA
UNIVERSIDAD MANUELA BELTRÁN**

MIRYAM CUENCA

MARCELA CASTELLANOS

SANDRA GONZALEZ

BOGOTÁ D.C., DICIEMBRE 5 DE 2009

TABLA DE CONTENIDO

<u>TABLA DE CONTENIDO.....</u>	<u>2</u>
<u>INTRODUCCIÓN.....</u>	<u>3</u>
<u>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</u>	<u>3</u>
<u>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....</u>	<u>5</u>
<u>OBJETIVO GENERAL.....</u>	<u>5</u>
<u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....</u>	<u>5</u>
<u>JUSTIFICACIÓN.....</u>	<u>5</u>
<u>MARCO TEÓRICO.....</u>	<u>6</u>
<u>MARCO METODOLÓGICO.....</u>	<u>10</u>
<u>FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA.....</u>	<u>10</u>
<u>INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN.....</u>	<u>11</u>
<u>PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN.....</u>	<u>11</u>
<u>ANÁLISIS DE RESULTADOS.....</u>	<u>13</u>
<u>ANÁLISIS DOCUMENTAL.....</u>	<u>13</u>
<u>ENCUESTA ESTUDIANTES.....</u>	<u>15</u>
<u>CONCLUSIONES.....</u>	<u>31</u>
<u>ANEXO No. 1 ENCUESTA A DOCENTES DE PSICOLOGIA U.M.B.....</u>	<u>33</u>
<u>ANEXO No. 2 ENCUESTA SENTIDO DE PERTENENCIA ALUMNOS DE PSICOLOGIA U.M.B.</u>	<u>37</u>

SENTIDO DE PERTENENCIA DE LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD ACADÉMICA (DOCENTES Y ESTUDIANTES) DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD MANUELA BELTRÁN

INTRODUCCIÓN

Toda comunidad humana requiere que sus integrantes se sientan identificados con unos objetivos comunes y trabajen coordinadamente en el logro de los mismos, en este caso se realizará un intento por identificar los principales factores que inciden en el sentido de pertenencia de los miembros de la comunidad académica de la Facultad de Psicología de la Universidad Manuela Beltrán. Por tratarse de una comunidad heterogénea, dado que a ella pertenecen jóvenes que se encuentran cursando su formación profesional y docentes que en su mayoría cuentan con una importante trayectoria académica y laboral, dichos factores pueden ser así mismo diversos.

No obstante, este será el primer paso para que los directivos de la facultad, se interesen por el tema y formulen mecanismos que eleven el sentido de pertenencia de sus miembros, atacando las principales causas de deserción o desmotivación de alumnos y docentes.

Para lo anterior, se aplicaron entrevistas y se revisaron los registros documentales administrativos de la facultad. Basadas en los resultados, se formulan finalmente algunas conclusiones y recomendaciones.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Universidad Manuela Beltrán, es una institución educativa con 34 años de trayectoria nacional, ofrece 13 carreras profesionales, 12 posgrados y 11 carreras tecnológicas, tiene sede en Bogotá y Bucaramanga. Cuenta con dos campus en Bogotá, con un área de

18.065 m2 y otro en la Sabana (Cajicá) con 64.000 m2 que se utiliza para actividades deportivas y académicas.

Actualmente alberga en sus sedes 7000 estudiantes aproximadamente y 700 funcionarios. El área de Bienestar Universitario, ofrece programas para estudiantes, docentes, funcionarios y egresados, con el objetivo de fomentar sentido de pertenencia e identidad con la Universidad Manuela Beltrán (UMB).

Para efectos del presente proyecto, nos concentraremos en la facultad de psicología que fue fundada en año 1999 y actualmente cuenta con 400 estudiantes y 23 docentes aproximadamente, que igualmente son partícipes de los beneficios y programas ofrecidos por la comunidad académica.

A pesar de que estos programas son de gran variedad e integralidad, se han venido presentando diversos problemas hace tiempo atrás, los cuales han involucrado a todas y cada una de las facultades que la conforman, entre las dificultades más relevantes se pueden mencionar:

- La falta de compromiso profesional y sentido de pertenencia con la institución de parte de los docentes de la facultad de psicología.
- Déficit en la participación de los estudiantes en los programas de bienestar.
- Falta de interés por parte de los docentes por conocer y participar en las diferentes actividades que realiza la universidad.
- Alto índice de rotación docente en la facultad de psicología.
- Niveles altos de deserción de estudiantes en la facultad de psicología.

Por tales razones, desde la dirección de la facultad de psicología, se sugiere la elaboración de un proyecto para determinar cuáles son los factores que influyen en la falta de sentido de pertenencia de los estudiantes y docentes con la Universidad Manuela Beltrán, a fin de generar estrategias para el mejoramiento del mismo por cada uno de los miembros de la comunidad académica.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son los factores de bienestar institucional que inciden en el sentido de pertenencia de los diferentes miembros de la comunidad académica de la Facultad de Psicología de la Universidad Manuela Beltrán entre los años 1999 y 2009?

OBJETIVO GENERAL

Determinar los factores y prácticas de bienestar institucional que han incidido, entre los años 1999 y 2009, en el sentido de pertenencia de los diferentes miembros de la comunidad académica (docentes y estudiantes) de la Facultad de Psicología de la Universidad Manuela Beltrán mediante la aplicación de instrumentos cuantitativos y revisión de documentos institucionales con el fin de contar con información suficiente para la toma de decisiones en materia de bienestar universitario.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Aplicar técnicas de levantamiento de información para identificar factores de bienestar institucional que influyen en el sentido de pertenencia de los diferentes miembros de la comunidad académica de la Facultad de Psicología de la Universidad Manuela Beltrán, a través de encuestas y entrevistas semiestructuradas.
2. Verificar la participación de los diferentes miembros de la comunidad académica en los programas de bienestar ofrecidos por la Universidad Manuela Beltrán entre los años 1999 y 2009, mediante la revisión de registros administrativos existentes en la entidad, con el fin de establecer la tendencia de la permanencia de docentes y estudiantes en la universidad, así como la efectividad de las actividades realizadas.

JUSTIFICACIÓN

El estudio de la gerencia social invita a formular soluciones a problemas que afecten a las personas, especialmente en aquellos entornos donde nos desenvolvemos. Esta es precisamente la razón por la cual decidimos investigar sobre el caso concreto de una de las integrantes del grupo que es docente en la Universidad Manuela Beltrán.

Consideramos que es fundamental que los estamentos de una comunidad educativa cuenten con un alto sentido de pertenencia a la institución y de esta forma, aporten a la construcción de una identidad de estudiantes y docentes que los destaque de otras entidades.

Una investigación que identifique los factores más relevantes que influyen sobre el sentido de pertenencia de la comunidad educativa, permitirá a sus directivas tomar decisiones frente a los planes de incentivos y bienestar universitario, evaluando el impacto de las actividades que se han realizado hasta el momento y formulando alternativas que incidan en las verdaderas causas de deserción, falta de motivación, entre otros problemas que pueden presentarse.

MARCO TEÓRICO

En nuestra investigación desarrollamos conceptos que se encuentran relacionados de manera directa con el tema que está planteado, teniendo en cuenta que **sentido de pertenencia** contempla varios aspectos y dado que se refiere a un sentimiento humano, existen muchas definiciones de este concepto. En términos generales y tomando como marco de referencia el contexto que ocupa este proyecto de investigación, se parte de la siguiente definición: El sentido de pertenencia es la forma en que un individuo se identifica y compromete con los objetivos de un grupo, que le ofrece seguridad, respeto y beneficios a nivel personal, sean de carácter económico, cultural, social, educativo, entre otros.

Las características que les son comunes a los miembros de un grupo, le brindan al mismo una identidad particular que lo diferencia de otros grupos, así como los parámetros de conducta a sus integrantes, quienes los asumen y acatan por el simple hecho de pertenecer al colectivo. Una misma persona puede considerar que pertenece a varios grupos o comunidades, con diferentes grados de sentido de pertenencia

simultáneamente, el cual dependen en gran medida de la motivación que exista para pertenecer al grupo.

Cuando la identidad del grupo es muy sólida y los integrantes se identifican y compromete con la misma, el sentido de pertenencia puede mantenerse incluso cuando el vínculo con el grupo desaparece, mientras los valores y principios coincidan con los rasgos personales del individuo.

El presente proyecto de investigación observa la interrelación de algunos aspectos del sentido de pertenencia de estudiantes y docentes de la facultad de psicología de la Universidad Manuela Beltrán. Para este efecto se realizaron entrevistas semiestructuradas que permiten medir la percepción de las personas frente a los aspectos como, **la identidad cultural** que hace referencia a los códigos de comportamiento y valores que generan la cohesión de un grupo de personas. La identidad cultural de un grupo social constituye la base para el sentido de pertenencia de sus integrantes. Es equivalente a hablar de la cultura organizacional, es decir, el conjunto de valores, principios y características propias de un grupo de personas que buscan un fin específico y que se sienten motivadas a permanecer en la empresa, ésta **motivación** corresponde a los factores que influyen para que una persona realice alguna acción, se mantenga en un lugar con un objetivo específico y persista hasta finalizarlo. Se puede hablar de dos tipos de motivación:

Motivación Intrínseca: Es una conducta que se realiza solamente por el interés y el placer de realizarla. Se basa en una serie de necesidades psicológicas:

- Causación personal
- La efectividad
- La curiosidad

Motivación Extrínseca: Son factores del entorno de la persona que inciden en su comportamiento. La motivación extrínseca hace que se aumenten las conductas deseables y que se disminuyan las indeseables.

Los factores externos que pueden incidir en un comportamiento se pueden clasificar en:

- Recompensas: Objeto atractivo que se da después de un comportamiento y que aumenta la posibilidad de repetirlo.
- Castigos: Objeto no atractivo que se da después de un comportamiento y que reduce la posibilidad de repetirlo.
- Incentivos: Objeto que hace que una persona realice o se rehúse a realizar un comportamiento. Se presentan antes de que se realice el comportamiento, a diferencia de la recompensa y del castigo.

