



Universidad Central de Venezuela
Facultad de Humanidades y Educación
Escuela de Psicología
Departamento de Psicología Industrial

**Diseño de Manual de Inducción Basado en la Teoría del Aprendizaje Constructivista,
Dirigido al Personal Docente de Reciente Ingreso de la Facultad de Humanidades y
Educación de la Universidad Central de Venezuela**

(Trabajo de Licenciatura presentado ante la escuela de Psicología, como requisito parcial
para optar al título de licenciado en Psicología)

Tutor:

Juan Carlos Canga

Autores:

Fernando Payares¹

Alejandro Delepiani²

Caracas, Enero de 2014

¹ Fernando Payares, estudiante de la Mención Psicología Industrial, Escuela de Psicología, Universidad Central de Venezuela.

² Alejandro Delepiani, estudiante de la Mención Psicología Industrial, Escuela de Psicología, Universidad Central de Venezuela.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Contenido	Página
INTRODUCCIÓN	11
1. MARCO LÓGICO	
1.1. Planteamiento y Formulación del Problema de Investigación.....	14
1.2. Justificación del Problema de Investigación.....	25
1.2.1. ¿Por qué es un Problema de Investigación?.....	25
1.2.2. ¿Para Quiénes es un Problema?.....	28
1.2.3. ¿Desde Cuándo es un Problema?.....	30
1.2.4. Importancia para la Psicología Organizacional.....	31
1.3. Objetivos de la Investigación.....	33
1.3.1. Objetivo General.....	33
1.3.2. Objetivos Específicos.....	33
1.4. Descripción General de la Organización.....	33
1.4.1. Reseña Histórica de la UCV.....	33
1.4.2. Reseña Histórica de la Facultad de Humanidades y Educación.....	38
1.4.3. Misión, Visión, Objetivos y Valores.....	39
1.4.3.1. UCV.....	39
1.4.3.2. Facultad de Humanidades y Educación (FHE).....	41
1.4.4. Organigramas.....	45
2. MARCO TEÓRICO	
2.1. Sistema de Inducción de Personal.....	49
2.1.1. ¿Qué es Un Sistema de Inducción de Personal?.....	53
2.1.2. Tipos de Inducción de Personal.....	54
2.1.2.1. Inducción General.....	54
2.1.2.2. Inducción Específica.....	55

2.1.3. Propósitos y Utilidad de la Inducción de Personal.....	56
2.1.4. Etapas de la Inducción de Personal.....	58
2.2. Sistema de Inducción del Personal Docente de la UCV.....	60
2.2.1. Sistema de Actualización Docente del Profesorado (SADPRO).....	61
2.3. Manual de Inducción: Definición y Estructura Básica.....	62
2.3.1. Ventajas del Uso de Manuales de Inducción.....	65
2.3.2. Contenidos de los Manuales de Inducción para Instituciones Universitarias.....	67
2.3.2.1. Beneficios Socio-económicos.....	70
2.3.2.2. Tipos de Beneficios.....	72
2.4. Definición del Enfoque Constructivista del Aprendizaje como Proceso Psicológico en el Contexto Educativo.....	75
2.4.1. Definición de Aprendizaje.....	75
2.4.2. El Aprendizaje según el Enfoque Constructivista.....	76
2.4.3. ¿Cómo se Construye el Aprendizaje?.....	79
2.4.4. ¿Cómo se Mide el Aprendizaje?.....	83
2.4.5. Estrategias, Medios y Herramientas para el Aprendizaje.....	84
2.4.6. Constructivismo Social.....	85
2.4.7. Constructivismo Social y Aprendizaje Colaborativo.....	88
2.5. Redes Sociales y Aprendizaje Colaborativo.....	92
2.6. Multimedia.....	93
2.7. E-Learning.....	94
2.7.1. Definición.....	94
2.7.2. Enfoques Actuales del E-Learning.....	96
2.7.3. Características de los Programas de Aprendizaje basados en Modelos de E-Learning.....	97
2.7.4. Ventajas del Uso del E-Learning.....	99
2.8. Manuales de Inducción en la UCV y las Universidades del Área Metropolitana.....	101

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Diseño y Tipo de Investigación.....	103
3.2. Población y Muestra.....	104
3.2.1. Población.....	104
3.2.2. Muestra.....	105
3.3. Definición y Operacionalización de Variables.....	110
3.3.1. Variable 1 / Definición de la UCV.....	111
3.3.2. Variable 2 / Mensajes que se Desea Transmitir al Personal Docente de Nuevo Ingreso.....	111
3.3.3. Variable 3 / Necesidad de Socialización, Información y Sentido de Pertenencia.....	111
3.4. Instrumentos de Recolección de Datos.....	112
3.4.1. Instrumento de Recolección de Datos 1.....	114
3.4.2. Instrumento de Recolección de Datos 2.....	114
3.4.3. Instrumento de Recolección de Datos 3.....	115
3.5. Método de Análisis de Resultados: Análisis de Contenido.....	116
3.5.1. Análisis de Contenido de Entrevistas como Estrategia Metodológica para el Análisis de Resultados.....	117
3.5.2. Aplicaciones Prácticas del Análisis de Contenido.....	118
3.5.3. Organización del Proceso de Análisis de Contenido.....	119
3.6. Procedimiento.....	122

4. RESULTADOS

4.1. Resultados del Cuestionario Enviado a los Correos Electrónicos de los Profesores de la FHE (Instrumento de Recolección de Datos 1).....	131
4.2. Resultados de Entrevistas a Directivos de la FHE y la UCV.....	134
4.2.1. Pregunta 1 ¿Qué es la UCV para Usted?.....	134
4.2.2. Pregunta 2 ¿Qué Mensaje Desea Transmitir a los Profesores de Nuevo Ingreso de la Facultad de Humanidades y Educación?.....	135
4.3. Resultados de Entrevistas a Profesores de Reciente	

Ingreso de la FHE de la UCV.....	138
4.3.1. Pregunta 1: Como Profesor de Reciente Ingreso ¿Cree Necesario que Existan Facilidades para Socializar con sus Colegas de Mayor Antigüedad?.....	138
4.3.2. Pregunta 2: ¿Cómo puede Ayudar a los Profesores de Reciente Ingreso, Contar con Un Manual de Inducción de su Facultad?.....	139
4.3.3. Pregunta 3: ¿Cómo podríamos Ayudarlo a Familiarizarlo más con la Cultura Ucevista?.....	141
4.3.4. Pregunta 4: ¿Qué es la UCV para Usted?.....	143
4.3.5. Pregunta 5: ¿Qué Mensaje desea Transmitir a los Profesores de Nuevo Ingreso de la Facultad de Humanidades y Educación?.....	144
4.3.6. Integración de Resultados del Análisis de Contenido de las Preguntas 4 y 5 de las Entrevistas Realizadas a los Profesores de Reciente Ingreso.....	145
4.4. Comparación e Integración de Resultados del Análisis de Contenido de las Entrevistas de Profesores de Reciente Ingreso con las Entrevistas de Directivos de la FHE de la UCV.....	149
4.5. Tablas y Gráficos de Integración de Resultados.....	153
 5. CONCLUSIONES	
5.1. Conclusiones Generales.....	162
 6. RECOMENDACIONES	
6.1. Recomendaciones Asociadas a la Investigación.....	168
6.2. Recomendaciones Asociadas al Desarrollo de Una Nueva Propuesta de Manual de Inducción Multimedia para Docentes.....	169
 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	173
 ANEXOS	180

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO	Página
ANEXO 1: RESULTADOS DE ENTREVISTAS A DIRECTIVOS DE LA FHE DE LA UCV	
1.1. Entrevista Realizada al Decano de la Facultad de Humanidades y Educación, profesor Vincenzo Piero Lo Mónaco.....	180
1.2. Entrevista Realizada al Coordinador Administrativo de la FHE de la UCV, profesor Eduardo Santoro.....	181
1.3. Entrevista Realizada a la Directora de Recursos Humanos de la UCV, Abogada Lissette Flores.....	182
1.4. Entrevista a la Representante del Departamento de RRHH. de la FHE, Lic. Nancy Arangú.....	183
1.5. Entrevista Realizada al Director de la Escuela de Artes, profesor Juan Francisco Sans.....	184
1.6. Entrevista Realizada a la Directora de la Escuela de Bibliotecología y Archivología, profesora Mariketi Papatzikos.....	185
1.7. Entrevista Realizada al Director de la Escuela de Comunicación Social, profesor Miguel Ángel Latouche.....	186
1.8. Entrevista Realizada al Director de la Escuela de Educación, profesor José Loreto.....	187
1.9. Entrevista Realizada al Director de la Escuela de Filosofía, profesor José Luis Ventura.....	188
1.10. Entrevista Realizada al Director de la Escuela de Geografía, profesor Pedro Barrios.....	189
1.11. Entrevista Realizada al Director de la Escuela de Historia, profesor Ramón Chacón.....	191
1.12. Entrevista Realizada al Director de la Escuela de Idiomas Modernos, profesor Lucius Daniel.....	192

1.13. Director de la Escuela de Letras, profesor Vicente Lecuna.....	192
1.14. Director de la Escuela de Psicología, Profesor Carlos Valero.....	193

ANEXO 2: RESULTADOS DE ENTREVISTAS A PROFESORES DE RECIENTE INGRESO DE LA FHE DE LA UCV

2.1. Entrevistas Realizadas a Profesores de Reciente Ingreso de la Escuela de Artes de la FHE de la UCV: Profesor José Luis Omaña / Profesora María Fernanda Salazar.....	195
2.2. Entrevistas Realizadas a Profesores de Reciente Ingreso de la Escuela de Bibliotecología y Archivología de la FHE de la UCV: Profesor Luis Mena.....	196
2.3. Entrevistas Realizadas a Profesores de Reciente Ingreso de la Escuela de Comunicación Social de la FHE de la UCV: Profesor Manuel Yilales / Profesora Yamilex Mora.....	197
2.4. Entrevistas Realizadas a Profesores de Reciente Ingreso de la Escuela de Educación de la FHE de la UCV	198
2.5. Entrevistas Realizadas a Profesores de Reciente Ingreso de la Escuela de Filosofía de la FHE de la UCV: Profesora Sara Pacheco / Profesora Gabriela Silva.....	199
2.6. Entrevistas Realizadas a Profesores de Reciente Ingreso de la Escuela de Geografía de la FHE de la UCV: Profesora Yeimic Bastidas / Profesor Marcelo Carrasco.....	200
2.7. Entrevistas Realizadas a Profesores de Reciente Ingreso de la Escuela de Historia de la FHE de la UCV: Profesor Carlos Escalona / Profesor Agustín Arzola.....	201
2.8. Entrevistas Realizadas a Profesores de Reciente Ingreso de la Escuela de Idiomas de la FHE de la UCV: Profesor Mario Sgualdino / Profesora Karla Morey.....	202
2.9. Entrevistas Realizadas a Profesores de Reciente Ingreso de la Escuela de Letras de la FHE de la UCV: Profesora Érika Roosen / Profesora Natalia Pericchi.....	204

2.10. Entrevistas Realizadas a Profesores de Reciente Ingreso de la Escuela de Psicología de la FHE de la UCV: Profesora María Pulido / Profesora Julieta Casó.....	205
---	-----

ANEXO 3: TABLAS DE ANÁLISIS DE CONTENIDO DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS A DIRECTIVOS DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN Y LA UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA

3.1. Decano de la Facultad de Humanidades y Educación: Prof. Vincenzo Piero Lo Mónaco.....	207
3.2. Coordinador Administrativo de la Facultad de Humanidades y Educación: Prof. Eduardo Santoro.....	209
3.3. Directora de Recursos Humanos de la UCV: Abogada Lissette Flores.....	211
3.4. Representante del Departamento de Recursos Humanos de la Facultad de Humanidades y Educación: Lic. Nancy Arangú.....	213
3.5. Director de la Escuela de Artes: Profesor José Sanz.....	215
3.6. Directora de la Escuela de Bibliotecología y Archivología: Profesora Mariketi Papatzikos.....	219
3.7. Director de la Escuela de Comunicación Social: Profesor Miguel Ángel Latouche.....	220
3.8. Director de la Escuela de Educación: Prof. José Loreto.....	224
3.9. Director de la Escuela de Filosofía: Prof. José Luis Ventura.....	225
3.10. Director de la Escuela de Geografía: Prof. Pedro Barrios.....	227
3.11. Director de la Escuela de Historia: Prof. Ramón Chacón.....	231
3.12. Director de la Escuela de Idiomas Modernos: Prof. Lucius Daniel.....	233
3.13. Director de la Escuela de Letras: Prof. Vicente Lecuna.....	233
3.14. Director de la Escuela de Psicología: Profesor Carlos Valero.....	235

**ANEXO 4: TABLAS DE ANÁLISIS DE CONTENIDO DE LAS ENTREVISTAS
REALIZADA A PROFESORES DE RECIENTE INGRESO DE LA FHE**

4.1. Profesores de la Escuela de Artes.....	238
4.1.1. Escuela de Artes: Prof. José Luis Omaña.....	238
4.1.2. Escuela de Artes: Profa. María Fernanda Salazar.....	239
4.2. Profesores de la Escuela de Bibliotecología y Archivología.....	240
4.2.1. Escuela de Bibliotecología y Archivología: Prof. Luis Germán Mena.....	240
4.3. Profesores de la Escuela de Comunicación Social.....	242
4.3.1. Escuela de Comunicación Social: Prof. Manuel Yilales.....	242
4.3.2. Escuela de Comunicación Social: Profa. Yamilex Mora.....	243
4.5. Profesores de la Escuela de Filosofía.....	244
4.5.1. Escuela de Filosofía: Profa. Sara Pacheco.....	244
4.5.2. Escuela de Filosofía: Profa. Gabriela Silva.....	245
4.6. Profesores de la Escuela de Geografía.....	246
4.6.1. Escuela de Geografía: Profa. Yeimic Bastidas.....	246
4.6.2. Escuela de Geografía: Prof. Marcelo Carrasco.....	247
4.7. Profesores de la Escuela de Historia.....	248
4.7.1. Escuela de Historia: Prof. Carlos Escalona.....	248
4.7.2. Escuela de Historia: Prof. Agustín Arzola.....	249
4.8. Profesores de la Escuela de Idiomas Modernos.....	250
4.8.1. Escuela de Idiomas Modernos: Prof. Mario Sgualdino.....	250
4.8.2. Escuela de Idiomas Modernos: Profa. Karla Morey.....	251
4.9. Profesores de la Escuela de Letras.....	252
4.9.1. Escuela de Letras: Profa. Érika Roosen.....	252
4.9.2. Escuela de Letras: Profa. Natalia Pericchi.....	253
4.10. Profesores de la Escuela de Psicología.....	254
4.10.1. Escuela de Psicología: Profa. María Alejandra Pulido.....	254
4.10.2. Escuela de Psicología: Profa. Julieta Casó.....	255

ÍNDICE DE TABLAS Y CUADROS

TABLA	Página
Tabla “A”: Especificación de Tamaño de la Muestra.....	107
Tabla “B”: Muestra 1: Profesores de la FHE.....	103
Tabla “C”: Muestra 2: Personal Directivo de la FHE-UCV.....	104
Tabla “D”: Muestra 3: Personal Docente de Reciente Ingreso de la FHE.....	105
Tabla “E”: Tabla de Definición y Operacionalización de Variables.....	106
Tabla “F”: Criterios de Evaluación de las Oraciones en el Análisis de Contenido basado en Bardín (1986) y Krippendorff (1990).....	123
Tabla “G”: Esquema de las Unidades de Registro y Sub Unidades de Registro Utilizadas en el Análisis de Contenido de los Instrumentos de Recolección de Datos 1 y 2 basado en Bardín (1986) y Krippendorff (1990).....	124
Tabla “H”: Análisis de Contenidos Integrados de la Pregunta 1: ¿Qué es para Usted la UCV? / Personal Directivo de la FHE-UCV.....	153
Tabla “I”: Análisis de Contenidos Integrados de la Pregunta 2: ¿Qué Mensaje desea Transmitir a los Profesores de Reciente Ingreso de la FHE? / Personal Directivo de la FHE-UCV.....	155
Tabla “J”: Análisis de Contenidos Integrados de la Pregunta 1: ¿Qué es para Usted la UCV? / Profesores de Reciente Ingreso de la FHE.....	157
Tabla “K”: Análisis de Contenidos Integrados de la Pregunta 2: ¿Qué Mensaje desea Transmitir a los Profesores de Reciente Ingreso de la FHE? / Profesores de reciente ingreso de la FHE.....	159

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO	Página
Gráfico “A”: Organigrama de la Universidad Central de Venezuela.....	45
Gráfico “B”: Organigrama de la Facultad de Humanidades y Educación.....	46
Gráfico “C”: Organigrama de la Dirección de Recursos Humanos.....	47
Gráfico “D”: Porcentaje de Uso de las Unidades de Registro Pregunta: 1 ¿Qué es para Usted la UCV?.....	154
Gráfico “E”: Porcentaje de Uso de Categorías de Evaluación: Intensidad / Dirección / Orientación Actitudinal.....	154
Gráfico “F”: Porcentaje de Uso de las Unidades de Registro Pregunta: 2 ¿Qué Mensaje desea Transmitir a los Profesores de Reciente Ingreso de la FHE?.....	156
Gráfico “G”: Porcentaje de Uso de Categorías de Evaluación: Intensidad / Dirección / Orientación Actitudinal.....	156
Gráfico “H”: Porcentaje de Uso de las Unidades de Registro Pregunta: 1 ¿Qué es para Usted la UCV?.....	158
Gráfico “J”: Porcentaje de Uso de Categorías de Evaluación: Intensidad / Dirección / Orientación Actitudinal.....	158
Gráfico “K”: Porcentaje de Uso de las Unidades de Registro Pregunta: 2 ¿Qué Mensaje desea Transmitir a los Profesores de Reciente Ingreso de la FHE?.....	160
Gráfico “L”: Porcentaje de Uso de Categorías de Evaluación: Intensidad / Dirección / Orientación Actitudinal.....	160

INTRODUCCIÓN

La Psicología Industrial como disciplina se ha orientado a estudiar los fenómenos psicológicos individuales y colectivos del ser humano, en el contexto de las relaciones laborales, la dinámica de la cultura organizacional, los estilos gerenciales, y el clima organizacional, sólo por mencionar algunas de las múltiples áreas de estudio y aplicación. La pluralidad de sus campos de aplicación ha promovido el desarrollo de equipos multidisciplinarios en las organizaciones: abogados, administradores, sociólogos, trabajadores sociales son sólo algunos de los profesionales cuyos conocimientos se fusionan con la psicología industrial aplicada, para lograr un máximo rendimiento y satisfacción en los ambientes laborales.

La Universidad Central de Venezuela (UCV) es la universidad primigenia del país, y una de las universidades más grandes y reconocidas de Latinoamérica. Sin embargo, su magnitud y problemática presupuestaria manifestada abiertamente por los directivos de la Facultad de Humanidades y Educación (FHE) ha desarrollado como consecuencia un déficit en la empleabilidad de personal, sobrecargas laborales y una gestión del tiempo orientada a satisfacer las prioridades administrativas. Lamentablemente los procesos de inducción de personal docente no excluyen las consecuencias negativas de esta problemática universitaria, y aún cuando es un deber de la universidad capacitar al personal de nuevo ingreso, sólo existen propuestas de manuales de inducción no implementadas, y manuales poco divulgados y/o no generalizables a toda la universidad.

Ciertamente, tal como lo manifiestan algunos de los entrevistados, la magnitud de contrataciones que maneja actualmente la universidad dificulta desarrollar procesos de inducción eficaces y eficientes; en algunos casos extremos se da la bienvenida a los docentes y se les asigna el aula de clases y el programa de estudio, sin contextualizar o integrar al docente a la cultura universitaria. Para aquellos docentes graduados en la UCV, la aparente ausencia de este proceso de inducción no impacta tan negativamente en su gestión como en aquellos docentes egresados de otras universidades, siendo los docentes extranjeros los más afectados.

Frente a esta problemática se decidió desarrollar una propuesta de manual de inducción para profesores de la FHE que en futuras investigaciones o aplicaciones pudiera ampliarse y ser generalizable al resto de la institución universitaria. Adicionalmente se decidió aplicar los principios constructivistas del aprendizaje, y de áreas de conocimiento como el e-learning y el aprendizaje colaborativo, que poseen muchas propuestas educativas basadas en el uso de tecnologías de la información (diseños educativos multimedia) y el uso de las redes sociales (Facebook, Twitter, Youtube, etc.) para incrementar la interacción entre los usuarios y con ello los fundamentos psicosociales del aprendizaje constructivista. Desarrollar la propuesta fue un proceso largo, dividido desde una percepción macro, en cinco etapas fundamentales:

Consulta con especialistas: posterior a la revisión bibliográfica sobre desarrollo de manuales de inducción, se consultó a tres especialistas, para definir las técnicas e instrumentos de recolección de datos. Ellos fueron: Mariela Cabello: Directora de Recursos para la Formación y el Intercambio Académico, adscrita Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria; Belkys Biggot: Directora de Capacitación Docente del área Metropolitana de Caracas, adscrita Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria; y Tulio Ramírez: Magíster en Formación de RRHH (UCAB).

Recolección de información: la técnica utilizada fue la entrevista y el medio de recolección de datos fue una videocámara, cuyos registros posteriormente se editarían para desarrollar la propuesta en formato multimedia. Este proceso fue extenso y consistió en entrevistar a 14 directivos y 17 profesores de reciente ingreso de la FHE. Es importante destacar que previo al desarrollo de las entrevistas, y bajo la sugerencia de los especialistas, se envió un cuestionario por correo electrónico a todos los profesores de la FHE, para determinar cuáles serían las preguntas más pertinentes al momento de desarrollar las entrevistas, y cuáles serían los ejes temáticos a categorizar en el análisis de contenido.

Análisis de Entrevistas: como se mencionó en el párrafo anterior, el método de análisis utilizado, fue el análisis de contenido, basado en los aportes de Krippendorff

(1990) y Bardín (1986) y las recomendaciones de Tomás Palacios, profesor de la escuela de Psicología de la UCV, quien afirmó que existen muchas maneras de realizar análisis de contenido, pero que también pueden crearse o proponer los investigadores sus propios métodos de análisis basándose en la bibliografía especializada. Las tablas de análisis de contenido diseñadas pueden visualizarse en los anexos 3 y 4.

Análisis de Resultados: la investigación identificó características cualitativas y cuantitativas percibidas en cada una de las entrevistas, pero para realizar las conclusiones generales de la investigación, fue necesario analizar individualmente cada una de las entrevistas; luego realizar una integración de los resultados obtenidos con los directores de la FHE y otra con profesores de reciente ingreso; para luego compararlas y así poder desarrollar las conclusiones. El análisis de los resultados individuales pueden visualizarse en los anexos 1 y 2.

Desarrollo de propuesta: finalmente, limitados por los conocimientos técnicos en el área de desarrollo de manuales multimedia se desarrolla una propuesta digital de manual basado en la teoría del aprendizaje constructivista y orientado a fomentar las relaciones sociales entre los usuarios, con el objetivo de cumplir con los principios del e-learnig y del aprendizaje colaborativo, conceptualizaciones que se expresan en el Capítulo II del trabajo de Grado.

El objetivo de esta propuesta es hacer más tangible para la institución la posibilidad de crear un sistema de inducción generalizable a toda la universidad; además de documentar los problemas percibidos y preocupaciones del personal directivo y docente, relacionadas con la ausencia de procesos formalizados de inducción docente en la FHE de la UCV.

1. MARCO LÓGICO

1.1. Planteamiento y Formulación del Problema de Investigación

La Universidad Central de Venezuela (UCV), en 288 años de historia universitaria (1721-2009), se ha caracterizado por ser una de las principales instituciones académicas del país, estableciendo como visión “ser el centro de referencia nacional e internacional en la formación de talento humano necesario y en la generación, gestión y difusión del conocimiento” (Universidad Central de Venezuela, 2010), valiéndose de la contratación de aproximadamente 4.790 profesores para cubrir las necesidades académicas de una matrícula de 54.222 estudiantes aproximadamente, provenientes de todas las regiones del país y pertenecientes a once facultades: Agronomía, Arquitectura y Urbanismo, Ciencias, Ciencias Económicas y Sociales, Ciencias Jurídicas y Políticas, Ciencias Veterinarias, Farmacia, Humanidades y Educación, Ingeniería, Medicina y Odontología.

Los valores que fundan las bases de la institución y su razón de ser son: la autonomía, democracia, equidad, pertenencia, calidad y excelencia académica, pluralidad y tolerancia; sin embargo, en la actualidad, valores como la autonomía universitaria, manifestada en parte en su elevado nivel de independencia administrativa, afecta las comunicaciones y los procesos de planificación de gestión administrativa de la universidad como sistema, razón por la cual existe un desconocimiento generalizado de los aspectos formales, procesos y canales regulares del funcionamiento interno de cada facultad por parte del Decanato Central de la UCV (UCV, 2010).

Esta situación ha ocasionado una desvinculación administrativa entre cada una de las 11 Facultades de la institución y el Vicerrectorado Administrativo de la UCV; como consecuencia, la Dirección de Recursos Humanos de la UCV sólo se está involucrando en la parte de formalizar el ingreso y registrar la contratación del personal docente, sin conocer los motivos de su contratación ni naturaleza de la misma. La División de Reclutamiento y Selección está limitando sus funciones actuales a la administración y control del registro de elegibles, sometiendo a procesos de evaluación las credenciales del

personal profesional, administrativo y obrero que opta por cargos en la institución. Están completamente desvinculados de cualquier responsabilidad o función inherente a la orientación/inducción del personal que ingresa a la universidad (UCV, 2010).

Parte de esta separación administrativa entre la Dirección de Recursos Humanos y las Facultades, y de sus consecuencias negativas, se puede evidenciar en que no existe una recepción formal de quejas, dudas, solicitudes o sugerencias de los docentes, dada que “las facultades trabajan como parcelas aisladas”, tal como lo afirma la Jefe de la División de Planificación de Personal, Lic. Kirmene Jiménez (comunicación personal, 13 de Enero de 2010), quien asegura la inexistencia y necesidad imperante de un programa de inducción de personal estandarizado para los profesores de la universidad, planificado por el Vicerrectorado Administrativo, que complemente su formación docente inicial, permitiendo aumentar el conocimiento de los profesores de la UCV referente a los beneficios otorgados por la universidad, fomentar el desarrollo del sentido de pertenencia a la universidad, promover los valores de la institución, el compromiso organizacional y mejorar su imagen corporativa, además de proporcionar una plataforma unificada de recepción de quejas, dudas, solicitudes y sugerencias.

Adicionalmente la Lic. Kirmene Jiménez (comunicación personal, 14 de Enero de 2010) indica que actualmente se está experimentando una pérdida de vinculación entre la comunidad universitaria y los valores que fundamentan la cultura de la Universidad Central de Venezuela (2010) (la autonomía, democracia, equidad, calidad y excelencia académica, pertenencia, pluralidad y tolerancia), alegando que muchos profesores de la universidad (contratados y fijos) desconocen estos valores, razón por la cual no los transmiten a los estudiantes, situación que a su juicio demuestra una tendencia a acentuarse por la baja cantidad de profesores de dedicación exclusiva y tiempo completo que laboran actualmente en la institución.

Kirmene Jiménez infiere que una de las consecuencias de la carencia del sentido de pertenencia de los integrantes de la institución deriva de una ausencia de procesos de vinculación entre el personal contratado y los valores universitarios. Adicionalmente

afirma que la proporción de profesores que trabajan a tiempo completo y de dedicación exclusiva es muy inferior en comparación a la proporción de profesores contratados a tiempo convencional y profesores que trabajan a medio tiempo. Estos hechos dificultan aún más la vinculación entre los docentes, la universidad y los estudiantes. La Ley Orgánica del Trabajo LOTTT, año 2012, publicada en la Gaceta Oficial N° 6.076, establece la naturaleza de las contrataciones en las relaciones laborales en su Artículo 62 expresa.

“El contrato celebrado por tiempo determinado concluirá por la expiración del término convenido y no perderá su condición específica cuando fuese objeto de una prórroga.

En caso de dos prórrogas, el contrato se considerará por tiempo indeterminado, a no ser que existan razones especiales que justifiquen dichas prórrogas y excluyan la intención presunta de continuar la relación”.

Como se observa, existen según la ley, dos tipos de contrataciones: contratos a tiempo determinado y contratos a tiempo indeterminado (también llamados cargos fijos); basándose en ello, según la economista Miren Caires (comunicación personal, 26 de Enero de 2010) Directora de la Dirección de Planificación y Presupuesto de la UCV, actualmente más del 40% del profesorado de la universidad posee contratos a tiempo determinado; por motivos de insuficiencia presupuestaria (entre otras causas), se han limitado la vacantes a cargos fijos en la institución.

El Coordinador Administrativo de la Facultad de Humanidades y Educación (FHE) de la UCV, profesor Eduardo Santoro (comunicación personal, 15 de Enero de 2010) apoya la hipótesis de la Jefe de la División de Planificación de Personal de la UCV, y explica que en la actualidad la proporción de personal contratado a tiempo convencional y los docentes que trabajan medio tiempo es significativamente superior a la del personal de dedicación exclusiva y tiempo completo. Esto se puede apreciar en la nómina del personal docente y de investigación activo en la Facultad de Humanidades y Educación del año 2008, donde de un total de 818 profesores asignados a diferentes cátedras y actividades académicas de

la Facultad, 242 (29,58%) docentes son contratados a tiempo convencional y 268 (32,76%) trabajan medio tiempo. Los profesores de dedicación exclusiva son 91 (11,12%) y los de tiempo completo 217 (26,52%); representan en su totalidad el 37,65% del personal docente de la facultad (comunicación personal, 15 de Enero de 2010).

Entonces, en los recientes años, la proporción general de profesores de la facultad según su tipo de dedicación a las labores de docencia presenta la tendencia a mantener una distribución de al menos 60%-40%, siendo mayoría los profesores de tiempo parcial y minoría tiempo completo, respectivamente.

Estas estadísticas permiten apreciar una visión parcial de la gran cantidad de profesores que no poseen una vinculación continua y/o extendida con la universidad. Se presume que estos datos ayudan a enfatizar la necesidad de mejorar y estandarizar su sistema de inducción de personal, con una propuesta formal, que consiste en diseñar y elaborar un manual de inducción general de personal que permita transmitir una imagen holística de la institución (sobre todo) a la gran cantidad de profesores que asisten pocas horas semanales a desempeñar actividades académicas.

Tratando el tema del actual sistema de inducción de personal, Eduardo Santoro, Coordinador Administrativo de la FHE (comunicación personal, 15 de Enero de 2010) confirmó la inexistencia de un manual o programa formal implementado de inducción para profesores en esta facultad, y expone que resulta necesario contar con uno, proyectándole así factibilidad y utilidad a este proyecto, cuya fuente de inspiración inicial fueron problemáticas manifestadas por diferentes profesores de la Escuela de Psicología (Juan Canga, Vicente Marrero, Anel Maldonado, entre otros), que han expresado públicamente reclamos y sugerencias relacionadas con la necesidad de una inducción adecuada para profesores que permita el conocimiento en su totalidad de los derechos y beneficios del profesorado de la universidad.

Boullón, Bustamante y Carreño (1999), en su trabajo de grado titulado *Diseño de un Programa y un Manual de Inducción para el Personal Administrativo que Ingresa a la*

Asociación de Profesores e Instituto de Previsión del Profesorado de la Universidad Central de Venezuela (APUCV-IPP), concluyeron que a nivel de personal administrativo (es debido destacar que éste está conformado en gran proporción por docentes de la UCV) existía un bajo conocimiento de los aspectos generales de la universidad en cuanto a los beneficios socioeconómicos, normas internas, objetivos institucionales, misión y valores de la institución, resaltando la importancia del proceso de inducción en la integración del personal administrativo y en el cumplimiento de normas.

Adicionalmente Boullón y cols. (1999) recomiendan la entrega de los manuales de inducción desde el ingreso del personal a una organización, y la actualización continua de estos: “Es conveniente adiestrar al empleado desde su inicio en la institución mediante el proceso de inducción. Asimismo entregarle el Manual de Inducción con el fin de que éste pueda revisar la información en cualquier oportunidad” (p.191). Sin embargo, a pesar de existir antecedentes, el Instituto de Previsión del Profesorado (IPP) no cuenta con manuales de inducción vigentes. Esta sugerencia favorece la disponibilidad de los manuales de inducción en medios o formatos fáciles y rápidos de actualizar, siendo una buena razón para considerar la Internet como un medio de presentación adecuado para el producto resultante de este proyecto.

Colmenares (2008, p. 16) resalta que la importancia de la inducción versa en “ser oportuno en el proceso para evitar pérdida de tiempo en la adopción de actitudes favorables para la organización”, y también explica las consecuencias de la ausencia de inducción: “el recurso humano no logra una verdadera integración y adaptación a la organización universitaria, lo que ocasiona bajo rendimiento y decadencia en la motivación ante los aspectos académicos y procesos administrativos” (p. 10). Colmenares refiere como factores asociados a la inducción que producen estas consecuencias la ausencia de criterios homogéneos y sistemáticos para la distribución del trabajo, ambigüedad en la divulgación y cumplimiento de las políticas de reconocimiento y beneficios del personal docente, sumado al precario apoyo y accesibilidad de los servicios académicos. La ausencia de un sistema que integre y condicione al personal docente implica fallas operacionales a largo plazo.

Considerando los hechos expuestos, podría inferirse en la actualidad la existencia de múltiples fallas de funcionamiento en la universidad, de corte administrativo y académico, y omisiones derivadas probablemente en gran proporción de una posible falta o insuficiencia de canales de comunicación efectivos que ilustren eficientemente a los profesores sobre la gran variedad de informaciones que comúnmente son abordadas en un manual de inducción, como las mencionadas por Colmenares (2008): espacios físicos, historias, políticas, trayectorias, ubicación, servicios, horarios, funciones, reglamentos, normas, procedimientos, controles, incentivos, beneficios, entre otros.

La inexistencia de un programa de inducción generalizado para profesores de la UCV es justificada por las autoridades con la dinámica organizacional actual de la institución, y la insuficiencia de personal (o su reducida empleabilidad en materia de tiempo y recursos) (caso SADPRO-Gerencia de Desarrollo Docente y Estudiantil) para el desarrollo y aplicación de procesos de inducción. Esto limita una de las funciones del proceso global de administración de Recursos Humanos, tal como expone Chiavenato (2007) al decir que los subsistemas de integración, organización, retención, desarrollo y auditoría son los ejes de una Gerencia de Recursos Humanos saludable.

Los subsistemas de integración y organización, expuestos por Chiavenato (2007), están implicados en la problemática institucional relacionada con la ausencia de un programa formal general y/o un manual de inducción estandarizado; inicialmente se define el subsistema de integración como el “relacionado con el suministro de personas a la organización (...) responsable de los insumos humanos y comprende las áreas relacionadas con la investigación de mercado, reclutamiento y selección de personal, así como con su integración a las áreas organizacionales” (p.129); el subsistema de organización se define como aquel que “incluye la integración a la organización de los nuevos miembros, el diseño de puestos y la evaluación de desempeño en el puesto” (p.195).

Tomando en consideración los conceptos anteriormente expuestos, se deduce que probablemente existe una brecha de desempeño entre los resultados esperados en la consecución de los objetivos de la Dirección de Recursos Humanos de la UCV y la

realidad actual de la institución; esta Dirección tiene por misión “contribuir al desarrollo y fortalecimiento de las competencias ocupacionales y las condiciones de trabajo del personal que labora en la UCV, a través de una gestión compartida, sistémica, crítica y con visión de futuro, acorde con las exigencias del desarrollo científico y tecnológico” (Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Central de Venezuela, 2010); si se analiza a profundidad la misión, se evidencia la necesidad de mejorar la gestión actual y con ello se halla la justificación de la necesidad de proponer soluciones a la problemática planteada.

El “contribuir al desarrollo y fortalecimiento de las condiciones de trabajo” implica garantizar y facilitar el acceso a la información que beneficien la integración y el desarrollo del personal docente. La ausencia o insuficiencia de canales de comunicación efectivos ha ocasionado el desconocimiento u omisión de beneficios y procedimientos administrativos de parte del personal docente. Si se desea realizar una “gestión compartida, sistémica, crítica y con visión de futuro, acordes con las exigencias del desarrollo científico y tecnológico” resulta imprescindible el uso de tecnologías que potencialicen el carácter sistémico de sus unidades organizativas/organizacionales. Es importante acotar que el carácter sistémico atribuido al sistema de gestión adoptado por la Dirección de Recursos Humanos no debe verse limitado por la autonomía administrativa que mantienen las diferentes facultades de la universidad.

La UCV, como toda organización, es un sistema. Si se entiende este concepto como “conjunto de elementos dinámicamente relacionados que realizan una actividad para alcanzar un objetivo o propósito, que operan sobre datos, energía o materia tomados del ambiente que circunda al sistema, para producir información, energía o materia” (Chiavenato, 2007 p.11), se cree meritorio proponer y crear herramientas que faciliten el desarrollo dinámico de las estructuras organizativas universitarias, para el logro de sus objetivos comunes.

Si se desea incrementar el sentido de pertenencia y el nivel de conocimiento de los empleados de las normas y beneficios de la institución, es imprescindible crear un manual

de inducción de actualización continua, accesible, generalizado y presupuestariamente viable, que integre e informe a la comunidad docente universitaria bajo la Dirección de Recursos Humanos y respete la autonomía de las facultades.

Chiavenato (2007) expone que el éxito organizacional versa en ocho aristas fundamentales (satisfacción de los gerentes, accionistas, comunidad, gobierno, consumidores, empleados, acreedores y de los proveedores), de las cuales el autor infiere que existen seis variables que permiten medir el éxito organizacional: la producción, eficiencia, satisfacción, adaptabilidad, desarrollo y supervivencia.

Basándose en esta teorización, la problemática planteada en la investigación limita que exista una rápida adaptabilidad e integración de los profesores a la actividad docente universitaria y la satisfacción de los mismos con su entorno laboral. Limitar a un conocimiento parcial/reducido de sus beneficios como docentes de la comunidad universitaria y la ausencia de un programa formal o manual de inducción de personal para profesores limita los posibles beneficios de estas variables (beneficios financieros, motivacionales, de capacitación y desarrollo, entre otros).

Esta investigación propone desarrollar una herramienta formal de inducción general, estandarizada y dirigida a los profesores de la UCV; su objetivo implica desarrollar una serie de fases. Posteriormente a una fase inicial de arqueo bibliográfico y documental para nutrir la estructura del manual con los contenidos más básicos (espacios físicos, historia, políticas, trayectorias, ubicación, servicios, horarios, funciones, reglamentos, normas, etc.), se deben desarrollar herramientas que permitan detectar las necesidades de información/conocimiento más imperantes de la población docente objeto de estudio. Después de esto se deben seleccionar y organizar los contenidos que resulten más relevantes/solicitados, referentes a categorías pertenecientes a las características generales de la universidad (beneficios socioeconómicos, incentivos, planes de desarrollo de personal, cultura, responsabilidades de los docentes, procedimientos, controles, normas internas, objetivos institucionales, misión y valores de la institución, etc.), y finalmente, se

deben poner en uso los fundamentos teóricos, estrategias, herramientas y medios de diseño y producción seleccionados para gestionar la publicación y divulgación del producto final.

La elección de un soporte multimedia como herramienta para facilitar la inducción de personal, parte también de las ventajas del uso de los sistemas multimedia para la comunicación; Salaverría (2001) explica que los sistemas multimedia poseen dos dimensiones, “la comunicativa (aquella que alude a las características retóricas de los mensajes) y la instrumental (aquella que afecta a la organización de los medios por los que se comunican esos mensajes)” (p.384). Al unir ambas funciones se logra la presentación simultánea de múltiples códigos y contenidos utilizando los diversos canales de comunicación del ser humano, fusionando imágenes, sonidos y texto con la interactividad del usuario. Salaverría (2008) cita el concepto de Feldman (1994, p. 385): “una integración sin fisuras de datos, texto, imágenes de todo tipo y sonido en un único entorno digital de información”.

En la presente investigación se pretende avanzar a innovar las estrategias y medios comunicacionales de la UCV; no es un proyecto novedoso, porque ha sido utilizado en muchas empresas, pero es una posible solución a la problemática planteada bajo la ausencia de un manual de inducción para el profesorado de la universidad. Tal como lo plantea López (2000) en la Revista Latina de Comunicación Social, uno de los principales desafíos de las tecnologías modernas de la comunicación consiste en fomentar la innovación para descubrir nuevas formas de contar historias y permitir la interactividad con calidad mediante nuevas herramientas y soportes aprovechando las computadoras personales como un medio de representación que permite modelar sus escenarios bajo sus propiedades significativamente superiores y velozmente asimilada en comparación a los medios tradicionales (López, 2000).

Desarrollar esta propuesta exige conceptualizar, diseñar y desarrollar una interfaz atractiva a los docentes a quienes va dirigido el manual; Cohen y Swerdlik (2001) afirman: “la naturaleza de interacción entre la computadora y el sujeto dependerá de lo interactivo que sea el programa de la computadora” (p.651). Para lograrlo, la investigación tomó en

consideración las herramientas que facilitan el e-learning y las redes sociales actuales para hacer más interactivo-participativo el proceso de aprendizaje, ya que las teorías constructivistas del aprendizaje son las más aplicadas y compatibles con los métodos más vanguardistas del aprendizaje mediante el uso de las nuevas tecnologías de la información, y recomiendan el aprovechamiento de estos medios y herramientas para darle una naturaleza sustancialmente colaborativa al proceso de aprendizaje, donde el conocimiento se construye de forma integrativa con la interacción-socialización de grupos de personas.

Para garantizar la validez y calidad de los contenidos a mostrar en el manual, se consideró el estudio de las opiniones de los futuros usuarios (docentes), y así identificar los intereses del profesorado y sus carencias informativas actuales con respecto a los aspectos que debe trabajar el sistema de inducción de personal docente de la UCV.

Por las razones anteriormente expuestas, se propone realizar una **investigación documental de campo**, que identifique los manuales o instrumentos/procesos documentados de inducción del profesorado existentes en cada una de las facultades y escuelas de la UCV y emplee sus contenidos según la aplicabilidad y vigencia que sean percibidas en ellos; adicionalmente se propone también realizar una investigación de campo que identifique las necesidades de información expresadas por los profesores de la institución.

Fusionar conceptos como multimedia, e-learning, aprendizaje colaborativo y sistemas de inducción de personal, es una estrategia de investigación-acción para proponer una posible solución a la problemática planteada; disciplinas como la psicología, antropología, sociología, entre otras, conocen la importancia operativa de mantener vigente un nexo afectivo personal-institución. Las evaluaciones de climas organizacionales no siempre se desarrollan por interés profesional o teórico, se desarrollan para generar estrategias eficaces que permitan mantener una óptima vinculación afectiva entre la institución y sus empleados.

Crear este tipo de vinculaciones no es fácil, debido a la problemática desarrollada en este apartado. Facilitar los procesos de interacción docente entre los diferentes actores de la vida universitaria y establecer nexos de comunicación tampoco lo es, debido a la dinámica docente, acentuado al hecho de que la mayoría del personal docente es contratado a tiempo convencional o medio tiempo, razón por la cual es poca la vida que hace dentro de la universidad, limitándose por lo general a cumplir con sus horas académicas reglamentarias.

El reto de la investigación es sincronizar un proceso de recolección de datos y de análisis de entrevistas dirigidas al personal directivo y a los docentes de reciente ingreso, con aplicaciones multimedia bajo los principios de la teoría constructivista del aprendizaje, para luego incorporarlos en un sistema de inducción con el propósito de generar resultados tangibles.

En la propuesta (presentada en DVD) se integran diferentes principios del desarrollo de proyectos multimedia, integrándolos a los principios del aprendizaje colaborativo, con la finalidad de crear un espacio de conocimiento compartido, vivencias profesionales y visiones de universidad, donde los docentes compartan sus propias representaciones de lo que debe ser la universidad, sus problemáticas, soluciones, fortalezas y oportunidades. Este sistema pretende demostrar que es posible encontrar soluciones dentro de la problemática presupuestaria de la institución, sumada a todas sus consecuencias aversivas, que se observan en la cotidianidad de la dinámica docente, y que también es factible contribuir al aceleramiento del desarrollo de la identidad institucional en los profesores de nuevo ingreso de la UCV.

Basándose en el resultado de ambas dimensiones se desea diseñar un manual estandarizado de inducción en formato multimedia que ayude a mejorar el proceso de incorporación de profesores como personal docente de la FHE de la UCV. Por ello se propone dar respuesta a la siguiente interrogante:

¿Cuáles serán los contenidos y características estructurales de un sistema de inducción de personal orientado a facilitar el vínculo afectivo entre los profesores de reciente ingreso de la FHE y la UCV, basado en el modelo constructivista del aprendizaje colaborativo?.

1.2. Justificación del Problema de Investigación

1.2.1. ¿Por qué es un Problema de Investigación?

Entre los objetivos de las políticas de la Dirección de Recursos Humanos de la UCV, se encuentra el “aumento del nivel de eficiencia en las gestiones administrativas, para reducir en los tiempos de respuesta a las solicitudes y en la resolución de problemas, en búsqueda de la excelencia en la calidad del servicio al trabajador” (Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Central de Venezuela, 2010). La ausencia de un proceso formal de inducción dirigido al personal docente propicia su falta de conocimiento de la institución y de su identidad organizacional, y favorece el incremento del número de dudas que presentan en función/relación a los beneficios que la universidad le otorga. Esto también aumenta la probabilidad de que los profesores no cuenten con suficientes conocimientos y experiencias para construirse una identidad propia como ucevistas, o que tengan dificultades para hacerlo.

La Jefe de la División de Planificación de Personal de la Dirección de Recursos Humanos de la UCV, Lic. Kirmene Jiménez (comunicación personal, 13 de Enero de 2010), afirma que la Dirección de Recursos Humanos no posee las herramientas adecuadas para la atención y respuesta rápida a las dudas y problemáticas planteadas por el profesorado. Infiere que invertir tiempo, trabajo y tecnología en el desarrollo de un manual de inducción estandarizado en una plataforma multimedia permitiría minimizar la escasez de conocimiento de los profesores y presentaría una forma innovadora de solventar las dudas de los interesados y fomentar la imagen corporativa de la institución.

Capriotti (2009, p. 9) define la imagen corporativa como “los atributos que los públicos asocian a una organización y adquieren una importancia fundamental, creando

valor para la entidad y estableciéndose como un activo intangible estratégico de la misma”. El autor afirma que “una organización que tenga buena imagen corporativa será más apetecible para trabajar. Para las personas que trabajan en el sector, esa entidad será una referencia y será preferida a otras, lo cual le facilitará a dicha organización la contratación de personas más adecuadas en función de su perfil profesional (Capriotti, 2009, p.13). Un manual de inducción que transmita conocimientos sobre la imagen corporativa de la UCV podría entonces como valor agregado a la finalidad principal que se le atribuye en este proyecto, contribuir a mantener niveles de motivación apropiados en su personal docente.

Conociendo esta realidad, parece factible e innovadora la propuesta de trabajar en una solución que integre tecnología aplicada a una necesidad explícita de la universidad, la creación de un manual de inducción dirigido a los profesores, para minimizar su falta de conocimiento sobre ella.

El desarrollo de la investigación plantea la búsqueda de posibles soluciones factibles al problema de la ausencia de procesos de inducción. La investigación es una crítica del carácter utilitarista con la que aparentemente en ocasiones se gestiona al profesorado universitario, cuyas preocupaciones (académicas, administrativas y personales) se ignoran bajo la sombra de un déficit presupuestario, escasez de personal y todas sus consecuencias.

Es un problema profundamente ético que afecta a todos los profesores, a los estudiantes y la imagen pública de la universidad, no existe justificación para que la principal casa de estudios de Venezuela sea descrita por sus propios docentes desde un ideario de “caos administrativo”, “problemática generalizada” o “pensum obsoletos”. Lamentablemente muchos de los calificativos nacen del desconocimiento de las implicaciones logísticas de los procesos administrativos, que en ocasiones se describe con el mal empleo del término “burocracia”.

Estos términos peyorativos, son indicadores de descontento, y este descontento se materializa en la pérdida del sentido de pertenencia e integración docente a la institución como núcleo de saberes plural, participativo y democrático. El objetivo de la investigación

es investigar cómo desde la teoría constructivista del aprendizaje colaborativo se puede crear un sistema de inducción que integre al profesorado y cree un vínculo afectivo del docente con la universidad, reforzando y catalizando el desarrollo de su identidad institucional.

La tecnología está presente en la cotidianidad; Springston (2001) enfatiza en su obra el creciente desarrollo de las nuevas tecnologías, sumado a la personalización de las mismas; la globalización, pluralización e individualización de las tecnologías de comunicación han impactado sorprendentemente en todos los aspectos de la vida organizacional, ha revolucionado la forma en que las personas y las organizaciones se comunican, transformando la forma en que la gente obtiene información, se comunica y se involucra en las relaciones con sus organizaciones. Crear un manual de inducción multimedia que fortalezca la imagen corporativa de la UCV implica emancipar y encaminar a la universidad en la búsqueda de nuevas estrategias efectivas de información.

Resulta atractivo también crear un canal de comunicación efectivo y eficiente entre los docentes universitarios y cada una de las comisiones que integran al Instituto de Previsión del Profesorado (IPP) (comisiones de: Asesoría de Revisión y Reestructuración de la Universidad; Asuntos Académicos; Condiciones de Trabajo; Salud y Bienestar Social; Seguros; Jubilaciones, Pensiones y Prestaciones Sociales; Vigilancia y del Cumplimiento del Acta Convenio); igualmente es necesario que los profesores tengan accesibilidad a la información dirigida a los docentes, contenida en cada uno de los departamentos de las once facultades de la universidad; conocer ampliamente su imagen corporativa, sus derechos y sus beneficios permitiría mejorar su percepción de la institución y con ello su identidad ucevista y su sentido de pertenencia a la universidad.

Por último, este proyecto, además de ayudar al cumplimiento de los objetivos de la Dirección de Recursos Humanos, adicionalmente puede contribuir a mantener niveles de motivación más elevados en todo personal docente de la universidad, y auxilia a la creación, mantenimiento y fortalecimiento de la imagen corporativa de la UCV, para mejorar la percepción de la institución que poseen sus docentes, y con ello su identidad

ucevista y su sentido de pertenencia a la universidad. Incluso, tendrá un fin orientativo, para complementar la formación docente inicial que reciben por parte de Sistema de Actualización Docente del Profesorado de la Universidad Central de Venezuela (SADPRO) en el Programa Aletheia, aquellos profesores que ingresan por competencia, pero incluyendo también a los profesores no concursantes que ingresan por contrato.

1.2.2. ¿Para Quiénes es un Problema?

Este problema puede catalogarse como multidimensional, porque puede afectar directa e indirectamente a todos los estratos de la comunidad universitaria; inicialmente a la Dirección de Recursos Humanos de la UCV, que por medio de su representante (Lic. Kirmene Jiménez) ha manifestado la inexistencia de un manual de inducción dirigido a profesores. Esta situación podría calificarse como preocupante según sus argumentos; teóricamente el proceso de inducción, también llamado de integración del personal es una de las etapas claves al momento de iniciar una relación laboral (Chiavenato, 2007).

El personal directivo de cada una de las Escuelas de la FHE también resulta perjudicado, pues según la Lic. Arangú (comunicación personal, 8 de junio de 2012) representante del Departamento de RRHH de la FHE, afirma que los Directores son los primeros responsables de los procesos de inducción del profesorado de nuevo ingreso. En este orden de ideas, el problema se intensifica en la medida que se extrapola al personal docente de nuevo ingreso, terminando ellos como los responsables de su propio proceso de inducción, y empeora cuando este personal no es oriundo de la misma universidad; el desconocimiento de procesos administrativos y académicos esenciales, debilita el ejercicio docente y perjudica directamente al estudiantado cuya educación y profesionalización es la razón de ser de la universidad.

Entonces, se evidencia que lo que inicialmente afecta a la Jefatura de Dirección del Personal de la UCV (por ser la responsable directa de los procesos de inducción) se transforma en una problemática catalogada como angustiante por algunos profesores de reciente ingreso entrevistados en la investigación. Este escenario luce como una crítica

deontológica al subsistema de integración de personal de la universidad, donde la ausencia u omisión de responsabilidades debilita ese importante nexo afectivo profesor-universidad, que brinda los procesos de inducción.

Un proceso de inducción promueve la satisfacción laboral. Colmenares (2008) estima que “la satisfacción laboral es elemento clave para garantizar el rendimiento del recurso humano en cualquier organización. Viene dada por la atención oportuna de requerimientos y necesidades en los planos personal, laboral, profesional y social comunitario desde el momento inicial en que el empleado se incorpora al grupo de trabajo” (p.5).

La actividad docente es la cadena de valor de la universidad, y siguiendo la línea hipotética mencionada anteriormente, la ausencia o escasez de profesores con dedicación exclusiva repercute absolutamente en los estudiantes, tanto en la calidad del servicio académico que presta la institución, como en la posibilidad de desarrollar un amplio sentido de pertenencia estimulado por el profesorado.

Con el pasar de los años se ha limitado la atención a la necesidad de innovación tecnológica en la universidad, como consecuencia principalmente de la alta demanda de personal y cupos derivada de la naturaleza pública de la institución y su alta deseabilidad ligada a la excelencia académica que la sociedad venezolana percibe en esta institución y de la insuficiencia de los presupuestos y recursos financieros que le aprueba y otorga el estado para su conservación y gestión administrativa.

Para el año 2009 se estimaba que la UCV tenía aproximadamente un personal de 19.856 trabajadores (entre jubilados y personal activo) (8.601 profesores, 8.372 empleados profesionales-administrativos y 2.883 obreros), de los cuales en la actualidad los profesores que laboran en la institución representan el 45,8% de la fuerza laboral de la institución. Es decir, la ausencia de un manual de inducción en las facultades puede afectar aproximadamente al 45% de los trabajadores docentes de la universidad (Universidad Central de Venezuela, 2010).

La magnitud de las dimensiones y los alcances de esta casa de estudio amerita el uso del recurso humano, tecnológico, organizativo y académico necesario para trabajar una imagen corporativa capaz de incentivar proyectos que beneficien a todos los profesores y estudiantes de la comunidad universitaria.

1.2.3. ¿Desde Cuándo es un Problema?

No es posible dar una fecha aproximada del inicio de la situación problemática, no obstante desde inicios del año 1999 la problemática ya existía; Boullón, Bustamante y Carreño (1999), estudiantes de la Escuela de Educación de la UCV, desarrollaron un manual de inducción para el personal administrativo que ingresa a la Asociación de Profesores e Instituto de Previsión del Profesorado de la Universidad Central de Venezuela (APUCV-IPP), al observar que no existía un manual y evaluar las potencialidades del desarrollo del mismo.

Entre sus conclusiones, Boullón y cols. (1999) recomiendan la actualización continua de los manuales de inducción, “es conveniente adiestrar al empleado desde su inicio en la institución mediante el proceso de inducción. Asimismo entregarle el Manual de Inducción con el fin de que este pueda revisar la información en cualquier oportunidad” (p.191). Sin embargo, a pesar de existir antecedentes, el Instituto de Previsión del Profesorado (IPP) no cuenta, en la actualidad, con manuales de inducción. Se infiere, que los alcances de esta investigación no trascendieron más allá de su elaboración, o su producto final perdió vigencia y ya no es divulgado en esta institución.