Estos factores externos, hacen parte de la percepción que tienen los miembros de una organización o grupo social frente a las interacciones entre las estructuras y procesos de la misma, a esto se le llama **clima organizacional**. Litwin y Stinger postulan¹ la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada organización.

1. Estructura: reglas, procedimientos y trámites
2. Responsabilidad (empowerment): autonomía en la toma de decisiones
3. Recompensa: recompensa recibida por el trabajo bien hecho
4. Desafío: aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.
5. Relaciones: existencia de un ambiente grato y de buenas relaciones sociales
6. Cooperación: espíritu de ayuda, apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.
7. Estándares: énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento.
8. Conflictos: aceptación de opiniones discrepantes, sin temor a enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.
9. Identidad: Sentimiento de pertenencia, compartir los objetivos personales con los de la organización.

De igual manera, el **liderazgo** ejerce un aspecto importante para que alguien genere sentido de pertenencia, por tal razón es pertinente definirlo para este caso como el proceso mediante el cual una persona influye en otras y las apoya para que voluntariamente realicen una determinada labor, en beneficio del grupo al cual pertenecen. El líder no se impone sino que los demás integrantes del grupo lo reconocen

¹ DESSLER. Gary. Organización y Administración. Prentice Hall Interamericana, México, 1993, p. 182.

explícita o implícitamente por sus capacidades físicas, intelectuales o sociales. John P. Kotter, en su libro *The leadership factor*², dice que el liderazgo se caracteriza por lo siguiente:

- Concebir una visión de lo que debe ser la organización y generar las estrategias necesarias para llevar a cabo la visión.
- Lograr un "network" cooperativo de recursos humanos, lo cual implica un grupo de gente altamente motivado y comprometido para convertir la visión en realidad.

No siempre las personas que tienen autoridad por vía formal, se constituyen líderes de su organización, para ello deben combinar una serie de aptitudes y actitudes que integren las metas del grupo humano y las metas de la organización.

Dentro de las características de un buen líder, deben contemplarse la **Comunicación** y participación organizacional, entendido el primer aspecto según Carlos Fernández Collado, como: "Un conjunto de técnicas y actividades encaminadas a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización, entre la organización y su medio; o bien, influir en las opiniones, aptitudes y conductas de los públicos internos y externos de la organización, todo ello con el fin de que ésta última cumpla mejor y más rápido los objetivos"³. Los siguientes son tipos de comunicación organizacional:

La comunicación formal: Es aquella donde los mensajes siguen los caminos oficiales dictados por la jerarquía y especificados en el organigrama de la organización. Por regla general, estos mensajes fluyen de manera descendente, ascendente u horizontal.

La comunicación descendente: Sirve para enviar los mensajes de los superiores a los subordinados; uno de los propósitos más comunes de estos comunicados es proporcionar las instrucciones suficientes y específicas de trabajo: "quien, debe hacer que, cuando, como, donde, y por qué".

La comunicación ascendente: Es la que va del subordinado a hacia los superiores. El principal beneficio de esta comunicación es ser el canal por el cual la administración

² Kotter, John P. *The leadership factor*. New York : Free Press, 1988.

³ FERNANDEZ COLLADO, Carlos. *La Comunicación Humana en el Mundo Contemporáneo*. McGraw-Hill/Interamericana De México. 3ª Edición, 2008., Madrid. 9

conoce las opiniones de los subordinados, lo cual permite tener información del clima organizacional en esos ámbitos.

La comunicación horizontal: Se desarrolla entre personas del mismo nivel jerárquico. La mayoría de los mensajes horizontales tienen como objetivo la integración y la coordinación del personal de un mismo nivel.

Así mismo la **Participación Organizacional** de todos los individuos en la toma de las decisiones que los afectan, juega un papel elemental como se dijo anteriormente, en el concepto de **sentido de pertenencia**, porque permite que los resultados obtenidos por la organización sean mejores, dado que no solamente se consultan las determinaciones, sino que se tienen en cuenta los aportes y puntos de vista de quienes van a realizar las tareas conducentes al logro de objetivos.

Finalmente los **Valores Organizacionales**, hacen parte relevante del objeto de investigación puesto que son la forma en que las personas que conforman un grupo social prefieren realizar sus actividades, es decir, los comportamientos que acuerdan mantener para el logro efectivo de sus objetivos. Si todos los integrantes comparten y se identifican con los valores organizacionales, se observarán mejores niveles de pertenencia, compromiso, solidaridad, entre sus integrantes y por lo tanto la organización presentará mejores niveles de desempeño.

MARCO METODOLÓGICO

FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA

OBJETIVO	Identificar los principales aspectos que influyen en el sentido de pertenencia de los estudiantes y docentes que integran la comunidad educativa de la Facultad de Psicología de la Universidad Manuela Beltrán (UMB)
TIPO DE ESTUDIO	Cuantitativo/Cualitativo
TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN	Entrevista personal aplicada a estudiantes y docentes de la Facultad de Psicología de la UMB, en sus lugares de estudio y trabajo respectivamente.

CUESTIONARIO	El instrumento utilizado para los estudiantes, cuenta con 25 preguntas y el de docentes tiene 28 preguntas.
TIPO DE MUESTREO	Aleatorio
UNIVERSO	Estudiantes de segundo semestres y docentes de la facultad de psicología de la UMB.
TAMAÑO DE LA MUESTRA	El 60% de los estudiantes de segundo semestre de psicología y el 45% de los docentes (30 Estudiantes y 10 Docentes).
FECHA TRABAJO DE CAMPO	Noviembre 1 al 15 de 2009

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN

Con el fin de facilitar el procesamiento y análisis de la información, se diseñó el cuestionario de tal manera que la mayoría de preguntas de la entrevista son de selección múltiple. No obstante, algunas cuentan con preguntas abiertas, para rescatar las opiniones personales y los aportes que las personas realizan a la Universidad. En el Anexo No. 1 se pueden observar los instrumentos de recolección de información.

PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

El procesamiento de la información se realizó en las siguientes fases, que se surtieron una vez se aplicaron los instrumentos de recolección de información:

- Análisis documental existente en la Facultad de psicología.
- Revisión de los formularios diligenciados y crítica inicial de la información: complementación y depuración de información.
- Diseño de una base de datos con los campos existentes en cada instrumento de recolección.
- Digitación de la información recolectada en la base de datos previamente creada.
- Revisión de la base de datos para identificar posibles errores de digitación.

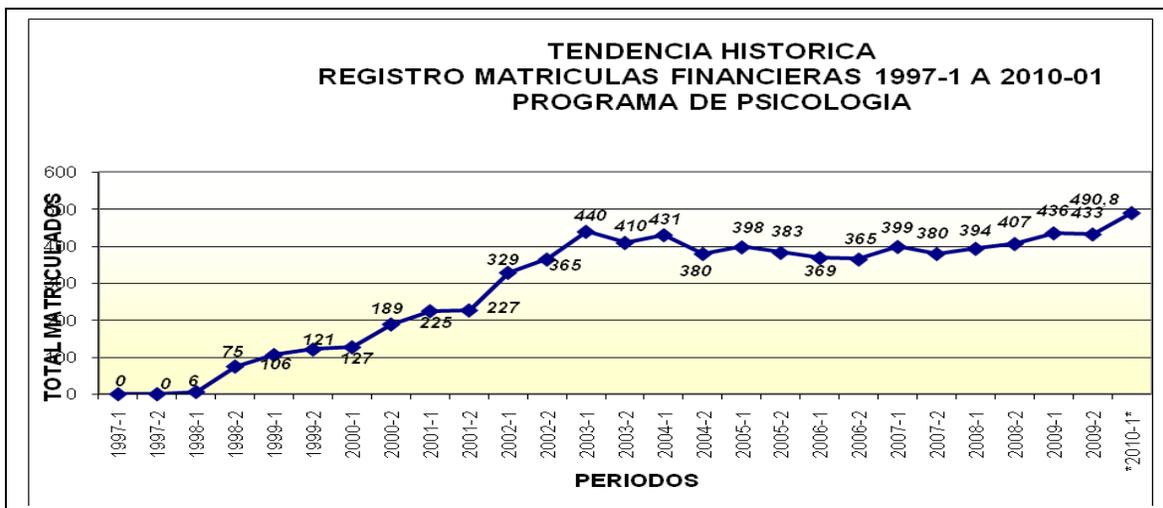
- Elaboración de tablas y gráficos para la presentación de los resultados.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

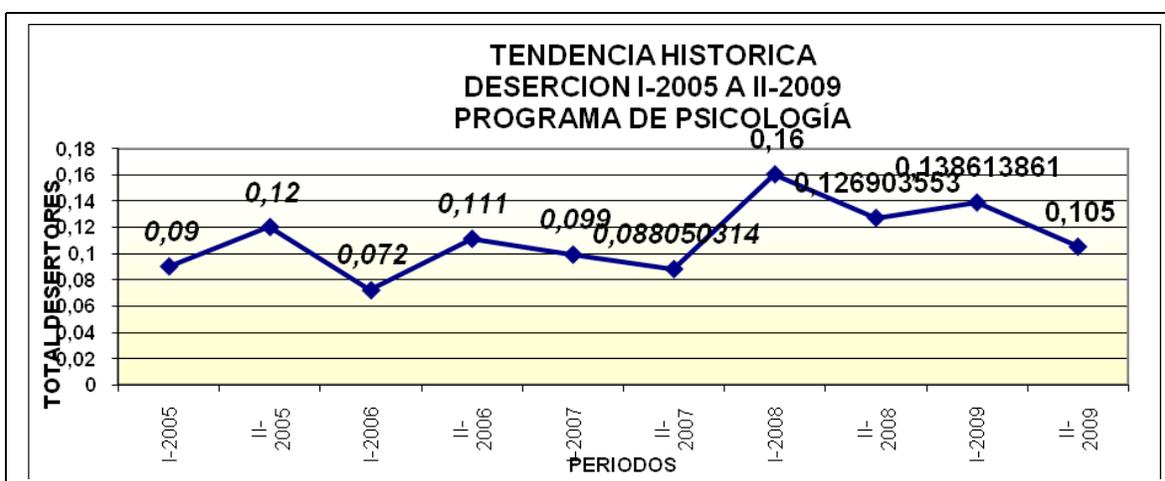
ANÁLISIS DOCUMENTAL

A continuación se presenta algunas gráficas sobre el número de personas matriculadas y el nivel de deserción de los estudiantes en el periodo comprendido entre 1998 y 2009.

Con respecto al número de personas matriculadas, se puede observar que existe una tendencia ascendente que corresponde a la promoción y posicionamiento del programa, así como las facilidades de pago y horario que ofrece la universidad.



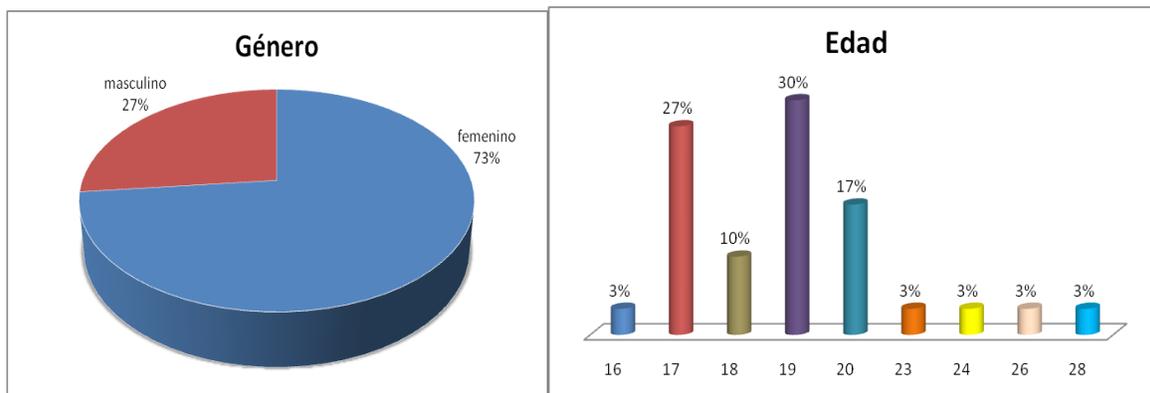
En cuanto a la deserción, se observa que el comportamiento fue variable hasta el año 2007. A partir del año 2008, se ha mantenido el número de estudiantes retirados, en un nivel alto. Entre las principales razones se encuentran: factores económicos (Desempleo, dificultad con créditos, situación laboral de los padres), personales (Cambio de ciudad, enfermedades, dificultad familiar) y académicos (Bajo rendimiento).



Así mismo se revisaron los siguientes estudios, existentes en la facultad:

- Autoevaluación curricular, realizado en junio de 2008 a docentes, estudiantes y egresados con el objetivo de evaluar cómo están percibiendo el currículo de psicología y el proceso de aprendizaje.
- Estudio de perfiles, frente a las necesidades del mercado de cada uno de los programas que oferta la UMB. Agosto de 2006.
- Estudio de expectativas de estudiantes recién matriculados, con respecto a la carrera. Agosto de 2008.
- Estudio de caracterización de la población estudiantil en relación con los aspectos de identificación, información académica, familiar, socioeconómica y complementaria. Año 2005.

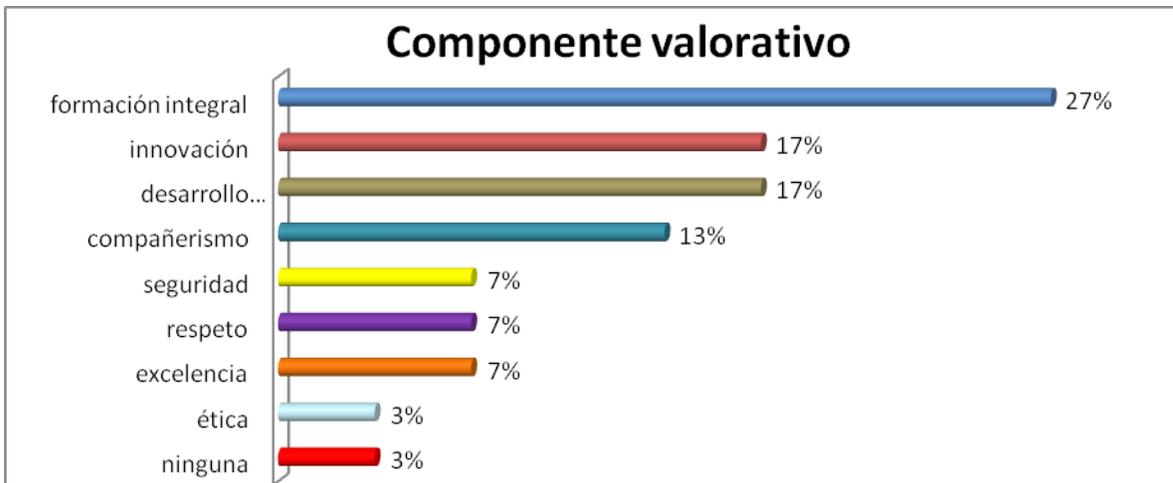
ENCUESTA ESTUDIANTES



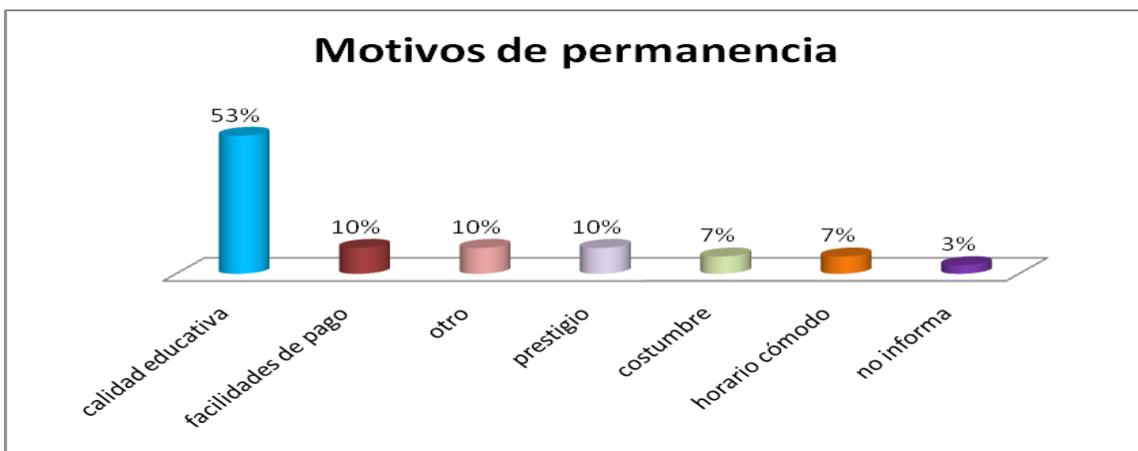
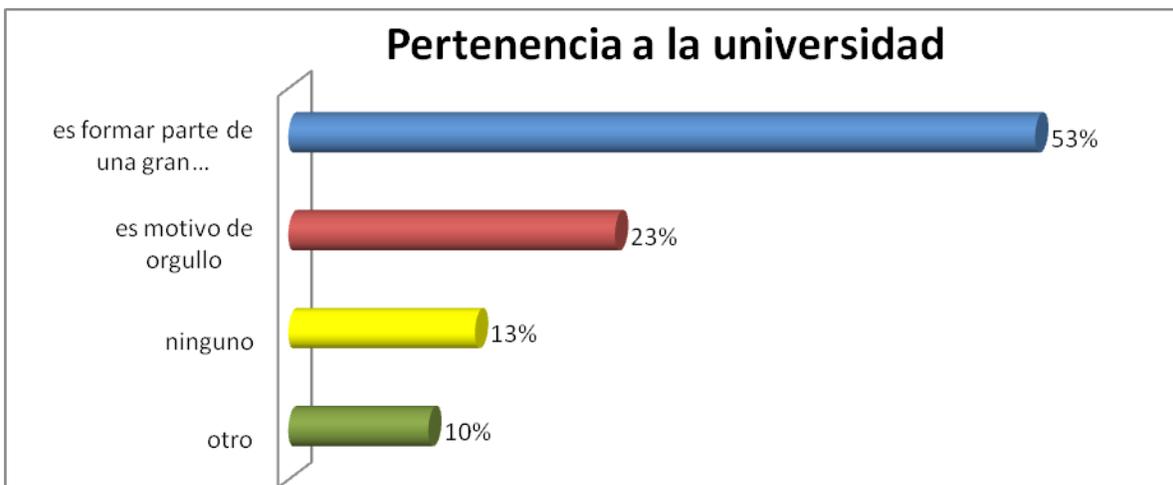
Los estudiantes entrevistados, fueron en su mayoría mujeres, situación que se observa también en el total de la población estudiantil de la facultad de psicología de la UMB. Con relación a la edad, se puede afirmar que más del 80% de los estudiantes entrevistados se encuentran en un rango de edad comprendido entre los 17 y 20 años.

Cuando se indagó por los componentes valorativos que destacan a la UMB, cerca de la tercera parte de los estudiantes entrevistados, resaltó la *formación integral* que ofrece la institución. Así mismo, un 17% se inclinó por la *innovación* y otro tanto por el *desarrollo tecnológico*. Lo anterior da cuenta de la implementación de las políticas que en materia de docencia ha formulado la Universidad: “La UMB utiliza, en forma intensiva, los avances de la tecnología informática y de comunicaciones, y de los medios audiovisuales para la mayor efectividad en el desarrollo de sus actividades académicas.”⁴

⁴ UNIVERSIDAD MANUELA BELTRÁN. Proyecto Educativo Institucional - Acuerdo No. 0026 Consejo Superior. Julio 18 de 2007. Pág. 19.