La problemática de insuficiencia o baja efectividad percibida de los cursos/programas de inducción, es un hecho que podemos observar en diferentes universidades del país en la última década. Estas instituciones han asimilado positivamente dicha ausencia, ejemplo de ello son la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado (UCLA) (Colmenares, 2008) y la Universidad de los Andes (ULA) en su Programa de Desarrollo Integral del 2005, donde se organizaron para lograr que los actores se comprometieran con la institución mediante la aplicación de un nuevo programa de inducción (Universidad de los Andes, 2005).

1.2.4. Importancia para la Psicología Organizacional

Grados (1988), comparte el conocimiento general de que las primeras experiencias que vive cualquier trabajador dentro de una organización tienen un importante efecto en su adaptación y rendimiento a corto y mediano plazo, por lo que recomienda siempre llevar a cabo procesos de inducción de alta calidad.

Resulta muy beneficioso para cualquier responsable del manejo de los recursos humanos saber que reducir el tiempo en el que los trabajadores recientemente contratados adquieren las habilidades necesarias para desenvolverse adecuadamente en sus cargos puede tener un efecto potencial en el crecimiento de las empresas y sus ingresos.

La inducción del personal es la carta de presentación, la puerta de entrada que sienta las bases de todas las actividades y procesos importantes de cualquier organización, por lo que requiere ser tomada en serio y desarrollada adecuadamente, para que el resto de los procesos que le siguen en el ciclo puedan tener un desenlace satisfactorio y exitoso (Díaz, 2008).

Díaz (2008) afirma que mientras más pronto los empleados recién contratados sean autosuficientes y productivos, la organización podrá ejecutar su estrategia de negocio y cumplir con sus objetivos más rápidamente.

Los retos actuales de las organizaciones en este sentido son: superar la falta de dirección y guía para los nuevos empleados, estructurar planes de capacitación combinados con orientación para los nuevos empleados, contar con una certificación de seguridad corporativa, definición de sus metas y objetivos con una métrica a alcanzar, una lista de requerimientos de competencias y destrezas esperadas para el adecuado desempeño del individuo, así como evitar una comunicación vaga con los empleados respecto a las habilidades y cualidades necesarias para el éxito en su puesto y la falta de acceso a mentores y herramientas de colaboración (Díaz, 2008).

Si una organización cualquiera no tiene contemplado dentro de sus planes de cambio y estrategias de crecimiento interno lo anterior, está saboteando sus posibilidades de éxito. Un nuevo empleado debe recibir a su llegada una orientación adecuada tanto de la empresa como del trabajo que debe realizar (Díaz, 2008).

Unas cuantas horas de capacitación, o incluso algún gesto alentador, tienen el poder para que el empleado pueda convertirse de inmediato en un entusiasta de tiempo completo (Díaz, 2008).

Incluso después de un breve programa de orientación-inducción, en muchas ocasiones los nuevos empleados están en condiciones de desempeñarse satisfactoriamente (Díaz, 2008). La inducción ayuda a los miembros de la organización a desempeñar su trabajo actual, además de que sus beneficios pueden prolongarse a toda su vida laboral y pueden auxiliar en el desarrollo de esa persona para cumplir futuras responsabilidades.

Es una de las mejores inversiones en recursos humanos y una de las principales fuentes de bienestar para el personal de toda organización, lo que la hace un blanco inmediato para cualquier psicólogo o profesional de la industrial-organizacional que se desempeñe en el área de administración de recursos humanos, además de un objetivo racional a cumplir para los administradores de las organizaciones (Díaz, 2008).

Adicionalmente a todo lo mencionado con anterioridad, no debe olvidarse un punto importante que Grados (1988) hace recordar, este es que la inducción de personal, en cualquiera de sus formas o modalidades, no implica gran costo y, en cambio, sí proporciona un beneficio al empleado y, por lo tanto, a la empresa (Díaz, 2008).

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

- Diseñar un Sistema de Inducción, basado en el modelo constructivista del aprendizaje colaborativo, identificando los contenidos y características estructurales que permitan fortalecer el sentido de pertenencia en los profesores de reciente ingreso de la FHE con la UCV.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Identificar en la Misión, Visión, Objetivos y Valores de las UCV, aquellos aspectos a ser considerados en programa de inducción profesoral.
- Definir la concepción de la UCV expuesta por los directivos y profesores de reciente ingreso de la FHE.
- Identificar los mensajes que los directivos y profesores de reciente ingreso de la FHE desean transmitir al personal docente de nuevo ingreso de la Facultad.
- Identificar las necesidades de información, socialización y sentido de pertenencia de profesores de reciente ingreso de la FHE.

1.4. Descripción General de la Organización

1.4.1. Reseña Histórica de la UCV

La Universidad Central de Venezuela se inicia con la fundación del Colegio Santa Rosa de Lima por Antonio González de Acuña en 1673, el cual fue inaugurado el 29 de agosto de 1696 por Diego Baños Sotomayor.

Irónicamente, en la capilla del seminario se declaró la Independencia de Venezuela el 5 de Julio de 1811, y fue en esa misma institución donde se formaron muchos de los redactores y firmantes del acta. Actualmente este recinto sirve de Palacio Municipal de Caracas (UCV, 2010).

El 22 de Diciembre de 1721, tras múltiples gestiones por parte de los venezolanos, el Rey Felipe V concedió facultad al Seminario de otorgar grados mediante la Real Cédula y el 18 de Diciembre de 1722 el Papa Inocencio XIII le otorgó carácter de Pontificia. Inicialmente se impartieron clases de teología, medicina, filosofía y derecho, todas ellas en latín, pero eventualmente el régimen académico se independizó del seminario y el 11 de Agosto de 1725, el Obispo de Caracas Juan José de Escalona y Calatayud (quién había gestionado la creación del instituto), instala el Real y Pontificio Seminario Universidad Santa Rosa de Lima de Santiago de León del Valle Caracas. Su primer rector fue el presbítero Francisco Martínez de Porras y hasta 1810, fecha en que el Seminario de San Buenaventura de Mérida fue elevado a Universidad (actual Universidad de Los Andes), la de Caracas fue la única del país. La Universidad se denominaba Real y Pontificia, por estar bajo la tutela y protección del Monarca y del Sumo Pontífice. Para ser admitido como alumno de la universidad se requería presentar un testimonio de “vista et moribus”, es decir, una relación detallada de “vida y buenas costumbres” (UCV, 2010).

A finales del siglo XVIII, la Universidad de Caracas comienza a “vestirse de moderna”, gracias al rector Baltasar de los Reyes Marreros quien inicia la enseñanza de la filosofía racionalista de Locke, Newton, Leibnitz, Descartes y otros filósofos, lo que concluyó con el rechazo de los postulados de las obras de Aristóteles, Santo Tomás, Justiniano e Hipócrates, y convirtiéndose en semillero de la Independencia. En consecuencia, entre 1814 y 1821, las autoridades españolas de la universidad, prohibieron la enseñanza de corrientes modernas de

pensamiento y desataron una persecución contra los simpatizantes de la independencia. Con la derrota de España en la Guerra de Independencia, la universidad pasó de Real a Republicana y se inició su primera modernización académica e institucional (UCV, 2010).

La Universidad Republicana: El 24 de Junio de 1827, durante su última visita a Caracas, Simón Bolívar, junto a José María Vargas y José Rafael Revenga redactan los estatutos Republicanos de la Universidad de Caracas, los que la dotan de plena autonomía, carácter secular, renta y democracia. Dichas rentas debían servir de sustento económico a la institución y consistían de propiedades donadas por Bolívar como las haciendas de Chuao, Cata y Táchata. Estas nuevas normas amplían la visión educativa incorporando nuevas cátedras y laboratorios, eliminan el odioso procedimiento de seleccionar los alumnos por el color de la piel, aminoran el costo de los títulos universitarios, aumentan el sueldo de los catedráticos, suprimen el latín como lengua oficial de la enseñanza y dotan a la Universidad de un inmenso patrimonio económico, representado en tierras y haciendas (UCV, 2010).

Con estas nuevas normas lo de Real y Pontificia se eliminó del nombre y trasciende su jurisdicción regional pasando de ser Universidad de Caracas a Universidad Central de Venezuela en alusión a la nueva República. Este nombre, por cierto, se ha mantenido por razones históricas pero la Universidad central no agrupa o administra a otras universidades del país (UCV, 2010).

En Noviembre de 1856 la Universidad se independizó definitivamente del seminario de Santa Rosa al mudarse al edificio del antiguo convento de San Francisco (actual Palacio de las Academias). Por su parte, el seminario continuó existiendo hasta el 21 de Septiembre de 1872, fecha en que fue clausurado y expropiado por Antonio Guzmán Blanco (UCV, 2010).

La UCV en los Últimos Tiempos: Desde el año 1953, la Universidad Central de Venezuela se encuentra ubicada en la Ciudad Universitaria de Caracas, decretada en 1943 por el presidente Isaías Medina Angarita, proyectada arquitectónicamente por el maestro Carlos Raúl Villanueva y construida, en gran parte, en el gobierno del general Marcos Pérez Jiménez. La actual sede (la Ciudad Universitaria de Caracas) es la más emblemática de las obras de este maestro cuya magnificencia llegó a su máxima expresión el 30 de Noviembre del año 2000, al ser declarada la Ciudad Universitaria de Caracas Patrimonio Cultural de la Humanidad por la UNESCO (UCV, 2010).

Su mudanza se debió a que entre los años 1930 y 1940 la capacidad del Convento de San Francisco colapsó debido al crecimiento de la población estudiantil, lo cual había obligado a las autoridades universitarias a dispersar las facultades por la ciudad. Por esto, el 2 de Octubre de 1943 Isaías Medina Angarita decretó la construcción de otra sede universitaria y se constituyó el Instituto de la Ciudad Universitaria (ICU), organismo adscrito al Ministerio de Obras Públicas encargado de coordinar la construcción. En esta decisión jugó un rol fundamental el entonces Rector Antonio José Castillo, quien insistiera en la necesidad de reunir todas las facultades, escuelas e institutos de la UCV en un solo núcleo (UCV, 2010).

Originalmente la Ciudad Universitaria estaba en la afueras de Caracas, en los terrenos de la Hacienda Ibarra (antigua propiedad de Simón Bolívar), y tardó aproximadamente 20 años en construirse en su totalidad. Sin embargo, el 2 de Marzo de 1954, Marcos Pérez Jiménez inauguró la Plaza Cubierta, el Aula Magna y la Biblioteca Central con motivo de la celebración de la X Conferencia Iberoamericana en Caracas (UCV, 2010).

En su proyecto original, la Ciudad Universitaria estaba formada por 60 edificios distribuidos entre zonas verdes que cubrían unas 203 hectáreas.

Actualmente, se encuentran en ella más de 70 edificios, incluyendo el Jardín Botánico de Caracas y la Biblioteca Central de la UCV. En los edificios se albergan 9 de las 11 facultades de la Universidad, con la Ciencias Veterinarias y Agronomía con su sede en la ciudad de Maracay. La Ciudad Universitaria también alberga una de las colecciones de arte más importantes del mundo, la cual incluye a los edificios como ejemplo del movimiento modernista del siglo XX y murales, mosaicos, vitrales y esculturas de artistas abstracto-geométricos, constructivistas, surrealistas y figurativistas de la talla de Fernand Léger, Victor Vasarely, Jean Arp, Wilfredo Lam, Alexander Calder, Alejandro Otero, Francisco Narváez, Oswaldo Vigas, Pascual Navarro y Mateo Manaure, entre otros. Casi todas las obras se encuentran en los jardines, techos, paredes y ventanas de los edificios, lo que convierte al campus universitario en un virtual museo al aire libre (UCV, 2010).

En estos 288 años de historia universitaria (1721-2009), la Universidad, algunas veces, ha gozado de autonomía plena; otras veces, los regímenes políticos se han reservado el derecho de designar las autoridades, y no ha faltado época en que la Universidad se haya visto obligada a suspender sus actividades. El cierre más prolongado de sus funciones docentes ocurrió durante la dictadura gomecista, al decretarse la clausura por diez años (1912-1922).

La Universidad Central de Venezuela no es ni la sombra de aquella familiar Casa de estudios, ubicada en el viejo recinto del Convento de San Francisco que clausuró Juan Vicente Gómez en 1912. En ese entonces, la vida académica de la UCV se circunscribía a las tradicionales carreras de Medicina, Derecho, Ingeniería y Ciencias Eclesiásticas, más los cursos de Filosofía, Dentistería y Farmacia que se impartían a 329 estudiantes (UCV, 2010).

En la etapa democrática la UCV ha profundizado sus aportes científicos y sociales. De nuestros laboratorios han salido la vacuna contra la lepra creada por Jacinto Convit, la Vacuna New Castle que ha hecho posible la cría masiva de aves de corral, la raza Carora de ganado vacuno, así como ganado de engorde y lechero de gran calidad; el pabellón de Venezuela en Sevilla para la celebración del V Centenario del Descubrimiento, por sólo citar algunos de los logros más difundidos. En la UCV se hace el 70% de la investigación que se realiza en todo el país (UCV, 2010).

En la actualidad, mantiene una matrícula estudiantil que ronda los 54.222 estudiantes de pregrado y 8.317 estudiantes de postgrado, con 8.601 profesores de los cuales 3.811 son jubilados; 8.372 empleados profesionales, administrativos de los cuales 3.858 son jubilados, y 2.883 obreros de los cuales 1.679 están jubilados, distribuidos en 9 Facultades en Caracas, 2 Facultades en Maracay, 5 Núcleos de estudios supervisados y 12 Estaciones Experimentales en diferentes regiones del país, conforman la comunidad ucevista (UCV, 2010).

Es importante resaltar el papel rector de la UCV en el quehacer académico de la nación, y de su contribución en la formación de los profesionales del país, de sus aulas han egresado más de ciento cincuenta mil profesionales que contribuyen al desarrollo de nuestra patria: Por mucho que se cuestione su funcionamiento y sus directrices docentes, las irritantes y mezquinas pugnas políticas y las cifras del presupuesto, la UCV merecerá siempre el respeto y el agradecimiento de la sociedad venezolana (UCV, 2010).

1.4.2. Reseña Histórica de la Facultad de Humanidades y Educación

Facultad de Filosofía y Letras es el nombre que originalmente utilizaron los fundadores de la Facultad de Humanidades y Educación en

1946 (UCV, 2010).

Contó inicialmente con la sección de Filosofía y en el año escolar 1947/1948 comenzaron sus actividades las secciones de Letras, Historia, Periodismo y Bibliotecología como carreras técnicas. En 1949 es creado el Instituto de Psicología y Orientación Vocacional (UCV, 2010).

En 1953 es creada la Escuela de Educación y la Facultad adquiere la denominación de Humanidades y Educación. En 1956 son creadas las Escuelas de Psicología y Geografía y la sección de Archivo que conformaría, junto con Bibliotecología en 1962, la Escuela de Bibliotecología y Archivología. En 1972 es creada la Escuela de Idiomas Modernos y en 1978 la Escuela de Artes (UCV, 2010).

1.4.3. Misión, Visión, Objetivos y Valores

1.4.3.1. UCV

La Universidad Central de Venezuela tiene como **Misión** crear, asimilar y difundir el saber mediante la investigación y la enseñanza, completar la formación integral iniciada en los ciclos educacionales anteriores, y formar los equipos profesionales y técnicos que necesita la nación para su desarrollo y progreso (UCV, 2010).

La **Visión** de la UCV es ser el centro de referencia nacional e Internacional en la formación de talento humano necesario y en la generación, gestión y difusión del conocimiento (UCV, 2010).

Los **Objetivos** que se plantea la UCV son:

- Fomentar la investigación de nuevos conocimientos en beneficio del bienestar y progreso del ser humano, de la sociedad y del desarrollo independiente de la nación (UCV, 2010).
- Dirigir la enseñanza hacia la formación integral de profesionales y a la capacitación del individuo en función de las necesidades de la sociedad y su desarrollo (UCV, 2010).
- Participar, a través de programas de Extensión y Apoyo, en la solución de los problemas sociales que enfrenta el país (UCV, 2010).

Los **Valores** que fundamentan la identidad ucevista son:

- **Autonomía:** entendida como el derecho de procurarse sus propias reglas, su propio gobierno y sus propios fines, y con el deber de orientar estos fines a las necesidades fundamentales de la sociedad, garantizando así la pertinencia en la creación, difusión y gestión del conocimiento (UCV, 2010).
- **Democracia:** comprometidos con la reivindicación del principio de convivencia, para lograr la participación y la equidad entre todos los miembros de la comunidad universitaria, proyectándolos hacia la relación de la universidad con su entorno, entendido en un estado social de derecho donde exista el imperio de la Ley (UCV, 2010).
- **Equidad:** asumida como la obligación moral de garantizar la participación y el ingreso de manera igualitaria, garantizando la igualdad de oportunidades de los distintos grupos sociales, poniendo especial atención a los sectores que por diversa índole han sido excluidos del sistema universitario (UCV, 2010).

- **Calidad y Excelencia Académica:** demostrada en su capacidad y liderazgo en la formación, transmisión, aplicación y gestión del conocimiento por encima del simple cumplimiento formal, y reconocidos por los distintos actores tanto a nivel nacional como internacional, vinculados a la sociedad del conocimiento (UCV, 2010).
- **Pertenencia:** salvaguardada en la capacidad de la universidad de formar el recurso humano apto para contribuir integralmente con la sociedad, a través de la función de aplicación del conocimiento, basado en el mandato legal de la búsqueda de la verdad, y en el compromiso personal de estar en una permanente auto evaluación institucional que permita adelantarse y adaptarse oportunamente con las necesidades de la sociedad (UCV, 2010).
- **Pluralidad y tolerancia:** rasgo característico y base fundamental sobre la cual se sustenta la ética y la moral universitaria, protegiendo y garantizando la expresión y discusión abierta de las distintas corrientes del pensamiento universal a través del debate y del diálogo refrendando el respeto mutuo y reivindicando el valor de la Verdad (UCV, 2010).

1.4.3.2. Facultad de Humanidades y Educación (FHE)

La Facultad de Humanidades y Educación tiene como **Misión** promover en la población venezolana la comprensión del mundo desde una perspectiva humanista y educativa mediante actividades de formación, investigación y extensión que tengan sentido de pertinencia social (UCV, 2010).

La **Visión** de la Facultad de Humanidades y Educación es un conjunto de ideas que proporcionan el marco de referencia de lo que se espera sea en el futuro. Para su representación se parte de la situación presente, se

proyecta hacia el futuro y se visualiza una situación objetivo que se habrá logrado alcanzar en ese futuro deseado (UCV, 2010).

La Facultad de Humanidades y Educación, tiene una larga tradición de trabajo innovador en las áreas humanísticas y educativas en Venezuela. Sus aportes le han valido reconocimientos que le dan un lugar de vanguardia en Venezuela en la producción y difusión del conocimiento. La calidad y prestigio de sus actividades la han convertido en elemento de evolución progresista, motor del enriquecimiento del acervo cultural de la nación y foco de la transformación del sistema educativo venezolano (UCV, 2010).

Han sido constantes de su quehacer la conjugación de la tradición y modernidad, el fomento y la defensa del ideal humanista, sus contribuciones a la incorporación del país en la sociedad del conocimiento y la búsqueda de la comprensión del hombre como individuo y en su relación con el entorno (UCV, 2010).

Por estas razones, la **Visión** de la FHE es la siguiente:

La FHE es una institución de vanguardia que conjugando tradición y modernidad es reconocida nacional e internacionalmente por la calidad y prestigio de sus enseñanzas, investigaciones, actividades de extensión e iniciativas para enriquecer el acervo cultural de la nación (UCV, 2010).

Toda organización educativa tiene unas razones básicas para existir. En el caso de la Facultad de Humanidades y Educación, su objeto fundamental es generar, difundir y transferir el conocimiento científico–humanístico. Sin embargo al momento de establecer la misión, deben incorporarse elementos que vayan más allá de esas razones básicas, que le permitan a la facultad de Humanidades y Educación, iniciar un proceso de diferenciación que resalte sus características particulares más allá de lo evidente (UCV, 2010).

No se trata simplemente de transferir conocimiento, sino de la formación y capacitación de profesionales de alto nivel con pensamiento plural, capacidad crítica y valores éticos y democráticos que apunten al compromiso social en las áreas humanísticas y de la educación. No se trata solamente de generar y difundir conocimiento, sino de mantener un compromiso con la sociedad venezolana diseñando planes de estudio e investigaciones coherentes con las necesidades de su entorno social, participando activamente en los debates sociales y ofertando formación continua y otros servicios relacionados especialmente con la comprensión del mundo desde una perspectiva humanista (UCV, 2010).

Los **Objetivos** de la Facultad de Humanidades y Educación son (UCV, 2010):

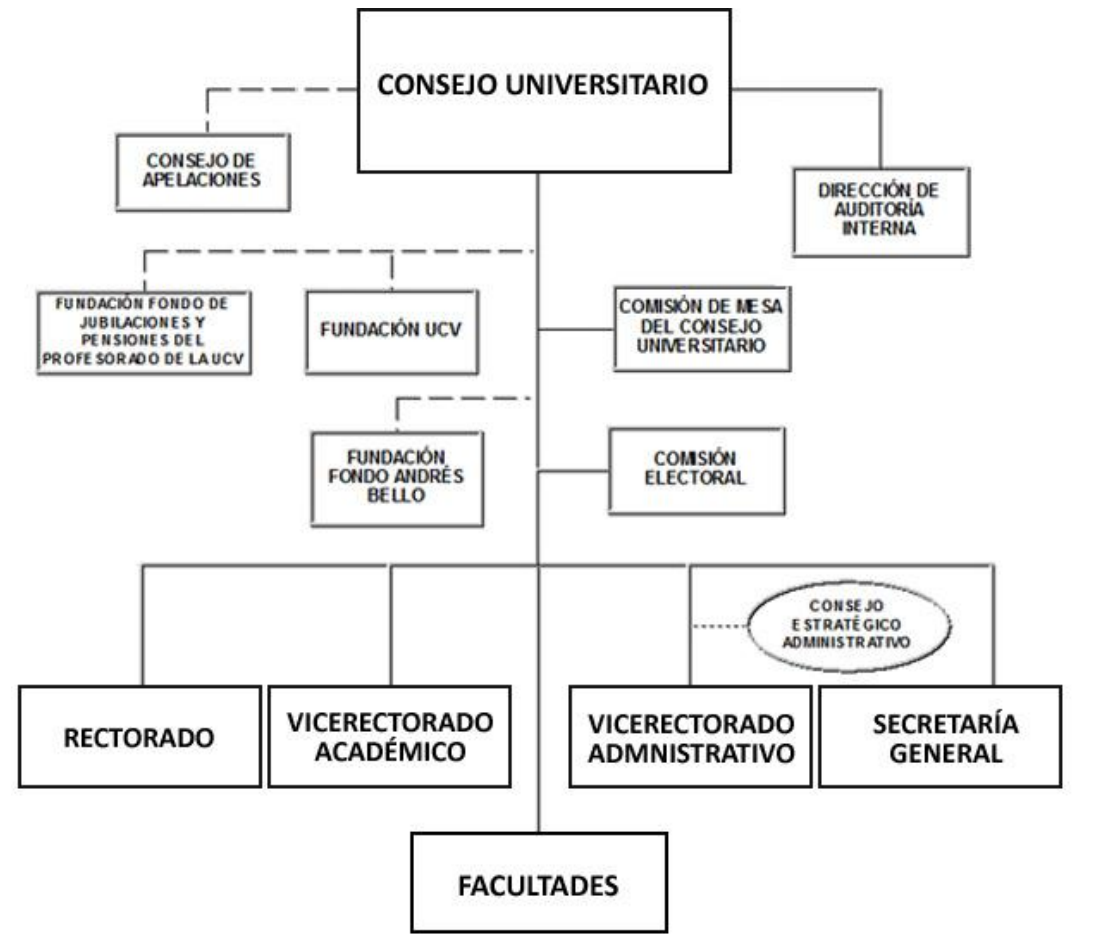
1. Generar, difundir y transferir el conocimiento científico - humanístico.
2. Formar profesionales de alto nivel en los campos humanísticos y educativos con pensamiento plural, capacidad crítica y valores éticos y democráticos que apunten al compromiso social.
3. Contribuir en la construcción de procesos de formación humanística en las diversas áreas del conocimiento y en distintos sectores sociales.
4. Contribuir al enriquecimiento del acervo cultural de la nación y con la transformación del sistema educativo nacional.
5. Consolidar la FHE como institución de vanguardia nacional e internacional en las áreas humanísticas y educativas.
6. Contribuir a la incorporación del país en la sociedad del conocimiento.

Los valores constituyen el núcleo de la actuación de todo miembro de la comunidad de la Facultad de Humanidades y Educación. Son significaciones positivas que orientan la elección preferencial de un determinado modo de actuación en función de lograr el cumplimiento de los objetivos, las metas, la misión y la visión. Los valores, que pueden ser considerados como pautas de conducta que son compartidas por toda la comunidad de la Facultad de Humanidades y Educación son los siguientes (UCV, 2010):

1. Respeto al ser humano y al valor del desarrollo integral.
2. La ética profesional y la praxis como medio de vida.
3. El compromiso con los más necesitados.
4. El sentido de ética, justicia, libertad y democracia.
5. La defensa y la promoción de los valores sociales e individuales, tales como la libertad, fraternidad, inclusión, justicia social, pluralismo, respeto de las ideas y el espíritu crítico, así como la búsqueda de la verdad, la convivencia pacífica y la defensa de los derechos humanos.
6. La atención a la eliminación de la desigualdad social y de la discriminación por cualquier razón.
7. El decidido apoyo a la causa de la paz.
8. El carácter abierto a las corrientes del pensamiento universal y el compromiso con la comunidad venezolana y con su desarrollo humano, cultural y socio-económico.

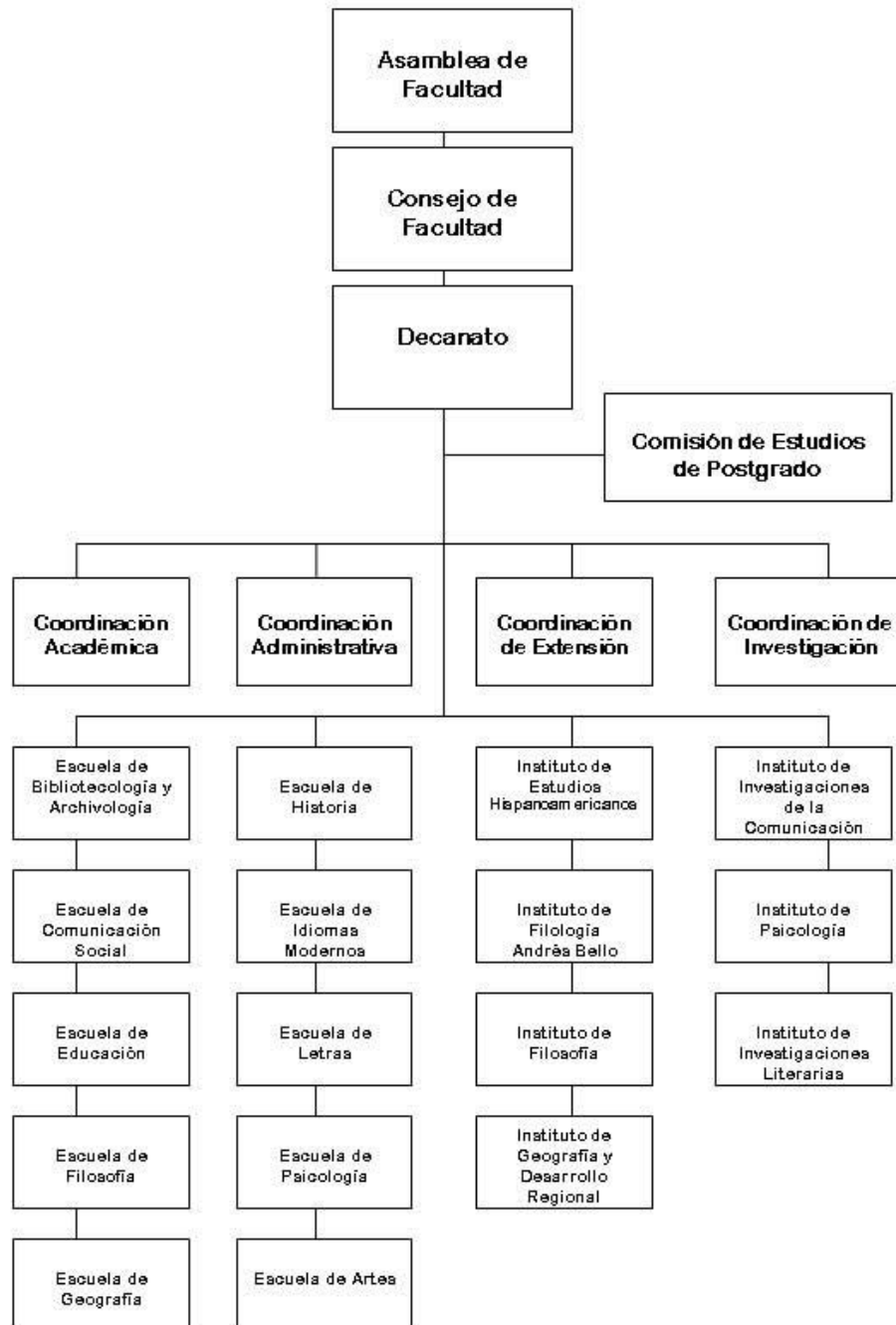
1.4.4. Organigramas

Gráfico “A”: Organigrama de la Universidad Central de Venezuela



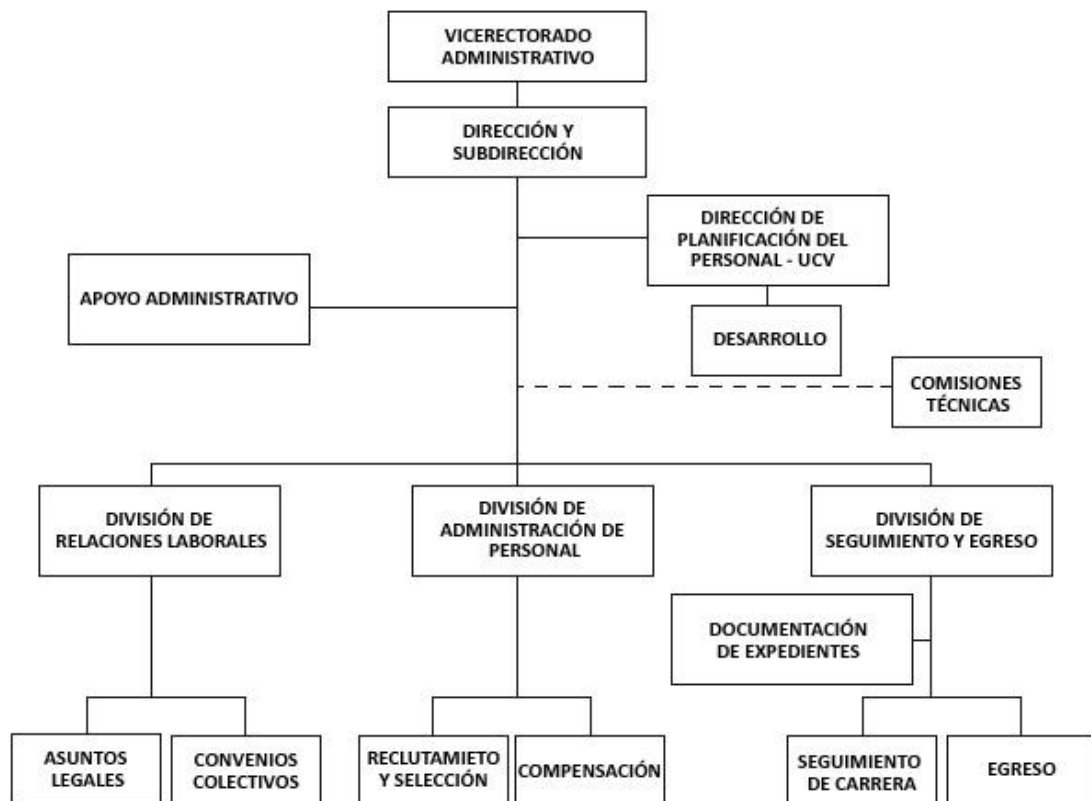
De: Universidad Central de Venezuela: Organigrama (2009).

Gráfico “B”: Organigrama de la Facultad de Humanidades y Educación



De: Facultad de Humanidades y Educación: Organigrama (2009).

Gráfico “C”: Organigrama de la Dirección de Recursos Humanos



APROBADO SEGÚN C.U. N°2011-0385 DE FECHA 09-03-2011

De: Universidad Central de Venezuela: Organigrama Dirección de Recursos Humanos (2011).

2. MARCO TEÓRICO

Según Chiavenato (2002) cuando se hace referencia al proceso de Administración de Recursos Humanos este se entiende como “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas”(p.9); siendo la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración los procesos más destacados; sin embargo, cuando se hace referencia a la Gestión del Talento Humano, desarrollada por el autor, se relaciona con la función que permite la colaboración eficaz de las personas para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales. Entre las ventajas de percibir a los trabajadores como socios, más que como recursos, planteada por Chiavenato (2002) se pueden distinguir varios beneficios: el logro de los objetivos empresariales e individuales, aumento de la competitividad de la organización, poseer empleados bien entrenados y motivados, aumento de la calidad de vida, autorrealización y satisfacción laboral, eficiencia en la administración del cambio y desarrollar conductas éticas y comportamientos socialmente aceptables. Este autor, plantea seis procesos de la gestión del talento humano:

Admisión de personas: procesos utilizados para incluir nuevas personas en la empresa (los subprocesos de reclutamiento y selección).

Aplicación de personas: son los procesos que diseñan las actividades de las personas empleadas (diseño organizacional, análisis y diseño de cargos, evaluación de desempeño).

Compensación de personas: son los procesos orientados a incentivar a los empleados y satisfacer sus necesidades individuales (recompensas, remuneración, beneficios y servicios sociales).

Desarrollo de personas: Son los procesos orientados a capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal de los trabajadores, desarrollo de carreras, programas de integración y comunicación, entre otros.

Mantenimiento de personas: son los procesos que crean condiciones ambientales y psicológicas que permitan un óptimo desempeño laboral (higiene y seguridad laboral, calidad de vida, relaciones sindicales, entre otros).

Evaluación de personas: es el proceso que permite acompañar y controlar las actividades de las personas y verificar sus resultados, a través del empleo de bases de datos y sistemas de información gerencial.

La investigación se centra en el desarrollo de un manual de inducción para profesores la FHE de la UCV, cuya aplicación, desde la aproximación de los procesos asociados a la Gestión del Talento Humano, se centra en el proceso de desarrollo de personal dado que un manual de inducción desarrollado desde un enfoque constructivista, puede verse tanto como un proceso de capacitación como un programa de integración de personal, pues permite compartir pluralidad de vivencias, problemáticas y visiones de una de las principales casas de estudios del país, la UCV.

2.1. Sistema de Inducción de Personal

Para poder manejar al proceso de inducción con el cuidado y la minuciosidad que se merece de forma individual, resulta adecuado emplear un concepto de este que se adapte a la naturaleza de este proyecto.

Existen muchas definiciones para el término inducción, por lo que se considera como un concepto polisémico o que se puede definir de diferentes maneras, dependiendo de la óptica del definidor, dependiendo esta ya sea de su ideología y/o de su forma de ver el proceso (Bozu, 2009). Para los fines de este proyecto se adoptó la siguiente definición de inducción:

La inducción es un proceso orientativo y socializador de Recursos Humanos, de iniciación de relaciones laborales, encaminado a introducir o presentar a los nuevos trabajadores de una determinada organización, ofreciéndoles asistencia y apoyo, de manera que les permitan familiarizarse lo antes posible con ella y que conozcan entre otras cosas, el clima de la organización, los servicios y beneficios que ofrece, la distribución de los espacios físicos y el detalle de las funciones y puestos (Orozco, 2001). Es el medio por el cual la empresa proporciona a sus trabajadores información básica respecto de los

antecedentes de la misma y la que necesitan para realizar sus actividades de manera satisfactoria. Constituye un proceso primordial y gradual que implica inculcar en los colaboradores los criterios, actitudes, normas, valores y patrones de comportamiento que se esperan de ellos en la organización (Iracema, 2005).

La inducción de un nuevo colaborador a la organización consiste en un proceso a través del cual se le brinda información acerca de la organización y su puesto de trabajo. Cada organización puede tener un método diferente, más o menos sofisticado, más o menos extenso, pero fundamentalmente consiste en la transmisión de la información básica y necesaria para desempeñarse respetando las normas organizacionales, y la requerida para conocer las características básicas de la organización. Es por ello que la inducción es el momento ideal para transmitir al nuevo colaborador información acerca de la visión, misión y valores organizacionales, la estructura, las actividades y mercados en los que actúa la entidad, las políticas y normas internas, los beneficios y sistemas existentes, etc. La inducción puede ser llevada a cabo tanto por el jefe directo como por el área de Recursos Humanos, de acuerdo con los usos y costumbres de cada organización (Alles, 2009).

La intención para la cual se suele ofrecer esta debida orientación al nuevo trabajador es permitir su adecuada adaptación a las exigencias de la organización y contribuir eficaz y eficientemente al logro de los objetivos individuales y organizativos en períodos de tiempo relativamente cortos para las organizaciones (Orozco, 2001).

La inducción interviene también como un componente del proceso de socialización del nuevo empleado con la organización. La socialización es el proceso por el que el trabajador empieza a comprender y a aceptar las actitudes prevalentes, los valores, las normas, los criterios y patrones de comportamiento que se postulan en la organización y sus departamentos (Iracema, 2005).

El proceso de inducción inicia las actividades de socialización en las universidades, en las que el profesor de reciente ingreso no sienta la soledad de un trabajo individualizado,

sino que tenga el conocimiento de que cuenta con todo el apoyo institucional y el equipo humano para apoyar las actividades académicas de las cuales formará parte. El concepto de identidad universitaria y la socialización organizacional se enfoca la interacción entre el sistema social estable y los nuevos miembros que ingresan. Se refiere a los procesos por los cuales un nuevo miembro aprende el sistema de valores, las normas y los patrones de comportamiento requeridos por la sociedad, por la universidad o por la dependencia a la cual ingresa. Este aprendizaje específico es el precio de pertenecer a ella (Iracema, 2005).

La inducción es importante considerarla, ya que cuando se selecciona y contrata a uno de los aspirantes a ocupar un puesto dentro de una universidad, es necesario no perder de vista el hecho de que una nueva personalidad va a agregarse a ella. El nuevo trabajador va a encontrarse de pronto inmerso en un medio desconocido, con normas, políticas, procedimientos y costumbres extraños para él. El desconocimiento de todo ello puede afectar en forma negativa su eficiencia así como su satisfacción. Entonces, la propia institución debe preocuparse por informar al respecto a todos los nuevos elementos, y establecer planes y programas cuyo objeto será acelerar la integración del individuo, en el menor tiempo posible, al puesto, al jefe, al grupo de trabajo y a la universidad en general (Iracema, 2005).

En los primeros años del ejercicio de la práctica docente se forman y se consolidan la mayor parte de los hábitos y las actitudes profesionales de los educadores y es cuando éstos requieren de contar con el mayor apoyo institucional (Orozco, 2001).

Generalmente, los valores, las normas y los patrones de comportamiento que necesitan ser aprendidos a través de la identidad universitaria / socialización organizacional son (Iracema, 2005):

1. La misión, los objetivos básicos de la universidad, así como los objetivos particulares de la dependencia en la que esté adscrito.
2. Las estrategias básicas a través de las cuales se alcanzarán los objetivos.

3. Las responsabilidades básicas de cada empleado en el puesto que se le adjudica en la universidad.
4. Los patrones de comportamiento requeridos para el desempeño eficaz del puesto.
5. Las políticas o principios que aseguren el mantenimiento de la identidad e integridad de la universidad.

El grado en que el nuevo empleado debe aprender esos valores, objetivos, políticas, estrategias, y patrones de comportamiento depende del grado de socialización exigido por la institución.

Una inducción bien ejecutada constituye entonces la base de todas las expectativas y compromisos implícitos (contrato psicológico) del trabajador. Esta persona se plantea una serie de importantes interrogantes acerca de la organización y el ambiente que se “respira” en ella y deben responderse con la mayor rapidez posible.

Orozco (2001) afirma que todo proceso de inducción de personal docente debe considerar aspectos organizacionales como la historia, filosofía, misión, visión y políticas, trayectoria, ubicación, servicios, distribución de espacios físicos, los derechos y obligaciones laborales. En cuanto a la administración de la institución, debe contemplar la estructura administrativa, modelo curricular, modelo educativo, el programa de formación, actualización y desarrollo docente, horarios de trabajo, funciones y controles. Respecto al proceso de enseñanza y aprendizaje, abordar información reglamentaria, de políticas, normas y procedimientos de evaluación del desempeño, régimen disciplinario, estatutos, entre otros.

Con la puesta en práctica de este proceso también se hace un intento de reducir los niveles de ansiedad y nerviosismo a los que se exponen los trabajadores al ingresar por primera vez a su lugar de trabajo, ofrecerles la nueva información que necesitan para

funcionar en forma cómoda y eficaz dentro de la organización y además ayudarlos en la comprensión de los aspectos específicos de su trabajo. El objetivo específico de la inducción es facilitarles los aspectos mínimos de procedimientos, organización, marco jurídico laboral propio de la organización y finalmente, promover la adaptación de sus características personales con los demás trabajadores y la cultura organizacional, para así mantenerlo alineado con las metas y fines colectivos expresadas en la misión y visión de la organización (Orozco, 2001).

En el ámbito universitario específicamente, su objetivo se centra en ofrecer a los académicos de nuevo ingreso información relevante que contribuya a valorar el papel que desempeñan en la formación de profesionales y a desarrollar una actitud de reflexión y compromiso hacia la institución, ayudando a crear las condiciones para lograr una adecuada comunicación, identificación con la misión de la universidad e incorporación a la dinámica de la institución (Orozco, 2001).

2.1.1. ¿Qué es Un Sistema de Inducción de Personal?

Es un conjunto de componentes (recursos humanos, administrativos, científicos y tecnológicos), sistémicamente interrelacionados e interdependientes que forman un todo funcional encadenado y armónico que, al interior de una organización, específicamente dentro de los procesos del área de Recursos Humanos, permite proveer, mantener y lograr la participación del personal para que contribuya de manera eficiente a su propia orientación, socialización y capacitación laboral y al logro de sus objetivos estratégicos y operativos, al mismo tiempo que mantenerse alineado/en sintonía con los parámetros que fundamentan la identidad de la organización (Iracema, 2005).

Este sistema actúa generalmente en función de las demandas del área de Recursos Humanos, y es guiado por los requerimientos del Sistema de Organización Administrativa, y pretende desarrollar en las organizaciones personal que posea los atributos, las capacidades e idoneidad requeridas, de manera tal que puedan contribuir con su desempeño

al logro de sus objetivos estratégicos y operativos individuales y colectivos (Iracema, 2005).

2.1.2. Tipos de Inducción de Personal

Todo buen programa de inducción comprende dos etapas diferentes, seguidas sistemáticamente la una de la otra: la inducción a la organización y la inducción al puesto de trabajo.

La primera consiste en la presentación al candidato de los aspectos generales que todos los empleados deberían conocer. La segunda se relaciona directamente con el puesto de trabajo, la ejecución de las funciones/tareas propias del puesto y todo lo necesario para la integración del nuevo integrante al equipo de trabajo inmediato (Alles, 2009). Los programas de inducción deben ir entonces desde las introducciones informales y breves hasta los programas formales y largos (Colmenares, 2008), dividiéndose en estos dos subprocesos:

2.1.2.1. Inducción General

Comprende una breve revisión de la historia y evolución de la organización, su estado actual, estructura operativa y administrativa, objetivos y posicionamiento. Abarca los aspectos que definen la cultura e identidad de la organización: su misión, visión y valores, sus autoridades, planes estratégicos, marco legal, políticas y procesos administrativos y operacionales, normas y procedimientos, derechos y deberes. También incluye la presentación general de la infraestructura física de la organización, de los incentivos y beneficios que otorga, y de sus programas de desarrollo de personal (planes de capacitación para el desarrollo de talento, desarrollo y reforzamiento de competencias y fortalezas, planes de carrera y sucesión, etc.) (Colmenares, 2008).

2.1.2.2. Inducción Específica

Consiste en una presentación descriptiva del puesto de trabajo que va a ocupar el nuevo empleado, sus características, funciones, relaciones con otros puestos, medios de trabajo que se utilizan, expectativas de desarrollo, salario, beneficios, derechos, etc. (Colmenares, 2008).

Usualmente este tipo de inducción comprende las siguientes actividades y/o informaciones (Colmenares, 2008):

- Presentación entre los colegas.
- Mostrar el lugar de trabajo.
- Objetivos de trabajo del área, estrategias.
- Ratificación de las funciones del puesto y dotación de medios y herramientas necesarios para su desempeño.
- Entrega del manual de funciones para el cargo a desarrollar: en este se definen con la mayor claridad posible las responsabilidades, alcances y funciones específicas del cargo a desempeñar incluyendo su ubicación dentro del organigrama y del proceso productivo, sus relaciones e interacciones con otras áreas y dependencias, los planes de contingencias, los procedimientos para obtener ayuda de terceros, incidencia que tiene el área en que trabajará con relación a todo el resto del proceso, cuales son los clientes internos y externos con los que tendrá relaciones, etc.
- Indicar el tipo de entrenamiento que recibirá en su oficio: breve información sobre la forma en que será entrenado en su oficio, el responsable y los objetivos del plan.
- Formas de evaluación del desempeño.
- Orientación sobre las relaciones personales en lo referido al clima laboral, costumbres, relaciones de jerarquía.
- Métodos y estilos de dirección que se emplean.
- Otros aspectos relevantes del puesto, área o equipo.

- Programas de desarrollo y promoción general del personal dentro de la organización.

2.1.3. Propósitos y Utilidad de la Inducción de Personal

En este orden de ideas, de acuerdo a Orozco (2001, p. 28):

“...para mejorar el rendimiento del recurso humano es necesario tener claro que su proceso de administración debe ser a largo plazo e implica consecuentemente un compromiso con el cambio... Una de las acciones encaminadas a realizar dicho cambio, es la atención que debe darse al funcionario que se contrata por primera vez, para que desde el primer momento en que inicie sus funciones perciba y viva un ambiente agradable de trabajo, que le permita a su vez ofrecer un servicio de calidad en el mismo”.

Se puede caracterizar a la inducción como un proceso ambicioso que reúne una gran cantidad de propósitos, entre los cuales destacan los siguientes (Orozco, 2001):

1. Garantizar la facilidad de ajuste del nuevo empleado a la organización: ayuda al nuevo empleado a ajustarse a la organización, tanto formal como informalmente.
2. Proporcionar información respecto a las tareas y las expectativas en el desempeño: los empleados desean y necesitan saber lo que se espera de ellos.
3. Reforzar una impresión favorable: ayuda al empleado a calmar los temores que pudiera tener acerca de si habrá tomado una buena decisión de empleo.

Además de esto, generalmente todo sistema o herramienta de inducción suele poseer utilidades importantes para la organización, como (Orozco, 2001):

1. Permiten conocer el funcionamiento interno de las unidades organizacionales por lo que respecta a descripción de tareas, ubicación, requerimientos y a los puestos responsables de su ejecución.
2. Auxilian en la inducción del puesto y al adiestramiento y capacitación del personal ya que describen en forma detallada las actividades de cada puesto.
3. Atienden puntualmente las necesidades iniciales de conocimiento de procedimientos administrativos, académicos, normas y estructura organizativa, planta física, oportunidades y beneficios.
4. Son una guía de trabajo efectiva y un valioso elemento de consulta.
5. Sirven para el análisis o revisión de los procedimientos de un sistema.
6. Ayudan en el establecimiento de modelo de sistema de información o bien modificar el ya existente.
7. Constituyen una base para el análisis posterior del trabajo y el mejoramiento de los sistemas, procedimientos y métodos.
8. Valen para uniformar y controlar el cumplimiento de las rutinas de trabajo y evitar su alteración arbitraria.
9. Determinan en forma más sencilla las responsabilidades por fallas o errores.
10. Facilitan las labores de auditoría, evaluación del control interno y su evaluación.
11. Aumentan la eficiencia de los trabajadores, indicándoles lo que deben hacer y cómo deben hacerlo.
12. Ayudan a la coordinación de actividades y evitar duplicidades.

2.1.4. Etapas de la Inducción de Personal

En muchas oportunidades el punto de partida de los procesos de inducción es la etapa de determinación o detección de necesidades de la organización, llevados a cabo por los responsables de la administración de Recursos Humanos cada vez que deban efectuarse grandes cambios dentro de una organización, o en el momento en que se crea una nueva organización. Los productos o resultados de esta detección sirven de insumos a la etapa de planeación de cualquier proceso de Recursos Humanos y así sucesivamente. Al final, los resultados ingresan como insumos a la etapa inicial y sirven de criterio de comparación con las necesidades investigadas originalmente. Si el sistema cumplió su misión, las necesidades y la problemática asociada con éstas debieron desaparecer o disminuir de modo importante, y el proceso vuelve a reiniciarse con una nueva determinación de necesidades (Iracema, 2005).

Si por el contrario, se encuentra como resultado del seguimiento que las necesidades no se han satisfecho, con toda seguridad hubo fallas en una o varias etapas y se repetirá el proceso con la intención de corregir sus fallas (Iracema, 2005).

Un buen proceso de inducción debe permitir encausar el potencial de la nueva persona en la misma dirección de los objetivos de la empresa, por lo tanto, se considera que todo proceso de inducción deberá comprender tres etapas que están estrechamente relacionadas a los dos tipos de inducción que Alles (2009) recomienda poner en práctica. Éstas son:

Primera etapa, *Bienvenida*: tiene como finalidad el recibimiento de los nuevos trabajadores, dándoles la bienvenida a la organización, donde el Departamento de Recursos Humanos realiza diferentes actividades. En este momento se le proporciona al nuevo empleado información general acerca de la compañía, su proceso productivo y las políticas generales de la organización (Iracema, 2005).

Segunda etapa, *Introducción a la Organización*: en esta etapa se suministra al nuevo trabajador información general de la organización, para orientarlo sobre

aspectos específicos y relevantes del oficio a desempeñar, y así facilitar su integración en la organización. En esta etapa el responsable de orientar al trabajador suele ser su supervisor inmediato, y las actividades a realizar usualmente comprenden una presentación de los requerimientos del puesto, una visita por el departamento para que el empleado lo conozca y una sesión de preguntas y respuestas y presentaciones a los otros empleados (Iracema, 2005).

Se realiza de tal forma que se sigan los siguientes pasos (Torrealba, Vera y Cortés, c.p. Iracema, 2005):

1. Indagar y preparar al trabajador.
2. Demostrar las tareas que tiene que realizar.
3. Ensayar la ejecución de las operaciones.
4. Hacer seguimiento y comprobar si logró los objetivos.
5. Estimular la participación.

Los aspectos que debe conocer el nuevo integrante de la organización son:

- La historia de la organización.
- Visión, misión y sus objetivos.
- Perfil del desempeño.
- Horarios, días de pago, etc.
- Bienes que produce la empresa.
- Estructura de la organización.
- Políticas de personal.
- Prestaciones y beneficios socioeconómicos.

Tercera etapa, *Evaluación y Seguimiento*: el propósito de esta etapa es garantizar un desarrollo adecuado del programa de inducción, retroalimentar el programa y realizar ajustes. En esta fase se evalúan los resultados obtenidos del proceso de inducción, con la aplicación de la evaluación de formaciones y seguimiento a la

inducción y entrenamiento, a fin de aplicar los correctivos correspondientes (Iracema, 2005).

Es fundamental que se le dé a este proceso un enfoque integral e interdisciplinario y que se desarrolle en un ambiente de excelente comunicación y participación, para que se puedan alcanzar los objetivos planteados.

2.2. Sistema de Inducción del Personal Docente de la UCV

Efectivamente existen en la UCV sistemas de inducción de personal, no obstante, su impacto en la población docente de reciente ingreso es limitado; no existe un sistema generalizado, pautado para toda la población docente independientemente de las características de sus contrataciones.

Dentro de las actividades del proceso de inducción de personal que en teoría se debería desarrollar en todas las facultades, interviene una unidad administrativa perteneciente a la Gerencia de Desarrollo Docente y Estudiantil; su nombre es Sistema de Actualización Docente del Profesorado de la UCV (SADPRO). Sin embargo, las posibilidades de inducción solo están disponibles para el personal docente fijo de la universidad; cuando el personal ingresa fijo ya posee por lo menos un año de ejercicio docente, razón por la cual el proceso de inducción desarrollado por SADPRO pierde un poco de pertinencia, debido a que varios de los docentes que ingresan a su capacitación ya conocen gran parte de los contenidos del proceso de inducción propuesto por el mencionado sistema.

En la Facultad de Arquitectura y Urbanismo y Vicerrectorado Académico, se posee un manual de inducción, pero fue creado exclusivamente para el personal de la mencionada Facultad, y por razones administrativas no llegó a ser implementado. A pesar que el proceso de inducción debería ser un sub proceso realizado en conjunto con la contratación docente, esto no se evidencia en la cotidianidad universitaria.

Existen diversas razones, que ciertamente podrían atenuar (sin pretender justificar)

esta aparente omisión o por lo menos ausencia de procesos de inducción; la dinámica universitaria, escasez de personal y ausencia recursos financieros, son las limitantes más resaltadas por el personal directivo entrevistado quienes en consenso afirman la imposibilidad operativa de trabajar en un adecuado sistema formal generalizado/estandarizado de inducción para el personal docente, que se encargue de planificar y controlar la bienvenida y orientación inicial del personal docente que labora en sus distintas facultades. El proceso entero de inducción se maneja entonces de manera predominantemente informal, mediante la socialización entre profesores y mecanismos/herramientas particulares que cada facultad aplica con el ingreso de nuevos integrantes docentes.

2.2.1. Sistema de Actualización Docente del Profesorado (SADPRO)

El Sistema de Actualización Docente del Profesorado de la UCV (SADPRO) es el organismo encargado de la actualización y formación permanente del personal académico y de investigación de la Universidad Central de Venezuela. Para cumplir con dicho objetivo, SADPRO cuenta con un Programa General de Formación y Actualización del Profesor Universitario, el cual está conformado por cursos y talleres abiertos tanto a profesores de la UCV como al público en general (UCV, 2010).

La finalidad de sus programas es mejorar el desempeño de las funciones docentes en los campos de la enseñanza, la investigación y la extensión, mediante un enfoque integrador e innovador de la formación pedagógica y el desarrollo personal y profesional (UCV, 2010).

SADPRO cuenta con un programa especial que abarca los aspectos específicos de la introducción organizacional de los docentes de la UCV. Se trata del Programa Integral de Formación para el Docente de la UCV Aletheia.

El programa Aletheia ha sido especialmente diseñado para aquellos profesores que ingresan por concurso a la UCV en el escalafón de Instructor, con el propósito de

apoyarlos en su desempeño académico con miras a ofrecerle un soporte significativo que le permita enriquecer su quehacer pedagógico, potenciar su actividad de investigación, propiciar su actualización permanente y crear en él sentido de pertenencia y compromiso con la Institución (UCV, 2010).

El objetivo del programa es desarrollar las competencias requeridas para ejercer, desde una perspectiva integradora e innovadora, las funciones de docencia, investigación, extensión y gestión universitaria, en el ámbito de su especialidad y acorde con las exigencias que demanda la UCV de sus docentes (UCV, 2010).