La afirmación con la cual se sienten identificados más de la mitad de los estudiantes, corresponde a *“Es formar parte de una gran universidad”* y un 23% eligió *“Es motivo de orgullo”*.



La *calidad educativa* es, para la mayoría de los estudiantes, el principal motivo de permanencia en la UMB.

En cuanto al espacio físico, la totalidad de los estudiantes entrevistados considera que se encuentra en buen o excelente estado.



Lo

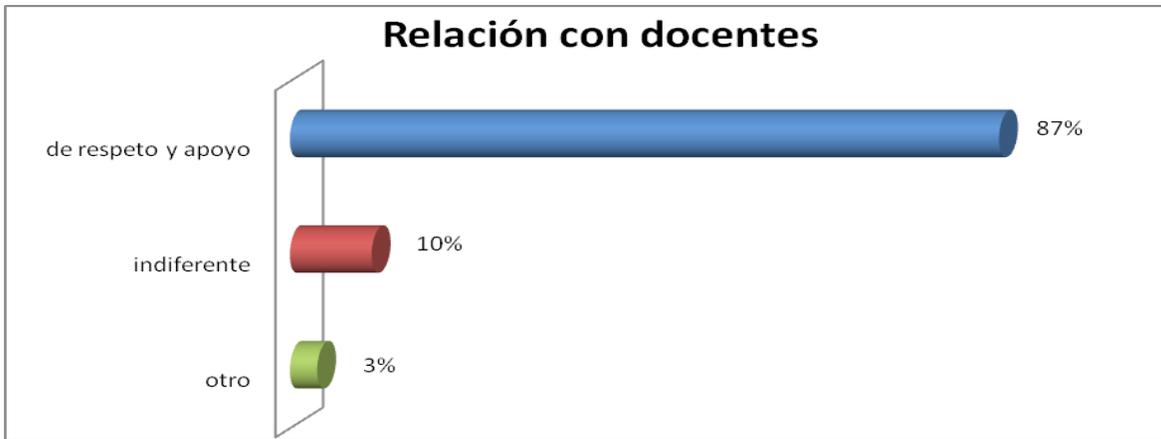
anterior se relaciona directamente con la percepción de seguridad que tiene el 90% de los estudiantes entrevistados.



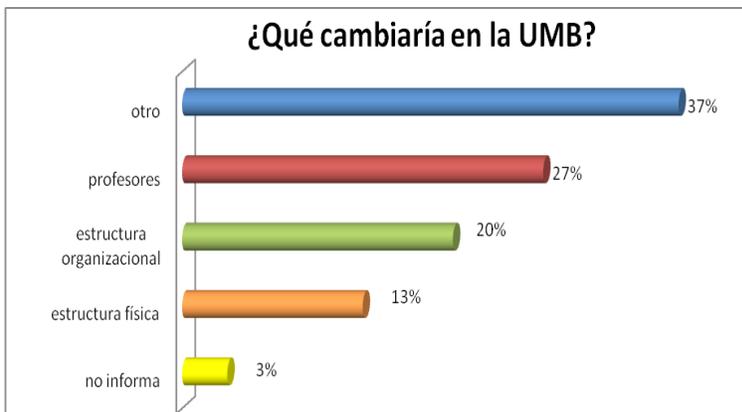
Uno de cada cuatro estudiantes manifiesta que se encuentra

satisfecho con los conocimientos que recibe en la Universidad. Por su parte, la mitad se considera satisfecho con los aportes que realiza a la construcción de conocimiento colectivo en las diferentes materias. Lo anterior es contradictorio con la motivación a permanecer en la universidad, en donde se destacó la calidad educativa de la Universidad.

La relación que los estudiantes mantienen con sus docentes fue calificada por el 87% de los estudiantes como “*de respeto y apoyo*”. Lo cual da cuenta de un ambiente armónico en la comunidad educativa. Así mismo, la mayoría de estudiantes indica que existe la posibilidad de negociar con los docentes la forma de evaluar y las actividades propias de las clases.



Por su parte la metodología de los docentes fue calificada como *buena* por un 80% de estudiantes y *excelente* por un 10%.

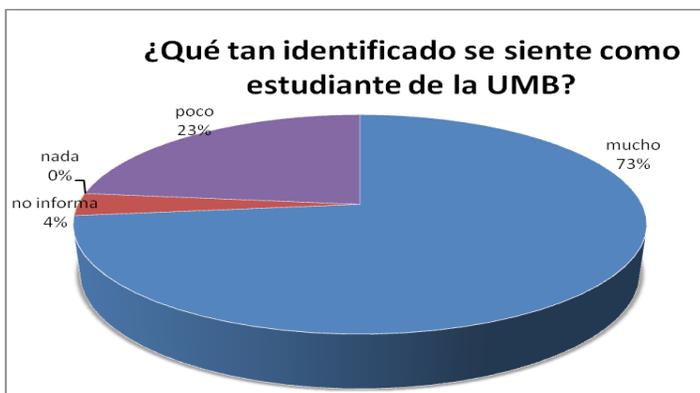


Al indagar por aquello que cambiarían de la Universidad, más de la cuarta parte mencionó que algunos *profesores* y el 20% destacó la *estructura organizacional*. Cerca de la tercera parte se inclinó por otros factores como:

personal administrativo, secretarias, etc.

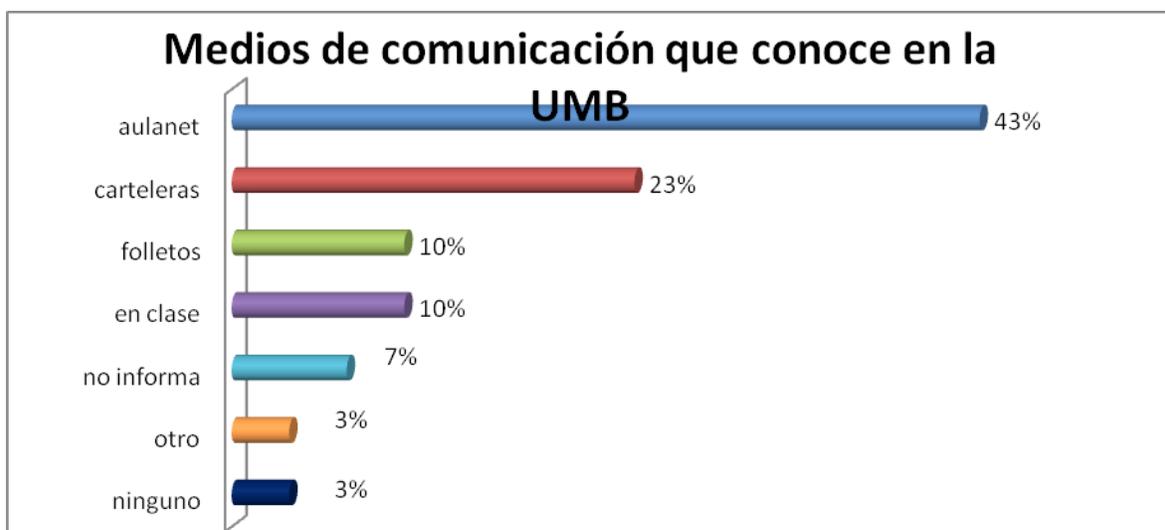


En cuanto a lo que hace falta, es importante resaltar los *equipos* (30%), *profesores* (20%) y *estructura física* (17%).

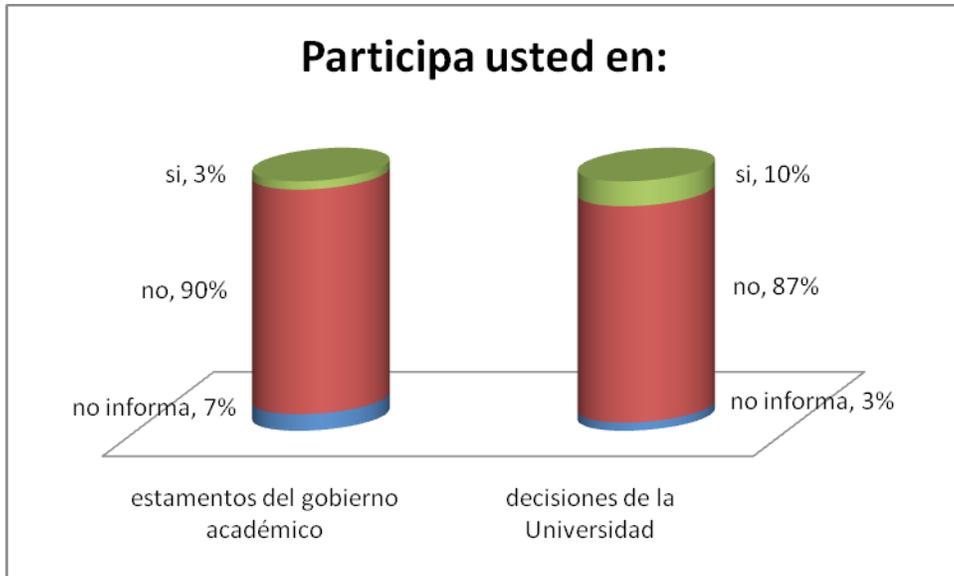


Tres de cada cuatro estudiantes calificó su nivel de identificación como estudiante de la UMB, con *mucho*.