Según afirmaciones de la Coordinadora Docente de SADPRO, profesora Vanesa Miguel (comunicación personal, 2 de Julio de 2013), en la actualidad no existen programas de inducción docente desarrollados por la institución de forma independiente. El Diplomado en Formación Integral para el Docente UCV (Aletheia) posee el módulo de Gestión, Cultura y Legislación Universitaria, que cumple la función de un curso de inducción, dado que en él se promueve el conocimiento de la universidad, como institución, su marco jurídico, estructuras, obras artísticas e incluso incluye charlas en el Instituto de Previsión del Profesorado (IPP).

No obstante, el diplomado es de matrícula limitada, pues solo está dirigido a docentes que ingresaron por concurso, los cuales por lo general tienen al menos entre uno y dos años de antigüedad en la universidad, adicionalmente el curso del diplomado no es obligatorio para esta categoría docente.

2.3. Manual de Inducción: Definición y Estructura Básica

Díaz (2008) y Martínez (1999), señalan que un manual de inducción organizacional bien planificado y construido es una herramienta que tiene por objeto ayudar a los nuevos empleados a enterarse de lo que es su nueva compañía. Esto se logrará si el diseño de sus contenidos se hace considerando los siguientes puntos:

- Proporcionar a los nuevos empleados una visión global de la historia de la compañía y su posición actual.
- Describir las funciones generales de la compañía y su aportación social.
- Explicar la estructura organizacional.
- Describir la filosofía de la organización, sus metas y objetivos.
- Explicar la importancia vital de cada empleado para alcanzar las metas de la compañía.
- Describir las prestaciones y los servicios a que tienen derecho los empleados.
- Esbozar las normas de rendimiento de la compañía, las reglas, el reglamento, las políticas y los procedimientos.

Entre los aspectos que Grados (1988) menciona que conforman un buen programa de inducción, se incluye el denominado manual de inducción, o en palabras de él mismo “manual de bienvenida”, el cual describe de la siguiente manera: es un folleto diagramado que debe contener información detallada sobre la organización, incluyendo en su presentación más básica los siguientes puntos (Grados, 1988, pp. 259-260):

- Bienvenida cordial.
- Historia de la compañía: cuándo fue fundada, por quién y para qué.
- Descripción detallada de los productos o servicios que proporciona y a qué tipo de consumidores va dirigido.
- Organización de la empresa: se nombran los departamentos y divisiones de la compañía. De ser posible se anotan los nombres de los principales ejecutivos.
- El número de personas que laboran en la actualidad en la empresa. De ser posible se anexa un organigrama.
- Informar si existe un departamento de seguridad industrial.
- Reglas de seguridad.
- Políticas de la empresa, como por ejemplo:

- Remuneración de la que goza el personal, días y procedimiento de pago, forma en que se efectúa la administración de sueldos y salarios.
- Préstamos.
- Promociones y ascensos.
- Asistencias, faltas, retardos.
- Existencia de permisos especiales y bajo qué condiciones se otorgan.
- Horario de trabajo y de comida, si existe servicio de comedor interno.
- Localización de sanitarios, lavabos, etc.
- Localización de tableros y boletines.
- Normas internas de trabajo.
- Adiestramiento, capacitación y desarrollo a los que tiene derecho.
- Prestaciones, seguro de vida, servicio médico, caja de ahorros, plan de jubilación, vacaciones, aguinaldo, becas de estudio, ayuda para matrimonio, nacimiento de hijos, defunción de parientes, compras y precios especiales de los productos que elabora la empresa, etc.
- Plan de sugerencias.
- Especificar días festivos en los que no se labora.
- Actividades socioculturales.

Olleros (2001) también considera importante incluir los siguientes contenidos en cualquier manual de inducción (Olleros, 2001):

- Cómo se ingresa en la empresa:
 - Reclutamiento y selección.
 - Admisión (títulos y/o certificaciones a aportar).
 - Contratación: elementos a considerar en el contrato.
 - Otros documentos a cumplimentar en el momento de la contratación (pólizas de seguro, fondo de pensiones, etc.)
 - Legislación laboral aplicable.
 - Período de prueba.

- Política de retribución:
 - Definición de puestos de trabajo.
 - Evaluación de los puestos.
 - Estructura de los puestos.
 - Escala de salarios.

- Oportunidades que ofrece la empresa:
 - Planificación de la carrera profesional.
 - Formación.
 - Tratamiento de las sugerencias de los empleados.

- Actividades Sociales:
 - Club de empresa.
 - Boletín de información interno.

El manual de inducción laboral es un instrumento metodológico de la ciencia y técnica de la Administración y es un medio de acción práctico por excelencia que ayuda en gran medida al funcionamiento de la organización.

2.3.1. Ventajas del Uso de Manuales de Inducción

Orozco, (2001), citando a Mendoza (1985, p. 36), muestra una gran variedad de ventajas utilitarias que un buen proceso de inducción le ofrece a corto y mediano plazo a cualquier organización. Un proceso de inducción de personal conlleva una serie de ventajas para la institución, entre las cuales, según Mendoza (1985, p. 36), se podrían destacar:

1. La facilidad para establecer la integración entre el personal y la institución.
2. La reducción del tiempo que normalmente tarda el trabajador en conocer las características de la organización y sus labores.
3. La oportunidad de ofrecer a los trabajadores una visión general sobre los

productos o servicios de la organización y les permite conocer la forma en que su labor encaja dentro de ésta.

4. La facilidad para aplicar los métodos de capacitación que se puedan emplear después de la inducción.

Estas ventajas naturalmente están encaminadas a vencer los problemas habituales que generalmente enfrenta todo trabajador cuando se incorpora por primera vez a una organización (Orozco, 2001).

La disponibilidad y el empleo de manuales como herramientas para facilitar el proceso de inducción laboral representa una gran variedad de ventajas, entre ellas están (Bozu, 2009):

1. Ayudan a construir un sentimiento de pertenencia y permanencia en la organización.
2. Refuerzan el contrato psicológico, permitiendo que el empleado forme y tenga parte tanto de la tarea como del logro de resultados.
3. Ahorran tiempo a los jefes y compañeros.
4. Reducen los costos de reclutamiento y capacitación.
5. Facilitan el aprendizaje.
6. Contribuyen a reducir el estrés y la ansiedad en los nuevos empleados.
7. Reducen los costos de la puesta en marcha, de los trabajadores.

Con el uso de manuales de inducción se favorece entonces el desarrollo del sentido de pertenencia del personal, con lo cual la gente trabaja mejor y puede ser más efectiva (eficiente + eficaz) al estar más comprometida. Cuando la gente conoce el pasado (historia), el presente, el futuro (hacia dónde vamos), los objetivos, sabe lo que va a obtener y cómo hacerlo, se pone la camiseta de la organización. Esto constituye un primer proceso motivador interno, el cual induce a las personas a trabajar mejor, con más ánimos y empeño en las funciones para las que fue contratado (Bozu, 2009).

Los conocedores de la psicología industrial-organizacional llegan a saber a lo largo del continuo de su conocimiento profesional que la satisfacción laboral suele ser un elemento clave para garantizar el rendimiento del recurso humano en cualquier organización. Viene dada por la atención oportuna de requerimientos y necesidades en los planos personal, laboral, profesional y social-comunitario, desde el momento inicial en que el empleado se incorpora al grupo de trabajo; de allí que la comunicación y la motivación permanentes y por diversas vías, como lo es la inducción laboral, son fuentes primigenias de satisfacción o insatisfacción en los grupos laborales dependiendo de cómo, cuándo y a través de qué estrategias se dan (Bozu, 2009).

En líneas generales también se favorece la disminución de la rotación del personal, evitando así la fuga de conocimiento, lo cual a su vez induce indudablemente a incurrir nuevamente en los costos, tiempos y cambios que trae consigo todo proceso de inducción inserción de personal e inducción organizacional (Bozu, 2009).

Cuando una organización dispone de un sistema de inducción automatizado en funcionamiento, el nuevo integrante puede tenerlo como referencia para consultas repetitivas, en cualquier momento que lo necesite, para lograr un proceso más expedito, y cuando éste es personalizado, se logra también que los vacíos de información crítica sean llenados por la misma persona en forma inmediata (Iracema, 2005).

Al poner en línea un sistema de inducción con apoyos multimedia, la persona inclusive puede hacer su inducción de forma independiente fuera de las instalaciones de la empresa, lo cual es muy útil cuando geográficamente es difícil o costoso para la persona o la empresa el desplazamiento. Este sistema también presenta grandes ventajas cuando la organización está empezando a implementar políticas de trabajo remoto (Iracema, 2005).

2.3.2. Contenidos de los Manuales de Inducción para Instituciones Universitarias

Los manuales de inducción suelen estar estructurados de una manera estandarizada presentando a los usuarios características generales de la institución (visión, misión,

funcionamiento, normativa, políticas, entre otros); otros aspectos importantes son los derivados del proceso de detección de necesidades y los elementos que fundamentan la identidad de la organización en cuestión (cultura, valores, modelo de gestión, etc.), y le otorgan un toque único a sus objetivos, procesos y mecanismos.

En el caso de las instituciones universitarias, la disposición de los contenidos de sus manuales de inducción también obedece a una estructura generalizable. Esta comprende las siguientes secciones (Colmenares, 2008; Boullón, Bustamante y Carreño, 1999):

- Historias, políticas y trayectorias
- Ubicación y espacios físicos
- Misión y valores de la institución
- Objetivos institucionales
- Servicios, horarios y funciones
- Reglamentos, normas y procedimientos
- Controles e incentivos
- Beneficios socioeconómicos

Con la intención de procurar que la estructura del manual de inducción a desarrollar como producto de esta investigación cumpla con unas condiciones de calidad estandarizables con respecto a sus contenidos, se llevó a cabo un proceso de revisión/arqueo de manuales de inducción de instituciones educativas universitarias, pertenecientes tanto al contexto de la investigación (UCV y otras universidades del área metropolitana de la ciudad de Caracas) como al resto de Latinoamérica.

Con este procedimiento se quiso comprobar que la estructura de contenido de los manuales encontrados efectivamente esté apegada a un diseño generalizable, y que las secciones de la estructura de contenido del manual a desarrollar no omita ninguna información esencial que sí presentan estos manuales.

Se logró acceder a la revisión de manuales de inducción y/u organizativos de las siguientes instituciones universitarias:

- Universidad Central de Venezuela (FHE, Facultad de Arquitectura y Urbanismo y Vicerrectorado Académico).
- Universidad Simón Bolívar.
- Universidad Metropolitana.
- Universidad de Colima (México).
- Fundación Universitaria Los Libertadores (Colombia).
- Universidad Tecnológica de Querétaro (México).
- Universidad Iberoamericana (México).
- Universidad del Cauca (Colombia).
- Universidad Autónoma de Tamaulipas (México).
- Instituto Tecnológico Superior de Acatlán de Osorio (México).

Como resultado de este proceso de análisis, se pudo apreciar que la estructura básica de contenidos que comparten estos documentos es la siguiente:

- Reseña histórica de la universidad.
- Ubicación y planta física de la universidad.
- Filosofía, misión, visión y políticas.
- Estructura administrativa y académica.
- Autoridades de la institución.
- Cultura de la organización (objetivos, propósitos, principios, lineamientos éticos).
- Marco legal / estatutos.
- Modelo curricular y educativo.
- Régimen disciplinario (deberes y derechos del personal).
- Normas y procedimientos.
- Incentivos y beneficios.
- Programas de formación, actualización y desarrollo docente.

- Derechos y obligaciones laborales.
- Ubicación y procedimientos de servicios.
- Normas de seguridad e higiene.
- Documentos de interés.

2.3.2.1. Beneficios Socio-económicos

El salario que se le cancela a cualquier trabajador con relación al cargo que ocupa sólo constituye una parte del paquete de compensaciones que las organizaciones suelen ofrecer a sus empleados hoy en día. Por lo general, la remuneración abarca muchas otras formas de pago, además del salario básico tradicional: una parte considerable de la remuneración total está constituida por beneficios socio-económicos y servicios sociales y estos constituyen costos de mantenimiento de personal (Chiavenato, 2003).

Uno de los costos de mayor importancia para las organizaciones es la remuneración directa o indirecta de todos sus empleados en todos los niveles jerárquicos. En este enfoque, la remuneración directa (el salario) es proporcional al cargo ocupado, en tanto que la remuneración indirecta (servicios y beneficios sociales) es común para todos los empleados, independientemente del cargo que ocupan (Chiavenato, 2003).

Los beneficios socio-económicos, también denominados beneficios sociales, prestaciones o prestaciones sociales, son todas aquellas facilidades, comodidades, ventajas y servicios que las organizaciones ofrecen a sus trabajadores para ahorrarles esfuerzos y preocupaciones, además de satisfacer muchas de sus necesidades de primer orden. La empresa puede financiarlos, parcial o totalmente y constituyen medios indispensables para el mantenimiento de la fuerza laboral dentro de un contexto que contenga un nivel satisfactorio de moral y productividad (Chiavenato, 2003).

Los beneficios socio-económicos o prestaciones sociales son diseñados en búsqueda de (Morales y Velandia, 2001):

- Competitividad externa frente al mercado de trabajo.
- Eficacia en costos.
- Atender las necesidades y preferencias de los trabajadores.
- Cumplir con la normativa legal.
- Alinearse a la estrategia global de retribuciones de vanguardia.

Hoy en día resulta obligatorio tomar en cuenta una verdad que expresan DeCenzo y Robbins (2003) con respecto a este tema, esta es que en los últimos años ha habido un aumento dramático en el número y en los tipos de prestaciones que se ofrecen y un incremento enorme en sus costos. La respuesta al origen de este fenómeno se halla según ellos en la composición geográfica de la fuerza de trabajo.

Las prestaciones que se ofrecen a los empleados reflejan muchas de las tendencias que existen en la fuerza de trabajo, entonces bajo esta idea, los niveles educativos, el estatus familiar y las expectativas de los trabajadores afectan de manera directa las prestaciones que demandan, las cuales deben adaptarse para satisfacer estas necesidades (DeCenzo y Robbins, 2003).

Morales y Velandia (2001) también expresan su acuerdo con esta idea sobre la realidad actual, afirmando que los beneficios han tomado una gran importancia y popularidad en los últimos años, lo cual se verifica fácilmente al analizar el porcentaje que le corresponde en la inversión por servicios personales y la diversidad de beneficios socio-económicos que hoy se otorgan en cualquier empresa.

Entonces las organizaciones de la actualidad se ven obligadas a mantener la capacidad para satisfacer las necesidades diversas de prestaciones de sus empleados. Consecuentemente, los programas de beneficios socio-económicos organizacionales se están modificando de manera continua y adaptativa para intentar reflejar un punto de vista diferente, para alcanzar la gran meta de proporcionar algo de “valor representativo” para cada trabajador (DeCenzo y Robbins, 2003).

2.3.2.2. Tipos de Beneficios

Los planes de servicios sociales están destinados a auxiliar al trabajador en tres áreas de su vida personal y laboral (Chiavenato, 2003):

1. En el ejercicio de su puesto de trabajo (bonificaciones, seguro de vida, premios por producción, etc.).
2. Fuera del cargo, pero dentro de la empresa (descanso, refrigerios, restaurante, transporte, etc.).
3. Fuera de la empresa, en la comunidad (recreación, actividades comunitarias, etc.).

Los planes de servicios y beneficios sociales pueden clasificarse de acuerdo con sus exigencias, su naturaleza y sus objetivos.

En cuanto a sus exigencias, los planes pueden clasificarse en legales y voluntarios, según su exigibilidad:

a) Beneficios legales: son todos aquellos que exige la legislación laboral (como la Ley Orgánica del Trabajo en el caso de Venezuela), por la seguridad social o por convenciones colectivas con sindicatos. Aquí pueden encontrarse beneficios tales como: Prima anual, vacaciones, pensión, seguro de accidentes laborales, auxilio por enfermedad, subsidio familiar, salario por maternidad, horas extras, recargo por trabajo nocturno.

Algunos de estos beneficios son pagados por la empresa, mientras que otros son pagados por instituciones de seguridad social.

b) Beneficios voluntarios: son aquellos que las empresas otorgan libremente por decisión propia, ya que no son exigidos por la ley ni por negociaciones colectivas. También se denominan beneficios marginales. Buenos ejemplos de este tipo de beneficios son: Bonificaciones, Seguro de vida colectivo, Restaurante, Transporte, Préstamos,

Asistencia médico-hospitalaria diferenciada mediante convenio, Complementación de la pensión.

En cuanto a su naturaleza, los beneficios pueden clasificarse en monetarios y no monetarios:

a) Beneficios monetarios: son los que se otorgan en metálico a través de la nómina y generan obligaciones sociales que se derivan de ellos de forma casi implícita/tácita. En esta categoría se pueden encontrar beneficios como: Prima anual, bonos vacacionales, Pensión, complementación de la pensión, bonificaciones, planes de préstamos, complementación de salarios en las ausencias prolongadas por causa de enfermedad, reembolso o subsidio de medicamentos.

b) Beneficios no monetarios: son ofrecidos directamente en forma de servicios, ventajas o comodidades para los trabajadores. Aquí pueden encontrarse beneficios como: Servicio de restaurante/comedor, asistencia médico-hospitalaria y odontológica, servicio social y consejería, club o asociación recreativa, seguro de vida colectivo, transporte de la casa a la empresa, y viceversa, horario flexible de entrada y salida del personal de oficina.

En cuanto a los objetivos, los planes de beneficios pueden clasificarse en asistenciales, recreativos y supletorios:

a) Planes asistenciales: son conglomerados de beneficios que buscan proporcionar al empleado y a su familia ciertas condiciones de seguridad y previsión en casos de situaciones imprevistas o emergencias, que muchas veces están fuera de su control o de su voluntad. Incluyen: Asistencia médico-hospitalaria, asistencia odontológica, asistencia financiera mediante préstamos, servicio social, complementación de la pensión, complementación de los salarios durante ausencias prolongadas por enfermedad, seguro de vida colectivo, seguro de accidentes personales,

b) Planes recreativos: son servicios y beneficios que buscan proporcionar al empleado condiciones de descanso, diversión, recreación, higiene mental u ocio constructivo, sin que él tenga que buscarlos por cuenta propia e invertir recursos para obtenerlos. En algunos casos, estos beneficios también se extienden a los familiares del empleado. Aquí se encuentran beneficios como: Asociación recreativa o club, áreas de descanso en los intervalos de trabajo, música ambiental, actividades deportivas, paseos y excursiones programados.

Algunas actividades recreativas están saturadas de objetivos sociales, teniendo así dos o más intenciones inmediatas, como es el caso de las fiestas y reuniones que buscan el fortalecimiento de la organización informal.

c) Planes supletorios: son servicios y beneficios que buscan proporcionar al empleado ciertas facilidades, comodidades y utilidades para mejorar su calidad de vida. Aquí se encuentran por ejemplo: Transporte o conducción del personal, restaurante en el lugar de trabajo, estacionamiento privado para los empleados, horario móvil de trabajo, cooperativa de productos alimenticios, agencia bancaria en el lugar de trabajo, guardería en las instalaciones de la empresa, acceso a un gimnasio/spa dentro de la empresa.

Existe una relación directa entre el aprendizaje y la capacitación. Para Siliceo, la capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del trabajador. La capacitación es la función educativa de una empresa, con dos fines:

- a) Promover el desarrollo integral del personal y así el de la empresa
- b) Lograr un conocimiento técnico especializado, necesario para el desempeño eficaz del puesto.

El aprendizaje en el área organizacional se manifestará cuando el empleado ejecute sus labores. Craig y Bittel (1974), el aprendizaje es el conjunto de principios, hechos y técnicas

comprendidas y absorbidas por los sujetos. En la psicología organizacional el aprendizaje exige una medición del uso que el sujeto hará, en su trabajo, de eso que aprendió.

- a) El aprendizaje de cada participante debe medirse si es posible cuantificando resultados.
- b) Evaluar antes y después para saber cuál es el resultado.
- c) Medir el aprendizaje tan objetivamente como sea posible.
- d) Es conveniente crear grupos controles para comparar con el grupo experimental entrenado.
- e) Siempre que sea posible, organizar estadísticamente los resultados de la evaluación y probar el aprendizaje en cuanto a su correlación y nivel de confiabilidad.

2.4. Definición del Enfoque Constructivista del Aprendizaje como Proceso Psicológico en el Contexto Educativo

2.4.1. Definición de Aprendizaje

Existen más definiciones de aprendizaje que teorías explicativas de este proceso; la mayoría coinciden en que se trata de una actividad donde existe un cambio (comportamental/cognoscitivo) en el individuo, producto de la naturaleza de su interacción con el medio ambiente, con el objeto de mejorar la adaptación del individuo a su entorno (Fairstein y Gyssels, 2003).

Sin embargo, su naturaleza es subjetiva, dado que sucede en personas, con historias diferentes, que asignan sentido y significado al aprendizaje. “El resultado del aprendizaje de cada persona nunca es igual al conocimiento presentado” (Fairstein y Gyssels, 2003. p.36), razón por la cual el aprendizaje no debe ser visto como un proceso unitario y en el ambiente académico la responsabilidad del instructor debe trascender a la limitada presentación de la información.

Cada sujeto percibe el contexto de manera particular en función de su propia cultura. En este sentido, la disposición para el aprendizaje que la persona tenga en cada situación de aprendizaje será el resultado de su propia percepción del contexto y de las posibilidades que le brinda (Fairstein y Gyssels, 2003, p. 28).

Basados en este criterio de individualidad del proceso de aprendizaje, se infiere que la labor formativa de la educación versa en la necesidad de facilitar un contexto que propicie esta experiencia individual. “Si hemos crecido dentro de un grupo humano que nos ha estimulado y animado a aprender siempre cosas nuevas, tendremos, probablemente, una buena predisposición para seguir aprendiendo” (Fairstein y Gyssels, 2003. p.16). La búsqueda de esta predisposición es la base del constructivismo social como teoría que explica y aborda el proceso de aprendizaje.

Las múltiples aplicaciones y herramientas de este enfoque (respetando la validez y funcionalidad de otras teorías) en el ámbito educativo, sumado a las concordancias con las características y potencialidades del e-learning, perfilan el enfoque constructivista como base idónea para fundamentar el desarrollo de procesos de aprendizaje mediante la utilización de tecnologías multimedia. A continuación se presentará una aproximación al aprendizaje según el enfoque constructivista, sus perspectivas, principios y supuestos. La intención no es deslegitimar o minimizar la importancia de otras teorías de aprendizaje, el objetivo es integrar la factibilidad del proyecto a una base teórica que brinde validez y las mayores posibilidades de aprovechamiento de los beneficios que conlleva su desarrollo e implementación.

2.4.2. El Aprendizaje según el Enfoque Constructivista

Driscoll (1994) afirma que los principios del constructivismo se fortalecen frente al uso de tecnologías de la información; "el equipo ofrece un medio eficaz para la aplicación de estrategias constructivistas que sería difícil de lograr en otros medios" (p. 376) estableciendo un conjunto de características permanentes de las teorías de enseñanza basadas en el constructivismo; según el autor el enfoque constructivista se centra más en el

proceso de aprendizaje y su contexto, más que en la eficacia y eficiencia del proceso de comunicación o transferencia de conocimientos al estudiante, donde el significado de los eventos parte de los estudiantes y no se presenta como un fenómeno independiente al mismo.

Basándose en las teorizaciones o hipótesis del aprendizaje constructivista planteadas por Driscoll (1994), proponer la existencia de multiplicidad de significados o perspectivas de abordaje a los objetos de estudio, implica serias dificultades en su abordaje metodológico para definir los límites del aprendizaje constructivista. Por esta razón, el autor plantea cinco supuestos básicos necesarios para desarrollar este modelo de aprendizaje: a) entornos complejos de aprendizaje; b) negociación social; c) múltiples formas de representación; d) fomentar reflexividad; e) sistema centrado en el estudiante.

a) Entornos complejos de aprendizaje: para lograr una verdadera comprensión del tema de estudio la propuesta constructivista propone crear problemas complejos (relacionados con el tema de estudio) asociados a eventos hipotéticos que se enfrentarán en la vida real. La complejidad del marco contextual de la problemática planteada al estudiante es directamente proporcional a la calidad de conocimiento nuevo que se genera en los estudiantes frente a la resolución de problemas.

b) Negociación social: el aprendizaje colaborativo es un vértice fundamental en las teorías constructivistas; versa en la necesidad de la actividad comunitaria como línea base de la divulgación cultural, entendida como la colaboración entre los estudiantes al compartir sus conocimientos y formas de entender de la realidad, proporcionando al grupo múltiples perspectivas de aprendizaje. El proceso de negociación social entre los alumnos equivale a una mejor comprensión y aprendizaje.

c) Múltiples formas de representación: el objeto de estudio no debe ser abordado de una forma unitaria, múltiples formas de representación, el uso de múltiples modalidades sensoriales (vista, oído) permite al estudiante diferentes formas de acceder al conocimiento. Examinar el material de estudio desde múltiples perspectivas multiplica las

posibilidades de desarrollar un aprendizaje significativo. Las tecnologías multimedia como las planteadas en el proyecto cobran fuerza bajo este supuesto del aprendizaje constructivista.

d) Fomentar reflexividad: Cunningham (1987, c.p. Driscoll, 1994) define este supuesto como "la capacidad de los estudiantes para que sean conscientes de su propio papel en el proceso de construcción del conocimiento." La idea propuesta es incrementar la capacidad de pensamiento crítico en los estudiantes al momento de estructurar nuevos significados del objeto de conocimiento. Esta condición de reflexividad se fortalece cuando se le permite al estudiante expresar y defender sus propias creencias, siendo el debate y la argumentación herramientas prácticas del supuesto. Las redes sociales que se pretenden emplear en el proyecto del manual de inducción permitirán a los docentes desarrollar líneas de opinión y debate relacionadas la labor docente de la UCV.

e) Sistema centrado en el estudiante: el estudiante debe participar activamente en el proceso de toma de decisiones relacionadas con el proceso de aprendizaje, participar en: ¿qué información se debe profundizar?; ¿cuáles estrategias de aprendizaje considera más pertinentes?; ¿cómo desea abordar el conocimiento?; ¿cuál es la mejor manera de comprender el material de estudio?; entre otros.

Especialistas de distintas disciplinas (psicología, educación, filosofía) concuerdan con Woolfolk (1996), quien citando a Prawat (1992, p. 357) indica que "en tanto que hay varias interpretaciones de lo que significa la teoría constructivista", la mayoría concuerda con que implica un cambio drástico en el enfoque de la enseñanza, que ubica como núcleo de la empresa educativa los propios esfuerzos de los estudiantes por comprender" (p. 481).

Desarrollar un proceso de aprendizaje enmarcado en la teoría constructivista implica el desarrollo de diferentes funciones del rol docente; gracias al surgimiento de nuevas tecnologías de información, esto ha cobrado mayor fuerza.

Entre los objetivos planteados desde la teoría destacan las prácticas de enseñanza constructivista sugeridas por Brooks y Brooks (1993): a) motivar y aceptar la autonomía e iniciativa de los estudiantes, b) asignar actividades donde los estudiantes logren clasificar, analizar, pronosticar y crear información partiendo datos y fuentes primarias de información en conjunto a materiales de manipulación, interactivos y físicos que aproximen con efectividad al estudiante a la experiencia de aprendizaje, c) permitir flexibilidad en el espacio de enseñanza, utilizando las respuestas de los estudiantes como guías de estudio sobre las cuales se basen las lecciones, estrategias de instrucción y contenido de la materia, d) preguntar y compartir las comprensiones de los alumnos de los conceptos antes de compartir su propio entendimiento de éstos, e) promover el diálogo profesor-estudiantes-compañeros relacionado con las diferentes perspectivas del tema de estudio, f) motivar la investigación de los estudiantes formulando preguntas de abordaje crítico, h) explorar las respuestas iniciales de los alumnos (evaluar el conocimiento previo sobre el tema), i) generar experiencias en el aula que logren engendrar contradicciones con las hipótesis iniciales de los estudiantes para luego fomentar el análisis y j) dar tiempo después de formular las preguntas en el aula para permitir a los estudiantes descubrir relaciones y crear metáforas sobre el nuevo conocimiento.

2.4.3. ¿Cómo se Construye el Aprendizaje?

Inferir sobre el proceso de aprendizaje es un compromiso, debatido desde múltiples perspectivas; afirmar una explicación única es subestimar la amplitud, naturaleza y potencialidad de la mente y la potencialidad conductual de los seres humanos.

Lo que se pretende con la elección de la propuesta constructivista es orientar el aprendizaje y facilitar el proceso de su adquisición, fomentando el rol activo del estudiante. La propuesta de manual de inducción para docentes de la FHE de la UCV, más que informar (rol que cumple cualquier manual escrito), permitirá al profesorado aproximarse a la normativa de forma más participativa dentro del contexto del aprendizaje colaborativo y la interacción social, donde el manejo del conocimiento se presenta de forma dinámica y se estructura en función a los intereses de los usuarios.

Woolfolk (1996) propone analizar los métodos centrados en el estudiante, como catalizadores de la construcción del conocimiento. Prácticas como la instrucción individualizada, el análisis de grupo, la indagación, la enseñanza recíproca, la educación humanista, abordadas con las nuevas tecnologías de información son las herramientas que construyen el aprendizaje bajo la perspectiva constructivista. Woolfolk (1996) cita a Nathall y Alton-Lee (1990) y su teoría del aprendizaje basado en el estudiante, quienes piensan que tres grupos de factores deben existir juntos para que el aprendizaje que se recuerde sea sólido y duradero:

El estudiante debe tener recursos para aprender. Éstos podrían incluir recursos personales y técnicos como un conocimiento previo suficiente, apoyo del hogar, materiales y equipo y experiencias relevantes.

El estudiante debe tener muchas oportunidades para aprender. Esto implica tiempo suficiente que se dedica a demostraciones, análisis y proyectos; oportunidades de aclarar conceptos, y retos para cambiar las concepciones erróneas.

El estudiante debe aprovechar estos recursos y oportunidades. El estudiante debe prestar atención, hablar con los profesores y otros estudiantes, y expresar una comprensión oral o escrita de los conceptos claves (p. 479).

Haciendo referencia a los principios de la construcción del aprendizaje, Woolfolk (1996) cita la cuarta edición de su *Learner-Centered Psychological Principles: Guidelines for School Redesign and Reform* (1993), la cual recibió críticas positivas y negativas inclinándose por el aprendizaje centrado en el estudiante y la motivación. A continuación se citan los principios planteados:

1) La naturaleza del proceso de aprendizaje: *define* el aprendizaje como un proceso activo, voluntario e intrínsecamente motivado, donde el estudiante es capaz

de asumir responsabilidades personales de su propio aprendizaje; es un proceso de descubrir y darle significado a partir de la información y experiencia personal.

2) Las metas del proceso de aprendizaje: es la creación de representaciones significativas y coherentes para los conocimientos adquiridos, independientemente de la cantidad y calidad de los datos disponibles. Esto le atribuye un sentido posible a las actividades de aprendizaje, así sean hechos, conceptos, principios o teorías comunicados en forma deficiente.

3) La construcción del conocimiento: es mediante la asociación que se completa el conocimiento. La información nueva se asocia con el conocimiento existente, orientado al futuro, logrando de esta manera desarrollar un aprendizaje significativo. Este proceso es de carácter individual, puesto que cada persona tiene experiencias distintas y su mente organiza la información de un modo único.

4) Pensamiento de nivel superior: este tipo de pensamiento se refiere a las capacidades metacognoscitivas (pensar acerca del pensamiento) de las personas, que pueden aprovecharse como herramientas para ampliar la experiencia de aprendizaje.

Contemplar y supervisar las operaciones mentales facilitan el pensamiento creativo y crítico y el desarrollo de la experiencia. Contribuyen a fomentar esta conciencia de uno mismo y el sentido del control personal.

5) Influencias motivacionales del aprendizaje: la calidad de los procesos de aprendizaje y memoria está notablemente influenciada por los diferentes fuentes de motivación presente en los individuos (intrínseca, extrínseca, cognitiva, inconsciente).

La profundidad de la información procesada y la cantidad de lo aprendido y recordado reciben la influencia de: a) la conciencia de uno mismo y las creencias en torno al control personal, competencia y habilidad; b) la claridad y

prominencia de los valores personales, intereses y metas; c) las expectativas personales de éxito o fracaso; d) el afecto, la emoción y los estados generales de la mente; y e) la motivación resultante para aprender. El mundo interno de las creencias, metas y expectativas puede fomentar el aprendizaje o interferir en el mismo (Woolfolk, 1996, p. 480).

6) Motivación intrínseca de aprender: los aspectos fenomenológicos de la motivación intrínseca como el interés y el disfrute (Reeve, 1994) influyen en los procesos de aprendizaje y permiten generar una sensación de disfrute de la experiencia aprendizaje; la enseñanza debe apoyar y nutrir la curiosidad y motivación intrínseca de los estudiantes (Woolfolk, 1996). Reeve (1994) señala las principales fuentes de motivación intrínseca (necesidades psicológicas, características de la actividad y las autopercepciones individuales) y describe como estas influyen significativamente en los procesos de aprendizaje del individuo.

7) Características de las tareas de aprendizaje que fomentan la motivación: las características de las tareas de aprendizaje pueden resultar atractivas e interesantes hallando así en la curiosidad del ser humano una fuente de motivación para el aprendizaje. “La curiosidad, la creatividad y el pensamiento de nivel superior se les estimula por tareas de aprendizaje relevantes y auténticas de dificultad óptima y novedad para cada estudiante” (Woolfolk, 1996, p. 480).

8) Limitaciones y oportunidades para el desarrollo: los procesos de aprendizaje mejoran en la medida que sus exigencias corresponden a su etapa de desarrollo, “los individuos progresan a través de etapas físicas, intelectuales, emocionales y del desarrollo social que son una función de factores genéticos y del entorno único” (Woolfolk, 1996, p. 481).

9) Diversidad social y cultural: la variedad ambiental y la pluralidad cultural del contexto de aprendizaje facilita la interacciones sociales y la comunicación entre

personas; la diversidad en el ambiente de aprendizaje desarrolla el pensamiento crítico y flexible (Woolfolk, 1996).

10) Aceptación social, autoestima y aprendizaje: la autoestima y el aprendizaje se refuerzan mutuamente, cuando un individuo puede compartir con un tercero sus experiencias de aprendizaje evidenciando su talento y generando aceptación dentro de un colectivo, facilita el proceso de aprendizaje (Woolfolk, 1996).

11) Diferencias individuales en el aprendizaje: el proceso de aprendizaje está en función del ambiente (lo que se aprende y comunica en distintas culturas u otros grupos sociales) y la herencia (que ocurre naturalmente como una función de los genes). Para crear un buen entorno de aprendizaje resulta fundamental comprender y respetar las diferencias culturales, las estrategias de enseñanza y aprendizaje deben adaptarse no solo a las diferencias individuales de los estudiantes (talentos, capacidades, limitaciones) sino también a los aspectos socioculturales del entorno (Woolfolk, 1996).

12) Filtros cognoscitivos: en la medida en la que el individuo toma conciencia de la influencia de sus creencias y experiencias en sus construcciones o interpretaciones de la realidad, aumentará su control en los procesos de comprensión, toma de decisiones y una mayor comprensión de las perspectivas de otras personas. “Las creencias, pensamientos y comprensiones personales resultantes del aprendizaje y las interpretaciones previas se convierten en la base para construir la realidad e interpretar las experiencias de la vida del individuo” (Woolfolk, 1996, p. 481).

2.4.4. ¿Cómo se Mide el Aprendizaje?

El proceso de aprendizaje, como todo fenómeno psicológico posee múltiples perspectivas explicativas, su medición y evaluación se direcciona en función de los objetivos del proceso enseñanza-aprendizaje; el fin de la investigación se orienta a la adquisición e integración por parte del personal docente de la FHE de nuevo conocimiento

relacionado con el ejercicio del profesorado, con el fin de poder utilizarlo de manera funcional, usando como método los principios del aprendizaje colaborativo constructivista, y herramientas del e-learning.

El aprendizaje es una experiencia subjetiva, para confirmar su existencia es necesaria la observación de una manifestación conductual que evidencie un cambio más o menos permanente de la potencialidad de la conducta, como consecuencia de la práctica; para medir un conocimiento adquirido es recomendable realizar una prueba de contenido, donde se desarrollen reactivos o preguntas que el individuo deba contestar en correspondencia al conocimiento adquirido (Woolfolk, 1996).

La propuesta de desarrollo de un manual de inducción de personal docente en formato multimedia sintetiza conceptos como aprendizaje, educación, psicología y tecnología, al integrarlos como unidad indivisible de un proceso de inducción. Independientemente de las razones por las cuales actualmente se descuida la importancia de los procesos de inducción (dinámica organizacional, falta de personal o presupuesto, entre otras) en la UCV. El desarrollo de un sistema formativo multimedia permitiría desarrollar evaluaciones de los contenidos que se transmiten en la socialización organizacional e inducción del personal docente.

2.4.5. Estrategias, Medios y Herramientas para el Aprendizaje

Independientemente de la corriente psicológica que define los procesos de aprendizaje (conductismo radical de Watson, aprendizaje por reforzamiento de Skinner; aprendizaje por descubrimiento de Bruner; aprendizaje significativo de Ausubel; Cognitivismo de Gagné; Constructivismo de Piaget, y Socio Constructivismo de Vigotski, entre otros). Loyola (2009) plantea que existen múltiples herramientas psicológicas (manejo de la ansiedad, orientación actitudinal, motivación, entre otros) y educativas (mapas mentales, mapas conceptuales, selección de ideas principales, administración del tiempo) que proporcionan estrategias de aprendizaje que en conjunto al uso de nuevas tecnologías potencializan el proceso de aprendizaje.

Las ventajas del uso de la tecnología (como se explica en otros apartados), aplicadas en diseños de instrucción multimedia son herramientas excelentemente aplicables a la enseñanza desde el modelo constructivista del aprendizaje. Facilitar la instrucción docente es el objetivo primario de la propuesta; promover la interacción social, generar pensamiento reflexivo y propiciar el aprendizaje colaborativo son objetivos de la investigación desde el paradigma constructivista.

En la actualidad, los recursos de la web 2.0 actualmente en uso (servicios y aplicaciones web, servicios de redes sociales, alojamiento de videos, blogs, entre otros) son diseños centrados en el usuario y la colaboración estableciendo una interoperabilidad usuario-servicio. Esta idea de negocio y tendencia a la globalización de las comunicaciones contribuye a los procesos de educación centrados en el aprendiz.

Autores como Fumero y Roca (2007) basados en las observaciones publicadas por Le Meur (2005) expresan las características de la cultura presente en las redes sociales, entre las cuales mencionan: el deseo de los usuarios de compartir sus pensamientos y experiencias, su interés de compartir y saber lo que otros piensan y colaborar con otros usuarios, la necesidad de acceso personalizado y diario a la información, pluralidad de fuentes consultadas, código lingüístico compartido y necesidad del reconocimiento, entre otros. Fumero y Roca (2007) citan a Amanda Gefter (2006) quien dice “más que la información, es la socialización la función emergente como uso fundamental de Internet” (p.117). En el medio, la socialización cumple una función integradora entre el conocimiento compartido y la accesibilidad a la información.

2.4.6. Constructivismo Social

La psicología y la educación son dos de las principales áreas del conocimiento abordadas por las investigaciones de los teóricos del constructivismo, destacados autores como Jean Piaget, Lev Vygotsky, David Ausubel y Jerome Bruner, entre otros más contemporáneos, exploraron el constructivismo social y su influencia en los procesos de percepción, atención, memoria y cómo la premisa de cómo se construye el pensamiento

permite elaborar nuevas concepciones del proceso de aprendizaje, entendiéndolo como un proceso activo por parte de un sujeto que construye su conocimiento partiendo de su experiencia e integrándola con la información que recibe, razón por la cual bajo este enfoque se percibe el aprendizaje como un proceso subjetivo; la naturaleza dinámica del fenómeno debido a la pluralidad de las experiencias de los seres humanos.

La teoría se sustenta en los procesos en la construcción del conocimiento, la teoría del constructivismo social parte de la multidimensionalidad de los factores sociales que influyen en los procesos de aprendizaje. Gallardo (s/f) afirma que uno de los principales problemas epistemológicos del constructivismo es la pluralidad de enfoques, perspectivas y clasificaciones que se encuentran inmersos en la teoría, por esta razón es un concepto para el cual no existen definiciones precisas, que coincidan en estudiar *la naturaleza del conocimiento* y la relación del hombre con los objetos de conocimiento bajo el enfoque constructivista.

Existen clasificaciones orientadas al objetivo de la teoría, como la propuesta por Rodrigo y Arnay (1997), ellos dividen la propuesta constructivista en cuatro vértices: educativo, cognoscitivo, evolutivo y terapéutico; otros autores como Carretero y Limón (1997) quienes hacen referencia a otra clasificación que hace referencia al constructivismo epistemológico, el psicológico y el educativo o institucional. Moshman (1982, citado por Gallardo, s/f. p. 52) clasifica el constructivismo en:

a) Constructivismo exógeno: el sujeto reconstruye su realidad elaborando redes conceptuales a través de representaciones precisas. Se construyen estructuras mentales exactas que reflejan la realidad desde el contexto del sujeto.

b) Constructivismo endógeno: se moldea el mundo externo a través del conocimiento que se construye en las estructuras cognoscitivas, las cuales se vuelven útiles para el desarrollo cognoscitivo del sujeto. Su principal representante es Piaget.

c) Constructivismo dialéctico: admite que el conocimiento se construye como resultado de las relaciones entre factores de carácter: interno y externo, ambientales y sociales. Las bases de su desarrollo se deben a Vigotsky.

Sin embargo, independientemente de los problemas epistemológicos del enfoque constructivista, su visión del proceso de aprendizaje ayuda al entendimiento y potencialidades del proyecto del manual de inducción multimedia para docentes. Recordando los planteamientos de Gallardo (s/f), el diseño de sistemas educativos basados en las tecnologías de la información deben ir acompañados de fundamentos de expertos en pedagogía conocedores de las bases del constructivismo, dado que las tecnologías de la información como elementos educativos pierden su fortaleza si no se asumen los principios del aprendizaje desde el constructivismo social.

“Si bien el constructivismo es un concepto para el cual no existe ninguna definición clara ni los teóricos se ponen de acuerdo en lo que se refiere a su tipología, los educadores en línea debemos asumir una postura teórica formal que sustente el aprendizaje cooperativo en línea” (Gallardo, s/f. p. 52).

El desarrollo de sistemas educativos basados en tecnologías de la información y en los principios del constructivismo social implica una cohesión entre recursos tecnológicos, redes sociales, objetivos formativos y principios de las estrategias de enseñanza y aprendizaje basadas en el constructivismo social; Gallardo (s/f.) desarrolla una excelente síntesis del proceso de generación del conocimiento bajo este enfoque, plantea algunas premisas fundamentales: la mente filtra la experiencia del entorno social del individuo, este filtro produce la realidad percibida; partiendo de la primera premisa, nace el axioma de que la mente es la fuente de todo significado y por ello, el individuo conoce el mundo desde la interpretación de sus experiencias. Por lo tanto los humanos crean sus propios significados y el conocimiento se construye desde lo sociocultural y desde la comprensión del objeto de conocimiento.

Desarrollar un manual de inducción para profesores basándose en el enfoque constructivista implica generar un conjunto de herramientas tecnológicas que faciliten la adquisición del conocimiento a los docentes, siendo ellos, participantes activos del proceso de aprendizaje, brindando flexibilidad, alternabilidad, y dominio absoluto de la disposición de los contenidos del manual; adicionalmente se debe permitir interacción entre los diferentes usuarios para estimular las interacciones sociales referentes al contenido del manual mediante la utilización de servicios de las redes sociales (micro blog y blogroll de Twitter, foros de discusión, sala de chat) y la plataforma del e-learning para cumplir una de las principales funciones del constructivismo social planteada por Gallardo (s/f.) “construir el conocimiento entre los participantes en la tarea académica” (p. 54).

2.4.7. Constructivismo Social y Aprendizaje Colaborativo

El constructivismo plantea un nuevo enfoque donde la colaboración e interacción de los protagonistas del proceso de enseñanza y aprendizaje resultan imprescindibles, Scagnoli (2005) afirma “el término aprendizaje colaborativo hace referencia a metodologías de trabajo en equipo que impulsan al grupo a cooperar hacia el logro de un mismo objetivo” (p.1). La autora en su investigación *Estrategias para Motivar el Aprendizaje Colaborativo en Cursos a Distancia* explica como la internet ha desarrollado comunidades de aprendizaje (formales e informales) y cómo las nuevas tecnologías han facilitado nuevas alternativas de estudio a distancia. Ferreiro y Calderón (2000, citados por Gallardo, s/f. p. 54) explican el aprendizaje colaborativo como:

“Es un proceso para aprender en grupo en el uso compartido de la información, con el derecho de que todos aprenden de todos, el valor de trabajar juntos y de comprometerse y responsabilizarse con su aprendizaje y el de los demás, en un ambiente que favorece la cooperación, desarrollándose así la solidaridad, el respeto, la tolerancia, el pensamiento crítico, la toma de decisiones, la autonomía y la autorregulación, que son las bases de la democracia”.

Relacionado con la teoría de constructivismo social, el aprendizaje colaborativo “se centra en el proceso de construcción del conocimiento a través del aprendizaje que resulta de la interacción con un grupo y mediante tareas realizadas en cooperación con otros” (Scagnoli, 2005. p.2). Es la construcción de significado que resulta de compartir experiencias personales. Por ello, los entornos virtuales de aprendizaje (foros virtuales, blogs, grupos virtuales, correos electrónicos, listas de correos, entre otros) potencializan esta propuesta; incrementan la participación, la accesibilidad a la información, la pluralidad de perspectivas, entre otros.

El autor destaca la facilidad de los entornos virtuales de actuar como catalizadores del auto aprendizaje, no obstante su investigación se orienta a trascender del auto aprendizaje al aprendizaje colaborativo “...el desafío que presentan el trabajo en los entornos virtuales es alentar a que ese auto aprendizaje sirva para contribuir al conocimiento colectivo de los participantes de su clase o grupo de trabajo” (Scagnoli, 2005. p.p. 12-13).

Scagnoli (2005) propone el constructivismo social como alternativa al desafío planteado; desarrollar entornos de aprendizaje centrados en la participación del aprendiz, integrarlo a su comunidad, desarrollar vínculos profesionales cohesionados a partir de ideas compartidas; el docente o facilitador del aprendizaje debe incorporar un nuevo rol, que sin ser el centro de la cátedra, motive constantemente el pensamiento crítico, reflexión y conocimiento compartido. Además de pluralizar el manejo de la información, adaptarse al estilo del grupo, tener amplia disposición para la aceptación de nuevas metodologías de trabajo y criterios antagónicos, confiando en las capacidades de interacción y manejo de la información de los individuos.

Las actividades del aprendizaje constructivista social que se desarrollan con las herramientas colaborativas se definen por presentar las siguientes características (Avello y Martín, 2010):

1. Son activas, involucrando a los estudiantes en interacciones y explorando los materiales de aprendizaje brindando la oportunidad de observar sus propios

resultados.

2. Son constructivas y reflexivas, permitiendo integrar nuevas ideas con los conocimientos anteriores.
3. Son intencionales, admitiendo que los estudiantes articulen sus propios objetivos de aprendizaje y monitoreen su progreso alcanzándolos.
4. Son auténticas, retadoras y realistas, de manera que faciliten la comprensión de nuevas situaciones que se le presenten.
5. Son colaborativas, permitiendo y promoviendo la interacción entre los estudiantes para clarificar las ideas compartidas, buscar asistencia, negociar problemas y discutir soluciones.

Basándose en la importancia de la interacción, interdependencia y trabajo compartido, Johnson y Johnson (1986) proponen cuatro fortalezas del aprendizaje colaborativo:

a) Optimización del proceso de diálogo y la comunicación: el docente o facilitador del aprendizaje mantiene un rol de moderador en la educación a distancia (entornos virtuales), se mantiene pasivo observando las elaboraciones de los estudiantes o aprendices y guiando la experiencia de aprendizaje. La consecuencia de esta orientación del proceso de enseñanza y aprendizaje es que frente a la ausencia del rol activo del docente, los estudiantes incrementan su comunicación con el resto de los estudiantes incrementando sus conocimientos de experiencias, perspectivas, argumentos y propuestas en torno al tema de estudio.

b) Mayor tiempo para la creación de procesos reflexivos: la lectura en los entornos virtuales trasciende a la lectura consuetudinaria de la formación académica y agrega la lectura de opiniones, argumentos e ideas de otros estudiantes, permitiendo al lector tener un mayor lapso de tiempo (que el dado en clases

regulares) para generar procesos reflexivos generados a partir de las opiniones compartidas o debatidas. Estos procesos permiten el desarrollo del pensamiento crítico, autoevaluación y consensos.

c) Trabajo interdisciplinario: la delegación de tareas entre los miembros del grupo según sus habilidades y competencias, beneficia el apoyo interdisciplinario, imprescindible en los procesos de aprendizaje colaborativo. Cuando el estudiante es un elemento activo en el proceso de enseñanza aprendizaje, las experiencias compartidas son un elemento fundamental en esta propuesta educativa siendo la pluralidad experiencial en torno al tema de estudio la base de un aprendizaje reflexivo y crítico.

d) La identidad grupal y el conocimiento compartido: la identidad grupal se entiende como las conclusiones generadas en el equipo de trabajo a partir de inferencias o supuestos individuales; estas conclusiones generan mayor satisfacción de la experiencia de aprendizaje, incrementa la probabilidad de creación de equipos profesionales o multidisciplinares orientados a objetivos comunes que interaccionan a través de entornos virtuales.

La propuesta de manual de inducción multimedia se basa en las fortalezas del aprendizaje colaborativo propuesto por el enfoque constructivista y las ventajas de las tecnologías informativas aplicadas en el entorno educativo. Conceptos de identidad grupal, conocimiento compartido, reflexividad y la optimización de procesos de diálogo y comunicación, son características implícitas en la propuesta. Limitar los procesos de inducción a la entrega de un material escrito (cuando existe el proceso) como se hace tradicionalmente por lo general en las instituciones educativas y demás tipos de organizaciones, reduce las posibilidades del proceso de inducción enmarcado en las múltiples tecnologías de la comunicación existente en la cotidianidad.

2.5. Redes Sociales y Aprendizaje Colaborativo

Según Cobo y Romaní (2007, p. 13, c.p. Avello y Martín, 2010), las redes sociales se describen como “todas aquellas herramientas diseñadas para la creación de espacios que promuevan o faciliten la conformación de comunidades e instancias de intercambio social”.

El aprendizaje colaborativo en las redes sociales ha captado la atención de muchos docentes e investigadores, especialmente de aquellos que promueven la construcción del conocimiento social. Herramientas de trabajo en red como las wikis, los blogs y los foros de discusión, entre otras, se han convertido en instrumentos para soportar la interacción social entre estudiantes y entre estudiantes y docentes para facilitar la co-creación de conocimiento. Estas herramientas ayudan a los estudiantes en su aprendizaje ya que son colocados en una situación más activa (Avello y Martín, 2010).

El uso de las herramientas para el trabajo colaborativo en red, que es como Prendez (2006, c.p. Avello y Martín, 2010) ha denominado a las redes sociales, es un hecho relativamente reciente; las mismas han adicionado nuevas posibilidades de métodos y estrategias para la educación semipresencial y a distancia. Existen estudios empíricos basados en el constructivismo y particularmente en el constructivismo social que sustentan que la colaboración en línea y la interacción social a través de estas herramientas promueven la construcción del conocimiento (Avello y Martín, 2010).

Es indiscutible que en años recientes ha crecido el uso de los entornos de aprendizaje constructivista en red, debido a que los docentes han comprendido sus múltiples beneficios para una educación de calidad. Numerosas estrategias como la resolución de problemas, pensamiento crítico, razonamiento y reflexión pueden ser exitosamente implementadas para la construcción del conocimiento mediante la creación de entornos de interacción social a través de herramientas para el trabajo colaborativo en red (Avello y Martín, 2010).

Estas herramientas, en la actualidad, se han convertido en elementos primarios dentro de la educación a distancia y semipresencial por sus posibilidades de interacción social; complementan los cursos que son implementados en línea y que, en ocasiones, sólo tienen información, por lo que carecen de esta interacción tan necesaria para una apropiada construcción de conocimiento (Avello y Martín, 2010).

2.6. Multimedia

Compartiendo la idea de Salaverría (2001), es oportuno decir que a pesar de su popularidad, el concepto de multimedia resulta confuso; se emplea sobre todo en forma de adjetivo en expresiones ya tan comunes como “empresa multimedia”, “ordenador multimedia” o “comunicación multimedia”, pero también aparece eventualmente como sustantivo, aunque con género y número cambiantes, cuando se habla, siempre con grandes dudas, sobre el, la, lo o los multimedia (Salaverría, 2001).

El origen etimológico latino (“multi” –‘numeroso’- y “media” -plural de médium, ‘medios’, ‘intermediarios’-) da claras pistas de su significado esencial: multimedia es aquello que se expresa, transmite o percibe a través de varios medios (Salaverría, 2001).

A pesar de la raíz latina de sus componentes, el término multimedia ha sido, sin embargo, una más de las muchas importaciones lingüísticas recientes del inglés al español. De allí viene la principal causa de su frecuente mal uso o comprensión. De hecho, frente a la omisión del término en diccionarios hispanos, algunas obras lexicográficas anglosajonas ya recogen esta palabra y, por ejemplo el Cambridge International Dictionary la define como el uso de una combinación de imágenes estáticas y móviles, sonido, música y palabras, especialmente en ordenadores o entretenimiento (Cambridge, 2000, c.p. Salaverría, 2001).

Esta última parece ser, en efecto, la definición más ampliamente aceptada en los ámbitos académicos. Así, ya en 1994, en el libro titulado precisamente Multimedia, Tony Feldman describía el concepto nuclear de su obra como “una integración sin fisuras de

datos, texto, imágenes de todo tipo y sonido en un único entorno digital de información” (Feldman, 1994, p. 4, c.p. Salaverría, 2001).

La mayoría de las definiciones coinciden entonces en señalar como rasgo esencial de la comunicación multimedia el hecho de integrar contenidos textuales y audiovisuales en un mensaje único. Los sistemas multimedia han sido presentados juntamente con las redes, por lo que no debe extrañar que funcionen tanto sobre soportes físicos como virtuales. Esa es pues una de las características clave hoy de estos sistemas que los convierte en un medio nuevo y único para transmitir informaciones de cualquier tipo (Bartolomé, 2005).

2.7. E-Learning

Una de las principales innovaciones en educación, son las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Estas han introducido la posibilidad de disponer de recursos altamente orientados a la interacción y el intercambio de ideas y materiales entre profesores y alumnos. Se está demandando consecuentemente a un profesor entendido como un trabajador del conocimiento, diseñador de ambientes de aprendizaje. El e-learning se presenta como una estrategia formativa basada en el *aprendizaje virtual o en red*, lo que quiere decir que utiliza como herramienta fundamental la red tecnológica de distribución de información (Internet).

El e-learning cobra especial importancia durante la era digital y en el marco de los nuevos modelos de enseñanza/aprendizaje en concordancia con las posibilidades que las tecnologías de información y la comunicación ofrecen a las aplicaciones educativas. Desde sus inicios, ha generado relevantes expectativas no solo en términos pedagógicos, sino en términos económicos y sociales.

2.7.1. Definición

El término e-learning se originó en publicaciones de los años 90. Según Mendoza (2003), el concepto de e-learning es entendido fácilmente por la mayoría de las personas,

sin embargo, es definida de muchas maneras porque son muy diversos los actores que hacen uso de esta herramienta. Entre los conceptos más comunes están:

Van Der Henst (2002) define e-learning como “la forma de designar el tipo de educación que se brinda a través de Internet”.

La *American Society of Training and Development* lo define como “término que cubre un extenso grupo de aplicaciones y procesos, tales como aprendizaje basado en web y en ordenadores, aulas virtuales y colaboración digital. Incluye entrega de contenidos vía Internet, intranet/extranet, audio y vídeo grabaciones, transmisiones satelitales, TV Interactiva, CD-ROM y más” (Peñalvo, 2006). Roosenberg (2001, c.p. Peñalvo, 2006) lo define como:

El uso de tecnologías de Internet para la entrega de un amplio rango de soluciones que optimizan el conocimiento y el rendimiento. Está basado en tres criterios fundamentales: 1. El e-learning trabaja en red, lo que lo hace capaz de ser instantáneamente actualizado, almacenado, recuperado, distribuido y permite compartir instrucción o información. 2. Es entregado al usuario final a través del uso de ordenadores utilizando tecnología estándar de Internet. 3. Se enfoca en la visión más amplia del aprendizaje que van más allá de los paradigmas tradicionales de capacitación.

Peñalvo (2006) define e-learning, como la capacitación no presencial que, a través de plataformas tecnológicas, posibilita y flexibiliza el acceso y el tiempo en el proceso de enseñanza-aprendizaje, adecuándolos a las habilidades, necesidades y disponibilidades de cada persona, además de garantizar ambientes de aprendizaje colaborativos mediante el uso de herramientas de comunicación, sincronía y asíncrona, desarrollando el proceso de gestión basado en competencias.

Según Mendoza (2003), el e-learning es la provisión de programas educacionales y técnicas de aprendizaje a través de medios electrónicos, esta herramienta se basa en el uso

de una computadora u otro mecanismo electrónico (por ejemplo, un teléfono móvil) para proporcionarle a las personas material educativo.

Técnicamente, el e-learning “es la entrega de material educativo por cualquier medio electrónico, incluyendo el Internet, Intranets, Extranets, audio, vídeo, red satelital, televisión interactiva, CD y DVD, entre otros medios” (Mendoza, 2003).

Para los educadores, e-learning “es el uso de tecnologías de redes y comunicaciones para diseñar, seleccionar, administrar, entregar y ampliar la educación” (Mendoza, 2003).

2.7.2. Enfoques Actuales del E-Learning

E-learning colaborativo: Bernardes (2001) expone que este enfoque se basa en el desarrollo de programas que permiten aprender interactuando con pares, expertos e instructores, en forma diferida (asincrónica) o simultánea (sincrónica).

El e-learning colaborativo permite intercambios diferidos (asincrónicos) o simultáneos (sincrónicos) entre instructores, expertos o animadores (eTrainers) y participantes que pueden a su vez, discutir en foros dejando sus opiniones, dudas o comentarios, formar grupos o subgrupos con lugares de reunión virtual (breakout rooms), presentar trabajos, contestar encuestas y ver los resultados de los demás.

Los instructores pueden verificar en todo momento el avance de su grupo, responder a todos o a algunos de ellos y proponer tareas o asignaciones para que resuelvan juntos.

E-Learning 2.0: Reig (2008) plantea que el nuevo entorno requiere de un modo de aprendizaje afín y que en la actualidad se plantea la búsqueda de posicionar patrones de conectividad en la mente de los usuarios de Internet. Según Reig (2008) este enfoque no elabora significados sino que busca incrementar el valor del mismo mediante la conectividad a través del empleo de blogs, wikis y redes sociales. Como eje filosófico se plantea el construccionismo social bajo la premisa “participo, luego existo”.

En el E-Learning 2.0 la formación es continua, el aprendizaje es informal y proviene de múltiples medios. Provee inmediatez y personalización ya que se adapta a las condiciones del usuario, apoyo, guía, y autenticidad vista como garantía de un uso sin inconvenientes (Reig, 2008).

2.7.3. Características de los Programas de Aprendizaje basados en Modelos de E-Learning

La formación basada en la red posee ciertas características que la diferencia de la capacitación basada en clases presenciales. Una de ellas es, precisamente, que permite que los estudiantes establezcan su propio ritmo de aprendizaje. Además de que se basa en el concepto de *formación en el momento en que se necesita*, permite que se tengan en cuenta la combinación de diversos materiales: audiovisuales, visuales y auditivos. Con una sola aplicación permite atender a una gran cantidad de estudiantes, aunado al hecho de que el conocimiento es un proceso activo de construcción. Otras características tienen que ver con que el tiempo de formación de la persona es más corto; es una capacitación interactiva, tanto entre los participantes del proyecto (profesores y estudiantes) como entre los contenidos; suele realizarse de forma individual, puede utilizarse en el lugar de trabajo y en el tiempo disponible del estudiante y es flexible (Cabero, 2006). Según Canepa (2005) las características principales de la capacitación basada en los modelos e-learning son las siguientes:

Información no secuencial: a través de los hipervínculos, es decir, páginas provenientes de diferentes fuentes que se enlazan al instante.

Integración de la información: estructuras de información asociativas, páginas de profesores o expertos en una disciplina en cualquier lugar del mundo.

Interactividad: estos recursos están diseñados para intercambiar ideas entre alumnos, o entre alumnos-docente o tutor virtual. El alumno determina qué información quiere aprender, en qué orden, a qué nivel de profundidad y extensión.

Integración de medios: información contenida en diversos soportes, que utilizan distintos sistemas de símbolos para ganar en riqueza expresiva.

Dinamismo en el abordaje de la información: que permite explorar la información desde diferentes perspectivas para que el aprendizaje sea aún más completo, flexible y personal. A su vez, permite el acceso a la capacitación y al conocimiento las 24 horas del día, los 7 días de la semana y presencia institucional constantes.

Las actividades que contienen los procesos de capacitación basados en programas de e-learning deben orientarse hacia los siguientes fines (Cabero, 2006):

Aprendizaje experiencial: los alumnos/participantes deben vivir su proceso de aprendizaje como una experiencia cuyo resultado final es una mejora en su capacidad de aprender.

Creatividad en la resolución de problemas: las actividades son guiadas, pero abiertas en su desarrollo, permitiendo a los participantes aprender e innovar en la resolución de problemas diversos.

Adquisición de conocimientos relevantes: la realización de las actividades de enseñanza y aprendizaje, suponen no sólo adquirir conocimientos específicos sobre la materia estudiada, sino adquisición de habilidades comunicativas, de utilización de las tecnologías de información y comunicación.

Co-aprendizaje a través de los grupos de apoyo: con el desarrollo de actividades en equipos se permite adquirir habilidades para transmitir y compartir conocimientos, liderar equipos y organización de tareas.

2.7.4. Ventajas del uso del E-Learning

Autores como Inoue (2008) han determinado que los programas de capacitación empresarial basados en el e-learning poseen mucha validez y popularidad en la actualidad porque traen beneficios puntuales para las organizaciones en general y para los participantes.

El desarrollo y la aplicación de programas de capacitación organizacional basados en el e-learning supone una gran cantidad de ventajas individuales y colectivas. Las más comunes y significativas son:

Instrucción centrada en el usuario: a diferencia de la educación tradicional, donde el instructor o el contenido son los elementos centrales, el e-learning se adapta a la velocidad y las exigencias del usuario, colocándolo en el centro de un proceso de aprendizaje (MANAPRO Consultores, 2008).

Mayor retención y mejores resultados: con el e-learning, el usuario posee más oportunidades de presentar un mayor nivel de retención, ya que esta tecnología de aprendizaje le permite aprender a su propio ritmo, repasar los contenidos tantas veces como sea necesario, manejar contenidos estructurados en bloques cortos y fáciles de asimilar, y utilizar herramientas interactivas y multimedia que se ajustan al proceso de aprendizaje de cada individuo (MANAPRO Consultores, 2008).

Interactividad: la interactividad que caracteriza a los programas educativos basados en el e-learning frecuentemente despierta el interés del participante y ayuda a aquellos que se muestran más tímidos en situaciones tradicionales de formación a ser de los más activos en clases por medio de foros de discusión y otros medios de participación (Van Der Henst, 2002).

Precisión evaluativa: con el e-learning resulta factible realizar evaluaciones inmediatas y comparaciones individuales y grupales, hacer un seguimiento exacto de

los procesos y cuantificar con mayor precisión los progresos y resultados obtenidos (MANAPRO Consultores, 2008).

Aplicación inmediata: el e-learning disminuye el tiempo entre el aprendizaje y la aplicación de lo aprendido, debido a que parte de su dinámica de prácticas de aprendizaje se basa en simulaciones de entornos reales, lo que permite, al finalizar el adiestramiento, agilizar la implementación y realizar la aplicación inmediata de los conocimientos adquiridos (MANAPRO Consultores, 2008).

Flexibilidad horaria: las herramientas de aprendizaje y los contenidos de los cursos se encuentran disponibles todo el tiempo, por lo que el usuario dispone de la libertad de adaptar el proceso de capacitación a su tiempo y horario (MANAPRO Consultores, 2008).

Independencia geográfica: el e-learning es la herramienta ideal para la formación de grupos geográficamente dispersos. No tiene restricciones físicas ni geográficas, el usuario puede realizar los cursos y disponer de contenidos desde cualquier lugar en que se encuentre (MANAPRO Consultores, 2008).

Reducción de costos: la inversión en la capacitación por e-learning es sustancialmente inferior a la inversión en capacitación tradicional. El e-learning permite reducir los costos directos (académicos) y eliminar los indirectos (horas de trabajo improductivas fuera de la oficina y viáticos en traslados, estadías, comidas, etc.) (MANAPRO Consultores, 2008; Van Der Henst, 2002).

Es importante señalar adicionalmente que las ventajas de cualquier proyecto de capacitación empresarial a través del e-learning, y los desafíos asociados a estos, variarán siempre según la organización que esté proyectando incorporar esta modalidad educativa (Inoue, 2008).

2.8. Manuales de Inducción en la UCV y las Universidades del Área Metropolitana

Parte de la fase documental de este proyecto de investigación consistió en llevar a cabo un proceso de revisión/arqueo de manuales de inducción actuales pertenecientes a la UCV e instituciones educativas universitarias localizadas dentro del área metropolitana de la ciudad de Caracas.

Como resultado de la búsqueda en la UCV, se conoce que la Facultad de Arquitectura y Urbanismo (FAU) imprimió una compilación de los contenidos de su sitio web, a manera de manual orientativo para su personal docente.

El Profesor Eduardo Santoro (comunicación personal, 15 de Enero de 2010) dio a conocer que en el Departamento de Administración de la FHE se desarrolló un manual de inducción para el personal docente, y se encuentra a la espera de aprobación de presupuesto para ser mandado a imprimir y distribuir en las escuelas de la facultad.

Conversando con el Profesor Tulio Ramírez, Gerente de Desarrollo Docente y Estudiantil en el 2011 (comunicación personal, 8 de Junio de 2011) de la UCV, se obtuvo la información de que el Vicerrectorado Académico preparó un manual de inducción digital para el personal docente, en un CD que no se ha reproducido ni distribuido por falta de presupuesto y recursos en el Vicerrectorado (no se obtuvo acceso a esta propuesta de manual de inducción).

Con respecto al resto de las universidades pertenecientes al área metropolitana, se visitaron las siguientes universidades: Universidad Simón Bolívar, Universidad Católica Andrés Bello, Universidad Metropolitana, Universidad Monteávila y la Universidad Santa María, posterior a una exploración de sus posibles de sus sistemas o manuales de inducción docente, se obtuvieron los siguientes hallazgos:

A través de la actual Directora de la Dirección de Desarrollo Profesional de la Universidad Simón Bolívar, Profa. Mariela Curiel, se pudo conocer que en esta institución

cuentan con un manual de inducción para el personal docente en formato impreso, creado por la Profa. Ana Rivas, actual directora de la División de Ciencias Físicas y Matemáticas, además de contar con otras herramientas que integran un sistema generalizado de inducción, como el Programa de Formación Académica de Profesores Noveles, que incluye un taller de inducción, y el taller de Compromiso Organizacional, que contribuye a consolidar la imagen organizacional y el sentido de pertenencia de esta universidad.

Otra institución que posee herramientas de inducción es la Universidad Metropolitana (UNIMET). Se trata de un manual de inducción multimedia en formato presentación de PowerPoint, desarrollado por la Profa. Inirida Pulido, y disponible en la Secretaría y en las facultades de la universidad.

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Diseño y Tipo de Investigación

Según Arias (1999) la investigación propuesta es de tipo descriptivo, dado que aborda los hechos en la realidad y describe a fondo fenómenos específicos de un objeto de estudio, abordándolos bajo una metodología de aproximación a esa realidad, determinada por el investigador; no se pretende comprobar hipótesis como en las investigaciones explicativas o correlacionar variables como en las investigaciones correlacionales. Las investigaciones descriptivas especifican propiedades, características y rasgos de cualquier fenómeno objeto de estudio.

La razón de ser de la investigación es recabar la máxima información posible en torno al proceso de inducción de profesores en la UCV, y definir los criterios, el contenido y las características constitutivas necesarias para desarrollar un manual de inducción multimedia.

El diseño de la investigación es de campo; tal como lo define la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2005), las investigaciones de campo consisten en “un análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito, bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas o efectos o predecir su ocurrencia...” (p.14); acceder al conocimiento e información necesaria para la consecución de los objetivos de la investigación implica realizar un conjunto de consultas a expertos en el área y profesores de la UCV. Una parte de la investigación será de tipo documental dado que gran parte de la información recolectada para el desarrollo del manual procederá de la investigación documental realizada sobre los manuales, beneficios socioeconómicos, normas y procedimientos relacionados con el personal docente de la universidad.

Sintetizando las ideas anteriores, resulta posible concluir que este proyecto corresponde a dos clasificaciones; inicialmente como un diseño de investigación

documental debido a la información teórica recolectada sobre los sistemas de inducción y el aprendizaje desde el enfoque constructivista; y en segundo lugar como una investigación de campo ya que en una segunda fase se desarrollaron entrevistas al personal directivo y docentes de reciente ingreso de la FHE-UCV. La posibilidad de un diseño experimental se descarta pues la adquisición de información no deriva de una realidad manipulada en ámbitos artificiales, como en las investigaciones experimentales; no hay variables dependientes o independientes ni se establecen/comprueban relaciones de causalidad.

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población

Partiendo de las definiciones de Hernández, Fernández y Baptista (1999) la población es definida como un “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p.304). Arias (1999) define población como el conjunto de todos los elementos que son objeto del estudio estadístico; es el universo sobre el cual está dirigida la investigación y sobre el cual interactúan las variables intervinientes de un objeto de estudio. Basándose en las citas anteriores y en las características intrínsecas a la investigación se seleccionarán, tres poblaciones de las cuales se extraerán tres muestras poblacionales sobre las cuales se aplicaran los instrumentos de recolección de datos.

Población 1: está constituida por todo el personal docente de trabaja en la Facultad de Humanidades y Educación. Según el Coordinador Administrativo de la FHE Eduardo Santoro la población de profesores está constituida por 818 profesores asignados a diferentes cátedras y actividades académicas de la Facultad, 242 (29,58%) docentes son contratados a tiempo convencional y 268 (32,76%) trabajan medio tiempo. Los profesores de dedicación exclusiva son 91 (11,12%) y los de tiempo completo 217 (26,52%) (Comunicación personal, 15 de Enero de 2010).

Población 2: está constituida por el personal directivo que trabaja en la Facultad de Humanidades y Educación, en el año 2011. Es importante desatacar que entre los directores entrevistados, la Directora de RRHH de la UCV (Abog. Lissette Flores) y la representante de RRHH de la FHE (Lic. Nancy Arangú), no son personal docente en la institución. No obstante la información como voceros del Departamento de la Facultad y Dirección de RRHH de la Universidad, es fundamental para la contextualización de procedimientos administrativos y visión del área de RRHH de la institución como ente copartícipe de los procesos de inducción docente en conjunto al personal directivo de cada una de las escuelas de la facultad.

Población 3: está constituida por todo el personal docente de reciente ingreso que trabaja en la Facultad de Humanidades y Educación. Según estimaciones de la representante de departamento de RRHH Nancy Arangú para el primer semestre del 2012 se contrataron aproximadamente a 75 profesores.

La diferencia entre las fechas de selección de las poblaciones 1 y 3 (población 1: año 2010; población 2: año 2012) se debe a que la investigación se expandió durante su desarrollo, modificando la estrategia de abordaje metodológico inicialmente agregado. Inicialmente sólo se entrevistaría al personal directivo; sin embargo, debido al alcance de la investigación se decidió expandir las entrevistas al personal docente de reciente ingreso (población seleccionada en el 2012). La población 1 sólo se utilizó para crear los instrumentos de recolección de datos dirigidos al personal directivo y docentes de reciente ingreso de la FHE.

3.2.2. Muestra

La Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL) (2005) define a la muestra como un subgrupo representativo de una población determinada; en la investigación se trabajará con profesores de la FHE de la UCV. El tipo de muestreo utilizado será no probabilístico, pues la selección de la muestra no depende de datos

seleccionados al azar, sino de la necesidad de que la distribución y segmentación de los integrantes seleccionados cumplan unos criterios mínimos de cantidad para representar de manera significativa las características de la población de referencia; Hernández, Fernández y Baptista (1999) lo definen como un “subgrupo de la población en el que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de la investigación” (p.306). Entre los métodos de muestreos no probabilísticos utilizados en la investigación tenemos el muestreo por cuotas en la muestra 1, y el muestreo de tipo intencional u opinático en las muestras 2 y 3.

A continuación presenta una tabla con la descripción de cada muestra y el número de personas que la constituyen (Tabla A). Posteriormente se describe cada una de las tres muestras y métodos de muestreo utilizados en la investigación.

Tabla “A”: Especificación de tamaño de la muestra		
Muestra	Descripción de la Muestra	N°
Muestra 1	Profesores de la Facultad de Humanidades y Educación	75
Muestra 2	Personal Directivo de la FHE de la UCV	14
Muestra 3	Personal Docente de reciente ingreso de la FHE de la UCV	17

De: Elaboración propia.

Muestra 1. Profesores de la Facultad de Humanidades y Educación:

Los profesores seleccionados en esta muestra, se les aplicará el instrumento de recolección de datos 1 cuyo objetivo es conocer las necesidades de conocimiento del personal docente de nuevo ingreso. El método de selección de la muestra será muestreo por cuotas definido por Arias (1999) como un tipo de muestreo que “se basa en la escogencia de los elementos en función de ciertas características de la población, de modo tal que se conformen grupos o cuotas correspondientes a cada características” (p.52), dado que la muestra deberá estar constituida proporcionalmente igual a la totalidad de la población (29,58% docentes son contratados a tiempo convencional y 268 (32,76%) trabajan medio tiempo. Los profesores de dedicación exclusiva son 91 (11,12%) y los de tiempo completo

217 (26,52%).

El tamaño de la muestra se definirá a partir de la Tabla de Harvard citada en Arias (2000) (esta tabla expresa los tamaños de muestra sugeridos por el autor). Tomando en cuenta que la población es de 818 profesores y basándose en el tamaño de la muestra sugerido en la Tabla, el tamaño de la muestra a seleccionar con un 90% de confianza es de 74,429; equivalente a 75 personas.

Como el muestreo es por cuotas, las 75 personas constituyentes de la muestra serán divididas en cuatro grupos de proporciones equivalentes a la población, para garantizar que sean un subgrupo representativo de la población:

Tabla "B": Muestra 1: Profesores de la Facultad de Humanidades y Educación		
Grupo	Descripción de Grupo	N°
Grupo A	Docentes contratados a tiempo convencional (Constituido por el 29,58% de la muestra).	22
Grupo B	Docentes que trabajan medio tiempo (Constituido por el 32,76% de la muestra).	25
Grupo C	Docentes de dedicación exclusiva (Constituido por el 11,12% de la muestra). Equivalente a 8 docentes.	8
Grupo D	Docentes de tiempo completo (Constituido por el 26,52% de la muestra). Equivalente a 20 docentes.	20
Número total de Profesores consultados		75

De: Elaboración propia.

Muestra 2. Personal directivo de la FHE-UCV:

Está constituida por el personal directivo de la FHE y de la UCV; el tipo de muestreo utilizado será intencional u opinático, definido por Arias (1999) como aquel donde “los elementos son escogidos con base a criterios o juicios preestablecidos por el investigador (p.85)”. Para desarrollar un manual de inducción es necesario conocer la visión y necesidades percibidas por los directores de la institución; los directores son el eje

informativo del personal docente, pues tienen la responsabilidad de mantener informados al personal docente y administrativo.

Es importante, recordar que por las características de las funciones de algunos cargos directivos, no fueron incluidos dentro de la muestra entrevistada, entre ellos el personal directivo de los 7 institutos adscritos a la FHE, al igual que el personal directivo de las 4 coordinaciones de la facultad exceptuando al profesor Eduardo Santoro quien colaboró desde el inicio de la investigación. A continuación se identifica la muestra 2:

Tabla "C": Muestra 2: Personal Directivo de la FHE-UCV		
N°	Cargo del personal directivo entrevistado en la Facultad de Humanidades y Educación	Nombre del personal directivo entrevistado en la Facultad
1	Decano de la Facultad de Humanidades y Educación	Vincenzo Piero Lo Mónaco
2	Coordinador Administrativo de la FHE	Eduardo Santoro
3	Directora de Recursos Humanos de la UCV	Lisette Flores
4	Representante del Departamento de RRHH - FHE	Nancy Arangú
5	Director de la Escuela de Artes	Juan Francisco Sans
6	Directora de la Esc. de Bibliotecología y Archivología	Mariketi Papatzikos
7	Director de la Escuela de Comunicación Social	Miguel Ángel Latouche
8	Director de la Escuela de Educación	José Loreto
9	Director de la Escuela de Filosofía	José Luis Ventura
10	Director de la Escuela de Geografía	Pedro Barrios
11	Director de la Escuela de Historia	Ramón Chacón
12	Director de la Escuela de Idiomas Modernos	Lucius Daniel
13	Director de la Escuela de Letras	Vicente Lecuna
14	Director de la Escuela de Psicología	Carlos Valero
Número total de personal directivo entrevistado		14

De: Elaboración propia.

Muestra 3. Personal docente de reciente ingreso de la FHE:

También se desarrollará muestreo intencional u opinático dirigido a docentes de reciente ingreso de la facultad, con el objetivo de diagnosticar su percepción sobre cada uno de los ejes temáticos presentes en el Instrumentos de recolección de datos 3, con el objetivo de utilizar los verbatums de los entrevistados en el desarrollo de un manual de inducción docente para los profesores de la FHE. La licenciada Nancy Arangú representante del departamento de RRHH de la facultad (encargada por consenso del departamento de atender los requerimientos informativos de la presente investigación), afirmó que para el primer semestre del año 2011 (enero - junio) la contratación del personal docente de nuevo ingreso en la Facultad de Humanidades y Educación fue de aproximadamente de 75 personas. El 25% de la población contratada en este periodo, corresponde a 19 personas. Como son 10 facultades se decidió ampliar la muestra a 20 personas con la intención de seleccionar dos profesores por escuela, con el objetivo de mantener equivalencia entre los entrevistados (igual número de entrevistados por escuela).

A continuación se identifica la muestra 3, constituida por 17 profesores de reciente ingreso (máximo dos años como profesor de la FHE):

Tabla "D": Muestra 3: Personal Docente de Reciente Ingreso de la FHE		
Escuelas de procedencia de la Facultad de Humanidades y Educación	N°	Nombres de los profesores entrevistados en la Facultad
Escuela de Artes	2	José Luis Omaña / María Fernanda Salazar
Escuela de Bibliotecología y Archivología	1	Luis Germán Mena
Escuela de Comunicación Social	2	Manuel Yilales / Yamilex Mora
Escuela de Filosofía	2	Gabriela Silva / Sara Pacheco
Escuela de Geografía	2	Marcelo Carrasco / Yeimic Bastidas
Escuela de Historia	2	Agustín Arzola / Carlos Escalona
Escuela de Idiomas Modernos	2	Karla Morey / Mario Sgualdino
Escuela de Letras	2	Érika Roosen / Natalia Pericchi
Escuela de Psicología	2	Julieta Casó / María Alejandra Pulido
Número total de profesores de reciente ingreso entrevistados	17	

De: Elaboración propia.

Como puede observarse en la tabla, la Escuela de Bibliotecología Archivología sólo posee un profesor, esto se debe según Luis Germán Mena (comunicación personal, 8 de Junio de 2012) a que como escuela no posee una alta tasa de rotación docente y goza de estabilidad en la nómina profesoral.

También destaca la ausencia de profesores de la Escuela de Educación, esto se debe a que la Coordinación Administrativa de la Escuela no autorizó el desarrollo de las entrevistas al personal docente de nuevo ingreso (de todas las escuelas fue la única que solicitó la presentación por escrito de un permiso formal. La solicitud fue entregada. No se recibió respuesta).

3.3. Definición y Operacionalización de Variables

El sistema de variables propuesto en el planteamiento del problema (ver Tabla E), emplea cuatro variables como objeto de estudio de la investigación, para el diseño de un manual de inducción para docentes de la FHE. A continuación se presentan:

Tabla "E": Tabla de Definición y Operacionalización de Variables		
Variable	Dimensiones	Indicadores
Definición de la UCV	Definición percibida de la UCV por los directores de la FHE	Análisis de contenido de las entrevistas realizadas al personal directivo (pregunta 1 del instrumento 2) y profesores de reciente ingreso de la FHE (pregunta 4 del instrumento 3).
	Definición percibida de la UCV por los profesores de la FHE	
Mensajes que se desean transmitir a profesores de nuevo ingreso	Mensajes de los directores de la FHE-UCV	Análisis de contenido de las entrevistas realizadas al personal directivo (pregunta 1 del instrumento 2) y profesores de reciente ingreso de la FHE (pregunta 5 del instrumento 3).
	Mensajes de los profesores de reciente ingreso de la FHE-UCV	
Necesidades de socialización, información y sentido de pertenencia	Socialización	Análisis de Contenido de las preguntas de la entrevista realizada a profesores de reciente ingreso de la FHE (preguntas 1,2 y 3 del instrumento 3).
	Necesidades de información	
	Sentido de pertenencia	

De: elaboración propia.

3.3.1. Variable 1 / Definición de la UCV

Definición teórica: conjunto de críticas, opiniones, creencias y afirmaciones sobre la percepción de la UCV manifestados verbalmente por los directores y personal docente de reciente ingreso de la FHE (Elaboración propia).

Definición operacional: conjunto de críticas, opiniones, creencias y afirmaciones, expuesta por personal directivo y profesores de reciente ingreso, sobre la percepción de la UCV, clasificadas y analizadas como unidades de registro independientes e incorporada en tablas de análisis de contenidos derivadas de las respuestas de profesores a la pregunta: ¿Qué es para usted la UCV?.

3.3.2. Variable 2 / Mensajes que se Desea Transmitir al Personal Docente de Nuevo Ingreso:

Definición teórica: son los contenidos informativos, experienciales, y afectivos, de naturaleza cualitativa, de las expresiones de los directores y profesores de reciente ingreso de la FHE, dirigidas a los docentes de nuevo ingreso de la facultad, con el objeto de mejorar su integración como docente de la Facultad (Elaboración propia).

Definición operacional: conjunto de contenidos, criterios y expresiones (registradas y categorizadas en unidades de registro previamente definidas) de los directores de la Facultad (muestra 2) y profesores de reciente ingreso (muestra 3), definidos a través del análisis de contenido de las respuestas a la pregunta: ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de reciente ingreso de la Facultad?

3.3.3. Variable 3 / Necesidad de Socialización, Información y Sentido de Pertenencia

Definición teórica: Necesidad de adoptar los elementos socioculturales de su medio ambiente e integrarlos a su personalidad para adaptarse a la sociedad; satisfacción de un individuo a sentirse parte de un grupo con el que se siente identificado (Barón, 1998).

Definición operacional: conjunto de contenidos, criterios y expresiones (registradas y categorizadas en unidades de registro previamente definidas) de los directores de los profesores de reciente ingreso de la FHE (muestra 3) definidos a través del análisis de contenido de las respuestas a las preguntas: a) Como profesor de reciente ingreso ¿cree necesario que existan facilidades para socializar con sus colegas de mayor antigüedad?; b) ¿Cómo puede ayudar a los profesores de reciente ingreso, contar con un manual de inducción de su facultad?; c) ¿Cómo podríamos ayudarlo a familiarizarlo más con la cultura ucevista?

3.4. Instrumentos de Recolección de Datos

En la investigación se realizaron tres instrumentos de recolección de datos (siguiendo las recomendaciones de los expertos entrevistados), los resultados del primer instrumento fueron la base para la elaboración del segundo y tercer instrumento.

- a) Primer instrumento:** aplicado todo el personal docente de la FHE (se elaboró utilizando la aplicación de internet “Google Docs” para enviar un cuestionario a los correos electrónicos del personal docente).
- b) Segundo instrumento:** aplicado al personal directivo de la FHE-UCV.
- c) Tercer instrumento:** aplicado a profesores de reciente ingreso de la FHE.

Validación y elaboración de los instrumentos: Los tres instrumentos de recolección de datos y sus procedimientos de ejecución, se derivaron de la validación y recomendaciones expresadas por tres especialistas del área de inducción e inducción docente. Para corresponder a una validación de contenido, descrita por Aiken (1998) como “Si los expertos en la materia están de acuerdo con que la prueba parece y funciona como una medida de la habilidad o conocimiento que se supone debe evaluar entonces se dice que posee validez de contenido” (p.96).

La elección de desarrollar tres instrumentos deriva de las observaciones de los especialistas sobre los procedimientos de elaboración y validación de instrumentos; de

recolección de información y análisis de resultados, para el desarrollo de un manual de inducción para docentes de la FHE. Los juicios de expertos potencializan el alcance de la investigación.

Se cita las observaciones de Aiken (1998) sobre los juicios de los expertos al momento de evaluar una prueba: “Estos juicios pueden comprender no solo el contenido de los reactivos de la prueba, sino también un análisis de los procesos por los que deben pasar los sujetos a fin de llegar a las respuestas (p.96).” A continuación, se mencionan los especialistas, que evaluaron el desarrollo de la prueba y recomendaron el procedimiento:

1. **Mariela Cabello:** Directora de Recursos para la Formación y el Intercambio Académico, adscrita Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria, en asesoría solicitada en los meses de febrero y abril del 2011.
2. **Belkys Biggot:** Directora de Capacitación Docente del área Metropolitana de Caracas, adscrita Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria, en asesoría solicitada en los meses de febrero y abril del 2011.
3. **Tulio Ramírez:** Sociólogo y Abogado, Magíster en Formación de RRHH (UCAB), Doctor en Educación (UNED-España), Gerente de Desarrollo Docente y Estudiantil del Vicerrectorado Académico de la UCV.

Las recomendaciones dadas en consenso se orientaron a dos actividades:

- a) Elaborar preguntas abiertas para evitar direccionar los resultados del diagnóstico de necesidades docentes (instrumentos de recolección de datos 1).
- b) Con las respuestas obtenidas en la primera actividad, crear otros dos instrumentos (instrumentos de recolección de datos 2 y 3), basados en ese primer diagnóstico de necesidades.

A continuación se describen las características de los instrumentos elaborados.

3.4.1. Instrumento de Recolección de Datos 1

Muestra objetivo: Profesores de la FHE de la UCV (muestra 1).

Objetivo del instrumento: diagnosticar las necesidades de información del personal docente de la UCV, con el objetivo de elaborar un instrumento de recolección de datos que permita recolectar información para desarrollar manual de inducción para docentes de la FHE.

Preguntas del Instrumento: el instrumento tiene tres preguntas abiertas, la idea de hacer este tipo de preguntas (recomendadas por los especialistas) es evitar los problemas asociados con sesgos o direccionalidad en las respuestas que se puede dar cuando se realizan preguntas cerradas. Las preguntas del instrumento son:

1. Mencione a su juicio los aspectos/informaciones que deberían incorporarse al actual Sistema de Inducción para el personal docente de la UCV.
2. Mencione a su juicio los aspectos positivos del actual Sistema de Inducción para el personal docente de la UCV.
3. Mencione a su juicio los aspectos negativos del actual Sistema de Inducción para el personal docente de la UCV.

Procedimiento de aplicación: posterior a la validación de expertos, el instrumento de recolección de datos 1, es suministrado a la muestra 1 a través de una aplicación de Google, llamada Google Docs que permite realizar encuestas por correo electrónico; esta encuesta se enviará a los correos electrónicos de los profesores de la FHE.

3.4.2. Instrumento de Recolección de Datos 2

Muestra Objetivo: Personal directivo de la FHE (muestra 2).

Objetivo del Instrumento: identificar las percepciones del personal directivo de la

facultad en torno a dos ejes temáticos: a) su apreciación sobre el significado de la universidad, y b) el mensaje que desean transmitir a los profesores de reciente ingreso, con el objetivo de desarrollar un manual de inducción para docentes de la FHE que incluya estas apreciaciones.

Preguntas del Instrumento: el instrumento posee dos preguntas abiertas recomendadas por los expertos y seleccionadas a partir de la información derivada del Instrumento de Recolección de Datos 1:

1. ¿Qué es la UCV para usted?
2. ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de reciente ingreso de la FHE y de la Escuela?

Procedimiento de aplicación: el segundo instrumento está dirigido a los directores de la FHE (muestra 2); la técnica de recolección de datos será una entrevista estructurada, con preguntas abiertas; el instrumento de recolección de datos será una videocámara Sony Handycam Dcr-dvd108. Siguiendo las recomendaciones de los especialistas en el área de inducción docente, serán preguntas abiertas donde los entrevistados podrán expresar lo que deseen enmarcados en dos preguntas. Estas entrevistas serán editadas y expuestas en la propuesta de manual de inducción para docentes de la FHE.

3.4.3. Instrumento de Recolección de Datos 3

Muestra Objetivo: Profesores de reciente ingreso de la FHE (muestra 3).

Objetivo del Instrumento: identificar las percepciones del personal docente de nuevo ingreso de la facultad sobre cinco ejes temáticos: a) proceso de socialización entre los profesores; b) necesidades de información; c) diagnosticar la percepción de la cultura universitaria; d) su apreciación sobre el significado de la universidad; e) el mensaje que desean transmitir a los profesores de reciente ingreso. El objetivo es de desarrollar un manual de inducción para docentes de la FHE que incluya estas apreciaciones.

Preguntas del Instrumento: el instrumento consta de cinco preguntas abiertas derivadas del *Instrumento de recolección de datos 1*:

1. Como profesor de reciente ingreso, ¿cree necesario que existan facilidades para socializar con sus colegas de mayor antigüedad?
2. ¿Cómo puede ayudar a los profesores de reciente ingreso contar con un manual de inducción de su facultad?
3. ¿Cómo podríamos ayudarlo a familiarizarlo más con la cultura ucevista?
4. ¿Qué es la UCV para usted?
5. ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de reciente ingreso de la Escuela de (se pregunta sobre la escuela a la que pertenece)?

Procedimiento de aplicación: el tercer instrumento está dirigido a los profesores de reciente ingreso de la FHE (muestra 3); la técnica de recolección de datos será una entrevista; el instrumento de recolección de datos será una Video Cámara Sony Handycam Dcr-dvd108. Siguiendo las recomendaciones de los especialistas en el área de inducción docente.

Estas entrevistas serán editadas y expuestas en la propuesta de manual de inducción para docentes de la FHE. Partiendo de la conceptualización realizada sobre conceptos del aprendizaje desde el enfoque constructivista y destacando la utilidad del aprendizaje colaborativo como estrategia de enseñanza y aprendizaje, el objetivo de editar las entrevistas es lograr una mayor aproximación entre los docentes de nuevo ingreso y las experiencias compartidas de los docentes que hacen vida académica en la institución.

3.5. Método de Análisis de Resultados: Análisis de Contenido

A las entrevistas realizadas a los directores y personal docente de reciente ingreso, se les realizará un análisis de contenido; para poder realizar una comparación porcentual y cualitativa entre las respuestas dadas por los Directores de la FHE y los profesores de

reciente ingreso. Debido a esto se presenta a continuación una breve descripción de la conceptualización, aplicaciones y características del proceso de análisis de contenido.

3.5.1. Análisis de Contenido de Entrevistas como Estrategia Metodológica para el Análisis de Resultados

Basados en los libros de Krippendorff (1990) “*Metodología de análisis de contenido*” y Bardín (1986) “*Análisis de Contenido*” sobre el análisis de contenido, se puede afirmar que los primeros análisis de contenido registrados en la historia estuvieron asociados a los procesos de censura de materiales escritos en contra de los intereses de la iglesia o del gobierno de turno. Posteriormente profesionales de la Sociología comenzaron a utilizar este tipo de análisis en el estudio de opinión pública; los psicólogos lo utilizan para estudiar constructos como la actitud y los políticos para medir el impacto de sus mensajes públicos y con ello definir la naturaleza de sus símbolos políticos. Con el pasar del tiempo, el análisis de propagandas recibió un gran impulso como fuentes de análisis de datos, hasta estandarizarse como una de las herramientas metodológicas más utilizadas en las ciencias sociales para el análisis de comunicaciones.

Krippendorff (1990) define el análisis de contenido como: “una técnica de investigación destinada a formular, a partir de ciertos datos, inferencias reproducibles y válidas que puedan aplicarse a su contexto” (p.29); el autor cita a Berelson (1952) que lo define como “una técnica de investigación para la descripción objetiva, sistemática y cuantitativa del contenido manifiesto de una comunicación”; Bardín (1986) expresa: “el análisis de contenido es un conjunto de técnicas de análisis de comunicaciones. No se trata de un instrumento sino de un abanico de útiles (...) caracterizado por una gran disparidad de formas y adaptable a un campo de aplicación muy extenso: las comunicaciones” (p.23). Si se estudia el análisis de contenido desde la clasificación de Janis, (1965 citado por Krippendorff, 1990) distinguimos tres clasificaciones fundamentales en el análisis de contenido: el análisis pragmático, el semántico y el análisis de vehículos y signos.

En este orden de ideas, los objetivos de la presente investigación sobre el desarrollo de

un manual de inducción docente, se orientan al empleo de un análisis de contenido de tipo semántico, que alude al uso de procedimientos que clasifican los signos de acuerdo con su significado, desarrollando análisis de designaciones (la frecuencia con que se hace referencia a determinados objetos, personas, grupos, cosas o conceptos, equivalente a un análisis temático, el análisis de atribuciones (número de veces que se califica un objeto atribuyéndole propiedades), y el análisis de aseveraciones (frecuencia con la que un objeto es caracterizado de un modo particular).

3.5.2. Aplicaciones Prácticas del Análisis de Contenido

El análisis de contenido es una técnica (Stone y Dunphy, 1966; citado por Krippendorff, 1990) que sirve de apoyo al desarrollo de diferentes investigaciones en el marco de las ciencias sociales. Disciplinas como la Psiquiatría, Psicología, Historia, Antropología, Educación, Filología, Lingüística y análisis literarios, son algunas de las profesiones que emplean esta metodología de análisis con el objetivo de incrementar sus conocimientos y cuantificar el conjunto de datos suministrados en una comunicación, independientemente de su naturaleza. Berelson (1952 citado por Krippendorff 1990, pp. 46-47) enumera 17 aplicaciones del análisis de contenido:

- Para describir las tendencias en el contenido de las comunicaciones.
- Para seguir el curso de desarrollo de estudios académicos.
- Para establecer las diferencias internacionales en materia del contenido de las comunicaciones.
- Para comparar medios o “niveles” de comunicación.
- Para verificar en qué medida los niveles de comunicación cumplen con los objetivos.
- Para construir y aplicar normas relativas a las comunicaciones.
- Para colaborar con operaciones técnicas de una investigación.
- Para exponer las técnicas de propaganda.
- Para medir la legibilidad de los materiales de comunicación.

- Para poner de relieve los rasgos estilísticos.
- Para identificar los propósitos y tras las características de los comunicadores.
- Para determinar el estado psicológico de personas o grupos.
- Para detectar la existencia de propaganda.
- Para obtener información política y militar.
- Para reflejar actitudes, intereses y valores de grupos culturales.
- Para revelar el foco de la atención.
- Para describir las respuestas actitudinales y conductuales frente a las comunicaciones.

Bardín (1986) expresa que la utilidad y posibles aplicaciones de un proceso de análisis de contenido debe evaluarse desde dos perspectivas, el número de personas implicadas en el proceso de comunicación y la naturaleza del código y soporte del mensaje. Desde la primera esta metodología puede aplicarse a monólogos, diálogos, discursos, discusiones charlas o comunicación de masas y desde su código podría aplicarse a campos como la lingüística (lenguaje oral y escrito), el lenguaje icónico y cualquier otro código semiótico (música comportamientos, signos patológicos, entre otros).

Krippendorff (1990) citando a Holsti (1969) expresa desde su perspectiva, tres finalidades básicas del análisis de contenido: a) describir las características de la comunicación (¿qué, cómo y a quién se dice?); b) Formular inferencias en cuanto a los antecedentes de la comunicación (¿por qué se dice?), y c) Formular inferencias en cuanto a los efectos de la comunicación (¿para qué?). La presente investigación se orienta fundamentalmente en función a la primera finalidad propuesta por Holsti. Desde la descripción, evaluando el qué y el cómo se dicen la información que se desea transmitir al personal docente de reciente ingreso.

3.5.3. Organización del Proceso de Análisis de Contenido

Antes de mencionar los procesos de organización, codificación y categorización del

análisis de contenido, es importante contextualizar los criterios básicos previos al proceso de categorización; Bardín (1986) resalta la necesidad de obedecer a ciertas reglas en los procesos de categorización y descomposición de las comunicaciones previo a su análisis de contenido. El autor expresa ciertas características que debe tener el proceso: a) Homogéneo (el texto debe estar contextualizado en un mismo tema general), b) Exhaustivo (agotar la totalidad del texto), c) Exclusivo (que las unidades de registro o categorías seleccionadas sean mutuamente excluyentes), d) Objetivo (deben existir reglas que permitan codificar la misma información independientemente del individuo que codifique el mensaje), y e) Adecuado (la técnica debe adecuarse al contexto de aplicación).

Las propiedades anteriormente mencionadas deben mantenerse en consenso durante todas las fases de construcción y aplicación del análisis, con el objetivo de definir exhaustivamente las características de los indicadores que evaluarán cada una de las unidades de registro con las que se aborda las comunicaciones objeto de estudio: verbatums de las respuestas dadas en las entrevistas realizadas al personal directivo y profesores de reciente ingreso de la FHE; donde las respuestas corresponden a las preguntas ¿qué es la UCV para usted? y ¿qué mensaje transmitiría a los profesores de reciente ingreso de la Facultad?

Para evaluar los verbatums es imprescindible realizar cuadros de análisis de contenido para cada una de las respuestas emitidas por los entrevistados; los cuadros de registro son los instrumentos de análisis de resultados que emplea la técnica del análisis de contenido. A continuación se describen cada una de las partes de los cuadros de análisis de contenidos, descritos por Bardín (1986), que el lector puede visualizar en los anexos 3 y 4 del trabajo de grado.

Unidad de contexto: es el segmento o criterio de segmentación seleccionado para desglosar un mensaje, previo a su análisis, para facilitar su análisis. Se puede segmentar por párrafos, ideas, oraciones, entre otros. En esta investigación la unidad de contexto que se empleará será la oración.

Unidad de registro: también denominada como eje temático, se basan en el contexto

de investigación y las categorías de análisis atribuidas a este (fundamentadas en un marco teórico o experiencial notorio); las unidades de contexto analizadas deben corresponder a alguna de las múltiples unidades de registro que evalúa la investigación. En el presente trabajo de grado las unidades de registro se crearon basándose en un primer proceso de recolección de datos, donde partiendo de una misma muestra, y de opiniones de especialistas en el área de inducción docente, se construyó una lista de categorías de evaluación o unidades de registro (mejor definidas en los resultados del instrumento de recolección de datos 1): (A) sentido de pertenencia; (B1) prestigio y (B2) beneficios económicos; (C1) estructura física y (C2) estructura organizativa; (D) Espacios de integración; (E) Profesionalización; (F) Historia; (G1) procedimientos administrativos y (G2) procedimientos académicos; (H) Factores políticos; (I1) personal docente, (I2) personal administrativo y (I3) estudiantes; (J) problemática generalizada.

Frecuencia: es la medida más utilizada, e implica que a mayor frecuencia de aparición de una unidad de registro, mayor la importancia que se le da a esta unidad dentro del contenido del mensaje.

Intensidad: corresponde a las variaciones semánticas o formales dentro de una misma clase, muy utilizado en el análisis de valores e ideologías. Para ello se debe evaluar la semántica de los tiempos verbales, verbos utilizados, adverbios de modo, adjetivos calificativos, entre otros.

Dirección: es una medida más de carácter cualitativo, puede estimarse la dirección de un mensaje como positiva, negativa o neutra (que algunos autores denominan ambivalente).

Orden: hace referencia al orden de aparición de las unidades de registro, durante el desarrollo de la comunicación objeto de estudio.

Contingencia: puede definirse como número de asociaciones existentes entre diferentes unidades de registro, contenidas en un análisis.

Es fundamental recordar al lector que existen muchas formas de realizar análisis de contenidos, sólo se ha presentado una descripción de los descriptores que se evaluarán en el análisis de contenido desarrollado en la investigación; no se debe olvidar que estos son

tan diversos como los criterios de análisis o unidades de corrección que se pueden aplicar a una comunicación. Lo importante es que estos criterios se adapten a la naturaleza de la investigación.

3.6. Procedimiento

Fase 1. Exploración preliminar del problema: se seleccionó al personal administrativo de las gerencias / direcciones / departamentos que poseen información pertinente al proceso de inducción para docentes de reciente ingreso; se realizaron entrevistas semi-estructuradas y se extrajeron de los resultados las carencias percibidas, sugerencias y los datos documentales institucionales que complementen el manual de inducción. A la vez se identificó y delimitó la estructura básica del contenido del manual, basándose en los conocimientos, la experticia y las experiencias del personal seleccionado.

Fase 2. Creación y validación del instrumento de recolección de datos 1: se creó un instrumento preliminar basado en las recomendaciones obtenidas de la Fase 1 (Instrumento de recolección de datos 1). Este cuestionario fue corregido y validado por tres especialistas del área de inducción de personal docente. El objetivo del cuestionario es identificar las carencias y necesidades de información/conocimientos del personal docente de la Facultad de Humanidades y Educación de la UCV.

Fase 3. Aplicación del instrumento de recolección de datos 1: se aplicó el instrumento desarrollado y validado en la fase 2: la aplicación se realizó utilizando Internet, dirigiendo el cuestionario al personal docente de reciente ingreso (hasta dos años de antigüedad) de la FHE de la UCV, con el objetivo de definir los principales ejes temáticos o necesidades/carencias/preocupaciones del personal.

Fase 4. Definición de las unidades de registro a emplear en los análisis de contenido: partiendo de los resultados obtenidos en la fase 3, se identificó la información recibida considerada relevante para el desarrollo del manual, categorizándola en unidades de registro o ejes temáticos que se utilizaron en los análisis de contenido de las entrevistas

de los directores de la FHE desarrolladas en la fase 7 (utilizando el instrumento de recolección de datos 2), y las preguntas realizadas a los profesores de reciente ingreso de la Facultad (utilizando el instrumento de recolección de datos 3).

El análisis de contenido evalúa las oraciones expresadas por los entrevistados, categorizándola por unidad de registro y ponderando la intensidad del verbatim: baja (1), media (2) y alta (3), la dirección: positiva (P), neutra (O) y negativa (N), y la orientación actitudinal: afectiva (A), cognitiva (Cg) y conductual (C) (ver tabla “F” a continuación).

Adicionalmente se evaluó el orden del uso de las unidades de registro y las asociaciones relevantes. Los cuadros de categorías donde se registran, tabulan y cuantifican los datos del análisis de contenido derivan de diferentes ítems de evaluación expresados por Bardín (1986) y Krippendorff (1990).

Tabla “F” Criterios de Evaluación de las Oraciones en el Análisis de Contenido basado en Bardín (1986) y Krippendorff (1990)		
Aspecto a evaluar	Calificación	Criterio de calificación
Intensidad de la oración	Baja (1)	Uso de determinantes indefinidos: quizás, algunos, tal vez, a veces.
	Media (2)	Ausencia de determinantes indefinidos y del verbo “ser o estar”
	Alta (3)	Uso del verbo “ser o estar”
Dirección de la oración	Positiva (P)	Uso de calificativos positivos.
	Neutra (O)	Ausencia de calificativos.
	Negativa (N)	Uso de calificativos negativos.
Orientación actitudinal	Afectiva (A)	Oración con contenidos afectivos.
	Cognitiva (Cg)	Oración con contenidos cognitivos.
	Conductual (C)	Oración con contenidos conductuales.

Tabla F. Elaboración Propia.

De estos autores (Bardín, 1986; Krippendorff, 1990), se extrajeron y combinaron los métodos de análisis más significativos y de mayor beneficio para la investigación, guiándose por las recomendaciones de Tomás Palacios (comunicación personal, 2012),

profesor de la Escuela de Psicología de la UCV, quien afirmó que existen muchas maneras de realizar análisis de contenido, pero que también pueden crearse o proponer los investigadores sus propios métodos de análisis basándose en la bibliografía especializada.

Palacios (2012) también afirma que el punto de mayor importancia es la elección de las unidades de registro adecuadas al contenido que se desea evaluar. Por esta razón se realizó el instrumento de recolección de datos 1, para posteriormente definir las unidades de registro y validarlas con los especialistas (Mariela Cabello, 2011; Belkys Biggot, 2011; Tulio Ramírez, 2011).

Otras unidades de análisis más orientadas al análisis del discurso (entonación, gesticulación, omisiones, tabulación de verbos, adjetivos y adverbios, entre otros), fueron obviadas debido a la gran cantidad de entrevistas a realizar y las limitaciones de tiempo asociadas al desarrollo de la investigación.

A continuación se presenta un esquema de las unidades de registro y sub unidades de registro utilizadas en el análisis de contenido aplicado a todas las entrevistas. Este esquema se basa en los aportes teóricos de Bardín (1986) y Krippendorff (1990) sobre métodos de análisis de contenido:

Tabla "G": Esquema de las Unidades de Registro y Sub Unidades de Registro a Utilizar en el Análisis de Contenido de los Instrumentos de Recolección de Datos 1 y 2 basado en Bardín (1986) y Krippendorff (1990)	
Categorías de las unidades de Registro	Sub Unidades de registro
Sentido de Pertenencia	(A) sentido de pertenencia.
Beneficios de la Institución	(B1) prestigio
	(B2) beneficios económicos.
Estructura de la universidad	(C1) estructura física y
	(C2) estructura organizativa
Espacios de integración	(D) espacios de integración.
Proceso de Profesionalización Docente	(E) Profesionalización

Historia de la Institución	(F) Historia.
Procedimientos Universitarios	(G1) procedimientos administrativos y
	(G2) procedimientos académicos.
Factores Políticos	(H) Factores políticos
Recurso Humano de la Universidad	(I1) personal docente;
	(I2) personal administrativo y
	(I3) estudiantes.
Problemática generalizada	(J) problemática generalizada.

Tabla G. Elaboración propia.

Fase 5. Definición y validación de las preguntas de los instrumentos de recolección de datos 2 y 3: partiendo de los resultados obtenidos en la fase 3, se diseñaron las preguntas de los instrumentos de recolección de datos 2 y 3, bajo las recomendaciones ofrecidas por los especialistas en el área de inducción docente. Una vez diseñadas fueron facilitadas a los especialistas para su verificación, corrección y validación.

Fase 6. Logística previa a la ejecución de las entrevistas: en esta fase se identificó la ubicación, permanencia horaria y disponibilidad de tiempo del personal directivo de la Facultad y de los profesores de reciente ingreso. Se realizaron las cartas y permisos escritos pertinentes para el desarrollo de las entrevistas, dependiendo de los requerimientos del entrevistado o de la Escuela. Se solicitaron formalmente las citas con los entrevistados, con el objetivo de minimizar la propiedad invasiva con la que podía ser asumida la entrevista y facilitar la espontaneidad y comodidad en el entrevistado.

Fase 7. Realización de entrevistas grabadas en vídeo: se ejecutaron las entrevistas a 14 directivos de la UCV y la FHE (instrumento de recolección de datos 2) (Decano, Coordinador Administrativo, Directora de RRHH de la UCV, Representante de RRHH de la FHE, Directores de Escuela), definidos en la muestra 2, y a los 17 profesores de reciente ingreso de la FHE (Instrumento de recolección de datos 3) definidos en la muestra 3.

Fase 8. Ejecución de la transcripción, síntesis y análisis de contenido de las entrevistas: para desarrollar los análisis de contenido, fue necesario transcribir los 242,59 minutos de entrevistas grabados (120,48 de personal directivo; 122,11 de personal docente de reciente ingreso) lo que representa la transcripción y análisis de contenido de 4 horas de entrevistas aproximadamente. Posterior a su transcripción se segmentó por oraciones cada entrevista, para aplicar el análisis de contenido a las respuestas del personal directivo y personal docente (Pregunta 1: ¿Qué es para usted la UCV?; Pregunta 2: ¿qué mensaje desea transmitir a los profesores de reciente ingreso de la Facultad?).

Adicionalmente se desarrollaron síntesis de las entrevistas para incorporarlas en los anexos de la investigación, como punto de referencia general del resultado de cada entrevista. Las síntesis constituyen los anexos 1 y 2, y las tablas de análisis de contenido los anexos 3 y 4.

Fase 9. Edición de las entrevistas: se incorporaron las entrevistas en un material audiovisual a utilizarse como contenidos del manual de inducción multimedia. Fue necesario editar las entrevistas, lo cual implicó omitir la voz del entrevistador, errores de locución del entrevistado, errores de grabación del entrevistador o pausas durante la grabación, mejorar el sonido y el color de la grabación, agregar identificación de los entrevistados, anexar créditos y guardar en formatos de video de fácil reproducción.

Fase 10. Desarrollo del manual de inducción multimedia: se recolectó la información teórica y audiovisual que según las muestras de estudio son necesarias para la elaboración de un manual de inducción adecuado, dirigido a los profesores de la FHE. Se procedió a diseñar el manual de inducción multimedia. Debió incluir 14 secciones, y la elección del desarrollo de cada sección derivó del análisis de los resultados de la fase de arqueología e investigación documental de manuales de inducción de la UCV y otras instituciones universitarias, y los resultados de la investigación de las preocupaciones o necesidades de información y conocimientos a manifestar por todos los entrevistados. A continuación se describen las secciones:

- **Sección 1 Universidad Central de Venezuela:** breve presentación institucional de la UCV: historia, misión, visión objetivos, valores, funciones y directorio telefónico.
- **Sección 2 Facultad de Humanidades y Educación:** breve presentación institucional de la FHE: historia, misión, visión objetivos, funciones, institutos, organigrama y directorio telefónico.
- **Sección 3 Escuelas de la Facultad:** breve presentación institucional de las escuelas de la FHE: historia, misión, visión objetivos.
- **Sección 4 Recursos Humanos UCV:** presenta la misión visión de la Dirección de RRHH de la UCV, objetivos y funciones de los departamentos de RRHH, video tutorial para el movimiento de personal, entrevistas a representantes de RRHH de la FHE y de la UCV. planillas de recursos humanos, beneficios laborales docentes, directorio telefónico, entre otros.
- **Sección 5 Asociación de Profesores de la UCV:** presenta la reseña histórica, misión visión y objetivos del IPP, video sobre los beneficios que la APUCV brinda a los profesores, los servicios de salud para profesores, directorio telefónico, entre otros.
- **Sección 6 Manuales, normas y procedimientos de la UCV:** presentación de todas las normas y procedimientos de la UCV, útiles al momento de querer conocer el contexto jurídico y las características legales de los procesos de toma de decisiones de en la UCV, sobre diversos temas: movimientos de personal, organigramas, funciones de departamentos, remuneración docente, creación de cátedras, solicitudes, entre otros.