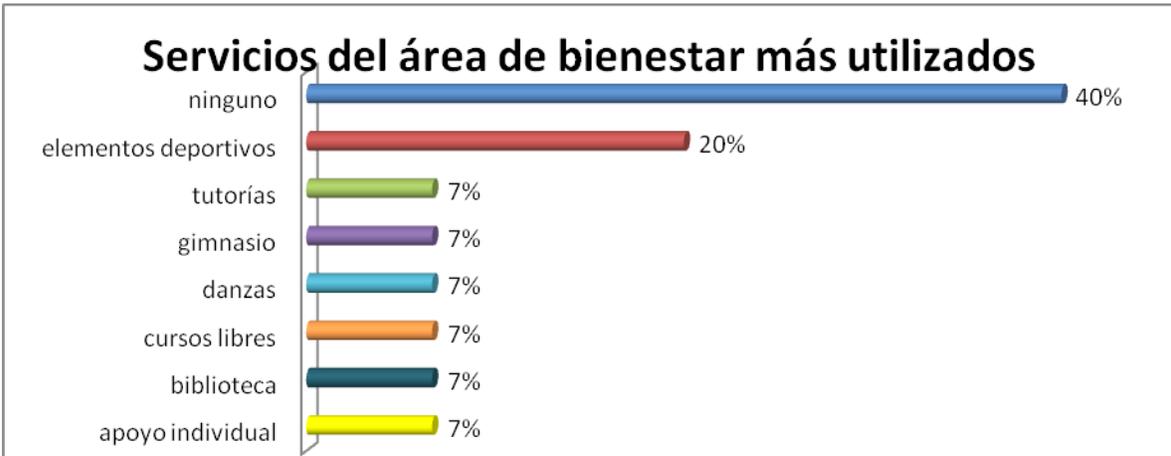
El medio de comunicación para publicar proyectos, noticias o eventos de la universidad, más conocido por los estudiantes es *aulanet*, seguido por las *carteleras* y *folletos*. Cerca del 10% de los estudiantes prefieren la comunicación directamente *en clase*.



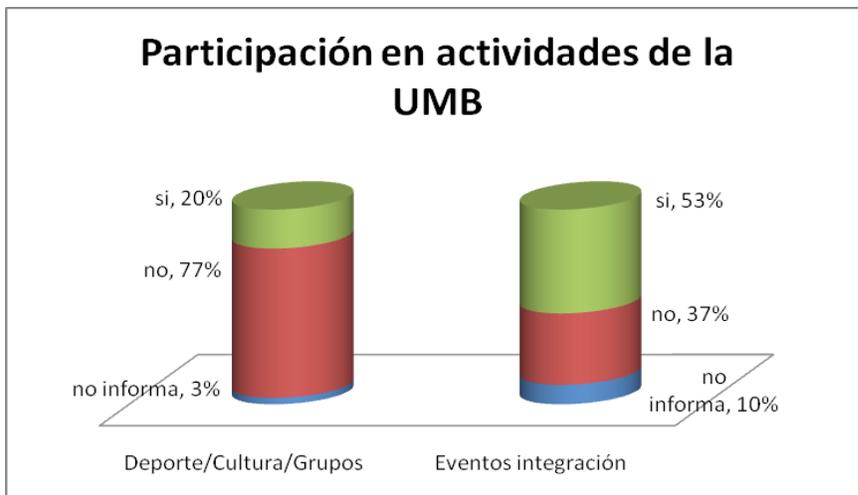
Desafortunadamente, el nivel de participación de los estudiantes en los estamentos del gobierno académico o en la toma de decisiones de la universidad es muy pobre. Aproximadamente el 90% de los entrevistados manifestó que no participa en ninguno de los aspectos mencionados.



Cerca de la mitad de las personas entrevistadas conoce los servicios del área de bienestar que tiene la Universidad. No obstante, el 40% manifiesta que no utiliza dichos servicios.



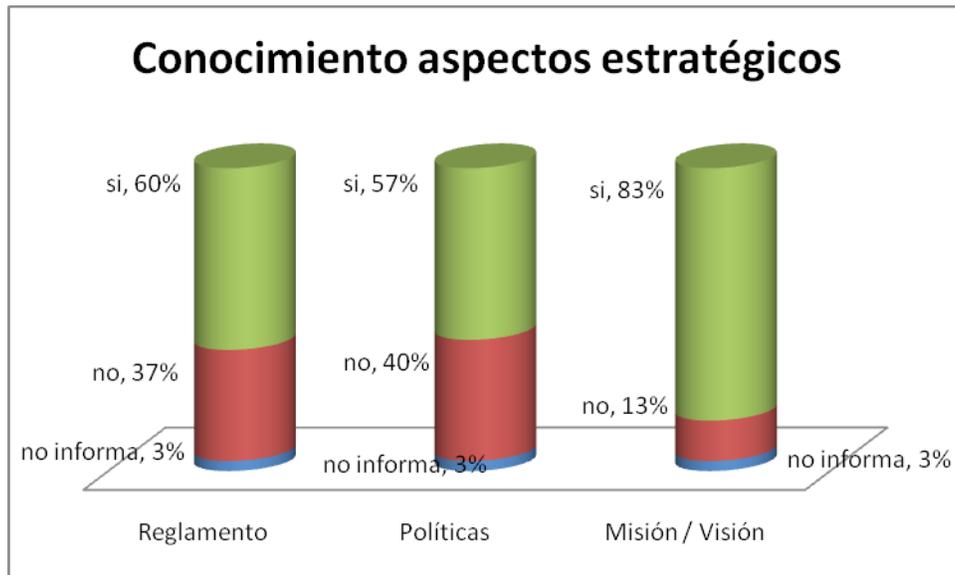
El servicio más utilizado es el de préstamo de elementos deportivos. También fueron mencionados los servicios de tutorías, gimnasio, danzas, cursos libres, biblioteca y apoyo individual.



La participación en actividades extra-curriculares que organiza la

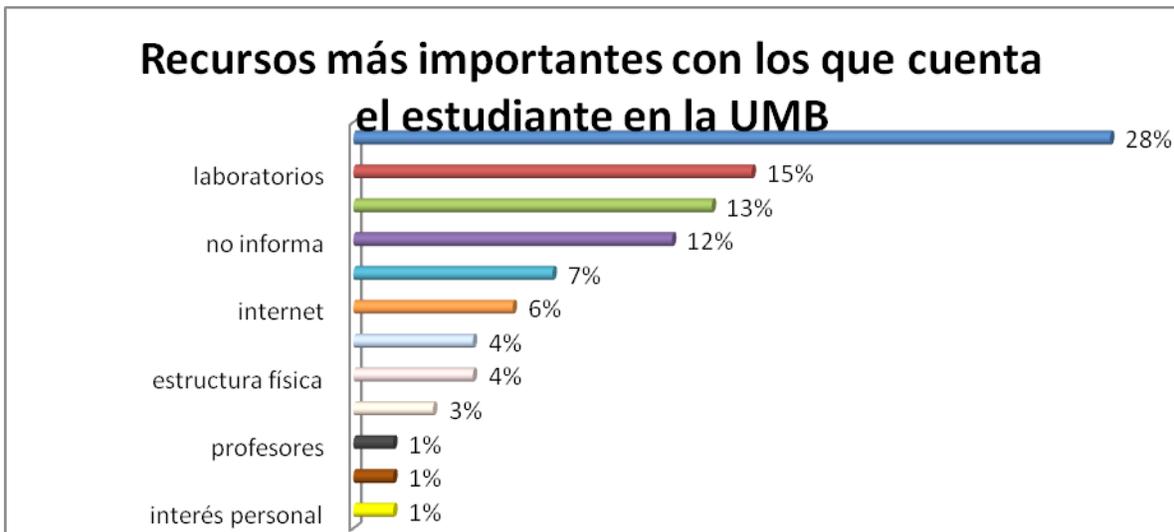
universidad, tal como: deportes, cultura, grupos de investigación, entre otros, es baja, ya que solamente un 20% de los estudiantes manifiesta que asiste. Mientras que más de la mitad afirma que participa en los eventos de integración que se realizan.

En relación con el conocimiento de aspectos estratégicos de la Universidad, puede destacarse que la mayoría de los estudiantes afirma conocer tanto el reglamento, como las políticas, la misión y la visión de la Universidad. L anterior indica que existe una preocupación de los estudiantes por los lineamientos que enmarcan la actividad educativa de la institución a la cual pertenecen.



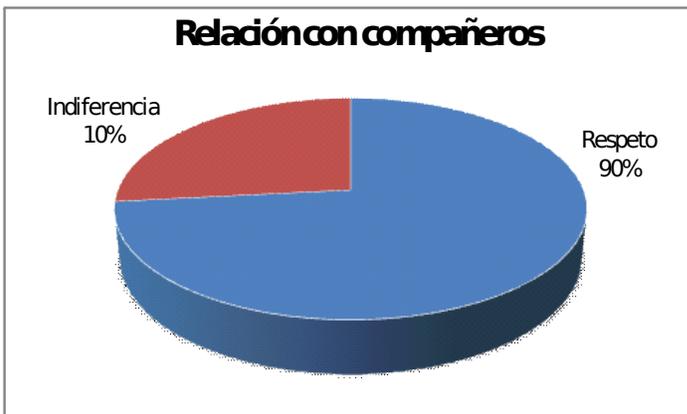
La Biblioteca es para cerca de la tercera parte de los estudiantes entrevistados, uno de los recursos más importantes con los que cuenta en la Universidad. Se destacan también

los laboratorios y las tutorías, con porcentajes superiores al 12%.



El *reconocimiento docente*⁵ es el mecanismo de comunicación para dar a conocer sus sugerencias, problemas académicos o iniciativas, que identifican más estudiantes, seguido por el *diálogo* y el *conducto regular*.