- **Sección 7 Galería Fotográfica:** derivada de la necesidad de exponer el patrimonio artístico y fortalecer el vínculo de cuidado de los espacios universitarios entendiendo la estructura física como un Patrimonio Mundial de la Humanidad, se crea esta sección para fortalecer los vínculos de pertenencia de los usuarios con su institución.
- **Sección 8 Videos de la Universidad:** presenta tres videos institucionales desarrollados por la Gerencia de Radio Televisión y multimedia de la UCV (La trascendencia de la UCV / La UCV y su Historia / la UCV y el País); adicionalmente dos video instruccionales (Beneficios de la UCV y Procedimientos para el movimiento de personal). También contiene las síntesis de las respuestas a obtener en las entrevistas y las entrevistas individuales al personal directivo y profesores de reciente ingreso.
- **Sección 9 Tutorial del Manual:** tutorial audiovisual que ilustra el funcionamiento del manual de inducción, con el objetivo de facilitar la interacción entre el manual y el usuario.
- **Sección 10 Foro / TweetRoll / Chat:** esta sección es de especial importancia, porque busca aplicar y promover los principios del aprendizaje colaborativo propuestos por el e-learning y el empleo de las tecnologías de la información. El objetivo de la sección es vincular a docentes con otros docentes con el objetivo de propiciar la creación de redes de apoyo, consulta y debate, que funcionen independientemente de un administrador web.
- **Sección 11 Entrevistas:** esta sección presenta a los usuarios las 31 entrevistas a realizar al personal directivo y profesores de reciente ingreso. Adicionalmente presenta 5 videos con las síntesis de las entrevistas realizadas.

- **Sección 12 Trabajo de Grado:** dispone de toda la información del trabajo especial de grado denominado proyecto MIPUCV: Trabajo de grado / Transcripción de entrevistas / Análisis de contenido.
- **Sección 13 Páginas web:** dispone de vínculos electrónicos de páginas web de instituciones de interés, en el proceso de inducción docente: Principales universidades públicas de Venezuela / Asociación de Profesores de la UCV / Instituto de Previsión Social del Profesorado / Consejo de Profesores Jubilados de la UCV / Biblioteca Central UCV.
- **Sección 14 Agradecimientos:** presenta a todos los colaboradores del proyecto MIPUCV: personal directivo y profesores de la FHE; profesores del departamento de Psicología Industrial de la UCV; familiares y amigos.
- **Sección 15 Redes sociales:** basándose en los principios de aprendizaje colaborativo propuesto por el e-learning, el proyecto abarca el uso de las redes sociales como medios de comunicación, la publicación de entrevistas puede contribuir a fomentar un mayor vínculo afectivo con la universidad desde las voces de sus actores; con la intención de propiciar el sentido de pertenencia, que fue una de las unidades de registro más mencionadas por los entrevistados.

4. RESULTADOS

Debido al número de instrumentos de recolección de datos utilizados (3), y a la naturaleza del método de análisis de contenido, los resultados de la investigación son extensos, pues se sometieron a análisis de las respuestas obtenidas a las preguntas: a) ¿Qué es la UCV? y b) ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de reciente ingreso de la facultad?) con cada uno de los 31 entrevistados; adicionalmente se realizó una síntesis individual, por cada entrevista. Por esta razón los resultados se presentarán en el siguiente orden:

1. Resultados del Instrumento de Recolección de Datos I: en el apartado se indicarán las características de las unidades de registro o ejes temáticos seleccionados por la muestra 1 y empleados a su vez para desarrollar los análisis de contenido de las entrevistas realizadas (subtítulo 4.1).

2. Resultados del Instrumento de Recolección de Datos II: estos resultados serán las descripciones de los análisis de contenido realizados a las entrevistas realizadas al personal directivo de la UCV (subtítulo 4.2). Las síntesis de las entrevistas a los directivos se incorporarán en el Anexo 1.

3. Resultados del Instrumento de Recolección de Datos III: se presentarán las descripciones de los análisis de contenido realizados a las entrevistas realizadas a los profesores de reciente ingreso de la FHE (subtítulo 4.3). Es importante destacar que sólo se realizó análisis de contenido a las preguntas 4 y 5, del citado instrumento con el objetivo de comparar los verbatums de los profesores de reciente ingreso los del personal directivo de la FHE. La síntesis de las entrevistas a profesores de reciente ingreso (con sus 5 preguntas) se incorporarán en el Anexo 2.

4. Gráficos de Resultados: Se graficarán los resultados obtenidos en cuatro tablas, donde se integran los resultados de los análisis de contenido realizados a las respuestas de las muestras 2 y 3, sobre las interrogantes: a) ¿Qué es la UCV?, y b)

¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de reciente ingreso de la Facultad?
(Capítulo IV, subtítulo 4.5).

4.1. Resultados del Cuestionario Enviado a los Correos Electrónicos de los Profesores de la FHE (Instrumento de Recolección de Datos 1).

El instrumento de recolección de datos enviado a los correos electrónicos de los profesores de la Facultad, es de tipo exploratorio con preguntas abiertas; su diseño se basó en sugerencias realizadas por especialistas en el área de inducción docente universitaria. Por la naturaleza de las preguntas, más que cuantificar resultados se desarrolló un análisis cualitativo del diagnóstico general que los docentes realizaban al actual sistema de inducción.

Este diagnóstico general expresó diversidad de opiniones que fueron categorizadas, en virtud de sus similitudes, asociaciones temáticas y convergencias cualitativas. Estas categorías se desarrollaron como unidades de registro, entendidas como ejes temáticos de las expresiones de los entrevistados. Estas unidades de registro serán las categorías de análisis utilizadas en los análisis de contenido desarrollados a las entrevistas estructuradas presentadas como los instrumentos 1 y 2.

También es importante destacar que no existe un orden en las unidades de registro desarrolladas, la pluralidad temática y diversidad de opiniones sobre la importancia de diferentes temas, no permite categorizar en función de un orden jerárquico; este orden se definirá en los análisis de contenido que se desarrollaron a las entrevistas de los directores y profesores de reciente ingreso a la FHE.

Resultados de la pregunta 1: Mencione a su juicio los aspectos / informaciones que deberían incorporarse al actual Sistema de Inducción para el personal docente de la UCV.

Al agrupar por categorías, las respuestas de los encuestados se obtuvieron las siguientes categorías:

Sentido de pertenencia: en esta categoría se incluyen todas las apreciaciones valorativas asociadas a la percepción de la universidad como parte de la identidad del entrevistado, apreciaciones afectivas que expresen, expliquen o justifiquen sentimientos de pertenencia asociados a la institución. Se denominará unidad de registro (A) Sentido de Pertenencia.

Beneficios de la institución: esta unidad de registro incorpora los beneficios tangibles e intangibles que aporta la universidad al personal directivo y docente. Es importante mencionar que en esta categoría no se incluyen los beneficios de profesionalización académica (los cuales poseen una unidad de registro propia e independiente). Se subdividirá en dos unidades de registro: (B1) Prestigio y (B2) Beneficios Económicos.

Estructura de la universidad: esta unidad de registro incorpora juicios, descripciones y opiniones de la universidad desde su estructura física y organizativa. Se subdividirá en dos unidades de registro: (C1) Estructura Física y (C2) Estructura Organizativa.

Espacios de integración: son explicados no desde su estructura física, sino desde su estructura funcional, se incorporan las expresiones asociadas a la universidad como un espacio de interacción multidisciplinario de ideas, paradigmas y acciones. Se denominará unidad de registro (D) Espacios de Integración.

Proceso de profesionalización docente: en esta unidad de registro se incluye la información, contenidos y juicios asociados al desarrollo profesional, desde todas las dimensiones: académica, personal, social, entre otras. Se denominará unidad de registro (E) Profesionalización.

Historia de la institución: es una unidad de registro particular, centro de algunas entrevistas y obviada por otros entrevistados. En esta unidad de registro se incorporan todas las asociaciones realizadas con la trascendencia histórica de la UCV

como universidad primigenia de Venezuela. Se denominará unidad de registro (F) Historia.

Procedimientos universitarios: es una unidad de análisis fundamental en el desarrollo de manuales de inducción docente, es parte vital del proceso de integración y operatividad docente, en ella se incorporan todas las opiniones, descripciones o juicios relacionados con los procedimientos administrativos y académicos que se desarrollan en la institución. Se subdividirá en dos unidades de registro: (G1) Procedimientos Administrativos y (G2) Procedimientos Académicos.

Factores políticos: este eje temático asocia todos los contenidos relacionados con factores políticos actuales y sus efectos o consecuencias en el quehacer universitario; a pesar de ser un eje temático muy mencionado en los cuestionarios realizados por Internet, en las entrevistas fue el tema que menos se mencionó, tal vez por hechos consuetudinarios, locales que se dieron durante el primer proceso de recolección de datos. Se denominará unidad de registro (H) Factores Políticos.

Recurso humano de la universidad: en él se asocian los contenidos, opiniones y juicios relacionados con los distintos recursos humanos que conviven en la universidad y forman parte de la cultura universitaria, los trabajadores universitarios y los estudiantes. Se subdividirá en tres unidades de registro: (I1) Personal Docente, (I2) Personal Administrativo y (I3) Estudiantes.

Problemática generalizada: esta unidad de registro tiene la particularidad que no posee un tema estandarizado, se crea a partir de los verbatums de los entrevistados, donde son incapaces de focalizar la problemática expresada en alguna de las unidades de registro anteriormente mencionadas, evidentemente la dirección de esta unidad será sesgadamente negativa, más por la ambigüedad de la unidad de registro que por otras razones. Se denominará unidad de registro (J) Problemática Generalizada.

Pregunta 2: Mencione a su juicio los aspectos positivos del actual Sistema de Inducción para el personal docente de la UCV.

Se destaca la participación informal del personal directivo y docente en la integración de los profesores de nuevo ingreso, la explicación de los procedimientos administrativos, académicos y experienciales. Las expresiones generales de las respuestas se orientan a la satisfacción con el apoyo brindado en las cátedras y por profesores de mayor experiencia en la universidad. Sin embargo, se desconoce la existencia de un manual de inducción o se afirma que no existe en la escuela de origen del encuestado.

Pregunta 3: Mencione a su juicio los aspectos negativos del actual Sistema de Inducción para el personal docente de la UCV.

Los encuestados afirman parcialmente en consenso no poder expresar juicios negativos porque no existe un manual de inducción que se pueda evaluar.

4.2. Resultados de Entrevistas a Directivos de la FHE y la UCV

4.2.1. Pregunta 1: ¿Qué es la UCV para Usted?

En la pregunta número uno las unidades de registro o ejes temáticos que en conjunto sobresalen en las verbalizaciones de los entrevistados son: (C2) Estructura Organizativa (23%), (A) Sentido de Pertenencia (16%), (E) Profesionalización (15%), (F) Historia (11%) y (D) Espacios de Integración con (9%).

Notablemente en menor proporción se encuentran las unidades de registro (B1) Prestigio y (B2) Beneficios Económicos, con 5% de uso cada una, (I1) Personal Docente concentró un 4%, y (G1) Procedimientos Administrativos y (J) Problemática Generalizada representan el 3% de la proporción total.

Dentro de las unidades de registro que en conjunto son menos utilizadas de referencia por los directivos, está la unidad (C1) Estructura Física (2%), y el resto de las unidades cuentan con aproximadamente 1% de participación en la totalidad de los discursos: (G2) Procedimientos Académicos, (H) Factores Políticos, (I2) Personal Administrativo y (I3) Estudiantes.

Los resultados globales asociados a la intensidad del discurso describen una intensidad predominantemente alta (65%), la intensidad media obtuvo una proporción de 24% y la intensidad baja de 11%. La dirección general de las apreciaciones es predominantemente positiva, con 51% de participación en las respuestas de los entrevistados; la dirección neutra fue de 35%, y la negativa 14%.

En referencia a la aproximación actitudinal, estuvo equilibrada entre las dimensiones cognitivas de lo expresado (45%) y las apreciaciones conductuales (46%), la escala afectiva sólo obtuvo 8% de participación en las respuestas. 81% de este porcentaje corresponde a la unidad de registro (A) Sentido de Pertenencia.

Las unidades de registro que obtuvieron proporcionalmente mayores apreciaciones positivas fueron las asociadas a la (E) Profesionalización (69% de apreciación positiva) y el (A) Sentido de Pertenencia (65% de apreciación positiva), lo cual es un indicador de cuáles son los aspectos que en consenso los directivos entrevistados consideran mayoritariamente positivo sobre la universidad. Contrario a ello, pero igualmente importante, están los ejes temáticos que proporcionalmente obtuvieron las mayores apreciaciones negativas. Fueron (B2) Beneficios Económicos (58% de apreciación negativa) y (G1) Procedimientos Administrativos (71% de apreciación negativa).

4.2.2. Pregunta 2: ¿Qué Mensaje Desea Transmitir a los Profesores de Nuevo Ingreso de la Facultad de Humanidades y Educación?

Las unidades de registro más utilizadas fueron (G1) Procedimientos Administrativos (19%), (A) Sentido de Pertenencia (17%) y (I1) Personal Docente (14%). En menor

proporción, y conformando en conjunto el 33% de las verbalizaciones encontramos las siguientes unidades de registro: (B2) Beneficios Económicos (8%), (B1) Prestigio de la universidad (7%) y con 6% cada una las unidades (C2) Estructura Organizativa, (E) Profesionalización y (G2) Procedimientos Académicos. Las unidades de registro que fueron menos utilizadas en las verbalizaciones del personal directivo fueron: (C1) Estructura Física (4%), (F) Historia, (H) Factores Políticos y (I2) Personal Administrativo, con sólo 2% de uso cada una, seguidas en orden descendente por (D) Espacios de Integración, con un 1% y (I3) Estudiantes, que no fue utilizada en ninguna de las respuestas.

En las puntuaciones generales integradas se observa que existe una intensidad predominantemente alta (66%) en la totalidad de las respuestas. Esto es un indicador de la seguridad de sus opiniones, hecho cónsono con la naturaleza de sus cargos. Otra proporción cuantificada es la intensidad media (31%), propia de las respuestas asociadas a la descripción de procedimientos más que al desarrollo de juicios valorativos; y finalmente la de menor puntuación es la intensidad baja, con sólo 3%.

En las puntuaciones generales asociadas a la dirección de las expresiones, entendiendo por dirección la existencia o no de un juicio valorativo positivo o negativo, los resultados fueron los siguientes: la puntuación de mayor proporción la obtuvieron las valoraciones neutras (47%) debido a las características informativas y explicativas orientadas a los procedimientos de la universidad que los directivos expresaron como mensaje a los docentes de nuevo ingreso; las valoraciones generales positivas representan el 33% del total, y las negativas el 20%. Esto es positivo, pues dentro de los verbatums de los directivos sólo el 20% corresponde a valoraciones negativas de la institución.

Las unidades de registro asociadas al (A) Sentido de Pertenencia y al (I1) Personal Docente de la universidad fueron las que percibieron mayor número de apreciaciones positivas y menor cantidad de apreciaciones negativas acorde a su proporción; en la dirección de (A) Sentido de Pertenencia, 58% fueron de dirección positiva, 38% de dirección neutra y solo el 4% del total de las verbalizaciones resultaron negativas. La

dirección de la unidad de registro (I1) Personal Docente obtuvo 45,5% de apreciaciones positivas, 45% neutras y sólo obtuvo 9% de apreciaciones negativas, lo cual es un indicador de que gran parte del mensaje que se desea transmitir es el sentido de pertenencia que los directores poseen por la institución y el buen concepto que se tiene del personal docente. Esto también se puede observar en el 73% de dirección positiva asociada a la unidad de registro (B1) Prestigio.

Las unidades de registro cuyas verbalizaciones se orientaron fundamentalmente a la descripción o explicación, limitando los juicios valorativos, fueron las que obtuvieron proporcionalmente mayor puntaje en dirección neutra, estas unidades fueron: (G2) Procedimientos Académicos, con 100% de dirección neutra, seguido de (E) Profesionalización, con 78% de dirección neutra y (F) Historia, con 62% de dirección neutra.

Como podía esperarse, recordando la problemática presupuestaria de la universidad, la unidad de registro que proporcionalmente obtuvo la mayor puntuación en apreciaciones negativas fue (B2) Beneficios Económicos, cuyo total general fue de 58% de apreciaciones negativas, 25% de apreciaciones neutras y 17% positivas. La otra unidad que obtuvo puntuación alta en dirección negativa fue (J) Problemática Generalizada, sin embargo, dada la naturaleza de la unidad de registro, es normal y de esperarse esta puntuación. Es importante acotar que más que una unidad de registro asociada a un tema es una categoría creada para incorporar problemáticas generales que por no ser definidas con precisión por los entrevistados no pueden categorizarse en las unidades de registro inicialmente creadas y definidas.

La aproximación actitudinal es bastante equilibrada entre el área cognitiva asociada a la expresión de conocimientos, pensamientos y formas de concebir la universidad, con 47% de participación, y el área conductual, asociada a las acciones o conductas desarrolladas en la universidad, con también un 47% de participación. En una proporción muy inferior se encuentran las expresiones asociadas con los afectos (6%), siendo esta una

de las principales diferencias con respecto a los resultados obtenidos con las preguntas realizadas a los profesores de reciente ingreso.

Es importante destacar que las unidades de registro que puntuaron más alto en la categoría manifestación actitudinal de tipo conductual fueron: (E) Profesionalización (78%), (G1) Procesos Administrativos (76%) y (I1) Personal Docente (55%). Esto se debe a que los directivos desde diferentes perspectivas incentivan como parte de la profesionalización docente la necesidad de mantener un rol activo en la búsqueda de conocimientos asociados a los procesos administrativos y el desarrollo curricular.

4.3. Resultados de las Entrevistas a Profesores de Reciente Ingreso de la FHE

4.3.1. Pregunta 1: Como Profesor de Reciente Ingreso ¿Cree Necesario que Existan Facilidades para Socializar con sus Colegas de Mayor Antigüedad?

Sí existen espacios de socialización, derivados de la dinámica de los departamentos y por la naturaleza de apertura de las relaciones interpersonales en el ambiente de las relaciones laborales. Profesores como Julieta Casó (comunicación personal, 8 de Junio de 2012) de Psicología, José Luis Omaña (comunicación personal, 8 de Junio de 2012) de Artes, Natalia Pericchi (comunicación personal, 8 de Junio de 2012) y Érika Roosen (comunicación personal, 8 de Junio de 2012) de Letras, confirman pertenecer a escuelas abiertas y receptivas.

Los profesores entrevistados de la Escuela de Artes (José Luis Omaña, comunicación personal, 8 de Junio de 2012; María Fernanda Salazar, comunicación personal, 8 de Junio de 2012) expresan la receptividad de sus departamentos y la importancia de la voluntad docente al momento que crear sus propios espacios (no físicos, ajenos a la escuela) de interacción. No obstante, la probabilidad de apertura de ese proceso de socialización se minimiza frente al tiempo reducido de los profesores por la sobrecarga académica y eso limita los espacios de conocimiento y socialización de los compañeros de trabajo (María Fernanda, Salazar, comunicación personal, 8 de Junio de 2012).

Sí existen facilidades de socialización, o sencillamente no son necesarias, gracias a la colaboración de profesores antiguos con el personal de reciente ingreso. Esto es la afirmación que en consenso expresa el 47% de los entrevistados, compartiendo la grata experiencia de conocer a profesores de amplia experiencia y encontrando satisfactoria la ayuda académica prestada (recomendaciones del ejercicio docente y procedimientos administrativos). Estas facilidades de socialización incrementan cuando son profesores egresados de las mismas escuelas donde ejercen la su labor docente (Luis Germán Mena, comunicación personal, 8 de Junio de 2012).

Existe otro grupo de docentes, formado por aquellos que no son oriundos de la escuela donde ejercen la docencia, e incluso egresados de otras universidades. Para ellos sí se considera necesario que existieran más espacios y reuniones, que permitieran socializar con otros profesores, además de los de la cátedra. Afirman que sí existen los espacios, pero que son insuficientes para los profesores de reciente ingreso ajenos a la universidad. Indican que es necesario un manual de inducción, un proceso de contextualización y socialización (Sgualdino, 2012).

Sólo el 12% de los entrevistados afirma que no existen facilidades para socializar, y que puede ser derivada de la ausencia de un verdadero sentido de pertenencia (Yeimic Bastidas, comunicación personal, 8 de Junio de 2012; Carlos Escalona, comunicación personal, 8 de Junio de 2012).

4.3.2. Pregunta 2: ¿Cómo puede Ayudar a los Profesores de Reciente Ingreso, Contar con Un Manual de Inducción de su Facultad?

Existen múltiples preocupaciones o vacíos de conocimiento presentes en la muestra seleccionada, desde conocimientos básicos (no menos importantes) como ubicación de algunas áreas físicas de la universidad (ubicación del departamento de RRHH, ubicación del IPP, bibliotecas, estacionamientos, comedores, baños, entre otros), y otros conocimientos asociados a procedimientos administrativos que influyen, potencian o limitan (depende del caso) el ejercicio docente.

Entre los múltiples beneficios que los entrevistados perciben sobre el desarrollo de un manual de inducción para docentes de la FHE se destacan los siguientes:

- Acceso a conocimientos de los deberes y derechos del personal docente.
- Acceso a conocimientos puntuales de los pasos que se van a seguir cuando se ingresa como profesor de la Facultad y de los beneficios docentes y los requisitos necesarios para gozar de ellos: Inscripción en el IPP y/o en la APUCV, beneficios de asistencia médica, seguro médico/de accidentes personales, caja de ahorro.
- Acceso a conocimientos sobre las funciones y discusiones desarrolladas en las Escuelas, la Facultad y la APUCV (Julieta Casó, comunicación personal, 8 de Junio de 2012); todas estas instituciones influyen en los beneficios, derechos y deberes de los profesores.
- Facilitaría el manejo de procedimientos académicos y administrativos cotidianos: manejo de inasistencias, carga de notas, relaciones y manejo de conflictos con los estudiantes, reglamento interno, solicitud de documentos al departamento de RRHH, entre otros.
- Posibilidad de compartir experiencias de técnicas o estrategias de enseñanza y evaluación con profesores de mayor experiencia y antigüedad, para mejorar las propias (María Fernanda Salazar, comunicación personal, 8 de Junio de 2012) (Agustín Arzola, comunicación personal, 8 de Junio de 2012).
- Accesibilidad a conocimientos referentes a los procesos administrativos y académicos asociados a la transformación del pensum de estudio (José Luis Omaña, comunicación personal, 8 de Junio de 2012), inserción de temas y materias (Julieta Casó, comunicación personal, 8 de Junio de 2012).
- Conocimientos sobre pensum de estudio, prelación y contenido de las materias, para aquellos profesores que no son egresados de la escuela en la que dictan clases (María Alejandra Pulido, comunicación personal, 8 de Junio de 2012).
- Contar con un manual evitaría tener que preguntar a otros docentes (práctica cotidiana) para acceder al conocimiento.

4.3.3. Pregunta 3: ¿Cómo Podríamos Ayudarlo a Familiarizarlo Más con la Cultura Ucevista?

Existen dos subgrupos dentro de la muestra: los docentes de nuevo ingreso ajenos a la universidad y aquellos que desde sus inicios como estudiantes de pregrado ya han hecho vida en la universidad.

Los docentes de otras universidades expresan la necesidad de contextualizar al docente entrante (Karla Morey, Mario Sgualdino y Manuel Yilales, comunicaciones personales, 8 de Junio de 2012). Coinciden en la importancia de hacer recorridos de los espacios físicos de la universidad (departamentos, bibliotecas, comedores, baños, lo esencial) y ofrecer materiales informativos al nuevo ingreso relacionado con la universidad.

Los docentes egresados de la UCV que cursaron estudios de pregrado y posgrado en la universidad ya se sienten bastante familiarizados con la cultura universitaria, y sus requerimientos se orientan al manejo de mayor información asociada a los procesos administrativos y académicos como: procedimientos para la incorporación de nuevos ingresos docentes, funcionamiento de partidas (Érika Roosen, comunicación personal, 8 de Junio de 2012), procedimientos para el financiamiento de investigaciones y publicaciones (José Luis Omaña, comunicación personal, 8 de Junio de 2012).

Para familiarizar al personal de nuevo ingreso con la cultura universitaria se deben considerar las siguientes sugerencias planteadas por los docentes de nuevo ingreso entrevistados:

- Se debe enfatizar la necesidad de promover el sentido de pertenencia en profesores y estudiantes en el tiempo libre, en estos espacios pueden generarse actividades para promover el sentido de pertenencia (María Fernanda Salazar y Sara Pacheco, comunicación personal, 8 de Junio de 2012).
- Desarrollar procesos de inducción donde se le dé un recorrido al nuevo ingreso por la universidad, se presente en los departamentos y se concientice sobre el

valor histórico, artístico y cultural del patrimonio universitario (Manuel Yilales y Gabriela Silva, comunicación personal, 8 de Junio de 2012).

- Deben existir más profesores de escalafón alto que hagan vida dentro de la universidad y sean promotores del sentido de pertenencia (Manuel Yilales, comunicación personal, 8 de Junio de 2012).
- Aplicar el uso de las nuevas tecnologías en los procesos de aprendizaje: manuales interactivos, formación desde Internet, entre otros (Luis Germán Mena y Manuel Yilales, comunicación personal, 8 de Junio de 2012)
- Desarrollar mejores canales de comunicación para compartir trabajos de investigación de los docentes, para generar sentido de pertenencia al observar el esfuerzo de todos los profesores en las áreas de investigación (Luis Germán Mena, comunicación personal, 8 de Junio de 2012).
- La Facultad debe publicar (o dar a conocer con mayor eficacia) los logros alcanzados para lograr mayor empatía con el personal docente (Luis Germán Mena, comunicación personal, 8 de Junio de 2012).
- Provisión de material escrito, que permita a los nuevos ingresados informarse por su cuenta, consultar programaciones de conferencias, sugerencias sobre textos, y referencias históricas de lo hecho (Mario Sgualdino, comunicación personal, 8 de Junio de 2012).
- Ofrecer espacios de formación y actualización para que los docentes perciban el interés de su Facultad en el profesional docente (Luis Germán Mena, comunicación personal, 8 de Junio de 2012).
- Incrementar el contacto docente-estudiante para incorporar al docente al compartir de actividades universitarias ajenas a las cotidianas clases magistrales (Yeimic Bastidas, comunicación personal, 8 de Junio de 2012).
- Se deben presentar a los docentes con diferentes actores adicionales a los compañeros de departamento o cátedra (centros de estudiantes, personal administrativo, entre otros) (Carlos Escalona, comunicación personal, 8 de Junio de 2012).

- Los programas de formación docente deben realizarse antes de la experiencia enseñanza-aprendizaje, no después. Esto ayudará el proceso de integración del personal de nuevo ingreso (María Alejandra Pulido, comunicación personal, 8 de Junio de 2012).

4.3.4. Pregunta 4: ¿Qué es la UCV para Usted?

La UCV es la principal casa de formación de conocimiento e investigaciones; es una institución reconocida nacional e internacionalmente (afirman varios de los profesores entrevistados: Agustín Arzola; Carlos Escalona, María Alejandra Pulido y Mario Sgualdino, comunicaciones personales, 8 de Junio de 2012). Julieta Casó (comunicación personal, 8 de Junio de 2012) afirma que es un universo de pluralidad, diversidad de vivencias conocimientos e intereses. Sobre esto la profesora expresa “es una identidad que representa un conjunto de valores importantes en la sociedad”. Las dos ideas fundamentales compartidas son la percepción de la universidad como un espacio de respeto, intercambio, crecimiento y transformación profunda de los valores y visiones, y en otra perspectiva un nexo afectivo significativo, la percepción de la universidad como un segundo hogar.

Un grupo de docentes se expresa sobre la UCV como una oportunidad que trasciende al desarrollo profesional, una oportunidad de cambio profundo y transformación de la sociedad, del país y de las formas de ver el mundo, de los estudiantes que serán la generación de relevo del país (Marcelo Carrasco, Yamilex Mora y José Luis Omaña, comunicaciones personales, 8 de Junio de 2012). Es una oportunidad de integrar las diferencias y construir un país desde la academia, pese a las dificultades históricas, económicas y políticas a las cuales ha sobrevivido durante décadas (Manuel Yilales, comunicación personal, 8 de Junio de 2012); es una institución que enseña a relacionarse con el país (Julieta Casó, comunicación personal, 8 de Junio de 2012).

Aproximadamente 41% de los profesores consultados (Yeimic Bastidas; Carlos Escalona; Sara Pacheco; Natalia Pericchi; Érika Roosen, María Fernanda Salazar y Gabriela Silva, comunicaciones personales, 8 de Junio de 2012) expresan abiertamente el nexo afectivo con la universidad empleando la frase “es mi segunda casa”, expresión cuyo valor simbólico es reflejo del sentido de pertenencia presente en los profesores entrevistados; los recuerdos en común compartidos en torno a la expresión son los asociados con la transformación de los docentes frente a las múltiples influencias de la cotidianidad universitaria: diversidad de clases sociales, perspectivas, ideologías, vivencias e influencias (políticas, dogmáticas, teóricas, metodológicas y afectivas). Perciben la universidad como un espacio de relaciones laborales, afectivas y académicas desde sus distintos roles (como docentes de pregrado y estudiantes de postgrado) lo que les ha permitido crecer en diferentes dimensiones (académica, profesional y personalmente).

4.3.5. Pregunta 5: ¿Qué Mensaje Desea Transmitir a los Profesores de Nuevo Ingreso de la Facultad de Humanidades y Educación?

Los profesores entrevistados se enfocaron en dos dimensiones al responder la pregunta: un mensaje dirigido a facilitar la integración de los docentes de nuevo ingreso, y otro dirigido a mejorar sus procesos o métodos de enseñanza para contribuir o mejorar al desarrollo académico de los estudiantes. Otros docentes como Luis Germán Mena y Marcelo Carrasco (comunicaciones personales, 8 de Junio de 2012) enfatizan la necesidad de ejercer la experiencia académica pese a las dificultades, como razón de ser del ejercicio docente.

José Luis Omaña (comunicación personal, 8 de Junio de 2012) invita a los docentes a reafirmar la función política del adolescente y orientar la búsqueda del aprendizaje creando espacios para entender las estructuras sociales. En la misma línea de mejoramiento del proceso enseñanza-aprendizaje, María Fernanda Salazar (comunicación personal, 8 de Junio de 2012) busca promover la participación de los estudiantes y minimizar las clases magistrales como estrategia de enseñanza; finalmente, orientado por la necesidad de generar sentido de pertenencia en la población estudiantil, Manuel Yilales, (comunicación

personal, 8 de Junio de 2012) comenta la necesidad de sembrar los valores y virtudes de la UCV para crear una cultura de paz en la generación de relevo del país.

Aproximadamente 47% de los docentes de nuevo ingreso entrevistados coincidieron en comunicar el no tener temor a preguntar y buscar ayuda relacionándose con los otros profesores (de mayor experiencia), Directores de Escuela y estudiantes. Esto los ayudará a iniciarse en el mundo académico como docentes (conocer deberes, derechos, reglamentos, entre otros), dado que existe compañerismo y disposición a la cooperación (Yeimic Bastidas; Carlos Escalona; Yamilex Mora; Karla Morey; Érika Roosen, Sara Pacheco y Mario Sgualdino, comunicaciones personales, 8 de Junio de 2012).

Otros profesores como Gabriela Silva y Yeimic Bastidas (comunicaciones personales, 8 de Junio de 2012) amplían la visión de la ayuda docente como método de integración y explican que mantener el contacto con los colegas y crear espacios de interacción para promover el ejercicio de la docencia beneficia el desarrollo docente; sólo con las experiencias de otros se puede aprender lo que expresa Julieta Caso (comunicación personal, 8 de Junio de 2012), la “unión entre experiencia, conocimiento y responsabilidad social como cuna del desarrollo personal y profesional”.

Es importante modernizar, evaluar y adaptar continuamente los métodos de enseñanza, y para ello es importante la actualización continua de los conocimientos docentes para formar mejores profesionales (María Alejandra Pulido y Agustín Arzola, comunicaciones personales, 8 de Junio de 2012).

4.3.6. Integración de Resultados del Análisis de Contenido de las Preguntas 4 y 5 de las Entrevistas Realizadas a los Profesores de Reciente Ingreso

Resultados pregunta 4: los ejes temáticos que más resaltaron los profesores de nuevo ingreso al definir la UCV fueron: (A) Sentido de Pertenencia (40%), seguido de (E) Profesionalización (17%), (D) Espacios de integración (11%) y (G2) Procedimientos Académicos (10%).

Las unidades de registro que obtuvieron las menores puntuaciones fueron: (B1) Prestigio (7%), (F) Historia (9%), (I3) Estudiantes (4%), Estructura Física (1%) y (J) Problemática Generalizada (1%).

A diferencia de los análisis de contenidos de los profesores del personal de directivo de la Facultad, en este análisis se observa menos pluralidad temática, a pesar de ser una muestra aproximadamente 22% mayor de la muestra directores, en la pregunta 4 no se utilizaron tantas unidades como en la muestra de directores. Las siguientes unidades de registro no fueron utilizadas por el personal de nuevo ingreso: (B2) beneficios económicos, (C2) estructura organizativa, (G1) procesos administrativos, (H) Factores políticos, (I1) personal docente y (I2) personal administrativo.

Este resultado es de interés, dado que desde la perspectiva de los conceptos básicos que debe manejar un sistema de inducción, y más aún un empleado de cualquier institución está la información relacionada con la (C2) Estructura Organizativa, los (G1) Procedimientos Administrativos y el conocimiento del personal de la institución, que no se evidencia en el diagnóstico realizado en el cual al definir qué es la UCV los entrevistados la definen desde el (A) Sentido de Pertenencia, desde sus (D) Espacios de Integración, desde los procesos de (E) Profesionalización y los (G2) Procedimientos Académicos, y estos conocimientos son un aporte en la integración del docente a la universidad y a su actividad primaria (dar clases), pero no a beneficiar su operatividad y eficiencia dentro de la misma.

Para el rol docente es excelente que exista una preocupación o un compromiso por los procedimientos académicos, pero antes de ser docente se es trabajador, y las omisiones de las unidades (C2) Estructura Organizativa y (G1) Procedimientos Administrativos debe ser compensada en procesos de inducción si se desea facilitar la gestión docente a largo plazo.

Los resultados generales de las puntuaciones obtenidas en la evaluación de la intensidad de sus expresiones fueron predominantemente altas (bajas 4%, medias 14% y altas 82%), y la dirección de sus mensajes predominantemente positiva (positiva 70%,

neutra 24% y negativa 6%). La unidad de registro que proporcionalmente recibió más apreciaciones negativas fue (G2) Procedimientos Académicos con 29%. Al observar desde un plano general los datos se evidencia que existe una buena imagen de la universidad en los docentes de nuevo ingreso, sin embargo, es preocupante que las variables asociadas a los procedimientos administrativos resalten por ser omitidas por los entrevistados, cuando el desarrollo profesional docente en la universidad depende del conocimiento y cumplimiento de varios procedimientos administrativos y académicos.

A pesar que la unidad de registro (E) Profesionalización es la segunda unidad más utilizada por los docentes, ésta aparentemente no es relacionada a los procesos administrativos de la universidad, y concuerda con las entrevistas de Lissette Flores, Directora de RRHH de la UCV y Nancy Arangú, Representante del Departamento de RRHH de la FHE de la UCV (comunicaciones personales, 8 de Junio de 2012), donde enfatizan el desconocimiento de profesores (incluso antiguos en la universidad) sobre todos los trámites que se realizan para la incorporación y mantenimiento del personal docente en la universidad.

El componente de actitud frente a la expresión se caracterizó por ser un poco más equilibrado con predominancia en la acción (afectiva 16%, cognitiva 32%, conductual 52%). En líneas generales se observó a diferencia de los datos de las entrevistas de personal directivo, que los profesores de reciente ingreso expresan mayores intenciones de cambio, necesidades de acción frente a lo que para ellos representa la UCV.

Resultados pregunta 5: el mensaje que los profesores de reciente ingreso desean transmitir a los docentes que acaban de ingresar a su Escuela, se sitúa en las principales unidades de registro expresadas: (I1) Personal Docente (35%), (E) Profesionalización (22%), (I3) Estudiantes (12%), (A) Sentido de Pertenencia (10%) y (G1) Procedimientos Administrativos (8%).

Los otros ejes temáticos utilizados con menor proporción de aparición fueron: (B2) Beneficios Económicos (6%), (G2) Procedimientos Académicos (4%), (D) Espacios de

Integración (1%), (H) Factores Políticos (1%) y (J) Problemática Generalizada (1%). Las unidades de registro omitidas fueron: (B1) Prestigio, (C1) Estructura Física, (C2) Estructura Organizativa, (F) Historia y (I2) Personal Administrativo.

Estos resultados generales proporcionan dos datos de especial interés, el primero es que resulta preocupante la omisión de las unidades de registro relacionadas con la estructura organizativa y el personal administrativo de la universidad, porque de ellos depende la óptima integración de los docentes desde los procedimientos para comenzar a percibir salario, hasta los procedimientos asociados a la carga de notas, reglamentos, lapsos de ejecución de actividades, entre otros. También es importante resaltar que los procedimientos académicos representaron solamente el 4% del mensaje transmitido, en contraposición a la continua referencia de la relación docente-estudiantes.

En segundo lugar, se observa que 47% de los verbatums hacen referencia al personal docente y los estudiantes en conjunto, por lo tanto se infiere que esta relación es de importancia para los docentes de nuevo ingreso (este resultado no se encontró en la muestra de directivos de la Facultad).

Los resultados generales en la evaluación de la intensidad de sus expresiones fueron valores predominantemente altos (alta 64%, media 21% y baja 15%), y la dirección de su mensaje se mostró predominantemente neutra (positiva 28%, neutra 60% y negativa 12%) debido a las expresiones descriptivas (omitiendo juicios de valor): se obtuvieron puntuaciones muy altas en las unidades de registro (I1) Personal Docente (67% de dirección neutra) y (E) Profesionalización (63% de dirección neutra).

La unidad de registro que proporcionalmente recibió más apreciaciones negativas fue (B2) Beneficios Económicos, con 40% de apreciación negativa (información esperada), seguida de (G1) Procedimientos Administrativos; la unidad (B2) depende de condiciones y decisiones externas ajenas a la universidad, mientras que la unidad (G1) se encuentra dentro del dominio de las acciones administrativas universitarias. Esta variable también fue

valorada negativamente por la muestra de directivos de la Facultad, entonces sí existe una apreciación negativa común, eso es un indicador para mejorar procesos.

El verbatim de los profesores de reciente ingreso está orientado predominantemente a la acción. Cualitativamente expresan necesidad de cambio, en diferentes ejes temáticos: sentido de pertenencia, pensum de estudios, relación con los estudiantes, estrategias de enseñanza-aprendizaje y procedimientos administrativos.

4.4. Comparación e Integración de Resultados del Análisis de Contenido de las Entrevistas de Profesores de Reciente Ingreso con las Entrevistas de Directivos de la FHE y la UCV

La frecuencia total de los mensajes expresados por los directivos es notablemente superior ($f=230$) a la de los profesores de reciente ingreso ($f=71$), a los cuales triplican. Esto se deriva de la extensión de las respuestas a la pregunta de “¿Qué es la UCV para Usted?”, en la cual los directivos expresaron abiertamente mayor pluralidad temática en comparación a los profesores de reciente ingreso, mientras que los profesores de reciente ingreso describen a la institución desde la asociación (A)-(E), su sentido de pertenencia y profesionalización, que son mencionados en el 57% de las respuestas presentadas a esta pregunta.

Esto se evidencia en la ausencia de verbatums asociados a las siguientes unidades de registro en las respuestas de los profesores de reciente ingreso: (B2) Beneficios Económicos, (C2) Estructura Física, (G1) Procedimientos Administrativos, (H) Factores Políticos, (I1) Personal Docente y (I2) Personal Administrativo.

Al responder a la pregunta ambas muestras describieron a la universidad desde 4 ejes temáticos fundamentales (mencionados en orden descendente por número de frecuencia obtenido): (A) Sentido de Pertenencia, (E) Profesionalización, (F) Historia (más empleado por los directivos) y (D) Espacios de Integración (más empleado por los profesores de reciente ingreso).

La hipótesis expresada por la Lic. Kirmene Jiménez sobre la aparente ausencia de sentido de pertenencia en los profesores de reciente ingreso no se aprecia en los resultados. En la muestra de directivos la unidad de registro (A) Sentido de Pertenencia se presenta en el 16% de los mensajes asociados a la pregunta 1, mientras que en la muestra de profesores de reciente ingreso el 40% de los contenidos fueron asociados al sentido de pertenencia.

Sin embargo, sí existe una omisión considerable en los profesores de reciente ingreso, que no está presente en los directivos, y es la unidad de registro (C2) Estructura Organizativa: los directores describieron la UCV desde su estructura organizativa, la asociaron con 23% de los mensajes de la pregunta 1, a diferencia de los profesores de reciente ingreso cuya asociación no existió, ni fue nombrada esta unidad en las respuestas.

Al observar los datos se puede inferir que los profesores de reciente ingreso sí poseen sentido de pertenencia hacia la institución, más no la describen desde su estructura organizativa, hecho que puede limitar el proceso de integración entre el docente y la institución. Un manual de inducción dirigido a profesores de la FHE debería resaltar la estructura y trascender al organigrama estructural, expresando las relaciones laborales y académicas entre estas estructuras. Ejemplo de esto es que los procedimientos administrativos en ambas muestras cuantificaron proporcionalmente frecuencias bajas o nulas (directivos: 3%; profesores: 0%). Se debe profundizar en el por qué no se describe la universidad desde sus procesos administrativos, si estos son los descriptores o indicadores fundamentales de las relaciones laborales.

Otro punto de discrepancia es que los directivos describen parte de la institución desde sus integrantes: profesores (4%), personal administrativo (1%) y estudiantes (1%), pero los profesores de nuevo ingreso omiten al personal docente y administrativo, dando mayor relevancia a los estudiantes como unidad de registro que describe a la universidad. No se puede inferir que exista desconocimiento del personal docente y administrativo, pero esta relación es contraproducente al proceso de integración, pues el personal docente antiguo y el administrativo son los vínculos directos entre el docente y la institución.

Los resultados de la unidad de registro (H) Factores Políticos coincidieron en que fue muy poco utilizada; a pesar de haber sido sugerido en las encuestas administradas por Internet, proporcionalmente no se observó relevancia de este eje temático en ninguna de las preguntas o muestras de análisis de contenido, lo cual refleja los principios de autonomía de la universidad bien conservados.

En referencia de a la intensidad de las respuestas, no se percibieron diferencias significativas entre las dos muestras. Ambos puntuaron con intensidad alta las unidades (A) Sentido de Pertenencia y (E) Profesionalización; Sin embargo, debido a la pluralidad temática de los directivos (comentada en párrafos anteriores), estos también enfatizaron unidades como (D) Espacios de Integración y (F) Historia.

La unidad de registro (J) Problemática Generalizada registró proporcionalmente mayor intensidad en la muestra de personal directivo. Este resultado era de esperarse debido a la visión holística y sistémica propia del personal directivo.

Un punto de discrepancia en la dirección de los verbatums fue la unidad de registro (B2) Beneficios Económicos, la cual al ser mencionada por los directivos obtuvo una participación del 5% en el total general de las respuestas a la pregunta 1, y una valoración negativa (esperada) de 58%; a diferencia de estos resultados, los profesores de reciente ingreso no mencionaron la unidad de registro como descriptora de la UCV. Por lo tanto, se puede inferir que la problemática asociada a los beneficios económicos del personal docente, no constituye un punto relevante dentro de los esquemas valorativos de los profesores de reciente ingreso.

La misma relación ocurre con las unidades (C2) Estructura Organizativa, la cual posee 17% de valoración negativa entre los directivos, y (G1) Procedimientos Administrativos, que posee una valoración negativa expresada por los directivos de 71%, pero ambas son omitidas por los profesores de reciente ingreso. Si no se poseen juicios de valor sobre las estructuras organizativas o procedimientos administrativos de una institución, no deben

poseerse conocimientos sólidos de ellos o por lo menos no se le concede la relevancia necesaria y meritoria asociada a estas unidades de registro.

En la escala afectiva, proporcionalmente, los profesores de reciente ingreso presentan mayores expresiones (16%) en comparación a los directores (7%). La aproximación cognitiva de los directores (45%) es proporcionalmente superior a la de los profesores de reciente ingreso (32%). Esto es un resultado esperado, recordando los años de servicios prestados por el personal directivo, asociado a sus múltiples experiencias en la universidad. Para finalizar, en ambos la orientación conductual es predominante. Este dato resulta muy enriquecedor porque ilustra que existe predisposición a la acción tanto a nivel directivo como de personal docente: esto puede ser un buen catalizador frente a las inquietudes asociadas al cambio de pensum presente en los profesores de reciente ingreso. También es importante observar que aunque proporcionalmente la orientación a la acción de los profesores de reciente ingreso (52%) es superior a la del personal directivo (48%), la diferencia es poca.

La relación general en la integración de los análisis de contenido continúa siendo la pluralidad temática de los directores en comparación con las expresiones de los profesores de reciente ingreso, que reservan el uso de las unidades de registro propuestas en la investigación, omitiendo ejes temáticos como (B1) Prestigio, (C1) Estructura Física, (C2) Estructura Organizativa (F) Historia y (I2) Personal Administrativo, donde (C2) y (I2) son de especial interés en la integración del personal docente.

Proporcionalmente, los resultados generales de ambas muestras guardan concordancia: la intensidad es predominantemente alta (indicador de seguridad en el juicio de los entrevistados), la dirección es mayoritariamente neutra (indicador de probidad y mensajes más de tipo descriptivo-expositivo que valorativos) y comunican mensajes predominantemente afectivos (en los directores se aprecia mayor equilibrio entre los componentes afectivos (47,2%) y cognitivos (46,7%) de los mensajes, a diferencia de los profesores de reciente ingreso cuyos verbatums se registran como 71% afectivos).

4.5. Tablas y Gráficos de Integración de Resultados

Tabla “H”: Análisis de Contenidos Integrados de la Pregunta 1 ¿Qué es para Usted la UCV? / Personal directivo de la FHE y la UCV

Pregunta 1	Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud		
	Unidad de Registro	(%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg
A- Pertenencia	16%	37	5	5	27	24	9	4	13	16	8
B1- Prestigio	5%	12	2	1	9	11	1	0	0	8	4
B2- Beneficios Económicos	5%	12	2	1	9	4	1	7	0	3	9
C1- Estructura Física	2%	4	0	4	0	4	0	0	0	4	0
C2- Estructura Organizativa	23%	53	5	19	29	17	27	9	0	24	29
D- Espacios de Integración	9%	20	6	2	12	11	8	1	0	10	10
E- Profesionalización	15%	35	3	12	20	24	10	1	2	11	22
F- Historia	11%	25	0	4	21	13	12	0	0	18	2
G1- P. Administrativos	3%	7	0	2	5	0	2	5	0	0	7
G2- P. Académicos	1%	2	1	0	1	0	2	0	0	0	2
H- Factores políticos	1%	2	1	0	1	2	0	0	0	0	2
I1 - Personal Docente	4%	10	2	1	7	4	5	1	0	4	6
I2 - Personal Administrativo	1%	2	0	1	1	0	1	1	1	0	1
I3 - Personal Estudiantil	1%	2	0	2	0	1	0	1	0	2	0
J - Problemática Generalizada	3%	7	0	0	7	1	3	3	0	4	3
		230	27	54	149	116	81	33	16	104	105

Nomenclatura Utilizada					
Frecuencia		Dirección		Actitud	
(%)	Porcentaje de uso de la unidad de registro	P	Positiva	A	Afectiva
F	Cantidad de oraciones asociadas a la Unidad de Registro	O	Neutra	Cg	Cognitiva
		N	Negativa	C	Conductual

Gráfico “D”: Porcentaje de Uso de las Unidades de Registro / Pregunta: 1 ¿Qué es para Usted la UCV?

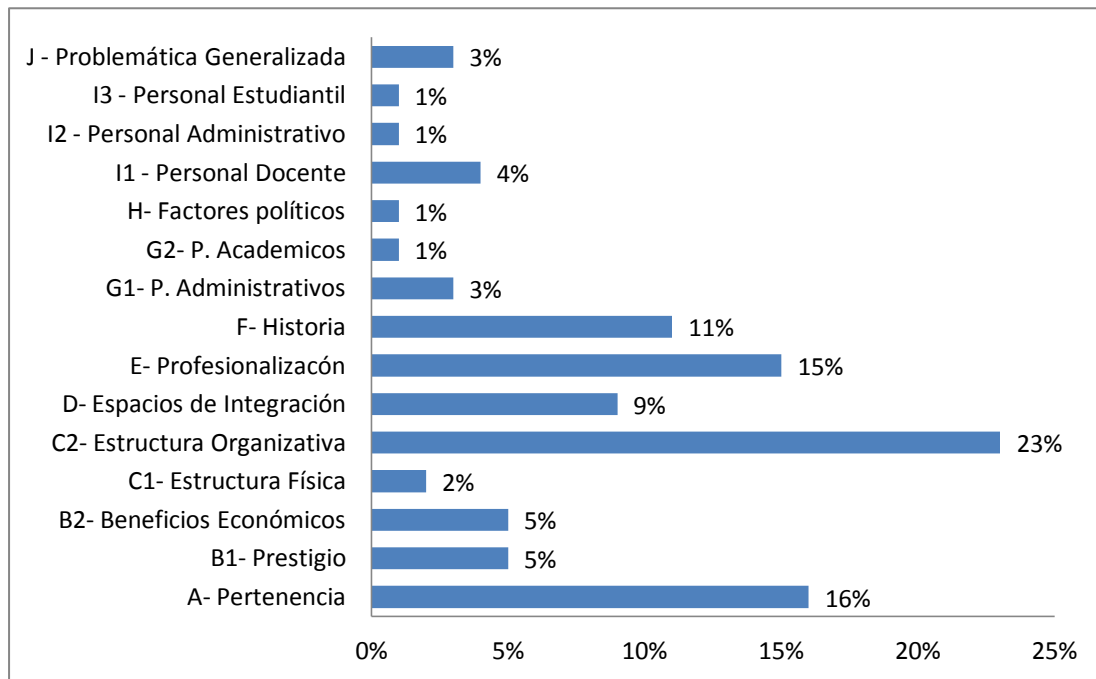


Gráfico “E”: Porcentaje de Uso de Categorías de Evaluación: Intensidad / Dirección / Orientación Actitudinal

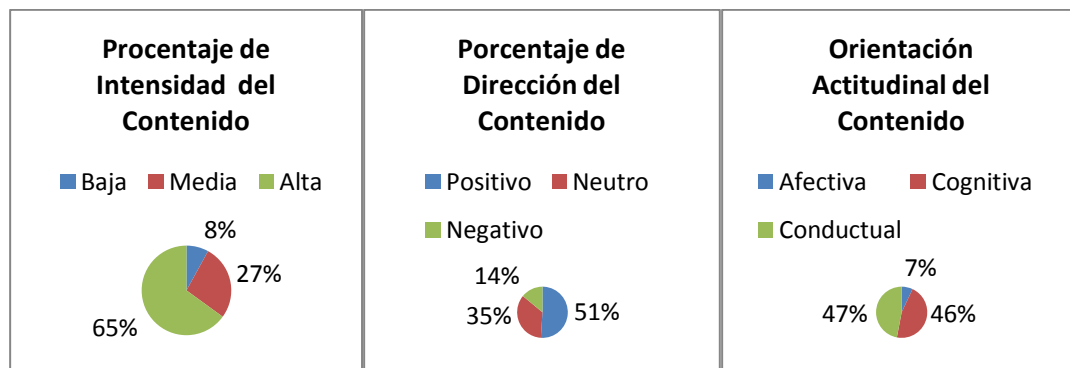


Tabla “I”: Análisis de Contenidos Integrados de la Pregunta 2: ¿Qué Mensaje Desea Transmitir a los Profesores de Reciente Ingreso de la FHE? / Personal Directivo de la FHE y la UCV

Pregunta 2	Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud			
	Unidad de Registro	(%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C
A- Pertenencia		17%	26	1	3	22	15	10	1	8	13	5
B1- Prestigio		7%	11	0	1	10	8	2	1	1	6	4
B2- Beneficios Económicos		8%	12	0	3	9	2	3	7	0	5	7
C1- Estructura Física		4%	6	3	0	3	6	0	0	0	6	0
C2- Estructura Organizativa		6%	9	0	3	6	1	8	0	0	4	5
D- Espacios de Integración		1%	2	0	2	0	0	1	1	0	1	1
E- Profesionalización		6%	9	1	4	4	2	7	0	0	2	7
F- Historia		2%	3	1	0	2	1	1	1	0	2	1
G1- P. Administrativos		19%	29	3	8	18	3	18	8	0	7	22
G2- P. Académicos		6%	10	0	5	5	0	10	0	0	5	5
H- Factores políticos		2%	3	1	0	2	0	1	2	0	1	2
I1 - Personal Docente		14%	22	0	12	10	10	10	2	0	10	12
I2 - Personal Administrativo		2%	3	0	1	3	2	0	1	0	2	1
I3 - Personal Estudiantil		0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
J - Problemática Generalizada		6%	9	2	0	7	1	1	7	0	8	1
			154	12	42	101	51	72	31	9	72	73

Nomenclatura Utilizada					
Frecuencia		Dirección		Actitud	
(%)	Porcentaje de uso de la unidad de registro	P	Positiva	A	Afectiva
F	Cantidad de oraciones asociadas a la Unidad de Registro	O	Neutra	Cg	Cognitiva
		N	Negativa	C	Conductual

Gráfico “F”: Porcentaje de Uso de las Unidades de Registro / Pregunta: 2 ¿Qué Mensaje Desea Transmitir a los Profesores de Reciente Ingreso de la FHE?

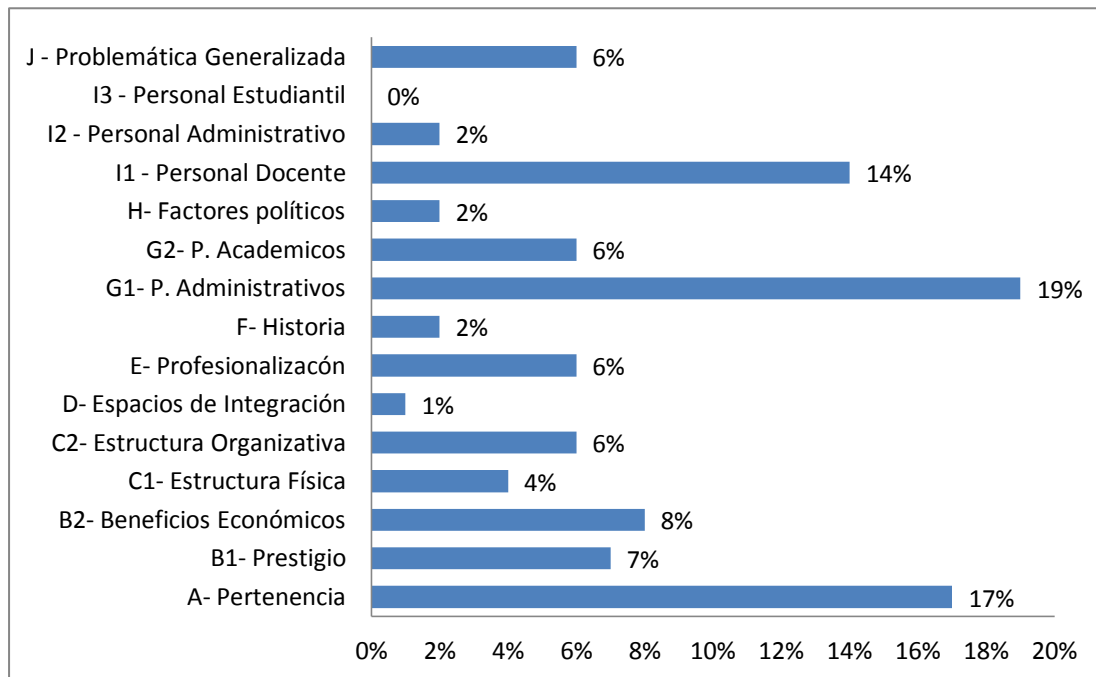


Gráfico “G”: Porcentaje de Uso de Categorías de Evaluación: Intensidad / Dirección / Orientación Actitudinal

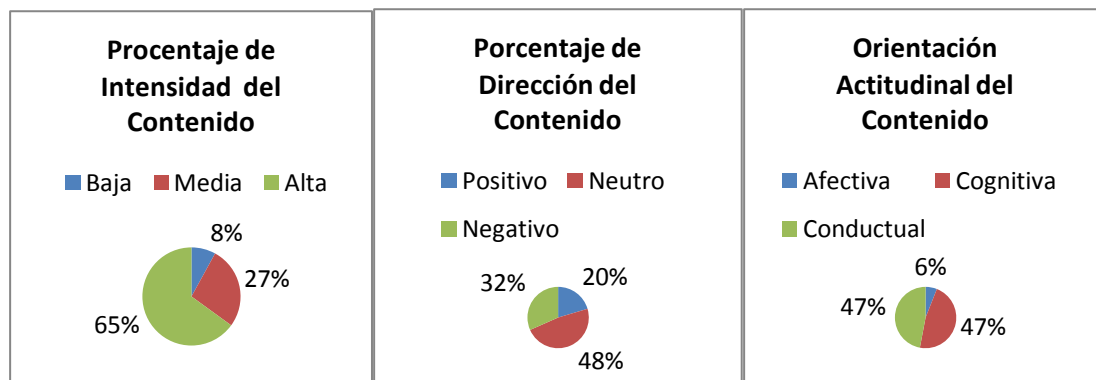


Tabla “J”: Análisis de Contenidos Integrados de la Pregunta 1: ¿Qué es para Usted la UCV? / Profesores de Reciente Ingreso de la FHE

Pregunta 1	Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud		
	Unidad de Registro	(%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg
A- Pertenencia	40%	28	0	3	25	20	7	1	10	11	7
B1- Prestigio	9%	6	0	0	6	6	0	0	0	1	5
B2- Beneficios Económicos	1%	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1
C1- Estructura Física	1%	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1
C2- Estructura Organizativa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D- Espacios de Integración	11%	8	0	1	7	4	4	0	1	1	6
E- Profesionalización	14%	10	1	0	9	9	1	0	0	3	6
F- Historia	9%	6	1	0	5	5	1	0	0	5	1
G1- P. Administrativos	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
G2- P. Académicos	10%	7	1	3	3	2	3	2	0	0	7
H- Factores políticos	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
I1 - Personal Docente	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
I2 - Personal Administrativo	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
I3 - Personal Estudiantil	4%	3	0	2	1	2	1	0	0	0	3
J - Problemática Generalizada	1%	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0
		71	3	10	58	50	17	4	11	22	37

Nomenclatura Utilizada					
Frecuencia		Dirección		Actitud	
(%)	Porcentaje de uso de la unidad de registro	P	Positiva	A	Afectiva
F	Cantidad de oraciones asociadas a la Unidad de Registro	O	Neutra	Cg	Cognitiva
		N	Negativa	C	Conductual

Gráfico “H”: Porcentaje de Uso de las Unidades de Registro / Pregunta: 1 ¿Qué es para Usted la UCV?

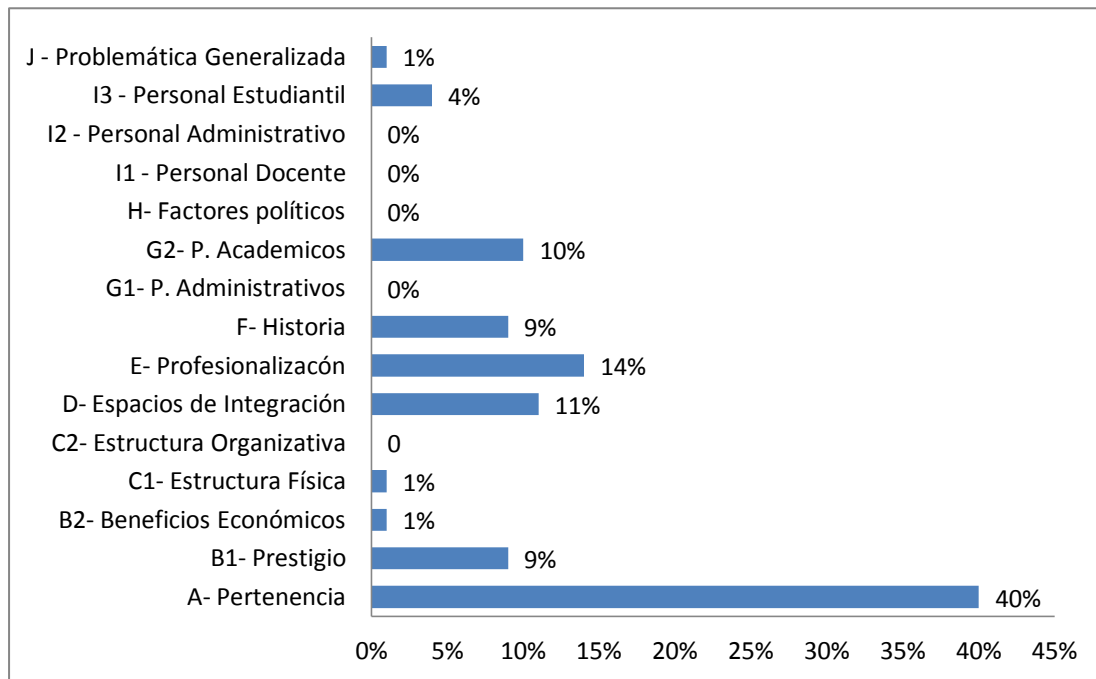


Gráfico “J”: Porcentaje de Uso de Categorías de Evaluación: Intensidad / Dirección / Orientación Actitudinal

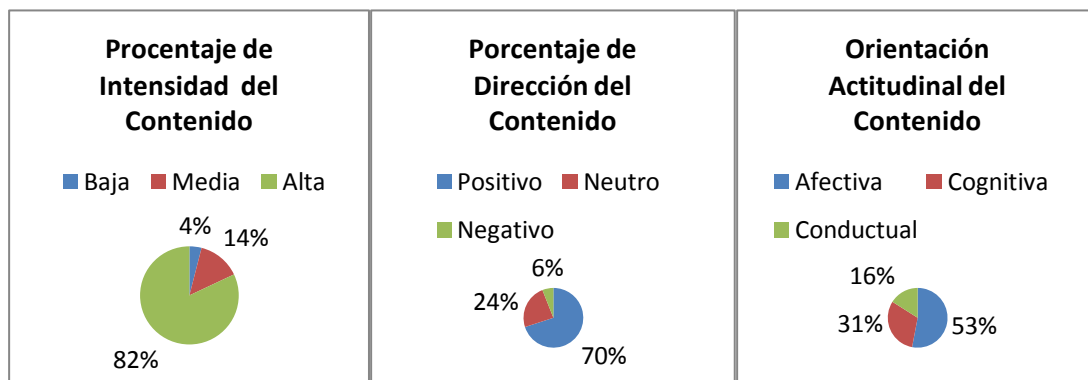


Tabla “K”: Análisis de Contenidos Integrados de la Pregunta 2: ¿Qué Mensaje Desea Transmitir a los Profesores de Reciente Ingreso de la FHE? / Profesores de Reciente Ingreso de la FHE:

Pregunta 2	Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud		
	Unidad de Registro	(%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg
A- Pertenencia	9%	8	0	0	8	6	2	0	4	1	3
B1- Prestigio	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B2- Beneficios Económicos	5%	4	0	0	5	1	3	1	0	0	5
C1- Estructura Física	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C2- Estructura Organizativa	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D- Espacios de Integración	1%	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1
E- Profesionalización	23%	19	3	8	8	6	12	1	0	9	10
F- Historia	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
G1- P. Administrativos	8%	7	1	3	3	0	7	0	0	0	7
G2- P. Académicos	4%	3	0	1	2	1	1	1	0	1	2
H- Factores políticos	1%	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0
I1 - Personal Docente	36%	30	6	3	21	8	20	2	1	2	27
I2 - Personal Administrativo	0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
I3 - Personal Estudiantil	12%	10	1	3	6	2	6	2	0	5	5
J - Problemática Generalizada	1%	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0
		84	13	18	54	25	51	9	5	20	60

Nomenclatura Utilizada					
Frecuencia		Dirección		Actitud	
(%)	Porcentaje de uso de la unidad de registro	P	Positiva	A	Afectiva
F	Cantidad de oraciones asociadas a la Unidad de Registro	O	Neutra	Cg	Cognitiva
		N	Negativa	C	Conductual

Gráfico “K”: Porcentaje de Uso de las Unidades de Registro / Pregunta: 2 ¿Qué Mensaje Desea Transmitir a los Profesores de Reciente Ingreso de la FHE?

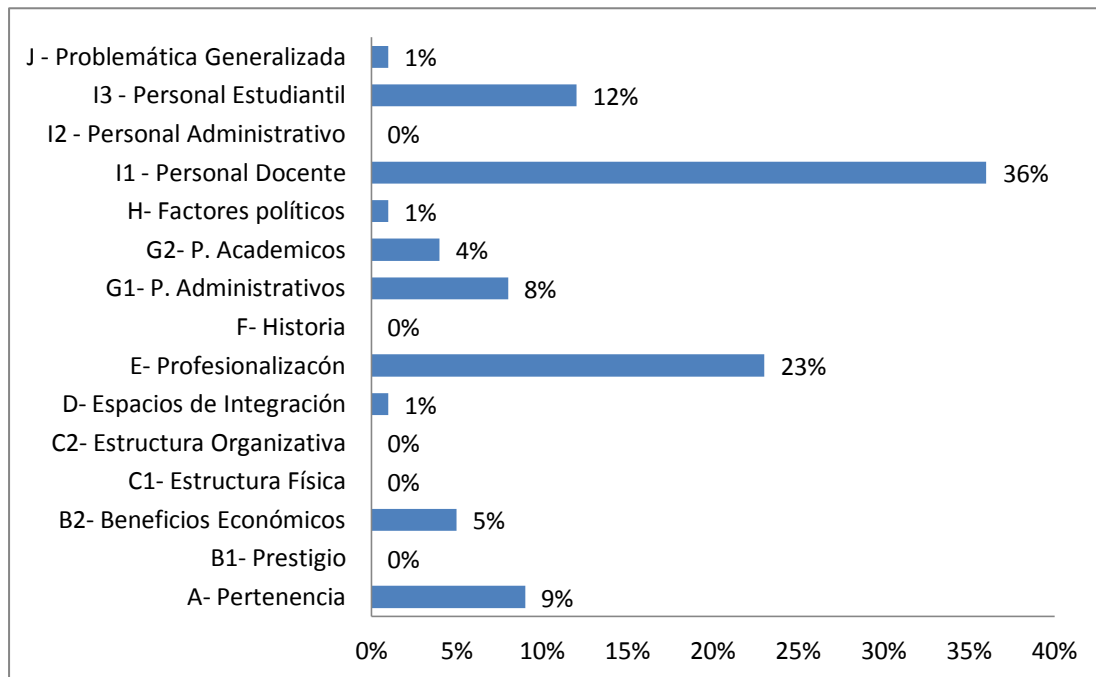
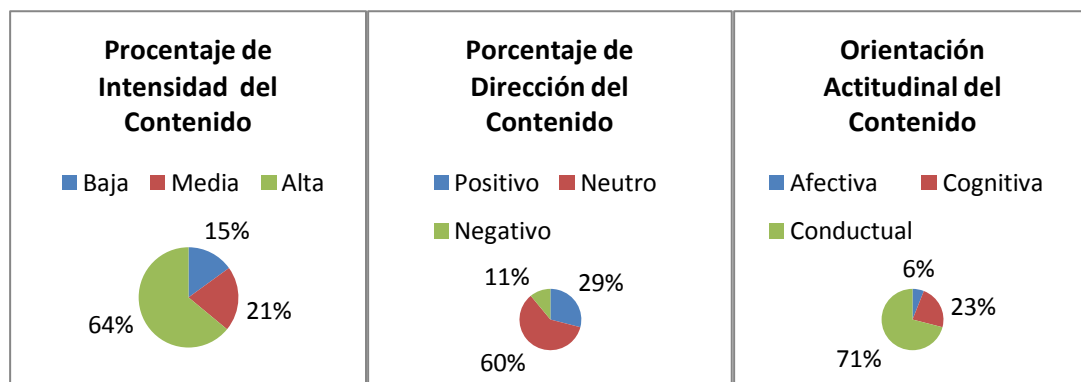


Gráfico “L”: Porcentaje de Uso de Categorías de Evaluación: Intensidad / Dirección / Orientación Actitudinal



5. CONCLUSIONES

Debido a la gran cantidad de información registrada, sumado a los análisis de contenido desarrollados en cada una de las 32 entrevistas, que se realizaron en función de 10 unidades de registro o ejes temáticos (Sentido de Pertenencia / Beneficios de la Institución/ Estructura de la Universidad / Espacios de Integración/ Profesionalización Docente / Historia Institucional / Procedimientos Universitarios / Factores Políticos / Recursos Humanos y Problemática Generalizada), la presentación del análisis de los resultados es extenso, razón por la cual las conclusiones de la investigación se presentan de forma generalizada.

A continuación se presentan las diferentes fases de análisis de resultados que permitieron generar las conclusiones generales. Los análisis integrados se presentan en el capítulo cuatro del trabajo de grado, y los análisis individuales pueden ser consultados en el Anexo 1. Es importante desatacar que en los análisis individuales pueden conocerse las percepciones personales de los entrevistados con mayor precisión.

Primera fase: se desarrolla un análisis de contenido individual a las respuestas verbalizadas por los directivos y profesores de reciente ingreso de la facultad, sobre las preguntas a) ¿Qué es para usted la UCV, y b) ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de reciente ingreso de la Facultad? (ver Anexos 1,2,3 y 4).

Segunda fase: se presenta la integración de resultados de las entrevistas realizadas a los directivos, y aparte, las entrevistas realizadas a profesores de reciente ingreso de la FHE (ver en el capítulo 4, puntos 4.2 y 4.3.).

Tercera fase: se comparan los resultados del análisis de contenido de las entrevistas realizadas a profesores y directivos de la FHE y la UCV (ver en el capítulo 4, punto 4.4.).

Cuarta fase: finalmente la última fase, es la que se presenta a continuación, donde se desarrollan las conclusiones generales derivadas de los resultados percibidos en toda la investigación.

5.1. Conclusiones Generales

La UCV, tal como lo afirman los docentes de la FHE, es la principal casa de estudio del país por múltiples razones (trascendencia histórica y artística, magnitud estructural, pluralidad de carreras, desarrollo de investigaciones, oportunidades de estudio, entre otras), las cuales son motivo de orgullo, posicionamiento y problemas administrativos, derivados de la cantidad de personal que integra y las deficiencias presupuestarias expuestas por los entrevistados.

Según el Manual de Organización de la Dirección de Recursos Humanos de la UCV (2009), la División de Administración de Personal “es la unidad operativa encargada de gestionar el desarrollo de los planes y programas de formación del personal de la Universidad Central de Venezuela (p. 26)”, sin embargo, la investigación documental y de campo evidenció debilidades en el cumplimiento de este objetivo. Debilidades expuestas por el personal administrativo, directivo y docente de la institución, quienes afirman no conocer la existencia de programas de inducción dirigido a profesores de la universidad. También se debe reconocer que a pesar de que SADPRO posee planes destinados al cumplimiento de este objetivo, las características de los procesos de contratación de la universidad limitan su alcance, se debe reiterar que sus programas sólo están dirigidos a profesores de cargo fijo en la universidad. Lamentablemente cuando un profesor obtiene el cargo fijo, ya ha pasado mucho tiempo dentro de la institución, y la idea de desarrollar procesos de inducción es administrarlos al personal de reciente ingreso.

En su segunda política, el Manual de Organización de la Dirección de Recursos Humanos de la UCV (2009) expresa: “Análisis de procesos a fin de aumentar el nivel de eficiencia en las gestiones administrativas, lo que va a permitir reducir los tiempos de respuesta a las solicitudes y a la resolución de problemas, en búsqueda de la excelencia en

la calidad del servicio al trabajador (p.16); la ausencia de un manual de inducción en cualquier institución es un referente de ineficiencia en las gestiones administrativas de RRHH. Si dentro de sus políticas se encuentra el análisis de procesos, por qué se han omitido las preocupaciones docentes que limitan el proceso de integración y la eficiencia del docente de nuevo ingreso en la universidad.

La investigación ha registrado múltiples fallas que se infieren, son derivadas de la ausencia de un proceso formal estandarizado de inducción de personal en la FHE; el desconocimiento de normas, beneficios, deberes, derechos, procedimientos administrativos y académicos existe como vacío que comparten los nuevos docentes. Esto es preocupante tomando en cuenta la magnitud del profesorado de la Facultad. Aún cuando existen varias vías (formales e informales) para conseguir el acceso a la información, el no conocer esas vías limita el proceso de integración docente; En los resultados se observa que 47% de la muestra de profesores de reciente ingreso entrevistada emplea o recomienda los canales informales (preguntar a los colegas) para el conocimiento de los procesos administrativos y académicos.

Se podría inferir que esta práctica se ha mimetizado y transformado en un hecho consuetudinario, es eficiente y aparentemente ampliamente aceptada por los profesores de nuevo ingreso y de mayor antigüedad pero, no es el deber ser.

Es cierto que las costumbres se hacen consenso, es cierto que demandar un “deber ser” en un contexto poco favorable genera más preocupaciones que resultados, pero cuando se es la universidad primigenia de un país, que genera el 70% de las investigaciones de una nación y es Patrimonio Cultural de la Humanidad, no se debe ignorar el deber ser como institución, organización y sistema de administración de personal. El horizonte de las acciones del colectivo debe ser mejorar los procesos, no naturalizar las deficiencias.

Entre los objetivos de la Dirección de RRHH de la UCV descritos en su Manual de Organización (2009), se encuentran el “Diagnosticar e identificar a través de un instrumento técnico, las necesidades de capacitación, actualización y entrenamiento del

personal profesional, administrativo, técnico, de servicio y obrero de la Institución (p. 30)”. Esto amerita una reflexión, no sólo existen responsabilidades explícitas asociadas con los procesos anteriormente mencionados y que involucran el desarrollo, planificación y organización de programas de inducción de personal, sino también la obligación normativa de diagnosticar las necesidades de entrenamiento, por lo tanto es imprescindible profundizar en las razones de omisión de los procesos de inducción y la escasez de investigaciones relacionadas.

En el arqueo bibliográfico de los antecedentes de la investigación, sólo se encontró un trabajo de grado de la Escuela de Educación relacionado con el desarrollo de un manual de inducción para la UCV, esto podría ser preocupante, dado que la búsqueda de soluciones parece desplazada no sólo por la Dirección de RRHH de la UCV, sino también por las líneas de investigación de las escuelas de la Facultad, cuyo pensum de estudio es permeable a este tipo de investigaciones.

Se comprende la pluralidad investigativa y de criterios al momento de seleccionar y desarrollar trabajos de grado, se entiende el interés en investigaciones novedosas ajenas a nuestra cotidianidad, pero profundizar en la cotidianidad y en los problemas del propio entorno organizacional puede incentivar el crecimiento que buscan los teóricos del Desarrollo Organizacional, y que son conquistados por quienes investigan y aplican sus conocimientos, asociados a estrategias e intereses colectivos en las instituciones.

Existen variables económicas y políticas ajenas al entorno académico, que muchas veces reprimen, limitan o ignoran los intereses y necesidades del colectivo universitario; en las entrevista se observó la naturalización de la falta de sentido de pertenencia en los estudiantes y en profesores que no hacen vida dentro de la universidad, se observa desesperanza aprendida (conductualmente justificada) frente al déficit presupuestario y todas sus consecuencias. Sin embargo, también se observó indicadores de resiliencia pese a las dificultades, encadenadas a los valores de la institución y fortalecidas por un amplio sentido de pertenencia. Este sentido de pertenencia fue evidenciado en los verbatums de los

profesores y cuantificado en los análisis de contenido como la unidad de registro que proporcionalmente obtuvo mayor puntuación.

Como era de esperarse, el personal directivo se enfocó primordialmente en los procedimientos administrativos, mientras que los de reciente ingreso se centraron en su profesionalización; datos interesantes fueron la visión holística del personal directivo y la pluralidad temática tabulada con una gran variedad de unidades de registro, a diferencia de la poca diversidad presentada en las entrevistas de personal docente de nuevo ingreso al responder qué es la UCV.

A pesar de ser una muestra superior en número a la del personal directivo, múltiples unidades de registros fueron omitidas (Problemática Generalizada, Personal Docente y Administrativo, Estructura Física y Organizativa, Procesos Administrativos) al evaluar la totalidad de los contenidos, focalizando su verbatim general hacia tres ejes: Sentido de Pertenencia, Profesionalización y Espacios de Integración. Los factores políticos fueron puntos omitidos en la mayoría de los entrevistados, lo cual favorece a la visión de la universidad como una organización formada sobre los valores de la autonomía, pluralidad y tolerancia.

El problema parece no centrarse entonces en la falta de sentido de pertenencia del personal de nuevo ingreso, sino en el desconocimiento de otras áreas del entorno docente como la estructura organizativa, los procedimientos administrativos, entre otros. Responsablemente el personal directivo en general se muestra de acuerdo y dispuesto con las continuas consultas y a la resolución de dudas, pero el deber ser de toda organización, desde las bases teóricas de la administración como disciplina, hasta las nuevas teorías organizativas, evidencian la necesidad de que el personal conozca su entorno laboral. Eso no se evidencia en la investigación con el personal de reciente ingreso.

Un dato interesante de la investigación fue la preocupación por la relación con los estudiantes y el proceso de enseñanza-aprendizaje, sumado a la ausencia del componente docente en la mayoría de los profesores de reciente ingreso. Tal vez para el personal

directivo, que en algunos casos llevan décadas en la docencia, no perciben esta preocupación por la naturalidad con la que perciben el ejercicio docente, de igual forma, en sus expresiones se observó menos la problemática asociada a la actualización de pensum de estudio, a diferencia que en las respuestas del personal docente de nuevo ingreso.

La socialización no se muestra como un problema para los profesores de reciente ingreso que estudiaron en la UCV, pero sí para los docentes egresados de otras universidades. La necesidad de un manual de inducción se incrementa cuando los docentes no son egresados de la UCV; la investigación presenta las preocupaciones de las personas que logran el objetivo central de la universidad: “dirigir la enseñanza hacia la formación integral de profesionales y a la capacitación del individuo en función de las necesidades de la sociedad y su desarrollo”, no se deben descuidar los procesos de integración del personal docente y atribuir la ausencia de un manual de inducción a la “dinámica de la universidad” o a la “problemática presupuestaria”, como se observó en comunicaciones informales no documentadas y en algunas entrevistas realizadas.

El principal rol de toda universidad, aparte de educar, es generar investigaciones; varios entrevistados afirmaron que la investigación es una de las virtudes de la UCV en comparación al resto de las universidades, por lo tanto el deber ser es desarrollar investigaciones, procedimientos y soluciones en contraposición a las fallas asociadas a la ausencia de un manual o programa de inducción para docentes de nuevo ingreso.

Entre las funciones del Departamento de Desarrollo de la Dirección de División de RRHH de la UCV, de acuerdo a su Manual de Organización, se encuentra la: “Planificación de capacitación y actualización con el propósito de desarrollar las competencias de los trabajadores universitarios (P.30)” y el “Control de la realización de los cursos, talleres, seminarios, cursos de actualización que se requieren según la detección de necesidades de desarrollo del personal (P.30)”. Esta investigación registró parte de esas necesidades del personal docente, y siendo empáticos con todos los problemas de la universidad, se espera que los resultados de la investigación sean punto de partida de un proyecto global de inducción, la universidad cuenta con equipos, tecnologías,

conocimientos técnicos, tiempo, recursos humanos y económicos superiores a los empleados en la investigación y en el proyecto presentado.

Sería trascendente desarrollar una propuesta desde los aportes de equipos multidisciplinarios con los que cuenta la universidad. Como futuros profesionales se les invita a transformar el país, a criticar y solucionar, a aportar para cambiar; el ejemplo debe residir en la universidad como institución, sólo se necesita la disposición de cambio y acción de las autoridades que definen los procesos de cambio.

El desarrollo del manual de inducción debería orientarse más que al desarrollo de un nexo afectivo (que la investigación evidencia por encima de los resultados esperados), al desarrollo de elementos cognitivos que permitan una mayor operatividad del docente dentro del conjunto de responsabilidades académicas y administrativas. Es imprescindible familiarizar a los docentes de nuevo ingreso con los procedimientos administrativos y académicos, pues en el proceso de recolección de datos no se percibe una descripción de la universidad desde su estructura organizativa, procedimientos y equipos multidisciplinarios que trabajan desde diferentes áreas en el proceso de capacitación y desarrollo de futuros profesionales.

6. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones derivadas de la investigación se desarrollarán en función a dos perspectivas: a) Primero: las recomendaciones asociadas a la posibilidad de desarrollar una nueva investigación relacionada con el presente trabajo de grado; b) Segundo: las recomendaciones asociadas al desarrollo de una nueva propuesta de manual de inducción multimedia para docentes.

6.1. Recomendaciones Asociadas a la Investigación

a) Espacio físico adecuado para el desarrollo de las entrevistas: la disposición de un espacio físico y tiempo definido para el desarrollo de entrevistas beneficia disminuir la influencia de variables extrañas tales como: ruido, iluminación, temperatura, interrupciones, estado emocional de los entrevistados.

b) Regulación del tiempo de duración de las entrevistas: El tiempo de exposición de los directores entrevistados fue variando, desde intervenciones extensas de 26 minutos hasta exposiciones muy cortas de 50 segundos. En los análisis individuales esto no influye de manera significativa, porque igualmente se pueden observar las prioridades percibidas por el Director y son datos igualmente significativos, sin embargo, en los contrastes entre Directores, sí perjudica el proceso de análisis, porque las unidades de registro identificadas en los análisis de contenido son muy pocas como para ser comparadas con otros análisis de contenido más amplios y de mayor profundidad. Por las características de la muestra (personal directivo) es difícil desde el rol de estudiantes exigir un parámetro de tiempo, no obstante es necesario para evitar diferencias de contenido muy significativas que limiten el proceso de análisis de datos.

c) Fatiga de los entrevistados: también es importante buscar medios que disminuyan la fatiga del entrevistado. A diferencia de las entrevistas de dos preguntas, realizadas a los Directores de la FHE, a los profesores de nuevo ingreso se les realizó cinco preguntas; se

observó que una proporción significativa de la muestra disminuyó el tiempo o extensión de la respuesta en las últimas 2 preguntas.

d) Tamaño de la muestra: es importante incrementar el tamaño de la muestra de profesores de reciente ingreso para lograr precisar, extraer y consolidar más información, pues sólo se trabajó con el aproximadamente con el 25% del personal de reciente ingreso al período 2012-1. En algunas muestras se observaron respuestas muy limitadas, se infiere (sin certeza) que la limitada disposición de tiempo del personal docente de la universidad minimiza la posibilidad de profundizar en el proceso de entrevista.

e) Participación de la APUCV-IPP: a pesar de los múltiples intentos (llamadas telefónicas y visitas personales) no fue posible lograr la participación de la institución en esta investigación. Consideramos que la participación de las autoridades representativas de la APUCV-IPP, es muy importante en un trabajo de investigación de esta naturaleza.

f) Otros modelos de análisis de contenido: consideramos de interés, en futuras investigaciones, emplear otros métodos o estrategias de análisis de contenido para ser comparados con los presentes y así evaluar las ventajas y desventajas del método utilizado.

6.2. Recomendaciones Asociadas al Desarrollo de una Nueva Propuesta de Manual de Inducción Multimedia para Docentes

a) Mejorar el ingreso de los profesores egresados de otras universidades: de la muestra seleccionada de 17 profesores, 4 provienen de otras universidades y de ellos 2 eran extranjeros (recientemente residenciados), esto equivale al 24% de la muestra docente. Posterior a las preocupaciones planteadas en las entrevistas, debe existir mayor consideración con los profesores formados académicamente en otras universidades, y más aún aquellos oriundos de otros países (quienes son contratados sin siquiera saber dónde quedan los baños, los cafetines, el Comedor o la Biblioteca Central, por citar un par de ejemplos). Procedimentalmente es incoherente omitir una breve inducción dirigida a los profesores que nunca han estado en la universidad. Deben existir o por lo menos cumplirse

normas asociadas a la obligación del personal directivo de ofrecer procesos de inducción adecuados por encima de las limitantes operativas, tal como lo afirman los representantes de RRHH de la Facultad.

b) Abordar la propuesta bajo un enfoque multidisciplinario: la investigación desarrolló una propuesta de manual de inducción multimedia para profesores de reciente ingreso de la FHE. Esta propuesta debería ser evaluada por personal técnico más capacitado en el área multimedia, y equipos multidisciplinarios del área de comunicaciones de la UCV para incrementar la calidad, potencia y alcance de la propuesta, que puede extrapolarse al resto de las Facultades de la universidad.

c) Crear vehículos informativos para informar al personal docente: cuando un profesor ingresa en cualquier universidad, lo primero que se le entrega es el programa de la cátedra que debe dar. Con la misma naturalidad con la que se realiza eso, se debería entregar vehículos informativos relacionados con los beneficios y compensación docente, ubicación de las instituciones y departamentos de interés, pasos a realizar posterior a su ingreso, entre otros. De esta manera aún sin ser detallada la información, el docente posee una primera apertura a los que podría ser un proceso de inducción autogestionado.

d) Flexibilizar los procesos de inscripción docente en el Diplomado Aletheia: el Diplomado en Formación Integral para el Docente de la UCV (Aletheia) del Sistema de Actualización Docente del Profesorado de la UCV (SADPRO) no está orientado a profesores contratados por tiempo determinado. Sólo pueden ingresar al diplomado los profesores que hayan ingresado por concurso a la universidad; este hecho, sumado a las limitaciones presupuestarias para la aprobación de nuevas vacantes docentes, se traduce en que sólo una pequeña proporción de la totalidad de docentes universitarios tiene la posibilidad de acceder al Diplomado tal como lo afirma la Coordinadora Docente de la Institución, profesora Vanesa Miguel (comunicación personal, 2 de Julio de 2013). También hay que recordar que los profesores no están obligados a cursar el diplomado. Por lo tanto, se reduce mucho más la proporción de docentes que puede recibir algún tipo de inducción en el módulo del diplomado denominado Gestión, Cultura y Legislación

Universitaria. Basado en esto se recomienda flexibilizar la accesibilidad docente al diplomado, reconsiderar la población a la que está dirigido y expandir su marco de acción.

e) Aprovechar la programación curricular desarrollada por SADPRO: si ya existe un programa académico de inducción docente, deberían de crear canales de comunicación entre los docentes que participaron en la creación curricular del módulo Gestión, Cultura y Legislación Universitaria y cada una de las facultades para evaluar la posibilidad de desarrollar de forma asociada un programa de inducción docente por facultad.

f) Solicitar apoyo de la Gerencia de Radio Televisión y Multimedia (UCV): esta Gerencia posee equipos, conocimientos y personal técnico y profesional idóneos para la creación de vehículos informativos que faciliten los procesos de inducción docente. A pesar de la indiscutible herramienta que representan los tres micros del 2009 facilitados (La UCV / La UCV y su Historia / La UCV y el País), sería novedoso proponer un esfuerzo para el desarrollo de micros orientados a cada una de las Facultades o inclusive a las Escuelas, para usarlos como material de inducción docente. Sin duda representaría un esfuerzo institucional notable, pero ahorraría muchas horas hombre asociadas a lo que implicaría una inducción docente personalizada, que por escasez de recursos y personal, no se observa posibilidad alguna de desarrollo. Es importante reflexionar, si se desarrollan productos institucionales para dar a conocer la universidad públicamente, por qué no crear vídeos dirigidos a los docentes universitarios que son los recursos y activos primarios de la universidad.

g) Uso de equipos profesionales: tomando en cuenta el largo tiempo de preproducción, producción y postproducción de las entrevistas grabadas en vídeo, adicionado al tiempo que facilitan los entrevistados, si se replicara la propuesta se recomendaría utilizar mejores equipos como: micrófono de balita, para evitar el ruido externo en el audio de la entrevista, y equipos de iluminación, pues la mayoría de las entrevistas se realizaron en espacios cerrados, con luminosidad limitada.

h) Participación del Departamento de RRHH: si la investigación se realizara

directamente desde la Dirección de Recursos Humanos de la UCV, se incrementaría la receptividad del personal docente y tiempo de ejecución de la entrevista, frente a una posibilidad (más tangible) de generar cambios en los procesos de inducción de la UCV.

i) Proponer el desarrollo de un mapa virtual de la universidad: esta idea no pudo desarrollarse en la propuesta del manual por limitaciones tecnológicas y logísticas, sería realmente pertinente proponer a la Escuela de Arquitectura y Urbanismo y a la Escuela de Computación, el desarrollo de este proyecto. De esta forma podría generalizarse su aplicación a todas las Facultades de la universidad; con la creación de un mapa virtual el docente de reciente ingreso podría localizar sin dificultad la ubicación de dependencias, departamentos, direcciones, bibliotecas, institutos, obras de arte, cafetines y hasta baños, sin necesidad de demandar tiempo y atención de otros profesores, personal directivo o estudiantes para solicitar información sobre ubicación de alguna estructura; las aplicaciones tecnológicas integradas a los procesos de inducción benefician los procesos de estandarización y ahorro de tiempo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aiken, L. (1998). Test Psicológicos y Evaluación (8ed). México: Prentice Hall.

Alles, M. (2009) Rol del Jefe: Cómo ser un Buen Jefe. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica.

Arias, F. (1999). El Proyecto de Investigación. Caracas, Venezuela: Editorial Espísteme.

Avello, R. y Martín, I. (2010). Las Herramientas de Trabajo Colaborativo en Red: Una Aproximación Teórica. Extraído el 5 de Mayo, 2011, de: <http://www.ehtcf.co.cu/etur/attachments/article/52/herramientas.pdf>

Bardín, L. (1986). El Análisis de Contenido. Madrid, España: Akal.

Baron, A. (1998). Psicología. México, D.F: Prentice Hall

Bartolomé, A. (2005). Sistemas Multimedia en Educación. *Multimedia para el Aprendizaje Individual*, 1-23.

Bernardes, J. (2001). E-Learning Colaborativo: Una nueva dimensión. [Versión electrónica]. Disponible en: <http://www.pigncisp.com/articles/cbtepss/E%20LEARNING%20COLABORATIVO.htm>

Boullón, F; Bustamante, N. y Carreño, Z. (1999). Diseño de un Programa y un Manual de Inducción para el Personal Administrativo que Ingresa a la Asociación de Profesores e Instituto de Previsión del Profesorado de la Universidad Central de Venezuela (APUCV-IPP). Caracas, Venezuela: Universidad Central de Venezuela.

Bozu, Z. (2009). *El Profesorado Universitario Novel y su Proceso de Inducción Profesional*. Bogotá, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana - Facultad de Educación.

- Bruner, J.S. (1986). *Actual minds, possible worlds*. Cambridge, Estados Unidos: Harvard University Press.
- Cabero, J. (2006). Bases pedagógicas del E-learning. *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento*, 03 (1), 1-10.
- Canepa, C. (2005). Marco conceptual para la construcción de un modelo e-learning. [Versión electrónica]. *Revista de Investigación de Sistemas de Información*, 2 (2), 69-77. Recuperado el 20 de Junio de 2009 de: http://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/risi/N2_2005/a10.pdf.
- Capriotti, P. (2009). *Branding Corporativo: Fundamentos para la Gestión Estratégica de la Identidad Corporativa*. Santiago, Chile: Andros.
- Carretero, M. y Limón, M. (1997), “Problemas actuales del constructivismo: de la teoría a la práctica”, en: Rodrigo, M. J. y Arnay, J. (comps.) (1997), *La construcción del conocimiento escolar*. Madrid, España: Paidós.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2003). *Administración de Recursos Humanos*. 5^{ta} Edición. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Colmenares, L. (2008). Proceso de Inducción del Personal Docente en el decanato de Administración y Contaduría de la UCLA. *Compendium*, 20, 5-22.
- Cunningham, D. (1987). Outline of an education semiotic. *American Journal of Semiotics*, 5, 201-216.
- De Cenzo, D. y Robbins, S. (2003). *Administración de Recursos Humanos*. México, D.F: Limusa Wiley.

Díaz, C. (2008). La Importancia de la Inducción a Nuevos Empleados. Extraído el 8 de Enero, 2010, del sitio Web de Top Management (Alta Gerencia en la Red):<http://www.topmanagement.com.mx/modules.php?management=LA+IMPORTANCI+A+DE+LA+INDUCCI%D3N+A+NUEVOS+EMPLEADOS&name=Noticias&file=show&clave=53860>

Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Central de Venezuela. (2010). Dirección de Recursos Humanos. Extraído el 12 de Enero, 2010, del sitio Web de la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Central de Venezuela: <http://web.ucv.ve/rrhh/index.htm>

Driscoll, M. (1994). Psychology of learning for instruction. Boston: Allyn and Bacon, Estados Unidos: Allyn y Bacon.

Fairstein, G. y Gyssels, S. (2003). Formación pedagógica ¿Cómo se aprende? Colección Programa Internacional de Formación de Educadores Populares. Disponible en: http://educadores.redentreculturas.org/sites/educadores.redentreculturas.org/files/Como_se_aprende.pdf

Fumero, A. Y Roca, G. (2007). Web 2.0. Fundación Orange. Disponible en: http://fundacionorange.es/areas/25_publicaciones/WEB_DEF_COMPLETO.pdf

Gallardo, H. (s/f). El constructivismo social como apoyo en el aprendizaje en línea. Departamento de Sistemas de Información del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad de Guadalajara, Disponible en: <http://udgvirtual.udg.mx/apertura/num7/pdfs/constructivismo.pdf>

Grados, J. (1988). Inducción, Reclutamiento y Selección. México, D.F: Manual Moderno.

Hernández, S; Fernández, C. y Baptista, L. (1999). Metodología de la Investigación. México, D.F: McGraw-Hill.

Inoue, V. (2008). E-Learning: Beneficios de esta creciente modalidad de capacitación. Extraído el 21 de Junio, 2009, de: http://www.bumeran.com.ar/articulos_empresas/27/78880/elearningbeneficiosdeestacrecientemodalidaddecapacitacion.html

Iracema, N. (2005). Diseño de Un Programa de Inducción para el Personal Administrativo de Central Distribuidoras S.A. San Carlos de Guatemala, Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.

Johnson, R. T. y Johnson, D. W. (1986). Action research: Cooperative learning in the science classroom. *Science and Children*, (24), 31-32.

Krippendorff, K. (1990). Metodología de análisis de contenido. Teoría y práctica. Buenos Aires: Ediciones Paidós.

Lara, P. (2005). Gestión de contenidos en le e-learning: acceso y uso de objetos de información como recurso estratégico. [Versión electrónica]. *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento*, 02 (2), 6-16. Extraído el 20 de Junio, 2009, de: <http://redalyc.uaemex.mx.pdf>.

López, M. Miguel, V. y Montaña N. (2008). Sistema Generador de Ambientes de Enseñanza-Aprendizaje Constructivistas basados en Objetos de Aprendizaje (AMBAR): la Interdisciplinaria en los ambientes de aprendizaje en línea. *Revista de Educación a Distancia*. Disponible en: <http://www.um.es/ead/red/19>

López, X. (2000). Nuevos Soportes para un Periodismo Necesitado de Reflexión Crítica. *Revista Latina de Comunicación Social*. [Versión digital]. Extraído el 12 de Enero, 2010, de: <http://www.ull.es/publicaciones/latina/aa2000kjl/z31jl/83xose.htm>

Loyola, J. (2009). Investigación de aplicación de estrategias de aprendizaje cognitivas en estudiantes de la universidad La Salle en Saltillo Coahuila, campus Las Delicias, para

incrementar su rendimiento para adquirir conocimientos. Disponible en:
<http://loyolaa.blogspot.com/miércoles 25 de febrero de 2009>

MANAPRO Consultores. (2008). E-Learning. Extraído el 21 de Junio, 2009, del sitio Web de MANAPRO Consultores: http://www.manapro.com/index.asp?spg_id=74

Martínez, L. (1999). Los Recursos Humanos: Pasos para Elaborar Un Manual de Socialización. *Acta Académica*, (5), 61-64.

Mendoza, J. (2003). E-learning, el futuro de la educación a distancia. Extraído el 21 de Junio, 2009, de: <http://www.informaticamilenium.com.mx/Paginas/mn/articulo78.htm>

Morales, J. y Velandia, N. (2001). Salarios: Estrategia y Sistema Salarial o de Compensaciones. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.

Noguera, C. (1982). Clasificación de las Investigaciones en Psicología. Caracas, Venezuela: Servicio de Publicaciones, Escuela de Psicología UCV.

Olleros, M. (2001). El Proceso de Captación y Selección de Personal. 2^{da} Edición. Barcelona, España: Gestión 2000.

Orozco, V. (2001). Reflexiones Teórico-Methodológicas para Desarrollar el Proceso de Inducción como Apoyo a la Gestión del Recurso Humano Universitario. *Revista Educación*, 25, (001), 27-33.

Peñalvo, F. (2006). Estado actual de los sistemas e-learning. Extraído el 21 de Junio, 2009, de: http://www.usal.es/~teoriaeducacion/rev_numero_06_2/n6_02_art_garcia_penalvo.htm

Reeve, J. (1994). Motivación y Emoción. Madrid, España: McGraw-Hill/Interamericana de España, S. A

- Reig, M. (2008). E-learning 2.0, bases, principios y tendencias. Extraído el 21 de Junio, 2009, de: <http://www.educaweb.com/EducaNews/interface/asp/web/NoticiasMostrar.asp?NoticialID=2889&SeccioID=3512>.
- República Bolivariana de Venezuela. (1980). Ley Orgánica de Educación. Caracas, Venezuela: Gaceta Oficial N° 2.635 de fecha 28 de Julio de 1980.
- República Bolivariana de Venezuela. (1997). Ley Orgánica del Trabajo. Caracas, Venezuela: Gaceta Oficial N° 5.152 Extraordinario de 19 de Junio de 1997.
- República Bolivariana de Venezuela. (2012). Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Caracas, Venezuela: Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario de fecha 7 de Mayo de 2012.
- Rodrigo, M. J., y Arnay, J. (comps.) (1997). La construcción del conocimiento escolar. España, Madrid: Paidós.
- Salaverría, R. (2001). Aproximación al Concepto de Multimedia desde los planos Comunicativo e Instrumental. *Estudios sobre el Mensaje Periodístico*. (7), 383-395.
- Scagnoli, I. (2005). Estrategias para Motivar el Aprendizaje Colaborativo en Cursos a Distancia. College of Education University of Illinois at Urbana-Champaign, USA. Disponible en: <https://www.ideals.illinois.edu/bitstream/handle/2142/10681/aprendizaje-colaborativo-scagnoli.pdf?sequence=2>
- Springston, J. (2001). Public Relations and New Media Technology. En Heath, R. (Ed.). *Handbook of Public Relations*. Sage, Thousand Oaks: Estados Unidos, pp. 603-614.
- Unidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL). (1999). Cómo Elaborar un Proyecto de Investigación. Caracas, Venezuela: UPEL.

Universidad Central de Venezuela (UCV). (2010). Sobre la UCV. Extraído el 12 de Enero, 2010, del sitio Web de la Universidad Central de Venezuela: <http://www.ucv.ve/sobre-la-ucv>

Universidad Central de Venezuela (UCV). (2010). SADPRO. Extraído el 12 de Enero, 2010, del sitio Web de la Universidad Central de Venezuela: <http://www.ucv.ve/estructura/vrac/gerencia-de-desarrollo/sadpro.html>

Universidad Central de Venezuela. (2009). Manual de Organización de Recursos Humanos. Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Central de Venezuela.

Universidad de Los Andes (ULA). (2005). Programa de Desarrollo Integral (PDI) 2006 -2020. Mérida, Venezuela: ULA.

Van Der Henst, C. (2002). E-learning. Extraído el 21 de Junio, 2009, de: <http://www.maestrosdelweb.com/editorial/elearning/>

Woolfolk, A. (1999). Psicología educativa (6^{ta} Edición). México, D.F: Prentice Hall.

ANEXOS

ANEXO 1:

RESULTADOS DE ENTREVISTAS A DIRECTORES DE LA FHE DE LA UCV

1.1. Entrevista realizada al Decano de la Facultad de Humanidades y Educación, profesor Vincenzo Pedro Lo Mónaco

Resultados del análisis de contenido de la entrevista:

Resultados pregunta 1 ¿Qué es para usted la UCV?: En el desarrollo de la entrevista Lo Mónaco (2011) enfatizó la unidad de registro (E) profesionalización (39%) cuando hace referencia a ¿Qué es la UCV?, los ejes temáticos (C2) estructura organizativa y (F) historia de la institución obtuvieron la misma participación en el verbatim (22,2%); y (A) sentido de pertenencia obtuvo 16,6%. En líneas generales, se observa seguridad en lo expresado, con intensidad predominantemente alta (55%); la dirección de sus expresiones fue equilibrada entre positiva y neutra; la aproximación actitudinal es predominantemente cognitiva (18%). Asocia la profesionalización como eje temático de su respuesta asociándola con la historia de la universidad, la estructura organizativa y el sentido de pertenencia.

Resultados pregunta 2 ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de reciente ingreso de la FHE?: Particularmente a nivel discursivo todos los ejes temáticos expresados (A) sentido de pertenencia, (B2) beneficio económico, (C2) estructura organizativa, (E) profesionalización, (G1) procedimiento administrativo y (J) problemática generalizada mantuvieron igual nivel de participación. Las unidades de registro (A), (E) y (G1) obtuvieron calificativos positivos a diferencia de las variables (B2) y (J) que fueron negativos. Es importante destacar que los mensajes del entrevistado dirigido a los docentes de nuevo ingreso actitudinalmente está orientado a la acción o en la descripción positiva y negativa de acciones realizadas.

Las asociaciones desarrolladas fueron los beneficios económicos (B2) con la problemática generalizada (J) donde los problemas de déficit presupuestario son la consecuencia de la mayoría de los problemas de la universidad, y los procesos administrativos con la profesionalización, desde la premisa de que la universidad cuenta con los mecanismos necesarios para renovarse, transformarse y cumplir sus metas.

1.2. Entrevista realizada al Coordinador Administrativo de la FHE de la UCV, profesor Eduardo Santoro

Resultados del análisis de contenido de la entrevista:

Resultados pregunta 1 ¿Qué es para usted la UCV?: El sentido de pertenencia fue la unidad temática de mayor relevancia (35,7%) y centro de la respuesta de Santoro (2011), la cual si observamos el orden de los enunciados estuvo presente al comienzo, intermedio y final de la verbalización. En segundo lugar se encuentra (I1) personal docente (28,9) la cual a su vez fue la unidad de registro que más se asocio con el sentido de pertenencia; también hizo referencia a (J) problemática generalizada (21%) y al prestigio que otorga la universidad a su colectivo (14%). La intensidad de su discurso fue significativamente alta, 87% de lo expresado se verbalizó con seguridad. La dirección fue predominantemente positiva (57%). Se caracterizó por dar respuestas de mayor naturaleza cognitivo-conductual que de tipos afectivas.

Resultados pregunta 2 ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de reciente ingreso de la FHE?: La respuesta fue breve, centrándose en (I1) personal docente (37,5%) menciona los problemas y ventajas asociados al desarrollo docente dentro de la Facultad; en segundo lugar con 25% de participación cada una se encuentran las unidades de registro (C2) estructura organizativa y (G1) procedimientos administrativos; ambas se encuentran asociadas bajo la premisa de que los problemas asociados con los trámites burocráticos deberían contar con mejores mecanismos de información como responsabilidad de cada uno de los departamentos asociados al problema. Finalmente con solo un 12,5% de participación en su respuesta se encuentra la problemática generalizada, asociada por Santoro (2011) con los trámites burocráticos) en la cual se encuentra la universidad.

1.3. Entrevista realizada a la Directora de Recursos Humanos de la UCV, abogada Lissette Flores

Resultados del análisis de contenido de la entrevista:

Resultados pregunta 1 ¿Qué es para usted la UCV?: La unidad de registro con mayor ponderación fue la C2 Estructura Organizativa (25%) y en segundo lugar (A) Sentido de Pertenencia (18,75%) son las principales unidades temáticas abordadas por la Directora de RRHH de la UCV al momento de responder la Pregunta 1. Sin embargo si se engloba las subcategorías (I1) Personal Administrativo (6,25%), (I2) Personal Docente (18,75%), e (I) Personal en General (6,25%), se afirma que al responder ¿Qué es la UCV? El 31% de la respuesta se contesta tomando como principal eje temático el personal docente y administrativo de la Universidad (se describe la universidad desde su personal). En tercer lugar tenemos la (K) Beneficios económicos (12,5%); pocos entrevistados mencionaron esta unidad de registro. Las unidades temáticas relacionadas son el personal de la universidad con los beneficios económicos y el sentido de pertenencia.

La intensidad del contenido fue alta en su mayoría y la dirección prevalente fue neutral, pues el contenido expresado fue más de naturaleza descriptiva de los procesos y características del personal que evaluativo o calificativo. La entrevistada se orientó a responder en función de las acciones o actividades diarias que desarrolla RRHH-UCV.

Resultados pregunta 2 ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de reciente ingreso de la FHE?: La unidad de registro con mayor ponderación (igual que la segunda unidad de registro más ponderada en la pregunta 1) fue la (A) Sentido de Pertenencia (53,8%) y fue asociado con las unidades de registro (I1) Personal Docente (15,4%) y (G1) Procedimientos Administrativos (23%). El Sentido de Pertenencia (A) estuvo presente durante todo el desarrollo de la entrevista. En segundo lugar (G1) Procedimientos Administrativos (23%) relacionados directamente con las responsabilidades de la Dirección de Recursos Humanos de la UCV. La unidad de registro que con menor participación discursiva fue (B) Profesionalización (7,7%).

En cuanto a intensidad (alta) el tema que percibe la mayor puntuación continúa siendo (A) Sentido de Pertenencia. Se resalta que en ninguna de las unidades de registro la entrevistada emitió algún juicio valorativo negativo o de baja intensidad. Las actitud hacia los temas expuestos se mantuvo equilibrada entre apreciaciones afectivas, cognitivas y conductuales; haciendo mayor énfasis en las aproximaciones afectivas.

1.4. Entrevista a la Representante del Departamento de Recursos Humanos de la Facultad de Humanidades y Educación, Lic. Nancy Arangú.

Resultados del análisis de contenido de la entrevista:

Resultados pregunta 1 ¿Qué es para usted la UCV?: El 75% de la respuesta emitida se asocio con el sentido de pertenencia y el 15% restante con la posibilidad de desarrollo profesional que brinda la institución universitaria. La intensidad de la respuesta obtuvo ponderación 100% alta, la direccionalidad de la respuesta fue 100% positiva, y actitudinalmente la respuesta se asoció con pensamientos y afectos más que con manifestaciones conductuales del sentido de pertenencia expuesto.

Resultados pregunta 2 ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de reciente ingreso de la FHE?: El mensaje de la representante de RRHH-FHE se orientó a enfatizar las características e importancia de los temas asociados con (G1) procedimientos administrativos (70%) los cuales se relacionaron con las unidades de registro (C2) prestigio, (I1) personal docente y (A) sentido de pertenencia; las cuales obtuvieron 6,6% de intervención cada una en la totalidad de la respuesta.

El verbatim del entrevistado demostró seguridad en los juicios 86,6 % de sus opiniones puntuaron un valor alto en intensidad. La Dirección de sus juicios en promedio fue neutral (46,6% de lo expresado) con tendencia a lo negativo; el puntaje asignado a juicios positivos fue de solo de 20%, y los juicios negativos 33,4%. Actitudinalmente la entrevistada asoció la unidad temática (G3) con las manifestaciones conductuales de los trámites administrativos, 73,3% de sus verbalizaciones fueron asociadas con acciones (del

personal docente y administrativo de la FHE) al frente de los procedimientos administrativos, más que con pensamientos o afectos.

1.5. Entrevista realizada al Director de la Escuela de Artes, profesor Juan Francisco Sans

Resultados del análisis de contenido de la entrevista:

Resultados pregunta 1 ¿Qué es para usted la UCV?: Responde a centrándose en su estructura organizativa (36%) y su valor histórico (32%); en tercer lugar expresa el prestigio que representa ser docente de la universidad (unidad de registro B1) y finalmente un 14% de lo verbalizado se asocia con la estructura física de la institución (C1). No posee dirección negativa en ninguna parte del contenido de sus respuesta, las cuales son predominantemente positivas (68%) y asociadas principalmente a elaboraciones cognitivas asociadas al conocimiento y expresión de la importancia histórica, académica e internacional de la universidad; la actitud o aproximación al significado de la universidad, compartido por Sanz (2011) es 89% cognitiva.

Entre las asociaciones construidas por Sanz (2012) se encuentran (F) historia de la institución y (B1) prestigio, perfilando que la trayectoria histórica de la universidad precede al prestigio ganado por la institución; posteriormente asocia la estructura física de la institución (C1) expresada en sus grandes dimensiones con las implicaciones que esto tiene con la estructura organizativa (C2) de la universidad y facultad. Finalmente asocia la (F) y (C2) explicando como su trayectoria histórica le ha permitido ser una de las mejores universidades de américa latina.

Resultados pregunta 2 ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de reciente ingreso de la FHE?: La unidad de registro con mayor frecuencia fue (I1) personal docente (34%) del cual todas las oraciones asociadas fueron de intensidad alta, dirección positiva; en segundo lugar se encuentran con igual participación (25%) los ejes temáticos asociados con (C1) estructura física de la universidad y (B2) beneficios económicos de dirección predominantemente negativa derivada de los déficit presupuestarios y salarios

docentes. También se encuentra (B1) prestigio (8%), y finalmente en menor proporción (F) historia y (J) problemática generalizada con 4% cada una. Se aproxima actitudinalmente desde el conocimiento a cada uno de los ejes temáticos exceptuando (B2) en el cual expresa la problemática tangible de la remuneración docente. Asocia la magnitud de las dimensiones físicas de la institución (C1) con la amplitud de experiencias y personal docente que se encuentra en la universidad (I1).