DOCENTES

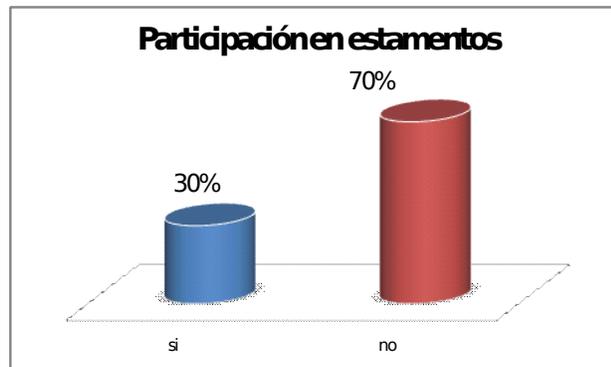


Como se observa en la gráfica, la percepción del 90% de los docentes respecto a la relación entre compañeros es afirmativa y

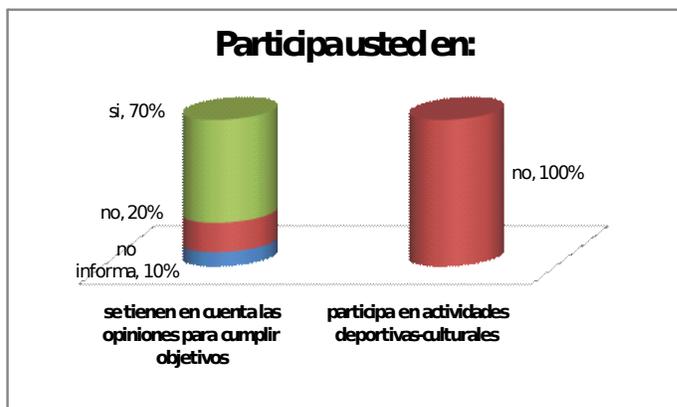
en los estudiantes, dos veces por d, quien recibe incentivos laborales

contribuye al mantenimiento de un clima laboral adecuado para el desempeño de sus funciones.

El 70% de los docentes no identifican los estamentos en los cuales los docentes deben participar, solamente el 30% manifiesta conocer alguno pero solo el 10% del porcentaje anterior describe con precisión al Consejo Académico como estamento y espacio de participación. Estos datos reflejan un bajo nivel en la información que los docentes deben tener del lugar donde trabajan.

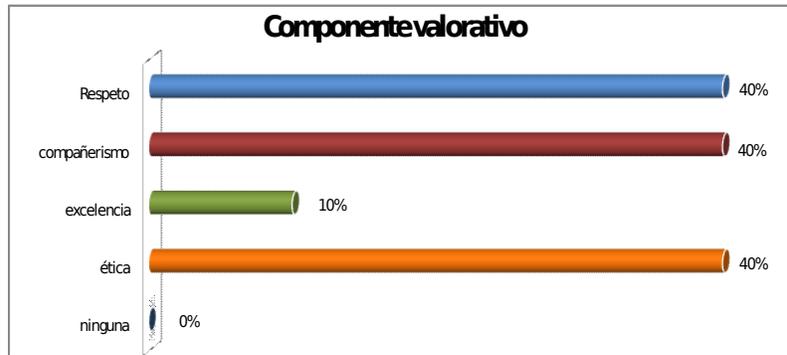


De igual manera, los docentes en un 100% no participan en las actividades culturales o deportivas que se desarrollan en la UMB, hecho relevante que sumado al dato anterior podría indicar déficit en el sentido de pertenencia hacia la Institución.



El 70% de los docentes piensa que se toma en cuenta su opinión para asegurar el cumplimiento de los objetivos institucionales, el 20% piensa lo contrario y solo el 10% no contesto esta pregunta.

Compañerismo, respeto y ética reflejan los valores con los cuales se sienten plenamente identificados los docentes en un 50% y 40% respectivamente, estos valores fundamentales para la sana convivencia en la

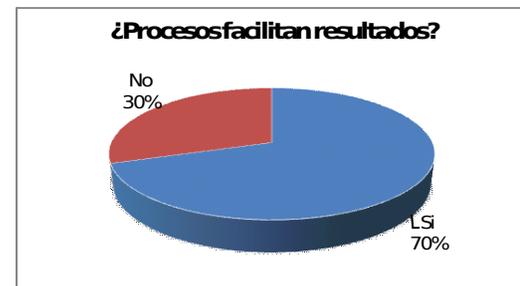


UMB facilitan un clima organizacional funcional para quienes laboran allí.

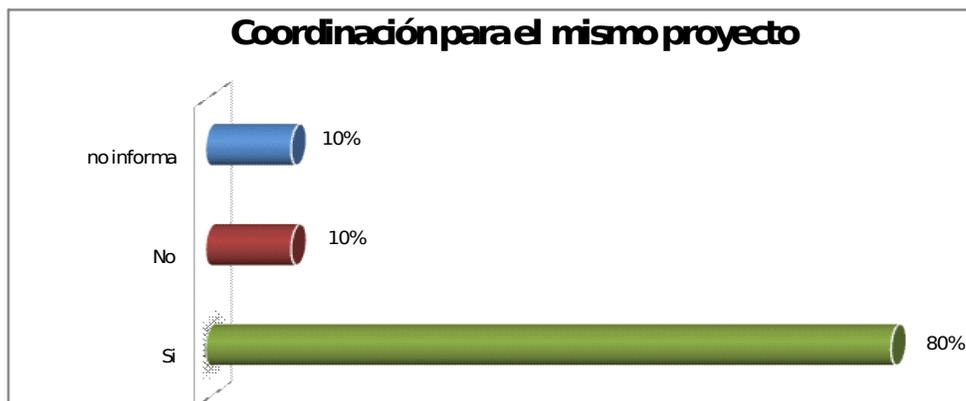


El 50% de los docentes consideran que los equipos tecnológicos con los que cuentan si les permite lograr las metas de trabajo establecidas, sin embargo y en igual porcentaje un grupo de docentes opinan lo contrario.

No obstante, el 70% de los docentes consideran que los procesos, sistemas y políticas si les facilitan la obtención de metas y solo un 30% opinan lo contrario.



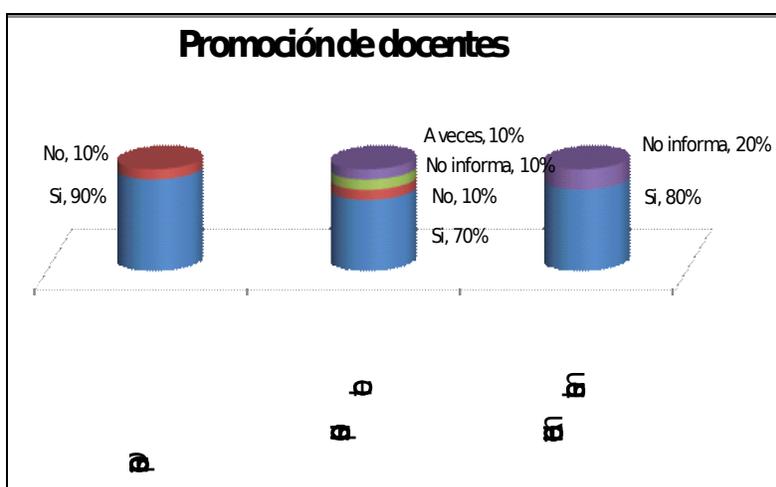
El 80% de los docentes afirman que existe una verdadera interrelación entre sus compañeros para el desarrollo de sus labores o proyectos afines, este hecho fortalece el logro de objetivos y tareas comunes y de igual manera redonda el clima organizacional.



El 100% de los docentes afirma que se utilizan los recursos de manera eficiente para alcanzar las metas de trabajo propuestas, esto no solo permite interpretar que los docentes no solo optimizan los recursos, además tienen los necesarios para la consecución de sus tareas.

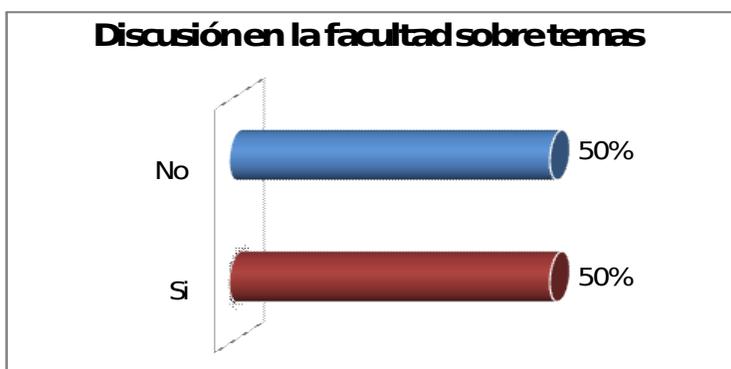
El 90% de los docentes se sienten valorados por la UMB le ha permitido el desarrollo de sus capacidades intelectuales y habilidades propias para ejercer exitosamente su labor. Solo un 10% considera lo contrario.

El 70% de los docentes consideran que la UMB ofrece posibilidades de crecer en el ámbito profesional y personal manifestado esto en la retroalimentación profesional entre compañeros, el apoyo y acompañamiento del jefe



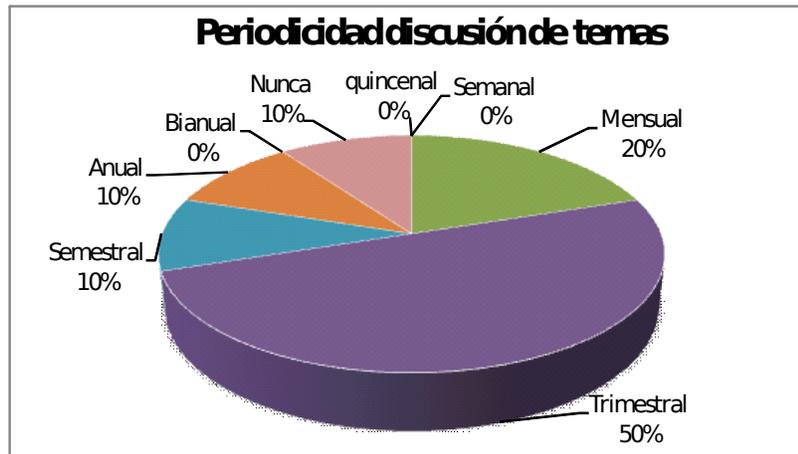
inmediato y en la capacitación en áreas de su conocimiento. En un 10% respectivamente no se sienten apoyados por la institución o solamente en algunas ocasiones.