1.6. Entrevista realizada a la Directora de la Escuela de Bibliotecología y Archivología, profesora Mariketi Papatzikos

Resultados del análisis de contenido de la entrevista:

Resultados pregunta 1 ¿Qué es para usted la UCV?: La unidad (E) profesionalización es el recurso expresado como ancla para desarrollar su respuesta, corresponde al 30% de los temas planteados; en el orden las unidades de registro expresadas se puede observar que (E) se encuentra distribuido en toda la verbalización. En segundo lugar tenemos los temas (A) sentido de pertenencia y (I3) estudiantes con 20% cada uno. Finalmente con 10% de participación cada uno tenemos a (B1) prestigio de la institución, (G2) procedimientos académicos y (J) problemática generalizada. Las asociaciones realizadas son (E-A) y (E - I3), Papatzikos (2011) integra la profesionalización académica con el desarrollo personal con el sentido de pertenencia y amplio compromiso y disposición docente para con los estudiantes.

Resultados pregunta 2 ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de reciente ingreso de la FHE?: Semejante a la pregunta 1, la principal unidad temática abordada por la directora es (E) profesionalización (60%); las unidades de registro (A) pertenencia y (I1) Personal docente poseen 20% de participación en lo expresado por Papatzikos (2011). En las asociaciones realizadas (I1-E) expresa la importancia de la actualización profesional en el producto del personal docente.

1.7. Entrevista realizada al Director de la Escuela de Comunicación Social, profesor Miguel Ángel Latouche

Resultados del análisis de contenido de la entrevista:

Resultados pregunta 1 ¿Qué es para usted la UCV?: Comprende la UCV desde sus espacios de integración, 36% de sus ideas se desarrollan en torno al temática (D) relacionada con los espacios de convivencia propios de la universidad; en segundo lugar encontramos (A) sentido de pertenencia y (E) profesionalización, ambos con 25% de participación en los contenidos expresados por Latouche (2011); finalmente las unidades de registro (J) problemática generalizada (8,4%) y (C2) estructura organizativa (5,5%).

La dirección de sus juicios es equilibrada varia significativamente dependiendo de la unidad de registro que represente; se observan juicios negativos relacionados con el sentido de pertenencia de los profesores y estudiantes de la universidad (A) y la problemática generalizada (J) expresada por Latouche (2011); los juicios sobre (D) y (E) son lo que obtuvieron la mayor apreciación positiva. Lo juicios en general fueron predominantemente neutros (47%) esto deriva del discurso evaluativo, descriptivo y contextualizador, más que punitivo o valorativo.

La aproximación actitudinal se orienta por ideas y predominantemente por acciones derivadas de estas ideas o de sus prácticas propias. El orden expresado evidencia la visión del director de como los espacios de integración y la profesionalización están presentes continuamente en sus verbalizaciones. Las principales asociaciones realizadas son (D) y (E) explicando que los espacios de integración son catalizadores del crecimiento profesional; adicionalmente asocia (J), (C2) y (A) explicando que la problemática nacional afecta en las estructuras de la universidad y que la solución o por lo menos el camino depende del sentido de pertenencia que se tenga hacia la institución.

Resultados pregunta 2 ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de reciente ingreso de la FHE?: La principal unidad de registro utilizada por el director de la Escuela

de Comunicación Social es la asociada a (A) sentido de pertenencia (31%), también en menor proporción (J) problemática generalizada (23%) y (H1) política interna (15%).

Existe pluralidad de contenido en el mensaje transmitido a los profesores de nuevo ingreso por Latouche (2011) brevemente y con equidad (todas con la misma proporción de 7,75%) el expositor expresa oraciones asociadas con (B2) beneficios económicos, (E) profesionalización, (F) historia, (H2) política externa. La intensidad del discurso es predominantemente alta (69%), lamentablemente también es predominantemente negativa (62%) o neutra, basándose en conocimientos y acciones expresadas por el entrevistado.

Es importante destacar que es el único director que aborda el tema político en sus dimensiones internas (H1) y externas (H2) haciendo repetitivamente un llamado a la participación en la construcción de un país. Eso se observa en las asociaciones presentes (J, H1) (H1, A) donde variables como la política interna de la universidad es relacionada con la problemática actual y el sentido de pertenencia Latouche (2011) plantea una crisis del sentido de pertenencia expresado en la omisión de la participación política, hecho que se evidencia en las asociaciones argumentadas por el director.

1.8. Entrevista realizada al Director de la Escuela de Educación, profesor José Loreto

b) Resultados del análisis de contenido de la entrevista:

Resultados pregunta 1 ¿Qué es para usted la UCV?: La unidad de registro (E) profesionalización (42,8%) fue la que obtuvo mayor participación en la respuesta, seguida de (A) sentido de pertenencia (28%) y de (B1) prestigio y (C2) estructura organizativa, ambas con 14,3% de participación en el contenido. La dirección de su mensaje fue entre positiva (57%) y neutra (43%). No incorpora elementos afectivos en el desarrollo de su respuesta.

El eje temático de lo expresado se centra en (E), puede observarse como se distribuye en el orden de exposición de las unidades de registro y en las asociaciones; establece un

vínculo entre el sentido de pertenencia asociado al prestigio de la universidad y como estos influyen en el proceso de socialización del estudiante.

Resultados pregunta 2 ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de reciente ingreso de la FHE?: El mensaje dado a los profesores de reciente ingreso fue breve, las unidades de registros utilizadas son (G2) procedimientos académicos (50%) (A) sentido de pertenencia y (B1) prestigio, obtuvieron 25% cada una. El verbatim se centra en como el prestigio de la universidad exige mantener un sentido de pertenencia y un compromiso con los procedimientos administrativos de la universidad. La dirección de los expresados es 75% neutral, el mensaje no transmite juicios de valor, exceptuando la dirección positiva da al prestigio de la UCV, y a pesar de la brevedad integra eficientemente elementos afectivos, cognitivos y conductuales es su recomendación a profesores de reciente ingreso.

1.9. Entrevista realizada al Director de la Escuela de Filosofía, profesor José Luis Ventura

Resultados del análisis de contenido de la entrevista

Resultados pregunta 1 ¿Qué es para usted la UCV?: La estructura organizativa de la UCV (37,5%) y en segundo lugar la historia de la institución (31,25%) son las principales unidades temáticas abordadas por el director José Luis Ventura de la Escuela de Filosofía al momento de responder ¿Qué es la UCV?; el tema que recibe mayor intensidad y con apreciaciones positivas al momento de abordarlo es la historia de la universidad; a diferencia de la estructura organizativa cuya dirección es principalmente neutral (en el verbatim fue más descriptivo que calificativo al momento de abordar los temas asociados a la estructura organizativa). Las unidades de registro que con menor participación discursiva fueron las asociadas con (E) profesionalización (25%) y (B1) prestigio que brinda la universidad (6,25%).

Es importante destacar que se manifestó seguridad en los juicios pues ninguno puntuó bajo en intensidad y el 76% fue de intensidad alta. Adicionalmente el entrevistado no emitió juicios negativos. En referencia a las unidades de registro asociadas encontramos los temas

de estructura organizativa con historia de la institución; y la profesionalización con unidades temáticas como la historia y el prestigio que brinda la institución.

Resultados pregunta 2 ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de reciente ingreso de la FHE?: Las unidades de registro con mayor participación en el contenido del entrevistado (71,4%) fueron A y I1 ((A) sentido de pertenencia (35,7%); (I1) Personal docente (35,7%), lo cual se refleja en las asociaciones frecuentes realizadas por el expositor quien relaciona el sentido de pertenencia (A) con personal docente (I1) y finalmente personal docente con procedimientos administrativos (G1) y académicos (G2).

La mayor parte del contenido expuesto fue neutral de naturaleza descriptiva; los juicios de valoración positiva los realizó en función al sentido de pertenencia (A) y solo se refirió negativamente al prestigio (B1) afirmando que el oficio docente “en todas partes del mundo no tiene la reputación que normalmente debería tener”. La orientación de aproximadamente 64% de su contenido fue de naturaleza conductual orientado a describir las características del rol docente en la universidad.

1.10. Entrevista realizada al Director de la Escuela de Geografía, profesor Pedro Barrios

Resultados del análisis de contenido de la entrevista:

Resultados pregunta 1 ¿Qué es para usted la UCV?: Presenta respuestas ampliamente estructuradas y centradas fundamentalmente en tres unidades de registro; la de mayor presencia en la respuesta del Director de la Escuela de Geografía es (C2) estructura organizativa (52%), seguida por (B2) beneficio económico (24%) y (E) profesionalización (20%); y el 4% restante corresponde a (F) historia. Los juicios emitidos poseen intensidad predominantemente alta (72%) lo cual hace referencia en la seguridad expresada en el verbatim; la dirección es 52% positiva, 28% neutra y 20% negativa donde (B2) beneficios económicos, recibe apreciaciones principalmente negativas. La respuesta del entrevistado se orienta fundamentalmente a la acción o acciones realizadas dentro del ejercicio docente en la UCV.

En el orden podemos observar como (C2) se mantiene constante en el desarrollo de la respuesta y es relacionado con los ejes temáticos (B2) y (E); Barrios (2011) brinda una explicación completa de la estructura organizativa del ejercicio docente en la universidad y explica como esta estructura influye en la profesionalización del individuo y como los factores económicos (déficit presupuestario) a su vez influyen en la estructura.

Resultados pregunta 2 ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de reciente ingreso de la FHE?: El mensaje expresado por Barrios (2012) se centra en comunicar procedimientos académicos y administrativos explicando el funcionamiento interno de la escuela con respecto a las clasificaciones docentes, en primer lugar se encuentran las unidades de registro (C2) estructura organizativa y (G1) procedimientos académicos con 25% de participación en el discurso cada una; en segundo lugar se observan en igual proporción (16,6%) los temas asociados a (B2) beneficio económico (E) profesionalización y (G2) procedimientos administrativos.

La intensidad de su expresión es 54% alta y 46% media; la dirección de la exposición de Barrios (2012) es predominantemente neutra (92%) su expresión se caracteriza por ser narrativa-explicativa, evitando hacer juicios de valor sobre los procedimientos comentados. No manifiesta expresiones afectivas, se concentra en la expresión de conocimientos y promoción de acciones para facilitar la inserción del personal docente de nuevo ingreso.

La dimensión que en general posee mayor presencia es la correspondiente a los procedimientos administrativos y académicos; esto podemos apreciarlo en las asociaciones entre los procedimientos y la profesionalización docente (E-G1-G2) y nuevamente, cónsono a respuestas emitidas por otros entrevistados la asociación entre los beneficios económicos y los procedimientos administrativos (G2-B2), donde Barrios (2011) afirma en dos oportunidades que es necesario que los docentes cumplan los procedimientos administrativos y académicos asociados a sus cargos docentes para lograr asensos salariales.

1.11. Entrevista realizada al Director de la Escuela de Historia, profesor Ramón Chacón

Resultados del análisis de contenido de la entrevista:

Resultados pregunta 1 ¿Qué es para usted la UCV?: Los dos ejes temáticos principales expuestos por el Prof. Ramón Chacón al responder la pregunta ¿Qué es la UCV? fue en primer lugar (A) sentido de pertenencia (42,86%) y (F) historia (35,71%), el entrevistado realizó una síntesis histórica de la relevancia de la UCV como institución venezolana; las unidades de registro (A) y (F) se asociaron con la unidad (E) profesionalización. Se percibe seguridad e intensidad alta en todo el contenido expuesto. La dirección es predominantemente positiva (71,43%), los juicios neutros obtuvieron 28,57% y no se expresa ninguna apreciación negativa sobre las unidades de registro expuestas. Actitudinalmente existe predominante contenido de tipo afectivo y cognitivo.

Resultados pregunta 2 ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de reciente ingreso de la FHE?: Nuevamente la unidad de registro (A) sentido de pertenencia (50%) se mantuvo como eje temático del discurso llamando continuamente a la integración del personal docente de nuevo ingreso con la institución. En segundo lugar (B1) prestigio, dado que el entrevistado contextualizó la importancia histórica de la institución y la trascendencia de algunos de los egresados de la Escuela de Historia. Las variables (D) espacios de integración y (F) historia UCV, obtuvieron 12,5% cada una, de extensión en el discurso.

La intensidad de lo expresado es totalmente alta, y 87,5 del discurso tiene una dirección positiva. Existe en la respuesta un equilibrio entre los contenidos afectivos y cognitivos de los mensajes expresados.

1.12. Entrevista realizada al Director de la Escuela de Idiomas Modernos, profesor Lucius Daniel

Resultados del análisis de contenido de la entrevista:

Las respuestas emitidas por el entrevistado son tan cortas que no es posible desarrollar un análisis semejante al desarrollado con otros directores.

1.13. Director de la Escuela de Letras, profesor Vicente Lecuna

Resultados del análisis de contenido de la entrevista

Resultados pregunta 1 ¿Qué es para usted la UCV?: El entrevistado presentó pluralidad de unidades de registro en el contenido de sus respuesta siendo (C2) estructura organizativa (26%) y (D) espacios de Integración (26%) las unidades temáticas con mayor participación; en segundo lugar (B2) beneficios económicos (13%) donde Lecuna (2011) afirma la deficiencias salariales de los profesores de la universidad. Las variables (A) sentido de pertenencia, (H1) políticas internas y (I1) personal docente poseen el mismo nivel de participación (9%). Finalmente las unidades temáticas con menor participación en el discurso fueron los (G2) procedimientos académicos y (B1) prestigio que brinda la universidad.

La intensidad de los juicios es ambivalente 52,17% baja, 43,47% alta y el resto media. La dirección de los juicios expresados es predominantemente positiva (60,87%) carentes de asociaciones o expresiones de tipo afectivas y orientado por el componente cognitivo de las actitudes.

Al responder ¿Qué es la UCV? las asociaciones realizadas resaltan la relación entre el desarrollo de (A) sentido de pertenencia en paralelo a la facilidad de los espacios de integración (D) mencionados por Lecuna (2011) que permiten la libre expresión de preferencias políticas (H1) y por ende estimula el desarrollo del sentido de pertenencia.

Finalmente el entrevistado relaciona la estructura organizativa (C2) de la escuela de Letras y la problemática relacionada con los beneficios económicos.

Resultados pregunta 2 ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de reciente ingreso de la FHE?: La unidad de registro (J) problemática generalizada (60%) es la idea general que trasmite Lecuna (2011) al momento de desarrollar un mensaje para los profesores de nuevo ingreso; las otras variables que asocia con esta problemática es (I1) personal docente y (D) espacios de integración. La intensidad es variada y la dirección predominantemente negativa (50%), sin embargo, el profesor invita a apostar por el mejoramiento de la universidad, pese a las dificultades.

1.14. Director de la Escuela de Psicología, Profesor Carlos Valero

Resultados del análisis de contenido de la entrevista:

Resultados pregunta 1 ¿Qué es para usted la UCV?: Las dimensiones que se verbalizaron principalmente en el discurso con mayor frecuencia fueron las relacionadas con (C2) estructura organizativa y (G1) procedimientos administrativos, cada una obtuvo 33% de frecuencia; en segundo lugar (A) sentido de pertenencia (9%) y las unidades de registro restantes (B1) prestigio; (B2) Beneficios económicos; (F) historia; (I1) personal docente y (I2) personal administrativo, se distribuyeron con una participación de 5% cada una. La intensidad del discurso fue predominantemente alta (76,19%) y su dirección predominantemente negativa (57,14%) en los juicios emitidos sobre las unidades de registro (C2) y (G1) y se asocian directamente con los problemas tangibles que existen en las áreas de estructura organizativa y procedimientos administrativos y como estos afectan el rendimiento del personal administrativo, por ello el 80,95% del discurso. En cuanto a las asociaciones presentes observamos nuevamente a (C2) y (G1).

El principal eje temático del entrevistado fue la problemática de la Escuela de Psicología producto de la escasez de recursos “A no haber recursos económicos no hay reposiciones de cargo y cada vez nos quedamos con menos empleados y con mayor carga” (Valero,

2011), su experiencia para el momento de la entrevista versa en el exceso de carga laboral, disminución de efectividad en los equipos de trabajo que se observa en la imposibilidad de cumplir todos los horarios que requiere la escuela. Adicionalmente también menciona la importancia de la universidad y de la escuela como organismos que dictan pautas y direcciones que son apoyadas por el resto de las universidades y escuelas.

Resultados pregunta 2 ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de reciente ingreso de la FHE?: Las unidades de registros desarrolladas en el mensaje de Valero (2011) a los profesores de nuevo ingreso son (B1) prestigio (66,6%) y (A) sentido de pertinencia (33,3%); la intensidad es alta de dirección positiva y abordada cognitivamente. El director asocia el sentido de pertenencia de los profesores de nuevo ingreso con el prestigio de contribuir a la profesionalización de futuros estudiantes.

ANEXO 2:
RESULTADOS DE ENTREVISTAS A PROFESORES DE RECIENTE INGRESO
DE LA FHE DE LA UCV

2.1. Entrevistas realizadas a profesores de reciente ingreso de la Escuela de Artes de la FHE de la UCV

a) Profesor José Luis Omaña

Resultados pregunta 4 ¿Qué es para usted la UCV?: El entrevistado define la UCV desde sus espacios de integración donde convergen experiencias personales, visiones del mundo y saberes; la unidad de registro (D) fue utilizada en el 100% de la respuesta, con intensidad alta, dirección neutra y proporcionalmente orientada a la acción.

Resultados pregunta 5 ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de reciente ingreso de la FHE?: El mensaje que desea transmitir a los profesores de nuevo ingreso se estructura en función de tres unidades de registro la de mayor proporción en la respuesta fue (E) profesionalización, y con 25% cada uno, los temas (H1) factores políticos y (I3) Estudiantes. En general la intensidad no fue alta, su dirección fue 75% neutra exceptuando sus opiniones sobre la política en la universidad que fueron negativas resaltando la necesidad de recordar “la función política del adolescente”; siendo la política y los estudiantes las asociaciones realizadas al momento de desear transmitir un mensaje. La orientación de la respuesta fue netamente cognitiva.

b) Profesora María Fernanda Salazar

Resultados pregunta 4 ¿Qué es para usted la UCV?: El sentido de pertenencia (A) y la profesionalización (E) fueron las unidades de registros empleadas en la respuesta, con igual proporción de participación; la intensidad fue 100% alta, la direccionalidad de la respuesta fue 75% positiva y los contenidos fueron tanto afectivos como cognitivos. Asocia la oportunidad de profesionalización con la identidad propia y la pertenencia que ello genera hacia la institución.

Resultados pregunta 5 ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de reciente ingreso de la FHE?: El tema que más resaltó Salazar 2012 en la respuesta 5 fue (I3) estudiantes (67%); en segundo lugar (I1) Personal docente (22%) y en menor proporción (E) Profesionalización con (11%). La intensidad de la respuesta fue predominantemente alta (67%) y su dirección 78% neutra; no presentó oraciones de intensidad baja o de dirección positiva. En el orden de su verbatim se observa que la unidad de registro (I3) se sitúa en todo el desarrollo de la respuesta. Destaca la asociación (I1-I3) resaltando la importancia de la relación docente-estudiante en el proceso enseñanza-aprendizaje.

2.2. Entrevistas realizadas a profesores de reciente ingreso de la Escuela de Bibliotecología y Archivología de la FHE de la UCV

a) Profesor Luis Germán Mena

Resultados pregunta 4 ¿Qué es para usted la UCV?: Define la UCV desde (A) sentido de pertenencia y (D) los espacios de integración que ofrece la universidad, estas unidades de registro conformaron el 66% de las respuesta dad en la pregunta 1; Adicionalmente, (B1) prestigio de la universidad y (E) profesionalización docente, ambas con 17% de uso en la respuesta. No existió intensidad baja en su discurso, el cual se caracterizó por poseer intensidad alta en 92% de las unidades de análisis (puede inferirse mucha seguridad en sus apreciaciones). La dirección de sus juicios fue 92% positiva, no expresó juicios de valoración negativa. Actitudinalmente 82% de su verbatim se orientó a la descripción de acciones o actividades desarrolladas por la universidad.

En el orden se observa que durante toda su respuesta hace referencia al sentido de pertenencia con la universidad y asocia (E-D) profesionalización con los espacios de integración (expresando que estos espacios incrementan el crecimiento profesional) y (A-B1) donde expresa como (B1) el prestigio de la universidad, hace sentirte orgulloso de formar parte de la universidad (A1-sentido de pertenencia).

Resultados pregunta 5 ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de reciente ingreso de la FHE?: En la respuesta describe su percepción de la vida de los profesores

dentro de la universidad, 57% de lo expresado se asocia con las vivencias docentes correspondiente ala unidad de registro (I1), apartando (E) profesionalización (29%) enfatizando que el crecimiento profesional puede desarrollarse partiendo de la convivencia y escucha empática con los profesores y estudiantes; en menor proporción habló sobre (G1) procedimientos administrativos (14%), comentando la necesidad del rol activo del docente en la búsqueda de información. Cónsono con la respuesta anterior, la intensidad de sus expresiones es 100% alta; la dirección 58% positiva y 42% neutra. Actitudinalmente 100% orientado a la acción y exalta la necesidad del rol activo del docente universitario. Asocia (I1-E) exaltando el proceso de profesionalización continua que debe tener el personal docente.

2.3. Entrevistas realizadas a profesores de reciente ingreso de la Escuela de Comunicación Social de la FHE de la UCV

a) Profesor Manuel Yilales

Resultados pregunta 4 ¿Qué es para usted la UCV?: La unidad de registro más verbalizada por Yilales (2012) fue (F) historia (72%), enfatizando la trascendencia histórica de la UCV y en menor proporción expresó ideas asociadas a (A) sentido de pertenencia y (I3) los estudiantes ambas con 14% de participación. La intensidad y la dirección de la respuesta es predominantemente alta y positiva (86%); explicando la UCV desde su historia, se observa en el orden de las unidades de registro como (F) se encuentra omnipresente en toda el desarrollo de la respuesta. Las unidades de registro asociadas fueron (F-I3) describiendo como la construcción ideológica e histórica de la universidad beneficia al aprendizaje de los estudiantes.

Resultados pregunta 5 ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de reciente ingreso de la FHE?: Yilales (2012) solo utiliza una unidad de registro en la respuesta (I2) relacionada con el personal docente, describiendo su opinión sobre las acciones del rol docente. La intensidad fue predominantemente baja y de dirección neutra dado que más que emitir un juicio sobre el rol docente solo expresa su opinión de como se debería orientar este rol. La orientación actitudinal fue 100% conductual.

b) Profesora Yamilex Mora

Resultados pregunta 4 ¿Qué es para usted la UCV?: A pesar de la extensión de la respuesta Mora (2012) solo integró una unidad de registro (A) sentido de pertenencia, respondiendo con intensidad alta, dirección neutra y con orientación cognitiva en su desarrollo asociando básicamente la universidad con sus metas individuales, desarrollo personal y profesional.

Resultados pregunta 5 ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de reciente ingreso de la FHE?: Sólo se registraron dos ejes temáticos (A) Sentido de pertenencia (50%) y (II) personal docente (50%). Exaltando los beneficios de relacionarse profesionalmente con el resto del personal docente. La intensidad de la respuesta fue alta, su dirección fue positiva, lo cual es un indicador de su satisfacción en el entorno académico que brinda la escuela de Comunicación. Actitudinalmente su contenido fue equilibrado entre expresiones asociadas a los afectos (50%), cogniciones (25%) y conductas (25%).

2.4. Entrevistas realizadas a profesores de reciente ingreso de la escuela de educación:

Una limitante de la investigación fue no contar con la participación de una muestra de profesores de reciente ingreso de la escuela de educación, al comunicarse con la coordinación académica, se exigió presentar una solicitud por escrito para identificar el personal docente de reciente ingreso y “autorizar” la entrevista. Posterior a la presentación formal de la solicitud de información y autorización a la coordinación académica, se notificó a los investigadores esperar una llamada para la autorización y asignación de la revista; esta llamada no se realizó, razón por la cual no se cuenta con la muestra asociada a la Escuela de Educación de la FHE.

2.5. Entrevistas realizadas a profesores de reciente ingreso de la Escuela de Filosofía:

a) Profesora Sara Pacheco

Resultados pregunta 4 ¿Qué es para usted la UCV?: La unidad de registro (A) sentido de pertenencia (67%) fue la más utilizada por Pacheco (2012) la segunda unidad utilizada fue (C1) estructura física de la universidad (13%); la intensidad de su respuesta fue fu alta y su dirección positiva en ambas unidades de registro (A) y (C1). No se observó asociaciones entre las unidades ejes temáticos registrados.

Resultados pregunta 5 ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de reciente ingreso de la FHE?: Aproximadamente el 67% de sus expresiones fueron asociadas a los procesos administrativos (G1) y académicos (G2) que se gestionan dentro de la universidad, información que es fundamental para los profesores de nuevo ingreso; el 33% corresponde a (I1) personal docente. Asocia todas las unidades de registro mencionadas exponiendo como el personal docente pude sacarle provecho a estos procesos que se gestionan en la universidad. La intensidad fue: (I1) baja, (G1) media y (G2) alta. La dirección de la respuesta es predominantemente neutra. Y se orienta a las acciones que puede llegar a realizar el docente.

b) Profesora Gabriela Silva

Resultados pregunta 4 ¿Qué es para usted la UCV?: La respuesta fue muy breve, sólo se observó la unidad de registro (A) sentido de pertenencia expresada con intensidad alta, dirección positiva y con componentes afectivos y conductuales con los cuales Silva (2012) expresa su sentido de pertenencia.

Resultados pregunta 5 ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de reciente ingreso de la FHE?: La unidad de registro (I1) personal docente fue la única categorizada en la respuesta de Silva (2012) se observó seguridad en la respuesta pues su intensidad fue 100% alta, la dirección fue variada se obtuvo igual participación entre los juicios positivos, negativos y expresiones neutras del entrevistado. Promueve a la acción o rol activo del personal docente.

2.6. Entrevistas realizadas a profesores de reciente ingreso de la Escuela de Geografía de la FHE de la UCV

a) Profesora Yeimic Bastidas

Resultados pregunta 4 ¿Qué es para usted la UCV?: La unidad de registro de mayor puntuación fue (G2) procedimientos académicos (72%); en segundo lugar (A) pertenencia y (E) Profesionalización, ambas con 14%. La intensidad y la dirección del contenido del mensaje fueron equilibradas, 43% alta, puntuando en las unidades de registro (A) y (G2), y 28% tanto en intensidad media como en baja; la dirección fue positiva en (A) y (E), pero en (G2) fue variada existieron juicios positivos en el 43% de las verbalizaciones asociadas a esa unidad de registro y 28,5% en apreciaciones negativas y neutras. LA orientación actitudinal de la respuesta fue 100% conductual orientado a la necesidad de acción y cambio. Básicamente la asociación percibida fue (E-G2) expresando como los procedimientos académicos que brinda la universidad facilitan las oportunidades de profesionalización.

Resultados pregunta 5 ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de reciente ingreso de la FHE?: La respuesta fue breve. La unidad de registro expresada fue (I1) personal docente, del cual cuestiona la eficacia de los procesos de cambio en el personal de mayor experiencia; la intensidad de su mensaje fue entre media y alta, mencionando elementos neutros y negativos sobre este eje temático. Manifiesta una actitud orientada por las acciones y la necesidad de cambio.

b) Profesor Marcelo Carrasco

Resultados pregunta 4 ¿Qué es para usted la UCV?: La profesionalización (E) como unidad de registro fue el único eje temático citado por Carrasco (2012), se observó seguridad en la expresión, intensidad alta, dirección positiva y orienta a la acción al promover la formación de futuros profesionales. La respuesta fue muy breve, por lo tanto no se analizan indicadores asociadas al orden o asociaciones de las unidades de registro.

Resultados pregunta 5 ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de reciente ingreso de la FHE?: El mensaje a los profesores versa en las unidades de registro (B2) beneficios económicos (50%) y (E) profesionalización (50%), ambas con intensidad alta, (E) posee dirección positiva y (B2) dirección negativa; ambas orientadas a la acción o explicadas desde las acciones. Por la brevedad de la respuesta, no se analizan indicadores sobre el orden, se asocia (E- B2) para justificar que a pesar de las valoraciones negativas de los beneficios económicos las oportunidades de profesionalización lo superan.

2.7. Entrevistas realizadas a profesores de reciente ingreso de la Escuela de Historia de la FHE de la UCV

a) Profesor Carlos Escalona

Resultados pregunta 4 ¿Qué es para usted la UCV?: El sentido de pertenencia (A) como unidad de registro fue el único eje temático citado por Escalona (2012), se observó intensidad alta, dirección neutra y se explica desde las acciones de desarrollo profesional que realiza en la universidad. La respuesta fue muy breve, por lo tanto no se analizan indicadores asociadas al orden o asociaciones de las unidades de registro.

Resultados pregunta 5 ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de reciente ingreso de la FHE?: La unidad de registro con mayor puntuación fue (G1) procedimientos administrativos (50%), seguida por (E) profesionalización (25%) y (I1) personal docente (25%). La intensidad en todas las unidades de registro fue alta; la dirección fue predominantemente neutra (75%), exceptuando la unidad (G1) que recibió igualdad de puntuación neutra y negativa. La orientación fue conductual orientadas al “hacer universitario”. Existe una excelente asociación entre las unidades de registro (I1-G1) exaltando la importancia y necesidad del conocimiento de los procedimientos administrativos por parte del personal docente, para su mejor desenvolvimiento y desarrollo profesional en la universidad.

a) Profesor Agustín Arzola

Resultados pregunta 4 ¿Qué es para usted la UCV?: El prestigio de la universidad (B1) fue la unidad de registro con mayor proporción en el mensaje (50%) seguida de (A) sentido de pertenencia (25%) y (F) historia de la universidad (25%); se evidencia seguridad y valoración positiva de toda la respuesta pues tuvo intensidad alta y dirección positiva. La orientación actitudinal fue variada, 50% conductual asociada a (B1) destacando los hechos que hacen mérito a la universidad, 25% cognitiva al expresar parte de su historia y 25% afectiva asociado al sentido de pertenencia. Asocia las tres unidades de registro mencionadas basando su sentido de pertenencia en la historia y prestigio de la institución.

Resultados pregunta 5 ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de reciente ingreso de la FHE?: La profesionalización (E) como unidad de registro fue el único eje temático citado por Arzola (2012), se observó intensidad predominantemente alta (75%) (25% baja), dirección predominantemente positiva (75%) (25% neutra), y se explica desde las conductas de desarrollo profesional que debe integrar un docente. La respuesta fue muy breve, por lo tanto no se analizan indicadores asociadas al orden o asociaciones de las unidades de registro.

2.8. Entrevistas realizadas a profesores de reciente ingreso de la Escuela de Idiomas de la FHE de la UCV

a) Profesor Mario Sgualdino

Resultados pregunta 4 ¿Qué es para usted la UCV?: La respuesta de Sgualdino (2012) a la pregunta ¿Qué es la UCV? se observa bastante plural, pues abarca varias unidades de registro, donde la de mayor participación en el verbatim es la (A) sentido de pertenencia (45%), seguido de (E) profesionalización (22%) y con 11% cada una (B1) prestigio, (G2) Procedimientos académicos y (J) problemática generalizada. La intensidad de la respuesta fue en general 56% media en (A), (G2) y (J) y 44% alta en (A), (B1) y (E). La dirección fue en general 45% positiva en (A), (B1) y (E), 45% neutra en (A) y (G2); (J) por la naturaleza de la variable, fue la única que puntuó en dirección negativa; actitudinalmente se observa verbalizaciones predominantemente cognitivas (56%), seguida de las

conductuales (33%) y pocas manifestaciones afectivas (11%). A pesar de expresar diferentes ejes temáticos Sgualdino (2012) asocia (A-E) fundamentalmente el sentido de pertenencia como parte del proceso de profesionalización.

Resultados pregunta 5 ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de reciente ingreso de la FHE?: La respuesta a la pregunta 2 se expresó en función de dos unidades de registro (I1) personal docente (60%) y (G2) procedimientos académicos (40%); la intensidad alta, dirección neutra (sin juicios valorativos) y orientación conductual se mantuvieron en todas las unidades de análisis por igual. Se mantiene la asociación presente en las respuestas de otros profesores entre (I1) y los procedimientos desarrollados en la universidad; en el caso de Sgualdino (2011) hace énfasis en los procedimientos académicos.

a) Profesora Karla Morey

Resultados pregunta 4 ¿Qué es para usted la UCV?: La unidad de registro (I3) estudiantes (40%) fue el centro de su respuesta, que también menciona (D) espacios de integración, (G2) procesos académicos y (E) profesionalización todas con 20% de participación cada una. La intensidad fue predominantemente alta (60%) en los enunciados asociadas a (D), (E) y (G2) y media (40%) al referirse a (I3) los estudiantes. La dirección fue predominantemente positiva (60%) asociada a las unidades (D), (G2) y (I3); y neutra (40%) asociada a las unidades (E) y (I3). No presento verbalizaciones de tipo cognitivas y se oriento fundamentalmente a las acciones en la relación docente estudiante, en las conductas asociadas (80%) el 20% restante se expresó al referirse afectivamente a los espacios de integración (D) que caracterizan a la institución. A pesar de la pluralidad temática de su respuesta, las asociaciones realizadas corresponden solo a los temas (G2-I3) relacionados con los procesos académicos y la relación con los estudiantes.

Resultados pregunta 5 ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de reciente ingreso de la FHE?: Se puede afirmar que la respuesta de Morey (2012) se orientó fundamentalmente en la descripción de las características y relaciones del personal docente (I1) (83%) y los estudiantes (I3) (17%) que hacen vida en la universidad; la intensidad de

los expresado fue predominantemente alta (67%) y el 33% restante puntuó intensidad media. La dirección de la respuesta fue equilibrada entre 50% positiva y 50% neutra. La orientación actitudinal fue 33% cognitiva y 67% conductual. Las asociaciones (I1-I3) describen la naturaleza percibida de la relación docente-estudiante.

2.9. Entrevistas realizadas a profesores de reciente ingreso de la Escuela de Letras de la FHE de la UCV

a) Profesora Érika Roosen

Resultados pregunta 4 ¿Qué es para usted la UCV?: El sentido de pertenencia (A) se observó como única unidad de registro mencionada por Roosen (2012), se observa intensidad alta, dirección y responde desde su área afectiva. La respuesta fue muy breve, por lo tanto no se analizan indicadores asociadas al orden o asociaciones de las unidades de registro.

Resultados pregunta 5 ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de reciente ingreso de la FHE?: Con 50% de participación de cada unidad temática, el mensaje que desea transmitir se asocia a con (E) profesionalización y (I1) personal docente explicando en su verbatim como se integran ambos. Su intensidad es 50% media (asociada a (E)) y 50% alta (asociado a (I1)). La dirección es neutral y su orientación es conductual orientándose a las acciones que puede realizar el personal docente. La respuesta fue muy breve, por lo tanto no se analizan indicadores asociadas al orden o asociaciones de las unidades de registro.

b) Profesora Natalia Pericchi

Resultados pregunta 4 ¿Qué es para usted la UCV?: Define la UCV desde el sentido de pertenencia (A) y los procesos de profesionalización (B) que allí se desarrollan, ambas tuvieron el mismo nivel de uso en la respuesta; la intensidad de la respuesta fue alta, la dirección positiva y se explica desde las acciones realizadas en la universidad.

Resultados pregunta 5 ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de reciente ingreso de la FHE?: Las unidades de registro con de mayor uso fueron (A) sentido de pertenencia (40%) y (I3) estudiantes (40%); en segundo lugar la unidad (D) espacios de integración (20%). Se expresa seguridad en la respuesta pues en todas las unidades la intensidad es alta; la dirección es predominantemente positiva (80%) y un 20% neutra asignada a la descripción de los estudiantes. Existe un equilibrio en la actitud mostrada en las expresiones: Afectivas 40%, cognitivas 40% y conductuales (20%). En el orden parte de los espacios de integración para luego hablar de los estudiantes y cerrar enlazando los temas anteriores con el sentido de pertenencia. Expresa que los estudiantes son un lazo vinculante y distintivo de la institución que se adhiere al sentido de pertenencia de allí su asociación (D-I3-A).

2.10. Entrevistas realizadas a profesores de reciente ingreso de la Escuela de Psicología de la FHE de la UCV

a) Profesora María Alejandra Pulido

Resultados pregunta 4 ¿Qué es para usted la UCV?: Define la UCV desde el proceso de profesionalización que se desarrolla en la universidad, la intensidad es alta, la dirección es positiva, y su dimensión actitudinal es cognitiva. La respuesta fue muy breve, por lo tanto no se analizan indicadores asociadas al orden o asociaciones de las unidades de registro.

Resultados pregunta 5 ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de reciente ingreso de la FHE?: El mensaje que transmite la Pulido (2012) fusiona dos unidades de análisis altamente relacionadas como los son: (E) profesionalización (75%) y (G2) procedimientos académicos (25%); En general la intensidad de su respuesta es predominantemente media (63%) y su dirección neutra (75%), el 25% restante es de dirección negativa y se asocia con una crítica sobre las actuales métodos de enseñanza; su orientación es principalmente cognitiva (88%), evalúa el uso de los conocimientos profesionales y su traslado a los procesos académicos de enseñanza y aprendizaje. Asocia completamente (E-G2) pues percibe los procesos de desarrollo académico en el aula como parte fundamental para el desarrollo de la profesionalización docente.

b) Profesora Julieta Casó

Resultados pregunta 4 ¿Qué es para usted la UCV?: La unidad de registro (A) sentido de pertenencia (67%) posee mayor participación en la respuesta; y con una igual proporción de 16% se encuentran las unidades de registro (B1) prestigio de la universidad y (E) profesionalización; la intensidad fue alta y la dirección positiva en toda la respuesta; Tanto en el orden como en las asociaciones el sentido de pertenencia fue la unidad temática eje de su respuesta.

Resultados pregunta 5 ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de reciente ingreso de la FHE?: La unidad de registro con mayor ponderación fue (I1) personal docente (43%), seguida de (G1) procedimientos administrativos (22%) y (A) sentido de pertenencia (14%). En menor proporción (7%) los contenidos relacionados con los beneficios económicos, profesionalización y problemática generalizada. Se observó equilibrio en la intensidad de las respuestas; 72% de la dirección de sus expresiones fueron neutras, solo las expresiones asociadas con el sentido de pertenencia tuvieron dirección positiva; contrario a esta los beneficios económicos y la problemática generalizada de la universidad obtuvieron dirección negativa. Concordante a la mayoría de las entrevistas realizadas a profesores de reciente ingreso sus respuestas fueron de contenidos predominantemente conductuales (79%).

Casó (2011) resalta por la extensión de su verbatim en la pregunta 2; de todos los entrevistados fue la que abordó más ejes temáticos; las asociaciones realizadas (E - I1 - G1) es muy importante pues asocia tres ejes fundamentales en el ejercicio docente, su profesionalización y los procesos administrativos; y (A-B2) minimizando los aspectos negativos de los beneficios económicos con el sentido de pertenencia que genera el cumplimiento de sus objetivos dentro de la institución.

ANEXO 3

**TABLAS DE ANÁLISIS DE CONTENIDO DE LAS ENTREVISTAS
REALIZADAS A DIRECTORES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES Y
EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA**

3.1. Decano de la Facultad de Humanidades y Educación: Profesor Vincenzo Piero Lo Mónaco

Tabla de Análisis de contenido pregunta 1: ¿Qué es para usted la UCV?

Decano de la Facultad de Humanidades y Educación: Profesor Pedro Lo Mónaco	Pregunta 1			
	Ur	In	Dr	Ac
Para mí es un inmenso placer y un honor dirigirme a los miembros del personal docente y de investigación de esta facultad y de esta universidad, o aquellos profesores contratados que aspiren a formar parte del personal docente y de investigación de la FHE (...)	A	3	P	A
La UCV es una institución por diversos conceptos muy especial; es una institución por muchos cientos de años de antigüedad.	F	3	P	Cg
Más antigua que la propia declaración de independencia de nuestra nación, es una institución que puede decirse fue fundada prácticamente en épocas de la colonia	F	3	O	Cg
Y que ha tenido una actividad constante a través de los años y de los siglos formando no solamente los profesionales que ha requerido y que sigue requiriendo el país para progresar,	E	2	P	C
Sino también los investigadores y los docentes que desde los distintos caminos han elegido la profesión de la docencia, la formación en la docencia y la especialización en la docencia, en especial para formar parte del personal de relevo de la institución.	E	2	P	C
La FHE en la UCV es también, una facultad muy especial no solo porque de alguna manera la primera cátedra que se funda en la institución,	F	3	P	Cg
Por allá por los años 1721 es precisamente la cátedra de filosofía y el primer egresado de nuestra institución lo hace justamente en esa cátedra como bachiller en filosofía.	F	3	O	Cg
También porque es tal vez la facultad más compleja y con el mayor número de estudiantes en la UCV.	C2	1	O	Cg
Nuestra facultad cuenta con 12500 estudiantes de pregrado y más de 1000 estudiantes de posgrado,	C2	2	O	Cg
12500 estudiantes de pregrado distribuidos en 10 escuelas, todas ellas con una capacidad notable de admitir, los bachilleres que egresan de la educación media y sobre todo de formarlos cualitativamente,	C2	3	P	Cg
Cuando su formación profesional este a tono con los conceptos y los avances que a nivel internacional y a nivel nacional se van produciendo para la formación de profesionales en esas distintas áreas que ofrece la facultad.	E	2	P	Cg
Además, de las 10 escuelas con que cuenta nuestra facultad existen también en ella 7 institutos de investigación cuya función fundamental no es solo lo de realizar investigaciones en las 10 áreas, en las cuales imparten la docencia en la FHE.	C2	3	P	Cg
Sino que la mayoría de los casos son responsables de los cursos de posgrado que centralizado a	E	2	O	Cg

través de la dirección de posgrado de la facultad adelantan estudios de 4 y 5 nivel. Es decir a nivel de especialización, maestría y doctorado en esas mismas áreas de competencia d la facultad.				
Un mensaje muy especial para quienes han tenido la amabilidad de escucharme en este rápido video es que precisamente decirles que nuestra facultad y nuestra universidad tiene innumerables aspectos bajo los cuales es posible realizar carrera académica.	E	3	P	Cg
Como miembro docente de investigación y que en el caso particular de la educación a pesar de los cambios que se han producido a través de los siglos la faena del educador sigue siendo una labor moral y ética que hay que asumir con mucha responsabilidad	A	3	O	Cg
Y que nos lleva a poner mucho de nuestra parte para efectivamente	A	3	O	Cg
Poder responder a los grandes retos en la formación profesional	E	2	O	C
Y en la formación para la investigación de las cuales obviamente la institución necesita y que constituye su visión fundamental para el país y para el beneficio del país.	E	2	O	Cg

Unidad de registro	Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud		
	F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C
(A) Pertenencia	16,6%	3	0	0	3	1	2	0	1	2	0
(C2) E. Organizativa	22,2%	4	1	1	2	2	2	0	0	4	0
(E) Profesionalización	39%	7	0	6	1	4	3	0	0	4	3
(F) Historia	22,2%	4	0	0	4	2	2	0	0	4	0
Resultados totales		18	1	7	10	9	9	0	1	14	3
Orden	A, Hx2, Ex2, Fx2, C2x3, E, C2, Ex2, Ax2, Ex2.					Asociaciones	(E-F) (C2-E) (E-A)				

Tabla de Análisis de contenido pregunta 2: ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de reciente ingreso de la Facultad de Humanidades y Educación?

Decano de la Facultad de Humanidades y Educación: Profesor Pedro Lo Mónaco	Pregunta 2			
	Ur	In	Dr	Ac
Las dificultades que tiene la institución son conocidas, derivan fundamentalmente en esos últimos años de un presupuesto deficiente que no alcanza para poder cumplir con las actividades previstas.	B2	3	N	C
Que nos obligan a dejar algunas sin efecto y a realizar otras con muchas dificultades.	J	3	N	C
Los beneficios de la institución son sobre todo, el respeto a la libertad de cátedra, la absoluta libertad de pensamientos e ideología.	A	3	P	Cg
Y la garantía de que la formación de la generación de relevo para el personal docente de la institución pueda darse dentro de mayor objetividad y con el mayor apoyo institucional.	C2	2	O	C
Los invito pues a través de este breve mensaje a confiar en los procedimientos y en los mecanismos que tiene la institución para dar respuestas a los diversos problemas que ustedes confrontan a lo largo de su carrera de docente	G1	2	P	C
Y en especial la seguridad de que nuestra institución como lo ha hecho a través de los siglos sabrá renovarse, transformarse y poder cumplir satisfactoriamente con la misión a la que esta llamada por el país que es la formación de profesionales cada día mejores y mas preparados, para el desarrollo nacional y la creación de conocimientos de punta en el área de las humanidades y la educación	E	3	P	C

Unidad de registro	Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud		
	F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C
(A) Pertenencia	16,66%	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0
(B2) B. Económico	16,66%	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1
(C2) E. Organizativa	16,66%	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1
(E) Profesionalización	16,66%	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1
(G1) P. Administrativo	16,66%	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1
(J) P. Generalizada	16,66%	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1
Resultados totales		6	0	2	4	3	1	2	0	1	5
Orden	B2, J, A, C2, G1, E.					Asociaciones	(B2-J) (G1-E)				

3.2. Coordinador Administrativo de la Facultad de Humanidades y Educación: Profesor Eduardo Santoro

Tabla de Análisis de contenido pregunta 1: ¿Qué es para usted la UCV?

Coordinador Administrativo de la Facultad de Humanidades y Educación: Profesor Eduardo Santoro	Pregunta 1			
	Ur	In	Dr	Ac
En lo personal la universidad ha sido mi vida pues yo estudié aquí	A	3	P	A
La universidad forma parte de mi organismo, de mis huesos, de mis músculos y lo que tengo de pensamiento. En lo académico y a nivel cultural. etc	A	3	P	Cg
La universidad creo que es una de las instituciones más importantes en el país	B	1	P	Cg
En este momento estamos confrontando una seria crisis pero estamos luchando para superarla.	J	3	N	C
Cuando uno ingresa a la docencia y más a la Universidad Central uno empieza a formar parte del tipo de especie humana y en todas las especies hay súper especies, esas súper especies van desde un grupo que son sacerdotes de la docencia en el cual yo me incluyo.	I1	3	O	C
La docencia es el valor que orienta nuestra vida.	A	3	P	Cg
A veces dejamos pasar todas las trabas, contratiempos, dificultades y limitaciones que siempre hemos tenido los profesores universitarios.	J	3	N	C
Claro hemos tenido épocas mejores que en las actuales, pero ser profesor en sacerdocio eso es especie de uno.	J	3	P	Cg
En el otro extremo está el utilizar la Universidad como un recurso para obtener prestigio social-académico.	B	3	O	C
Eso puede reportar beneficios personales sociales y a veces hasta económicos.	I1	1	P	Cg
La parte del sacerdocio es una dedicación integral a la universidad, el ser profesor no tiene horario.	I1	3	O	C
El estudio permanente pues se supone que uno debe tener una necesidad de cognición necesidad de conocer y después que uno conoce le surge la necesidad de comunicar ese conocimiento que ha adquirido.	I1	3	O	Cg
En nuestro país es un valor el inculcar la motivación al logro, al trabajo, al desarrollo personal y la participación en la resolución de los problemas sociales.	A	3	P	C
Trabajar en la universidad está orientado por valores.	A	3	P	Cg

Unidad de registro	Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud		
	F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C
(A) Pertenencia	36%	5	0	0	5	5	0	0	1	3	1
(B) Prestigio	14%	2	1	0	1	1	1	0	0	1	1
(I1) P. Docente	29%	4	1	0	3	1	3	0	0	2	2
(J) P. Generalizada	21%	3	0	0	3	1	0	2	0	1	2
Resultados totales		14	2	0	12	8	4	2	1	7	6
Orden	Ax2, B, J, I1, A, Jx2, B, I1x3, Ax2.					Asociaciones	(I1-A)				

Tabla de Análisis de contenido pregunta 2: ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de reciente ingreso de la Facultad de Humanidades y Educación?

Coordinador Administrativo de la Facultad de Humanidades y Educación: Profesor Eduardo Santoro	Pregunta 1			
	Ur	In	Dr	Ac
Para los profesores que se inician normalmente hay varias variantes pero la más extrema negativa; A uno le dicen bueno este es el programa que debes dar, tu curso está en el aula tal; cuando tengas las notas vienes.	I1	3	N	C
Y hay el otro extremo es el sistema de protección y apoyo académico y administrativo a los docentes.	I1	3	P	C
En este momento la universidad ha crecido tanto y también los problemas administrativos	G1	3	N	Cg
Que siento que las facultades tienen que contar con mecanismos de información.	G1	2	O	Cg
Se supone que para eso primero están las instancias de la escuela, departamentos y cátedras tenemos nuestros organismos gremiales y este a nivel de facultad.	C2	2	O	Cg
Los departamentos de RRHH y la coordinación académica quienes son los encargados de prestarle apoyo al profesor.	C2	2	P	C
No es fácil, la universidad es muy grande, los trámites burocráticos se han complicado de una manera extrema,	J	3	N	Cg
Y yo me voy a jubilar algún día y creo que voy a tener el 50% de la información que debía tener para sobrevivir aquí, es decir la práctica va a permitir a desarrollar a uno en este laberinto.	I1	2	O	Cg

Unidad de registro	Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud		
	F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C
(C2) E. Organizativa	25%	2	0	2	0	1	1	0	0	1	1
(G1) P. Administrativo	25%	2	0	1	1	0	1	1	0	2	0
(I1) P. Docente	37,5%	3	0	1	2	1	1	1	0	1	2
(J) P. Generalizada	12,5%	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0
Resultados totales		8	0	4	4	2	3	3	0	5	3
Orden	I1x2, G1x2, C2x2, J, I1.					Asociaciones	(G1 – C2)				

3.3. Directora de Recursos Humanos de la UCV: Abogada Lissette Flores

Tabla de Análisis de contenido pregunta 1: ¿Qué es para usted la UCV?

Directora de Recursos Humanos de la UCV: Abogada Lissette Flores	Pregunta 1			
	Ur	In	Dr	Ac
Para mi la UCV es parte de mi identidad, no solamente como venezolana sino como estudiante de la Universidad, a nivel de posgrado y que también es parte de todo lo que es el día a día.	A	3	P	A
Porque soy la directora de RRHH, actualmente pero desde que ingrese a atención jurídica empecé esta materia laboral.	I2	2	O	C
La dirección de RRHH se encarga de administrar todo lo que es planilla de movimiento del personal, informes internos técnicos.	C2	3	O	C
Todo lo que es la administración de contrato colectivo a excepción de otras clausulas económicas-sociales que las maneja otra dirección.	C2	3	O	C
Es el eje fundamental en cuanto a la administración del personal y es la que se encarga de prestarle asesoramiento a la jefatura del personal de I facultad y dependencias.	C2	3	O	C
El problema que presenta es que son pocos, para el universo de profesores, empleados y obreros que existen en la universidad.	I2	3	N	C
Tenemos el privilegio de ser los que trabajemos para los mismos compañeros a diferencia de otras instituciones.	I2	3	P	C
El aporte de la dirección de RRHH es solucionar los problemas que día a día se le van presentando a cada uno de nuestros compañeros.	C2	3	O	C
Ayudarlos a tener un desarrollo en la carrera es ayudarlos a permanecer aquí dentro de la universidad, es ayudarles a que se jubilen.	E	3	P	C
Ya que después de jubilados sigan perteneciendo a la universidad a través de todos los pagos de beneficios y de todo lo que se involucra al tener por ser parte de la comunidad universitaria.	J	3	O	C
En cuanto al personal docente la contribución que yo personalmente puedo brindar es que me gustaría que el personal docente que ingresa a la universidad tenga mas sentido de pertenencia.	I1	2	O	A
Porque la mayoría de las personas con las que yo he tratado no solamente el personal docente sino a todo nivel personal administrativo, personal obrero, no tienen idea de la ventaja que es trabajar en esta universidad.	I	3	N	Cg
Y yo que en esta universidad independientemente que los sueldos no sean muy atractivos.	J	3	N	C
Por los momentos deben mantener el cariño a la institución y deben mantener el cariño hacia el país como tal porque esto es una Venezuela pero pequeña.	A	3	O	A
Entonces es lo mismo pero en micro, y pasan cosas que te quedas asombrado; por ejemplo por aquí pueden haber problemas en el sitio y en otro sitio todo el mundo estar bailando o esta estudiando aislados del problema que halla en un determinado lugar,	D	2	O	Cg
Y lo que yo de verdad desearía es que todos los que prestan servicios aquí en esta universidad, ya sea personal docente, administrativo u obrero y los mismos estudiantes tengamos ese sentido de pertenencia con la institución. Con eso solamente nosotros lograremos bastante.	A	3	O	A

Unidad de registro	Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud		
	F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C
(A) Pertenencia	18,75%	3	0	0	3	1	2	0	0	0	3
(C2) E. Organizativa	25%	4	0	0	4	0	4	0	0	0	4
(D) E. de integración	6,25%	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0
(E) Profesionalización	6,25%	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1
(I) Personal General	6,25%	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0
(I1) P. Docente	18,75%	3	0	1	2	1	1	1	0	0	3
(I2) P. Administrativo	6,25%	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0
(J) B. Económico	12,5%	2	0	0	2		1	1	0	0	2
Resultados totales		16	0	3	13	3	10	3	1	2	13
Orden	A,I2, C2,C2,C2, I2, I2, C2, E, K ,I1 ,I , K, A,D, A.					Asociaciones	(I2 - I1 - I - K - A)				

Tabla de Análisis de contenido pregunta 2: ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de reciente ingreso de la Facultad de Humanidades y Educación?

Directora de Recursos Humanos de la UCV: Abogada Lissette Flores	Pregunta 2			
	Ur	In	Dr	Ac
Demostrar el sentido de pertenencia es queriendo lo que se hace.	A	3	O	A
Y estar convencido de lo que se esta haciendo es lo correcto es decir que lo que tu hagas hoy mañana no sea un obstáculo en tu carrera lo que tu hiciste hoy.	A	3	O	Cg
Sepas que ya mañana no lo vas a tener que corregir porque estas seguro de lo que estas haciendo.	A	3	O	Cg
Y siempre ajustado a loas normas y reglamentos.	G1	2	O	C
Y siempre buscando el desarrollo a nivel de condiciones de trabajo.	G1	2	O	C
A nivel de interrelaciones con tus compañeros de trabajo y un bien común porque la universidad es un bien común definitivamente.	G1	2	O	Cg
El vinculo a mi particularmente me nació desde que cómanse en la UCV.	A	3	P	A
Ó sea todos los días te enamoras de algo nuevo en la UCV.	A	3	P	A
Y te das cuenta el privilegio que es trabajar dentro de la UCV.	B1	3	P	A
Y eso te lo da el sentido de pertenencia.	A	3	O	A
Y a los docentes, es que sean pedagogos que entiendan que están formando aunque sea trillado del futuro del país.	I1	2	O	C
Si ellos forman bien a esos productos nosotros vamos hacer un mejor país, así de sencillo.	I1	3	O	C
Que quieran más a la universidad y que se den cuenta que lo que tenemos es realmente importante y que por favor no lo dejemos perder.	A	3	P	A

Unidad de registro	Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud		
	F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C
(A) Pertenencia	53,8%	7	0	0	7	3	4	0	5	2	0
(B1) Prestigio	7,7%	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0
(G1) Procedimientos A.	23%	3	0	3	0	0	3	0	0	1	2
(I1) Personal Docente	15,4%	2	0	1	1	0	2	0	0	0	2
Resultados totales		13	0	4	9	4	9	0	6	3	4

Orden	A, A, A, G1, G1, G1, A, A, B, A, I1, I1, A.	Asociaciones	(A-G1) ; (A-I1)
-------	---	--------------	-----------------

3.4. Representante del Departamento de Recursos Humanos de la Facultad de Humanidades y Educación: Lic. Nancy Arangú.

Tabla de Análisis de contenido pregunta 1: ¿Qué es para usted la UCV?