El 80% manifiesta que la UMB reconoce a quien supera las metas propuestas en su área de trabajo, el porcentaje restante no contestó esta pregunta. SE observa por las respuestas dadas un compromiso importante de la UMB en la promoción, desarrollo y capacitación de su equipo de trabajo.

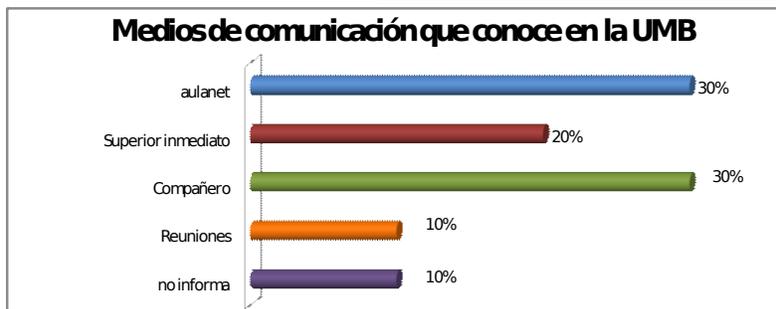


El 50% de los docentes si discuten en su facultad los adelantos tecnológicos de su labor, cambios en los procedimientos y en general temas relacionados con su

trabajo, no obstante el porcentaje restante opina lo contrario. Respecto a la periodicidad con la que se reúnen para discutir estos temas, el 50% y 20% afirman que se hace trimestral o mensual respectivamente, los porcentajes restantes están asociados a las respuestas de los docentes que consideran que no se discuten temas laborales con frecuencia y por lo tanto han respondido que se hace de forma semestral, anual o simplemente no responden.



Respecto a los medios de comunicación a través de



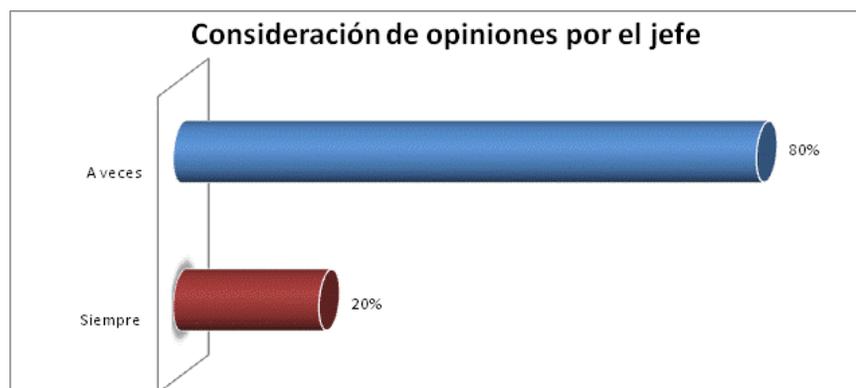
los cuales se informan los temas de trabajo y afines, el 30% respectivamente se informan por medio de un compañero o del mail, el 20% por el jefe inmediato y

en el porcentaje restante gracias a las reuniones que se realizan.

Respecto a la frecuencia con la cual se reciben las comunicaciones internas, el 60% afirma que siempre se reciben y solo el 40% expresa que a veces reciben los comunicados o noticias del área de trabajo. Este dato indica que es relevante revisar los canales de comunicación y la frecuencia con la que se utilizan para los fines laborales pertinentes.

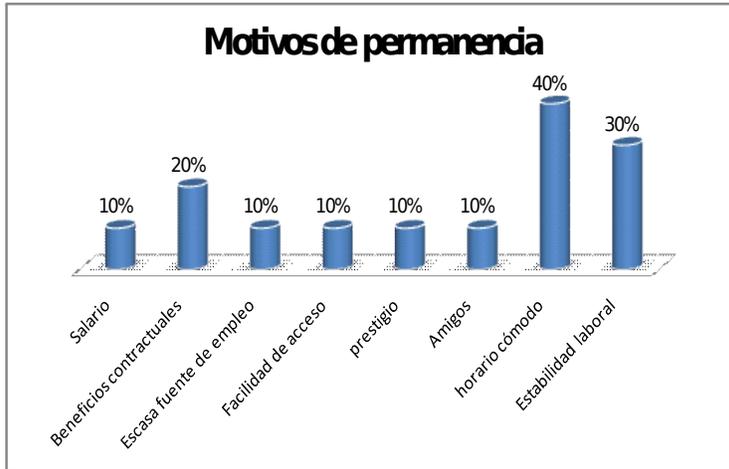


Los docentes en un 80% expresan que a veces su jefe inmediato considera su opinión para tomar decisiones



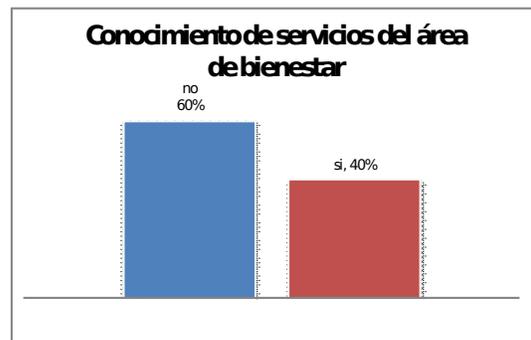
importantes y el porcentaje restante afirman que siempre ha sido su concepto valioso en el momento de tomar decisiones laborales.

En un 40% y 30% los motivos de permanencia o arraigo institucional del docente con la



UMB son la facilidad del horario y la estabilidad laboral que ofrece la UMB, en un porcentaje mínimo y de manera equitativa se encuentran como razones: los amigos, los beneficios contractuales, salario, el prestigio, las escasas fuentes de empleo y las facilidades de acceso.

El 60% de los docentes no conocen los servicios del área de bienestar de la UMB y solo el 40% identifican el servicio médico y actividades académicas o culturales que realiza.



El 100% de docentes dicen conocer el reglamento institucional. Solo el 40% conocen las políticas dentro de las cuales destacan la formación de profesionales de alta calidad, ser factor de desarrollo científico y semilleros de investigación, así como la proyección social y la contratación de docentes. El 60% restante no las conoce o no responde la pregunta.



La opinión respecto al conocimiento de los objetivos institucionales está dividida, pues el 50% expresa conocerlos y asociarlos con la investigación tecnológica y el servicio social, el otro 50% manifiesta no tener ideas sobre éstos. El 100% ha leído la misión y la visión de la UMB.

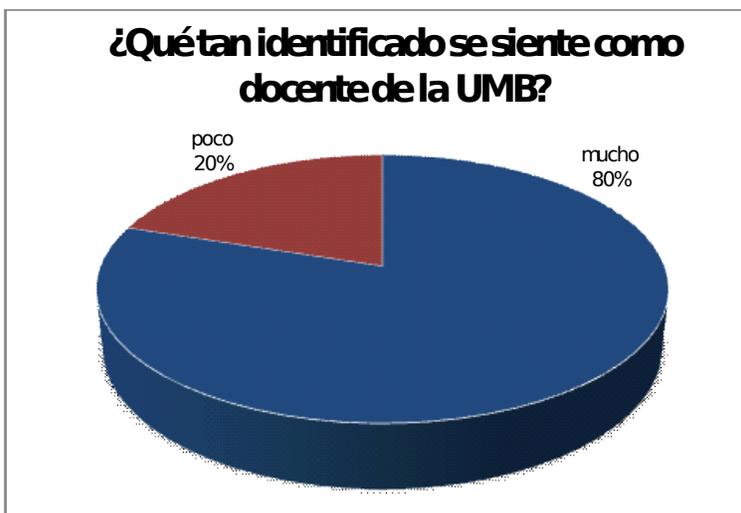
El 80% sabe que se realizan eventos culturales en la institución, el 20% dice no tener conocimientos sobre el tema, finalmente referente a los recursos que más utilizan los profesores para realizar su labor, se encuentran en un 40% y 50% respectivamente biblioteca, audiovisuales y aulanet. En porcentajes menores identifican los laboratorios, las aulas, el autoaprendizaje, las camillas y la actualización personal.



La

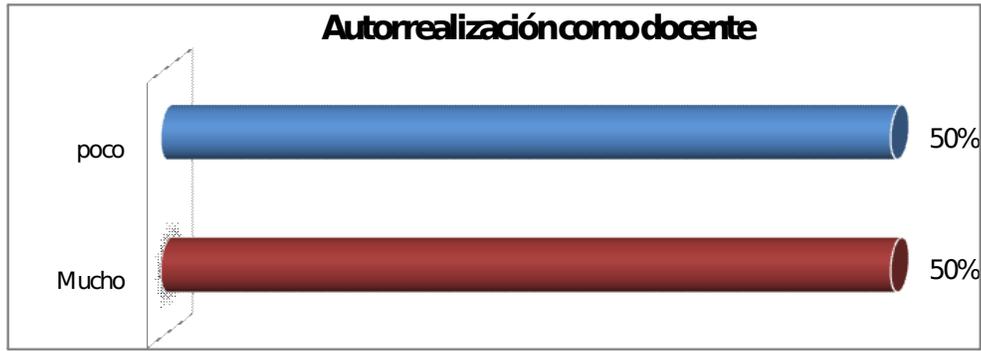
opinión

respecto a la autorrealización como docentes de la UMB está dividida en iguales porcentajes, el 50% se siente muy autorealizado como docente porque hay un óptimo clima laboral, la experiencia con los estudiantes es enriquecedora, cuentan con el apoyo del jefe inmediato y con los elementos para desarrollar cabalmente su labor. En igual proporción se sienten poco realizados en la UMB como docentes porque falta interés de los estudiantes por su academia, se requiere mayor dedicación y tiempo para preparar clase y hacer seguimiento estudiantil,



además argumentan que requieren mejorar su perfil profesional y por lo tanto su asignación salarial.

El 80% se siente muy identificado con la UMB y el porcentaje restante poco con la institución donde laboran.



CONCLUSIONES

- No existen estudios previos sobre sentido de pertenencia en la facultad debido a la falta de lineamientos para la conservación de la memoria institucional de la universidad. No obstante, cabe resaltar que la implementación de procesos de acreditación ha generado la necesidad desde la dirección de la facultad por recuperar información anterior y mantener la que se va elaborando.
- La deserción estudiantil no se encuentra asociada a insatisfacción con el programa académico o con la universidad, sino a factores de índole familiar o económico. Lo anterior refleja la existencia de sentido de pertenencia en la comunidad educativa.
- Los estudiantes manifiestan una motivación intrínseca al identificarse con la universidad, sintiendo como motivo de orgullo; y una motivación extrínseca con respecto a la calidad educativa que ofrece.
- Se evidencia un bajo nivel de participación de los estudiantes tanto en estamentos de decisión, como en eventos y actividades extracurriculares que organiza la universidad.
- Existe un trabajo en equipo para la consecución de objetivos y proyectos en común entre los docentes, factor que favorece el clima organizacional y por tanto el sentido de pertenencia.

- No se evidencia claridad en la utilización de los canales de comunicación formales entre las directivas y los docentes, razón por la cual la información no llega de la misma manera a todos. Un ejemplo importante es el conocimiento parcial de la plataforma estratégica que los docentes manifestaron.

BIBLIOGRAFÍA

ARMSTRONG, Michael. Gerencia de recursos humanos. Legis editores, Bogotá, 1991.

PETERS J.Thomas y WATERMAN, Robert. En busca de la excelencia. Editorial Norma S.A. Bogotá.1982

FERNANDEZ COLLADO, Carlos. La Comunicacion Humana en el Mundo Contemporaneo. Mcgraw-Hill/Interamericana De Mexico. 3ª Edición. Madrid, 2008.

www.uis.edu.co/portal/doc_interes/autoevaluacion/factor7.pdf. septiembre 07 de 2009.

[www.monografias.com/Investigación de mercado/Factores que influyen en la falta de sentido de pertenencia de los estudiantes y profesores de la \[escuela de comunicación social\]\(#\) de la \[universidad\]\(#\) del Zulia](http://www.monografias.com/Investigación%20de%20mercado/Factores%20que%20influyen%20en%20la%20falta%20de%20sentido%20de%20pertenencia%20de%20los%20estudiantes%20y%20profesores%20de%20la%20escuela%20de%20comunicación%20social%20de%20la%20universidad%20del%20Zulia). Septiembre 21 de 2009.

ANEXO No. 1 ENCUESTA A DOCENTES DE PSICOLOGIA U.M.B.

1. La relación con sus compañeros docentes es
 - o De respeto y apoyo

o Indiferente

2. ¿Conoce los diferentes estamentos de participación que hay en la universidad?, nombre uno en el cual participen docentes.

SI _____ NO _____ ¿Cuál _____

3. Cuáles cree usted que son los componentes valorativos que identifican la UMB?

_____ Compañerismo _____ Respeto _____
Excelencia _____ Ética _____ Otro _____ Ninguno _____

4. ¿Los equipos tecnológicos con los que cuenta le permite alcanzar las metas propuestas a tiempo y con las características esperadas?

Si _____ No _____

5. ¿Los procesos, sistemas y/o políticas facilitan la obtención de resultados?

Si _____ No _____

6. ¿Existe una verdadera coordinación entre las personas que realizan un mismo proyecto?

Si _____ No _____

7. ¿En su área de trabajo el personal optimiza el uso de los recursos con los que cuenta (tiempo, dinero, equipo, materiales, etc.)?

Si _____ No _____

8. ¿La organización se preocupa por que el personal desarrolle su potencial en cuanto a conocimientos y habilidades?

Si _____ No _____

9. ¿La Universidad ofrece posibilidades reales de crecer en el ámbito personal y profesional?

Si _____ No _____

Diga cuales son: _____

10. ¿En la UMB se reconoce a quien logra superar las metas propuestas en su área de trabajo?

Si _____ No _____

11. ¿Discuten en su facultad periódicamente sobre trabajo, adelantos tecnológicos, cambios de procedimientos administrativos, reconocimientos?

Si _____ No _____

12. ¿Cada cuanto tiempo lo hacen?

Semanal _____ Quincenal _____ Mensual _____ Trimestral _____

Semestral _____ Anual _____ Bianual _____ Nunca _____

13. ¿A través de que medio se informa Ud. de los adelantos tecnológicos, trabajos cambios en los procedimientos, administrativos, reconocimientos en su área de trabajo?

Cartelera___ Compañero___ Prensa___ Folleto___
Superior inmediato___ Charla___ Reuniones___ Otro___
Ninguno___

14. Con que frecuencia recibe Ud. comunicaciones internas para informarle de los adelantos tecnológicos, trabajos, cambios en los procedimientos administrativos, reconocimientos en su área de trabajo.
Siempre___ A veces___ Nunca___

15. ¿La opinión de los profesores se toma en cuenta para optimizar el funcionamiento y asegurar el cumplimiento de los objetivos de la UMB?
Si___ No___

16. ¿Con que frecuencia su jefe considera su opinión para tomar una decisión importante?

Siempre___ A veces___ Nunca___

Si su respuesta es nunca explique el porque

Porque_____

17. Señale los motivos de permanencia en la UMB.

Horario Cómodo___ Estabilidad Laboral___ Prestigio___

Beneficios Contractuales___ Salario___

Amigos___ Escasa fuente de empleo___

Facilidad de acceso-Traslado___ Otros_____

18. ¿Conoce los servicios del área de bienestar de la Universidad?

SI___ NO___

19. ¿Cuales de los servicios del área de bienestar utiliza?

20. ¿Participa en la actividades deportivas, culturales o grupos que se desarrollen en la universidad?

SI___ NO___ En

cuales_____

21. ¿Conoce usted el reglamento de la Universidad? SI___ NO___

22. ¿Conoce las políticas de la Universidad? SI___ NO___

Nombre dos políticas de la

Universidad_____

23. ¿Conoce los objetivos institucionales de la Universidad?

SI _____ NO _____

Nombre dos objetivos
institucionales _____

24. ¿Ha leído la misión y visión de la Universidad? SI _____ NO _____

25. ¿La universidad realiza eventos de integración? SI _____ NO _____

26. Relacione tres recursos con los que cuenta para desarrollar su labor
académica

27. ¿Se siente autorrealizado como profesor de esta UMB? Explique

Mucho _____ Poco _____ Nada _____

28. Como profesor de la UMB que tanto se siente identificado con ella?

Mucho _____ Poco _____ Nada _____

Reciba un cordial saludo,

A continuación diligenciará un formato que le permitirá a la Universidad mejorar su calidad, dentro del proceso de acreditación, por tal motivo es muy importante su opinión y veraz participación en las respuestas que usted coloque.

1. Cuál cree que es el componente valorativo que identifica la UMB?

Seguridad___ Compañerismo___ Respeto___ Excelencia___ Ética___

Formación Integral _____ Desarrollo tecnológico _____ Innovación _____

Ninguna___

Otro _____

2. Con cuál de las afirmaciones se siente identificado de pertenecer a la UMB es:

Es motivo de orgullo___ Ninguno___

Es formar parte de una gran Universidad___

Otro _____

3. Señale los motivos de permanencia en la UMB.

Horario Cómodo___ Prestigio___ Costumbre___

Amigos___ Facilidad de acceso-Traslado___ Calidad educativa_____

Facilidades de pago_____ Otros_____

4. El espacio físico donde se dictan clases es:

Excelente___

Bueno _____

Regular _____

Deficiente _____

5. ¿Se siente seguro dentro de las instalaciones de la UMB?

Si___ No___

7. Está satisfecho con los conocimientos que le imparten en la UMB?

Si___ No___ A veces___

8. Está satisfecho con los aportes que usted realiza a la construcción de conocimiento colectivo en las diferentes materias?

Si _____ No _____ A veces _____

9. La mayoría de las relaciones con todos sus docentes es

- a. De respeto y apoyo
- b. Indiferente
- c. Otro _____ Cuál _____

10. ¿Existe la posibilidad de negociar con los docentes la forma de evaluar y las actividades propias de las clases?

SI _____ NO _____

11. La metodología aplicada e implementada por la mayoría de los profesores le parece:

Excelente _____ Buena _____ Regular _____ Deficiente _____

Sugerencia _____

12. Si se le permitiera cambiar algo de la UMB que cambiaría?

Profesores _____ Estructura Física _____ Autoridades _____ Otro _____

13. Qué cree que le hace falta a la UMB?

Mejores equipos _____ Profesores _____ Estructura física _____ Nada _____
Otros _____

14. Como estudiante de la UMB que tan identificado se siente?

Mucho _____ Poco _____ Nada _____

15. ¿Qué medios de comunicación conoce para publicar proyectos, noticias o eventos de la universidad?

Cartelera _____ Folletos _____ Aulanet _____ Por docentes _____ en la clase _____
Otro _____

16. ¿Participa usted en algún estamento del gobierno académico?

SI _____ NO _____

17. ¿Alguna vez ha tomado parte en las decisiones de la Universidad que le competen?

SI _____ NO _____

Nombre un aporte o iniciativa que haya tomado _____

18. ¿Conoce los servicios del área de bienestar de la Universidad?
SI _____ NO _____

19. ¿Cuales de los servicios del área de bienestar utiliza?

20. ¿Participa en las actividades deportivas, culturales o grupos que se desarrollen en la universidad?
SI ____ NO ____ En cuales _____

21. ¿Conoce usted el reglamento de la Universidad? SI _____ NO _____

22. ¿Conoce las políticas de la Universidad? SI _____ NO _____

23. Ha leído la misión y visión de la Universidad? SI ____ NO ____

24. ¿La universidad realiza eventos de integración? SI _____ NO _____

25. Relacione tres recursos con los que cuente para desarrollar su labor académica _____

26. ¿Qué mecanismos de comunicación identifica para dar a conocer sus sugerencias, problemas académicos o iniciativas?
Descríbalos _____

_____ GRACIASiiii