Representante del Departamento de Recursos Humanos de la Facultad de Humanidades y Educación: Lic. Nancy Arangú.	Pregunta 1			
	Ur	In	Dr	Ac
Si tuviera que reducir a una sola palabra, la universidad representa para mi una oportunidad; digo esto porque la universidad ha sido para mi una gran escuela de aprendizaje en todos los sentidos tanto en el plano personal, profesional como en el laboral.	E	3	P	Cg
¿Porqué digo esto? porque tengo 11 años acá en la institución como personal administrativo de la facultad. Comencé siendo oficinista, hoy día pertenezco al personal profesional del departamento de RRHH y puedo decir que siento que la universidad, es más lo que me ha brindado, que lo que yo como persona le he podido aportar,	A	3	P	Cg
No con esto digo que no le he aportado nada, siento que si le he aportado, de hecho cada día hago mi trabajo con pasión con mucha responsabilidad.	A	3	P	A
Me siento comprometida con el departamento de RRHH, con el trabajo que aquí realizamos, pero si tengo que decirlo siento que la universidad es más que lo que he recibido, que lo que hasta ahora he podido brindar	A	3	P	Cg

Unidad de registro	Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud		
	F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C
(A)Pertenenencia	75%	3	0	0	3	3	0	0	1	2	0
(E) Profesionalización	15 %	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0
Resultados totales		4	0	0	4	4	0	0	1	3	0
Orden	E, A, A, A.					Asociaciones	(E-A)				

Tabla de Análisis de contenido pregunta 2: ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de reciente ingreso de la Facultad de Humanidades y Educación?

Representante del Departamento de Recursos Humanos de la Facultad de Humanidades y Educación: Lic. Nancy Arangú.	Pregunta 2			
	Ur	In	Dr	Ac
En cuanto al mensaje que desde mi unidad de trabajo queremos transmitir al personal docente es que primero y principal donde nace la relación laboral es en la escuela o instituto en el cual existen la necesidad de contratar el docente.	G1	3	O	Cg
Queremos que sepan que esa primera inducción, es un deber de la unidad de trabajo donde fue contratado el docente.	G1	3	O	C
Es en la escuela o instituto donde deben exigir que les informe todo lo relacionado a su contratación.	G1	3	O	C

No con esto digo que el departamento de RRHH no tengamos participación en este proceso, claro que si lo tenemos.	G1	3	O	C
Pero no directamente con el nuevo docente sino con la dirección de cada escuela o instituto, cuando digo dirección digo director de la escuela la secretaria, jefe de cátedra o departamento con ellos tenemos todos los días y cada analista acá en el departamento de RRHH.	G1	2	O	C
Nosotros estamos integrados por varios analistas.	C2	3	O	C
La Facultad está integrada por las escuelas, siete (7) institutos, un (1) posgrado y varias dependencias administrativas, como dependencias nosotros llevamos un grupo de escuelas y varias dependencias estamos divididas así.	C2	3	O	Cg
Cada analista le suministra información de manera informal día a día; todos los días recibimos información de la escuela, del director, de la secretaria donde nos piden que nosotros le informemos de "x" trámite.	G1	3	O	C
Nosotros muy amablemente día a día atendemos esas solicitudes y les suministramos esa información.	A	3	P	C
En otras oportunidades pues también hemos hecho entrevistas directas con el director y con la secretaria, le suministramos manuales o cualquier tipo de información acerca de como debe hacerse cada tramite.	G1	2	O	C
Esto con la finalidad de que ellos estén informados de como se hacen los tramites. Para que a su vez puedan brindarle esta información al docente.	G1	3	P	C
Otra vía también que utilizamos es que enviamos circulares la dirección de RRHH, porque también tenemos que decir que como departamento de RRHH seguimos unas directrices unos lineamientos de un RRHH central.	G1	3	O	Cg
Cuando ellos nos envían algún cambio en algún procedimiento que allá que anexar algún modo o un nuevo documento a x trámite ellos nos lo hacen saber y nosotros a su vez enviamos a la escuela o instituto, circulares informándole acerca de estos cambios.	G1	3	O	C
Esto con la finalidad de que ellos estén informados cada día para que ellos así puedan informar al docente de su trámite.	G1	3	O	C
Entonces son el director, la secretaria, el jefe de cátedra o departamento quienes deben transmitir esa información al personal docente.	I1	3	O	C
En la mayoría de los casos ¿qué nos pasa? nosotros como RRHH conocemos la existencia de un personal docente muchas veces hasta un año después que ese docente es contratado.	G1	3	N	Cg
Después es cuando por supuesto llega acá a RRHH planteándonos toda su problemática ya ha pasado un año y es cuando nosotros conocemos a ese docente.	G1	3	N	Cg
Es allí donde surge la problemática y el retraso en el procedimiento de la incorporación del personal docente a la nomina de pago y muchas veces a conocer sus beneficios.	G1	3	N	C
Por eso es que tan tarde un docente conoce sus beneficios, sus deberes, sus derechos y por ende el disfrute de los mismos.	I1	3	N	Cg
Por otra parte, es importante mencionar y que quizás no es un secreto para muchos docentes que ya han pasado por este proceso, que la universidad la mayoría de sus funciones están totalmente centralizadas.	G1	3	N	C
Un trámite debe pasar por una serie de instancias antes de llegar a RRHH de cada facultad.	G1	3	O	C
Otro motivo que hay que tener en cuenta que nos hacen que nuestro procedimientos no se agilicen porque dependemos de un RRHH central; para algunos procedimientos	G1	3	N	C
Para otros procedimientos que nosotros directamente manejamos por acá la facultad, que no tengamos que esperar respuestas de una dirección de RRHH; quizás fluya más rápido acá,	G1	1	P	C

Pero los trámites que de una u otra manera dependen de una instancia mayor, pues siempre van hacer un poco más lentos y esos son unos de los motivos por los cuales los procedimientos tardan aquí en el departamento de RRHH.	G1	3	N	C
Lo importante es que como RRHH de la FHE contamos con un equipo de trabajo bien comprometido, que a pesar de las adversidades siempre hacemos hasta lo imposible por supuesto todo dentro de la legalidad que como departamento de RRHH.	I2	3	P	Cg
Debemos tener en cuenta que siempre hacemos hasta lo imposible para que todo los procedimientos se den de la mejor manera fluyan y sean efectivos.	I2	3	P	C
(...) No debemos dejar de mencionar a nosotros como personal administrativo que también pasamos por este procedimiento, y no debe ser un consuelo, pero el procedimiento para el personal administrativo es un poquito más engorroso que para el personal docente y también tenemos que enfrentar día a día toda esta situación.	G1	1	N	C
(...) Queremos de alguna manera comprometernos y al mismo tiempo comprometerles a llevar a cabo una comunicación dentro de la FHE ya que esta juega un papel importantísimo para poder agilizar los trámites en una organización.	A	3	P	C
Esto lo digo porque lo primero que se escucha es que en la mayor parte del equipo de trabajo surgen hechos de que las personas no saben lo que los demás están haciendo.	I2	3	N	Cg
No como lo hacen, ni como lo están haciendo o en que contribución están concentrados el resto del equipo, que resultados espera, y la razón de eso es que no saben porque, es porque no lo han preguntado y por ende no han sido informados (...).	G1	3	N	C

Unidad de registro	Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud		
	F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C
(A) Pertenencia	6,66 %	2	0	0	2	2	0	0	0	0	2
(C2) Prestigio	6,66 %	2	0	0	2	0	2	0	0	1	1
(G1) Procedimientos A.	70 %	21	2	2	17	2	11	8	0	4	17
(I1) P. Docente	6,66 %	2	0	0	2	0	1	1	0	1	1
(I2) P. Administrativo	10 %	3	0	0	3	2	0	1	0	2	1
Resultados totales		30	2	2	26	6	14	10	0	8	22
Orden	G1, G1, G1, G1, G1, C2, C2, G1, A, G1, G1, G1, G1, G1, I1, G1, G1, G1, G1, G1, I2, I2, G1, A, I2, G1.					Asociaciones	(G1-C2) (G1-I1) (G1-A)				

3.5. Director de la Escuela de Artes: Profesor Juan Francisco Sans

Tabla de Análisis de contenido pregunta 1: ¿Qué es para usted la UCV?

Director de la Escuela de Artes: Profesor Juan Francisco Sans	Pregunta 1			
	Ur	In	Dr	Ac
La UCV es una universidad, la más antigua del país "esto se dice fácil" como se ve es una universidad que es pre existente en el país, es decir, no existía Venezuela y la UCV ya existía.	F	3	O	Cg
La UCV nace a comienzo de las dos primeras décadas del siglo XVIII bueno ya tiene cerca de 290 años de existencia.	F	3	O	Cg
Eso significa que mucho ha pasado desde la época colonial cuando se forjó además por decreto	F	3	O	Cg

del Rey de España y del Papa porque esta es Universidad que es real y pontificia.				
Paso por el proceso de independencia, pasó por todo el siglo XIX que fue un ciclo muy convulso con toda clase de revolución, montera, dictadura; paso al siglo XX con toda su carga de dificultad también de cosas buenas que también pasaron en el siglo XX y estamos en el siglo XXI	F	3	P	Cg
Es una universidad que ha vivido todo lo que ha vivido el país y muchas veces como la punta de lanza de la educación universitaria del país. Cuando no había nada, había la UCV.	F	3	P	Cg
Entonces hoy en día obviamente que las acciones universitarias se ha multiplicado y hay cantidad de universidades, Sin embargo, también afuera del país la Universidad sigue siendo de alguna manera, lo que yo llamo: la joya de la corona.	B1	3	P	Cg
La institución universitaria más antigua; la que tiene mayor experiencia la que tiene mayor cantidad de egresados; la más grande y esto también tiene que ver con su calidad.	F	3	P	C
Cuando nosotros vemos los ránquines internacionales los cuales miden la educación universitaria, pues siempre la Universidad Central aparece como una de las primeras universidades de América Latina y eso es bastante importante porque mucha gente no sabe, ni conoce, ¿cómo se mide la calidad de una universidad?	B1	3	P	Cg
(...) La verdadera calidad es la investigación que se hace dentro de una universidad que no tiene que ver con que sea grande o sea pequeña. Hay que ver ¿quiénes publican? ¿Qué crean?, ¿Qué inventan?, que hacen respecto a la labor de investigaciones, eso no es muy difícil de medir a través de la gran cantidad de publicaciones que tienen sus profesores. En ese sentido la UCV sigue siendo puntera en el país.	B1	3	P	C
Es una de las universidades que más publica a nivel internacional en revistas especializadas y eso tiene un record que es difícil de alcanzar.	B1	3	P	C
Luego está también las dimensiones, es una universidad muy grande.	C1	3	O	Cg
En América Latina la UNESCO ha promocionado una alianza entre las universidades que ellos denominan “macro universidades”, ósea, son universidades que sobrepasan un límite de presupuesto infraestructural, estudiantiles y profesorales. Entonces hay que entender que la UCV es una macro universidad que se cotejan con las grandes universidades de América Latina.	C1	3	O	Cg
(...) Pero es que no se trata de más número, se trata de calidad de la educación; entonces, en particular nosotros estamos en una facultad de humanidades y educación, que así como la UCV es una macro universidad, la FHE es una macro facultad.	C1	3	O	Cg
Es una facultad gigante que tiene por lo menos 11 escuelas que tratan los más diversos temas humanísticos dentro de los cuales por supuesto está filosofía y letras como la madre de todas las humanidades; pero esta geografía, psicología, historia filosofía y bibliotecología y presupuesto la Escuela de Arte y la Escuela de Educación, que es dentro de todas las escuelas de la facultad, la más grande.	C1	3	O	Cg
Esto es por supuesto importante, una cantidad grande de estudiantes y una cantidad de profesores “muy grande”;	C2	3	O	Cg
Pero además la escuela, la facultad tiene una cantidad grande de institutos que son centros de investigación en los cuales hay profesores que sólo se dedican exclusivamente o principalmente a la investigación, nada más.	C2	3	P	Cg
Hay institutos de Geografía, Historia, Firología; Investigaciones Literarias y el Instituto de Investigación de la Comunicación que está ligado con la Escuela de Comunicación Social, entre otros.	C2	3	P	Cg
Como ven es una facultad muy grande, al punto para dar una comparación la FHE es aproximadamente el mismo tamaño en recursos profesores y estudiantes que la Universidad Simón	C2	3	O	Cg

Bolívar completa.				
Entonces estamos hablando de solo una de las once facultades La FHE es una de las once facultades que hay en la universidad, entonces se imaginan pues la cantidad, lo grande, que es esta (UCV) a otra universidad.	C2	2	O	Cg
Bueno, dentro de la Facultad está la Escuela de Artes que es una escuela joven, es la más joven de la facultad, es una escuela que se fundó con un espíritu experimental.	F	2	O	Cg
Hoy en día la Escuela es una referencia a nivel nacional, acerca de las artes plásticas, trabajo, cine, música y la gestión cultural.	B1	3	P	Cg
La escuela no solo administra el pregrado sino también administra tres maestrías en musicología latinoamericana, maestrías en teatro latinoamericano y la maestría en artes plásticas, teoría e historia.	C2	2	O	Cg
También en eso hemos sido la primera escuela de arte universitaria que se creó en el país.	F	2	P	Cg
Hoy en día, hay incluso facultades de artes, hay la Facultad de Artes en la Universidad de los Andes, en la Universidad del Zulia; hay una Universidad Nacional de las Artes, pero esta universidad fue la que dio el primer paso.	C2	2	P	Cg
En este sentido, nosotros tenemos más de 30 años funcionando como escuela y sobre todo haciendo investigación teoría y crítica en el área de las artes en general, en el país.	F	2	O	Cg
Nosotros nos ocupamos principalmente de las artes en América Latina; somos la única institución artística que declaradamente se dedica a estudiar el Arte Latinoamericano.	C2	3	P	Cg
En su conjunto esto es una escuela latinoamericana, cosa que no vemos en otras universidades de América Latina.	C2	3	P	Cg
(...) Por supuesto, hoy en día la competencia es muy grande por fuera, pero tampoco nosotros estamos en plan de hacer lo que otros hacen; porque de hecho la Escuela de Arte tiene un perfil muy propio que es el perfil teórico histórico y crítico.	C2	3	O	Cg

Unidad de registro	Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud		
	F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C
(B1) Prestigio	18%	5	0	0	5	5	0	0	0	3	2
(C1) E. Física	14%	4	0	0	4	4	0	0	0	4	0
(C2) E. Organizativa	36%	10	0	3	7	5	5	0	0	10	0
(F) Historia UCV	32%	9	0	3	6	4	5	0	0	8	1
Resultados totales		28	0	6	22	18	10	0	0	25	3
Orden	Fx5, B1x4, C1x4, C2x5, F, B1, C2, F, C2, F, C2x3					Asociaciones	(F-B1) (C1-C2) (F-C2)				

Tabla de Análisis de contenido pregunta 2: ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de reciente ingreso de la Facultad de Humanidades y Educación?

Director de la Escuela de Artes: Profesor Juan Francisco Sans	Pregunta 2			
	Ur	In	Dr	Ac
Bueno a los que ingresan a la Universidad nuevos, por supuesto que es difícil decirles "quédense en la universidad", la universidad es una institución muy interesante para trabajar. Sobre todo porque uno no se puede meter en el hambre de los demás.	B2	2	N	C
Todas las universidades nacionales y las experimentales están pagando muy mal, porque además	B2	3	N	C

el sueldo es homologado, la verdad es el mismo en todas partes.				
Es muy malo el sueldo y obviamente en este momento actual.	B2	3	N	C
Decirle a la gente "mira cónchale has carrera" y la persona ve que hay docentes que tienen muchos años y cantidades de postgrados y de estudios y les está yendo mal económicamente, no es para nadie estimulante.	B2	3	N	C
Sin embargo, por eso empecé diciendo que esta es la universidad más antigua del país.	F	3	O	Cg
Porque esta no es la primera vez que la Universidad tiene esta situación; bueno como decía un famoso político venezolano llueve y escampa.	B2	2	O	Cg
Entonces hay momentos malos, momentos buenos, este no es precisamente el mejor momento, pero eso no significa que no puedan venir buenos momentos.	B2	3	N	Cg
Nosotros seguimos teniendo nuestra universidad, sigue siendo una universidad de referencia a nivel nacional.	B1	3	P	Cg
Es una universidad porque tiene una experiencia increíble, tienen los mejores investigadores y tiene amplias posibilidades.	I1	3	P	Cg
Por eso tiene una infraestructura física que de hecho es patrimonio mundial	C1	3	P	Cg
Con esto decimos mucho, porque la gente se ha acostumbrado a esta universidad y bueno me parece parte del paisaje de la ciudad	C1	1	P	Cg
Sin embargo, es una obra de arte cuando tu estas trabajando en cualquier lado, estás trabajando en una ciudad que es realmente un monumento viviente en la cual se hace vida, además, la gente trabaja hace cosas dentro.	C1	3	P	Cg
Lo otro valioso de la universidad es su gente. Nuestra facultad es realmente un capital humano extraordinario.	I1	3	P	Cg
Gente de primera línea en todas las áreas desde gente que son referencia a nivel de la literatura, filosofía , artes y otros que son quienes publican, quienes tienen investigaciones y a los cuales la gente le pregunta	I1	3	P	Cg
Por lo menos en geografía, si hay un problema de frontera vienen aquí a preguntar a la gente de geografía, que son la gente que ha estudiado eso.	I1	3	P	Cg
Si tienen un problema de Psicología Social tienen que venir a preguntara los de la escuela de Psicología.	I1	3	P	Cg
Si tienen problema con lo que ha pasado recientemente que nos han solicitado asesoría por ejemplo con las obras de arte de los bancos intervenidos, nosotros las damos por que nosotros conocemos ese tipo de cosas.	I1	3	P	Cg
Llevamos muchos años trabajando en muchas áreas y para nosotros que conocemos ese tipo de cosas, llevamos muchos años trabajando en muchas áreas conociendo a profundidad el problema por los cuales atraviesa el país y la institución.	I1	3	P	Cg
En ese sentido somos una referencia a nivel nacional de esa manera el que ingresa a esta universidad está en un sitio privilegiado	B1	3	P	Cg
Está metiéndose a una institución que tiene a su disposición inmensa cantidad de información, recursos humanos de primera categoría.	I1	3	P	Cg
Y una infraestructura física que a pesar de su deterioro sigue siendo una maravilla.	C1	3	P	Cg
Creo que es el sitio con mas auditorio por metro cuadrado del país, auditorios todos de primera categoría con un Aula Magna, con laboratorios que pese a las dificultades que atraviesa el país, ahora sigue siendo referencia.	C1	1	P	Cg
La gente viene a hacer experimentos aquí, entre otras con todas las dificultades que atraviesa la universidad sigue intentando hacer cosas punteras en sus áreas de conocimientos y bueno eso	C1	1	P	Cg

creo que en ese sentido puede ser un estimulante.				
Si uno lo mira a futuro, no a la inmediatez, bueno hoy no nos va bien, si es verdad no nos va bien, pero no digamos eso, uno tiene que tener visión de futuro y yo creo que en el futuro nos va a ir mejor.	J	1	O	Cg

Unidad de registro	Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud		
	F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C
(B1) Prestigio	8%	2	0	0	2	2	0	0	0	2	0
(B2) B. Económico	25%	6	0	2	4	0	1	5	0	2	4
(C1) E. Física	25%	6	3	0	3	6	0	0	0	6	0
(F) Historia	4%	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0
(I1) P. Docente	34%	8	0	0	8	8	0	0	0	8	0
(J) P. Generalizada	4%	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0
Resultados totales		24	4	2	18	16	3	5	0	20	4
Orden	B2x4, F, B2x2, B1, I1, C1x3, I1x6, B1, I1, C1x3, J.					Asociaciones	(C1 - I1)				

3.6. Directora de la Escuela de Bibliotecología y Archivología: Profa. Mariketi Papatzikos

Tabla de Análisis de contenido pregunta 1: ¿Qué es para usted la UCV?

Directora de la Escuela de Bibliotecología y Archivología: Profesora Mariketi Papatzikos	Pregunta 1			
	Ur	In	Dr	Ac
La UCV significa un cúmulo de experiencias de aprendizaje en todos los aspectos de mi vida a nivel humano, a nivel docente, a nivel académico	A	3	P	A
Es una institución que provee muchas experiencias agradables y desagradables.	J	3	O	Cg
Como docente he acumulado una serie de conocimientos que me han llevado a escalar posiciones dentro del área universitaria.	E	2	O	C
Y que cada día me recompensa más porque mi labor de contacto con los estudiantes es sumamente gratificante.	A	3	P	A
Como docente mi labor principal es enseñar, compartir conocimiento es abordar problemas para resolver.	G2	3	O	C
Recomiendo a todos los profesores que quieran ser docentes de esta excelente Universidad	B1	2	P	Cg
Que se vayan preparando cada vez más por que cada vez el nivel de exigencia es mucho mas alto, no solo a nivel de docentes sino a nivel de estudiantes.	E	2	P	Cg
Los estudiantes cada día vienen con más inquietudes, con más necesidades y quieren compartir con nosotros ese deseo de superación, son personas muy activas son muchos muy inteligentes	I3	2	P	Cg
A los que no se les a ha dado las herramientas suficientes en su primera formación	I3	2	N	Cg
Vienen a esta universidad a conseguir toda esa información, todos esos conocimientos, de los cuales quieren el día de mañana hacer uso a su nivel profesional.	E	2	P	C

Unidad de registro	Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud		
	F (%)	F	Bajo	Medio	Alto	P	O	N	A	Cg	C
(A) Pertenencia	20%	2	0	0	2	2	0	0	2	0	0
(B1) Prestigio	10%	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0
(E) Profesionalización	30%	3	0	3	0	2	1	0	0	1	2
(G2) P. Académicos	10%	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1
(I3) Estudiantes	20%	2	0	2	0	1	0	1	0	2	0
(J) P. Generalizada	10%	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0
Resultados Totales		10	0	6	4	6	3	1	2	5	3
Orden	A, J, E, A, G2, B1, E, I3x2, E.					Asociaciones	(E-A) (E - I3)				

Tabla de Análisis de contenido pregunta 2: ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de reciente ingreso de la Facultad de Humanidades y Educación?

Directora de la Escuela de Bibliotecología y Archivología: Profesora Mariketi Papatzikos	Pregunta 2			
	Ur	In	Dr	Ac
Recomiendo que se preparen que se sean unos profesionales cabales con alto grado de responsabilidad y muy muy alto nivel de ética profesional.	E	2	O	Cg
Para así formar nosotros también esos profesionales del futuro que quieran que este país salga adelante.	E	2	P	C
A nivel humano he tenido también aporte importantíSilva a lo largo de mi carrera.	A	3	P	A
Como docente en la Universidad pues he compartido con excelentes compañeros profesionales y docentes experiencias, inquietudes y satisfacciones que nos han llevado cada día a ser mejores.	I1	3	P	C
y cada día a elevar nuestro nivel profesional para brindarle tanto a estudiantes profesores colegas todos nuestros conocimientos En aras de que esta universidad cada día sea una universidad mejor más desarrollada y con muchas más cosas que dar por ser la UCV.	E	2	O	C

Unidad de registro	Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud		
	F (%)	F	1	2	3	P	O	N	A	Cg	C
(A)Pertenencia	20%	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0
(E) Profesionalización	60%	3	0	3	0	1	2	0	0	1	2
(I1) Personal Docente	20%	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1
Resultados totales		5	0	3	2	3	2	0	1	1	3
Orden	Ex2, A,I1,E					Asociaciones	(I1-E)				

3.7. Director de la Escuela de Comunicación Social: Profesor Miguel Ángel Latouche

Tabla de Análisis de contenido pregunta 1: ¿Qué es para usted la UCV?

Director de la Escuela de Comunicación Social: Profesor Miguel Ángel Latouche	Pregunta 1			
	Ur	In	Dr	Ac
(...) en ese momento yo decidí que yo tenía que estudiar en la UCV siendo un muchacho del interior de 12 o 13 años, quizás en ese momento se inicio el sueño de venir y hacer vida en la	A	1	P	Cg

UCV.				
(...) La UCV es un lugar de encuentro, yo creo que la universidad es un sitio de espacio ciudadano.	D	3	O	Cg
A mí me parece genial que la universidad dé la posibilidad de que los problemas, las diferencias sean resueltas a través del dialogo.	D	3	P	C
Yo creo que la universidad es el espacio para el encuentro ciudadano porque es un gran espacio de dialogo académico en el cual nos encontramos y nos reconocemos.	D	1	O	C
En el cual entendemos que unos y otros tenemos razones y que esas razones tienen justificaciones y que esa razón son validas, que la gente tiene derecho a pensar desde la diferencia,	D	3	O	Cg
que la gente tiene derecho a ver el mundo desde diversas perspectivas y que todas esas perspectivas son perspectivas que tienen un grado de validez.	D	3	O	Cg
A mí me parece que sobre todo la universidad en término de lo que es la visión de la universidad no solamente esta limitada al tema de la profesionalización de la gente.	E	1	O	Cg
La universidad cumple un papel crucial generando pensamientos, generando formación para la gente que se va encargar del país a futuro.	E	3	P	Cg
Pero creo que sobre todo la universidad tiene una misión fundamental que es crear ciudadanía	E	1	O	C
El caso de nuestro sistema educativo hasta ahora, en mi criterio, es que en ese tránsito de formación ciudadana no es suficiente.	E	3	N	C
Creo que la universidad tiene que desbordarse fuera de sus muros la universidad no puede ser una universidad amurallada tiene que ser una universidad permeable. Que se riegue el país y que forme ciudadanía a lo largo del país. Ciudadanía que implica una práctica emancipatoria	C2	1	O	C
Yo creo que lo importante de la gente que hace vida en la UCV, es el valor agregado.	A	1	O	C
Que esta universidad le proporciona es que nos ayuda a emanciparnos, nos ayuda hacernos adultos, nos ayuda a adquirir perecía, nos ayuda a comprendernos como miembros de una comunidad	E	3	P	C
Para mí la universidad significa un espacio de dialogo, un espacio de encuentro, un espacio en el cual el pensamiento vale, en un país en el cual el pensamiento no es valorado de la manera como debería ser valorado.	D	3	P	C
Creo que entre los problemas que tenemos está la medida de como el pragmatismo nos ha invadido.	A	1	N	Cg
Como la construcción ética nos ha abandonado.	A	3	N	Cg
Tenemos estudiantes que quieren graduarse y quieren el titulo a toda costa, que han olvidado que el problema de la formación es un problema de la vía y no un problema de titulo, que las cosas que uno hace en el futuro esta asociado con las cosas que uno aprende, con la forma como uno se relaciona con los demás, como la manera fluye.	A	3	N	C
Comprensión acerca del entorno, acerca de los problemas del entorno y construir soluciones para ese problema.	E	2	O	Cg
Se ha acusado mucho a la universidad de ser aséptica, se ha acusado mucho a la universidad de no estar a tono con el país.	J	3	N	C
Pero yo tendría que decir que depende de los espacios de la universidad cual estemos hablando, Aquí se están haciendo cosas absolutamente geniales.	D	3	P	C
A mí me llama la atención una estudiante de posgrado que se fue hacer una maestría en España y me escribía diciéndome. "profesor las cosas que estudiamos en esta clase de negociación que usted nos dio no está muy distanciada de lo que se está trabajando en España" por ejemplo. Es una buena universidad Española	E	3	P	C
Creo que aquí se está haciendo la lectura, creo que aquí se está trabajando como valoramos	E	1	O	C

suficientemente las cosas que hacemos				
Creo que tenemos un problema profundo de autoestima, tener claro un problema profundo de términos de la ausencia de una dimensión asociada con un espíritu de cuerpo fuerte con un reconocimiento del valor asociado con la construcción universitaria,	A	1	N	A
Con una conciencia suficiente acerca de la misión fundamental que los profesores de la universidad y los estudiantes de la universidad tienen.	A	2	O	Cg
Este es un país que se ha construido desde la universidad	E	3	O	C
Y esta universidad en particular la UCV, que es más antigua que el país, es el gran espacio republicano del país,	D	3	P	Cg
Es el gran espacio para la construcción de la democracia en el país	D	3	O	C
No es casual que ha todo lo largo de la historia venezolana los estudiantes y la gente de la universidad han estado presente hayan tenido cosas que decir, hayan dicho las cosas que tenían que decir y que hayan podido hacer cosas significativas para el país, por el país desde estos espacios de la universidad.	D	3	P	C
La universidad es mucho más que su aula, la universidad es mucho más que sus pensum de estudio, la universidad y su gente, la universidad es encuentro entre su gente.	D	3	O	C
Yo creo que hacia allá tenemos que apuntar y aun cuando ciertamente uno tiene que reconocer que hay una necesidad de transformación de los espacios de la universidad.	D	1	O	C
Estamos en una gran crisis de la universidad.	J	3	N	Cg
Que no es solamente una crisis de la universidad venezolana, sino una crisis de la universidad mundial.	J	3	N	Cg
Que está asociada con forma de financiamiento, con la ruptura del estado de bienestar.	C2	2	N	Cg
Con la necesidad de redefinir los contenidos de la misión universitaria.	A	2	O	C
Ciertamente yo creo que esa es una labor que hay que hacer desde adentro que nos convoca y que tenemos la responsabilidad fundamental de adelantarla.	A	1	O	C
Yo creo que si me preguntaran en dos palabras ¿qué creo yo de la universidad? creo que es el gran espacio para la construcción republicana del país.	D	1	P	C

Unidad de registro	Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud		
	F (%)	F	1	2	3	P	O	N	A	Cg	C
(A) Pertenencia	25%	9	5	2	2	1	4	4	1	5	3
(C2) E. Organizativa	5,5%	2	1	1	0	0	1	1	0	1	1
(D) E. de Integración	36,1	13	3	0	10	6	7	0	0	4	9
(E) Profesionalización	25%	9	3	1	5	3	5	1	0	3	6
(J) P. Generalizada	8,4%	3	0	0	3	0	0	3	0	2	1
	100%	36	12	4	20	10	17	9	1	15	20
Orden	A, Dx5, Ex4, C2, A, E, D, Ax3, E, J, D, E, E, A, A, E, Dx5, J, J, C2, A, A, D.								Asociaciones	(D-E) (J-C2-A)	

Tabla de Análisis de contenido pregunta 2: ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de reciente ingreso de la Facultad de Humanidades y Educación?

Director de la Escuela de Comunicación Social: Profesor Miguel Angel Latouche	Pregunta 2			
	Ur	In	Dr	Ac
Ciertamente estamos en un momento de crisis universitaria.	J	3	N	Cg
Ciertamente los salarios que remuneran a los docentes son insuficientes,	B2	3	N	C
Pero esto hay que decirle a los docentes de nuevo ingreso que a veces, uno vive los tiempos que le toca vivir y otros tiempos que no quieres.	J	3	N	Cg
Que esta crisis que a veces me parece mucho a esa crisis terrible del siglo XIX venezolano, en las cuales había una gran destrucción de la institucionalidad y en las cuales había una gran lucha en contra de la lógica universitaria.	J	3	N	Cg
Sucede de manera recurrente en un país como este, que es un país sin instituciones, que es un país en el cual existe un debutarismo político, donde los valores democráticos no están suficientemente arraigados (...)	H2	3	N	Cg
Yo creo que nos toca una labor de formación permanente de formación de los otros y de nosotros, para que otros y nosotros tengamos más cosas que decirle al País, tengamos más herramientas para responderle a los retos que el país tiene.	E	1	O	C
Creo que este país esta por hacerse, yo creo que hemos perdido oportunidades históricas fundamentales.	F	1	N	C
Creo que la universidad tienen la misión de retomar su freno, de retomar un discurso republicano a partir del cual se le diga al país que la construcción democrática del país tiene que ver con la responsabilidad de todos y cada uno de nosotros.	H1	1	O	C
Da profunda lastima como las convocatorias, las manifestaciones, las marchas no son respondidas por la comunidad universitaria,	H1	3	N	C
No son respondidas por los docentes, no son respondidas sobre todo por los docentes de nuevo ingreso que no se sienten suficientemente parte de esta universidad.	A	3	N	C
Yo creo que una misión fundamental que tenemos es la de sentirnos parte de este proyecto,	A	1	O	Cg
Sentirnos parte de este proyecto universitario que es un proyecto democrático, sentirnos parte de este proyecto republicano que es el proyecto que nos va a permitir construir un país para nosotros y para nuestros hijos.	A	3	O	Cg
Yo diría a los profesores de nuevo ingreso a estudiar, a prepararse, a dar clase con cariño, asumir la responsabilidad que tenemos con seriedad. Creo que es lo que nos toca, creo que es lo que les toca.	A	3	O	Cg

Unidad de registro	Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud		
	F (%)	F	1	2	3	P	O	N	A	Cg	C
(A) Pertenencia	30,76	4	1	0	3	0	3	1	0	3	1
(B2) B. Económicos	7,75%	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1
(E) Profesionalización	7,75%	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1
(F) Historia	7,75%	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1
(H1) Política	23%	3	1	0	2	0	1	2	0	1	2
(J) P. Generalizada	23%	3	0	0	3	0	0	3	0	3	0
		13	4	0	9	0	5	8	0	7	6

Orden	J, B2, J,J, H2, E, F, H1, H1, I1, A,A,A.	Asociaciones	(J, H1) (H1, I1, A)
-------	--	--------------	---------------------

3.8. Director de la Escuela de Educación: Profesor José Loreto

Tabla de Análisis de contenido pregunta 1: ¿Qué es para usted la UCV?

Director de la Escuela de Educación: Prof. José Loreto	Pregunta 1			
	Ur	In	Dr	Ac
Es una pregunta fácil por que es lo que dice su lema: La casa que vence las sombras;	A	3	O	Cg
Como dice su lema es la casa, aquella institución donde se produce, crea y transmite conocimiento, y se supone que el conocimiento es la luz que vence la ignorancia, que vence el desconocimiento, que vence.	A	2	P	C
Por supuesto la UCV además de lo que dice su lema es para mí es una institución de educación superior y desde mi punto de vista la mejor institución del país.	E	3	P	Cg
En la cual se forman por supuesto los mejores profesionales que emergen las 42 escuelas que tiene la UCV.	C2	2	O	C
Tiene unos elementos que la definen como tal; tiene que ver con el perfil de sus estudiantes que se caracterizan por tener una visión amplia del mundo una visión crítica, una visión muy creativa.	E	2	O	Cg
Por eso son muy apetecidos no solo a nivel nacional si no también internacional, porque tienen una capacidad adquirida en los años de formación, en esta universidad que le permite solucionar problemas con gran facilidad desde una posición muy holística y muy integral.	E	3	P	C
Desde ese punto de vista, para mí la universidad, estudiar en la UCV y trabajar en la UCV nos coloca en una situación de prestigio académico, institucional y social (...).	B1	3	P	Cg

Unidad de registro	Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud		
	F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C
(A) Pertenencia	28,6%	2	0	1	1	1	1	0	0	1	1
(B1) Prestigio	14,3%	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0
(C2) E. Organizativa	14,3%	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1
(E) Profesionalización	42,8%	3	0	1	2	2	1	0	0	2	1
Resultados totales		7	0	3	4	4	3	0	0	4	3
Orden	Ax2, E, C2, Ex2, B1.					Asociaciones	(A-E) (E – B1)				

Tabla de Análisis de contenido pregunta 2: ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de reciente ingreso de la Facultad de Humanidades y Educación?

Director de la Escuela de Educación: Profesor José Loreto	Pregunta 2			
	Ur	In	Dr	Ac
Que asimilen que están trabajando, que ingresan en una universidad de prestigio	B1	2	P	Cg
Ello va a exigir de nuestros profesores lo mejor de sí, la mejor preparación la mejor identificación con los procesos que aquí se generan la mejor participación en los mismos.	G2	3	O	C
De tal manera que se sientan consustanciados con esa imagen que representan para nosotros la UCV	A	2	O	A

Que transmitan lo mejor de si a sus alumnos, que desarrollen la mejor investigación y hagan el mejor trabajo de extensión que puede producirse en nuestra escuela de educación.	G2	3	O	C
---	----	---	---	---

Unidad de registro	Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud		
	F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C
(A)Perteneencia	25%	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0
(B1) Prestigio	25%	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0
(G2) P. Académicos	50%	2	0	0	2	0	2	0	0	0	2
Resultados totales		4	0	2	2	1	3	0	1	1	2
Orden	B1, G2, A, G2					Asociaciones	(A-B1-G2)				

3.9. Director de la Escuela de Filosofía: Profesor José Luis Ventura

Tabla de Análisis de contenido pregunta 1: ¿Qué es para usted la UCV?

Director de la Escuela de Filosofía: Profesor José Luis Ventura	Pregunta 1			
	Ur	In	Dr	Ac
La UCV no es solo la primera universidad del país, sino que la UCV tal vez es una de las universidades más antiguas de toda Latinoamérica.	F	3	P	Cg
Es más vieja que la República misma y la tradición.	F	3	P	Cg
Ha logrado producir egresados de alta calidad que pueden ir a cualquier tipo de trabajo y pueden estar seguros que son egresados de calidad.	E	3	P	C
La UCV no es solamente la casa de estudio del país sino que también es una institución que procura una calidad del egresado bien importante.	E	3	P	C
En el caso de la Escuela de Filosofía, es una escuela relativamente nueva, se funda con la Facultad de Letras,	F	3	O	Cg
Sin embargo, hay que decir que los estudios de filosofía en la universidad son muchos más viejos, de hecho el primer egresado de la universidad es egresado de filosofía.	F	3	P	C
Personalidades nombradas por ejemplo Andrés Bello, es egresado de filosofía de esta casa de estudio.	E	3	P	C
De manera que el ámbito de la escuela de filosofía o el estudio de filosofía en general es bastante amplio, tan amplio como la universidad.	C2	2	O	Cg
Eso muestra un poco la importancia de esos estudios en esta casa de estudio, que es similar a las universidades más importantes del mundo.	C2	3	P	C
Las universidades más importantes del mundo tienen los estudios de filosofía dentro de su pensum de estudio y en esta universidad no falta este requerimiento.	C2	3	P	C
Cuando una universidad no tiene una escuela de filosofía, puede imaginarse las carencias que puede tener la misma universidad.	C2	2	O	Cg
Porque en el fondo la filosofía es una disciplina de segunda que viene atrás de revisar y cuestionar los términos teóricos no solamente su propia disciplina sino de otras disciplinas.	C2	2	O	Cg
De manera que es una disciplina que interactúa con otras.	C2	3	O	C
Si uno diferencia un poco lo que sería la escuela nueva, de la escuela vieja fundada por el profesor Juan David García, esta es una escuela que tiene una tradición importante.	F	2	P	Cg

Tiene egresados de alta calidad que con éxito van a realizar estudios.	E	3	P	C
Incluso quedan en otras universidades trabajando en el exterior, porque son egresados también con bastante solvencia académica.	B1	3	P	C

Unidad de registro	Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud		
	F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C
(B1) Prestigio	6,25 %	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1
(C2) E. Organizativa	37,5 %	6	0	2	2	2	4	0	0	3	2
(E) Profesionalización	25 %	4	0	0	3	3	0	0	0	0	3
(F) Historia	31,25 %	5	0	1	4	4	1	0	0	4	1
Resultados totales		16	0	4	12	11	5	0	0	7	9
Orden	F,F,E,E,FF,E,C2, C2, C2, C2, C2, F,E,B					Asociaciones	(F-E) (C2-F) (E-B)				

Tabla de Análisis de contenido pregunta 2: ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de reciente ingreso de la Facultad de Humanidades y Educación?

Director de la Escuela de Filosofía: Profesor José Luis Ventura	Pregunta 2			
	Ur	In	Dr	Ac
Respecto a la docencia universitaria me parece que es importante señalar que dedicarse a la docencia universitaria, por un lado es una vocación y una forma de vida que uno va desarrollando.	A	3	O	Cg
Por otro lado es una especie de apostolado porque la carrera universitaria en el ámbito de la docencia no es solamente en Venezuela, sino en todas partes del mundo no tiene la reputación que normalmente debería tener.	B1	3	N	C
Sin embargo, creo que esta es una actividad más de vocación y de principios estar en ella que cualquier otra cosa.	A	3	O	Cg
Yo siento que uno en la universidad obtiene todo. La universidad nos da todo, y trabajar en la docencia es como retribuir a la universidad parte de lo que nos ha dado.	A	3	P	Cg
Entonces en ese orden de ideas, creo que es importante diferenciar al menos diferentes tipos de docencia o gente, que de una forma u otra buscan volcar todo lo que la universidad les ha dado.	A	2	P	Cg
Volcarlos en diferentes formas, bien sea trabajando como profesor a tiempo convencional, o como profesores a tiempo completo o dedicación exclusiva o parcialmente, medio tiempo.	I1	2	O	C
Estas diferentes modalidades también forman parte de los modos en que la gente va retribuyendo a la universidad, por lo que les ha dado.	A	2	O	Cg
Cuando uno asume el rol de docente y quiere hacer carrera docente creo que es importante tomar en cuenta que hay que dedicarse mucho al estudio.	I1	2	O	C
De manera que el perfil del que va a desarrollarse en la carrera de docente es una dedicación al estudio, una dedicación a la investigación, al trabajo no solamente en el aula.	I1	3	O	C
Sino también al trabajo administrativo que uno va dejando de lado pero que es importante también. No tan importante, pero permite la buena marcha de la escuela.	G1	1	O	C
Pero sobre todo, la actividad investigativa y la producción de conocimientos.	G2	3	O	C
Eso es importante, porque eso demuestra que uno está metido efectivamente dentro de la carrera de docente que uno está decidido a realizar.	I1	3	O	C
La carrera docente significa no solamente hacer su maestría o doctorado sino trabajos de ascenso, hacer sus lecciones públicas y sus publicaciones.	G2	3	O	C

Entonces la docencia es una carrera que requiere una gran dedicación en cuanto al estudio y a la producción intelectual.	I1	3	O	C
--	----	---	---	---

Unidad de registro	Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud		
	F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C
(A) Pertenencia	35,7 %	5	0	2	3	3	2	0	0	5	0
(B1) Prestigio	7,15 %	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1
(G1) P. Administrativo	7,15 %	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1
(G2) P. Académico	14,3 %	2	0	0	2	0	2	0	0	0	2
(I1) P. Docente	35,7 %	5	0	2	3	0	5	0	0	0	5
Resultados totales		14	1	4	9	3	10	1	0	5	9
Orden	A, B1, A, A, A, I1, A, I1, I1, G1, G2, I1, G2, E.					Asociaciones	(A, B1) (A, I1) (I1, G1, G2)				

3.10. Director de la Escuela de Geografía: Profesor Pedro Barrios

Tabla de Análisis de contenido pregunta 1: ¿Qué es para usted la UCV?

Director de la Escuela de Geografía: Profesor Pedro Barrios	Pregunta 1			
	Ur	In	Dr	Ac
La UCV es la primera universidad del país declarada patrimonio cultural de la humanidad por la UNESCO, que engloba la ciudad universitaria de Caracas.	F	3	P	Cg
La UCV esta estructurada en 11 facultades, la FHE que es la facultad con más escuelas conformada por 11 escuelas, de mayor número de estudiantes, aproximadamente más de 10000 estudiantes.	C2	3	O	Cg
Es una facultad que también está distribuida en el interior del país a través de las Escuelas de Educación que tienen núcleo de estudios supervisados.	C2	3	O	Cg
La Escuela de Geografía que forma parte de la FHE, de ese conjunto de escuelas, es una escuela que se caracteriza o que se diferencia de las demás escuelas de la facultad (sin obviar el componente humanístico) porque la escuela de geografía su pensum de estudio aunque es de 1978 se ha adaptado a las necesidades del país.	C2	3	P	Cg
Es una escuela que forma profesionales en el área de la geografía. Licenciados en Geografía, también llamados geógrafos, que en el campo laboral a nivel nacional se ubica en todas las dependencias del Gobierno, ya sean dependencias a nivel del poder ejecutivo, del poder estatal, regional y el poder local.	B2	3	P	C
En el poder nacional los geógrafos trabajan desde un ministerio y sus entes inscritos a nivel regional, ha nivel de gobernaciones y a nivel local, a través de las alcaldías.	B2	3	P	C
La escuela de geografía, durante 55 años que tiene de fundada, a formado muchos profesionales de los cuales actualmente muchos desempeñan cargos públicos y privados.	E	2	P	C
Es una escuela que a pesar de no contar con recursos económicos por el déficit presupuestario que presenta la UCV.	B2	3	N	C
Se ha mantenido en el tiempo, aumentando su matricula regularmente pasando de doscientos a cuatrocientos actualmente para el año 2012 tenemos 625 estudiantes.	C2	2	O	C
La Escuela de Geografía inserta dentro de la FHE de la UCV, en el tiempo al pasar de los años a	C2	3	O	C

formado profesores decentes que trabajan en distintas dependencias de la facultad: rectorado, vicerrectorados adscritos, secretaria de la universidad o en algunas dependencias adscritas a esos rectorados como la Fundación UCV, la Coordinación de Extensión, la Coordinación de Investigación.				
Dentro de la FHE su estructura posee una coordinación académica, administrativa, de extensión, de investigación y de posgrado.	C2	2	O	C
Dentro de la dirección de posgrado de la facultad en el área de geografía tenemos la maestría en análisis espacial y gestión del territorio, en la cual desde el año 2007 la matrícula ha aumentado	C2	2	O	C
La ventaja es que aquel egresado de pregrado en la licenciatura en Geografía, tiene la oportunidad de presentar o cursar estudios de cuarto nivel, llamados también posgrados, en el área de geografía.	E	3	P	C
También la Escuela de Geografía presenta algún déficit en relación con la planta profesoral.	C2	1	N	C
Actualmente desde el año 2007, como es de conocimiento de toda la comunidad universitaria, las partidas para la reposición de cargos, no están incluidas en los presupuestos del año 2007, 2008, 2009, 2010, 2011 inclusive para el año 2012, no hay no hay partida para la reposición de cargo.	B2	3	N	C
Eso es un problema que se genera en todas las escuelas y facultades de la UCV; porque todo profesor que se jubila lo hace con esas partidas presupuestarias que quedan asignadas al profesor una vez jubilados, con todos sus beneficios tanto económicos como sociales.	B2	3	N	C
En el caso de la Escuela de Geografía específicamente para este año 2011 tenemos un déficit de aproximadamente un 10% de profesores porque se han jubilado algunos profesores de asignaturas obligatorias.	B2	3	N	C
Entonces para cubrir esas vacantes también existe o recibimos apoyo del Instituto de Geografía y Desarrollo Regional, el cual se ubica en el Centro Comercial Los Chaguaramos, en el piso 5 cuyo director es un profesor de la Escuela de Geografía, profesor Wilfredo Acosta Torres.	C2	2	P	C
A través del Instituto de Geografía en coordinación con la Coordinación Académica de la escuela, tenemos esa relación, ese vínculo para que los profesores de dicho instituto impartan docencia en las asignaturas obligatorias, para subsanar los problemas en la planta profesoral, debido a que no ha existido reposición de cargos desde el año 2007.	C2	2	P	C
(...) Una comparación entre las 10 escuelas de la facultad; hay 9 escuelas que se diferencian en su pensum de estudio con la de Geografía. La Escuela de Geografía mantiene una relación con la Escuela de Historia por que hay algo histórico; tenemos geografía histórica y es un vínculo que tenemos establecido desde la fundación de la escuela, pero hay otras escuelas de la facultad con las cuales no tenemos tanta relación académica.	C2	3	P	C
Pero si compartimos relaciones de tipo administrativo a través de las coordinaciones de la facultad, la coordinación académica, la coordinación de investigación.	C2	3	P	C
Hay un enlace entre las escuelas pero en relación con los programas de estudio no hay un enlace, aunque la Escuela de Educación presenta el Componente de Formación Pedagógica o componente docente que muchas escuelas de la facultad están incluidas.	C2	2	O	C
De hecho para el año 2011 la Escuela de Geografía tiene el proyecto, ya elaborado, de Componente de Formación Pedagógica el cual todavía no ha sido aprobado, pero en un futuro a corto plazo ese programa estará implementado; ya será otro programa aparte de la licenciatura en Geografía.	E	3	P	C
También la Escuela de Geografía a través del Decanato de la Facultad tiene un proyecto de técnico superior en catastro, sería otro programa que está adscrito a la dirección de la escuela, el cual en la actualidad se encuentra en el CNU para aprobación.	E	3	P	C

Para el año 2012-2013 esperemos contar, vamos a contar con dos programas mas adscritos a la Dirección de la Escuela, la Licenciatura en Geografía, Técnico Superior en Catastro y el Componente de Formación Pedagógica en el cual estudiantes avanzados de Geografía irán a educación y obtendrán su título de Licenciado en Educación mención Geografía (...).	E	3	P	C
--	---	---	---	---

Unidad de registro	Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud		
	F (%)	F	1	2	3	P	O	N	A	Cg	C
(B2) B. Económico	24%	6	0	0	6	2	0	4	0	0	6
(C2) E. Organizativa	52%	13	0	6	7	5	7	1	0	3	10
(E) Profesionalización	20%	5	0	1	4	5	0	0	0	0	5
(F) Historia UCV	4%	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0
Resultados totales		25	0	7	18	13	7	5	0	4	21
Orden	F,C2x3, B2, B2, E, B2, C2x4, E, C2, B2x3, C2x5, Ex3.					Asociaciones		(C2-B2-E)			

Tabla de Análisis de contenido pregunta 2: ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de reciente ingreso de la Facultad de Humanidades y Educación?

Director de la Escuela de Geografía: Profesor Pedro Barrios	Pregunta 2			
	Ur	In	Dr	Ac
Primeramente la forma de ingreso a la UCV sea cual sea la facultad o escuela, hay dos modalidades: una modalidad es como profesor contratado bajo la figura de docente temporal y bajo la modalidad de profesor ordinario, a través de un concurso de oposición.	C2	3	O	C
En el año 2011 en el caso específico de la Escuela de Geografía ingresaron 4 profesores a través de concursos de oposición, concursaron y ganaron su concurso.	C2	3	O	C
El mensaje para ellos es que durante su periodo de formación como instructor que tiene una duración de dos años deben formarse actualizarse académicamente.	C2	3	O	C
Realizar cursos de cuarto nivel, sea posgrado sea a nivel de especialización maestría o doctorado	E	3	O	C
También realizar cursos de actualización a través del sistema SAPRO UCV adscrito al vicerrectorado académico.	E	3	O	C
SAPRO UCV es un programa que dicta muchos cursos de aprendizaje técnicas de estudio, técnicas de evaluación y para impartir docencia.	E	3	O	C
También esos profesores instructores deben estar al día en su periodo de formación, el periodo de formación como instructor tiene cuatro fases.	G1	3	O	Cg
Una primera fase que comienza a partir de la fecha que el profesor gana su concurso de oposición para el nivel de instructor y tiene la duración de un semestre o sea en 4 semestres.	G1	2	O	C
El tiene que desarrollar todo su programa de formación para luego ascender en el escalafón universitario a la categoría de asistente.	G1	3	O	Cg
Y cumplir con los lapsos establecidos en la Ley de Universidades de 1970.	G1	2	O	Cg
Esos profesores deben cumplir con su periodo de formación de dos años ese periodo esta dividido en cuatro fases cada fase tiene una duración de un semestre en ese semestre cada profesor tiene que desarrollar las actividades programadas en el programa de formación aprobado por el Consejo de la Facultad de Humanidades y Educación.	G2	2	O	Cg
Para ser desarrollado con todas las tareas; el instructor debe dictar asignaturas, además si no posee cursos de cuarto nivel, (posgrados a nivel de especialización maestrías o doctorados) está	G2	2	O	C

obligado según el programa a cursar dichos posgrados.				
Una vez finalizado el periodo de formación de dos años el profesor debe haber culminado su posgrado para luego ascender en el escalafón universitario a la categoría de asistente y cumplir todos los lapsos y pautas establecidas en la Ley de Universidades vigente de 1970.	G2	3	O	Cg
Además del reglamento de personal docente e investigación aprobado por el Consejo Universitario de la UCV el cual tuvo una reforma el mes de octubre del 2011 en relación con los veredictos de dichos trabajos de ascenso y de los concursos de oposición.	G1	2	O	Cg
También se le recomienda a los profesores instructores dependiendo del tiempo de dedicación, del concurso ganado, osea del cargo a nivel de instructor, cumplir con la dedicación por que la Ley de Universidades y el reglamento del personal docente y de investigación es muy claro unprofesor tiempo convencional (4h, 6h, 9h) que eslo máximo según la Ley de Universidades y el reglamento está obligado solamente a cumplir sus horas de clase.	G1	2	O	C
Pero si presenta un concurso de oposición como instructor a tiempo convencional el profesor además de sus clases debe realizar cursos, y cursos de cuarto nivel si no los posee.	E	2	O	C
Un profesor a dedicación medio tiempo semanalmente tiene que cumplir 20 horas de permanencia, en esas horas de permanencia está incluida 8 horas de clase (máximo 8, mínimo 6). s de la FHE de la UCV.	C2	3	O	Cg
Un profesor a dedicación tiempo completo debe cumplir 36 horas de permanencia, y 8 horas de clase si no tiene cargo directivo, si tiene cargo directivo está obligado a dictar una sola asignatura, un mínimo de 4 horas.	C2	3	O	Cg
Un profesor a dedicación exclusiva que es la mayordedicación según la Ley de Universidades tiene que cumplir permanencia de 40 horas igualmente 8horas de clases máximo y mínimo 4 horas si tiene algún cargo directivo, sea a nivel de Coordinador de Escuela, Director de Escuela, Decano de la Facultad o Director de Instituto (...)	C2	3	O	Cg
Igualmente para eso profesores instructores ganadores de concursos de oposición, además de cumplir su dedicación y su programa de formación les recomiendo que no se atrasen en sus programas de formación.	G2	2	O	C
Porque atrasarse en su programa de formación que tiene una duración de dos años eso le restringe o le perjudica para beneficios económicos, tanto a nivel salarial como a nivel del Instituto de Previsión del Profesorado de la UCV, llamado IPP.	B2	2	O	C
En el IPP tenemos muchos beneficios de HCM, ahorro provisional y muchos programas que dependiendo de la dedicación y del escalafón del profesor están restringidos por el costo de las primas y el ahorro provisional descontado del sueldo de cada profesor.	B2	3	P	Cg
A medida que uno asciende en el escalafón universitario de Instructor atitular, el sueldo se va incrementando.	B2	3	P	Cg
Además un profesor a tiempo convencional no tiene derecho aprima por hogares, a cambio un profesor a tiempo completo y dedicación exclusiva tiene prima por hogar, y eso es un beneficio económico para el profesor independientemente si es instructor, asistente agregado, asociado o titular.	B2	3	O	Cg

Unidad de registro	Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud		
	F (%)	F	1	2	3	P	O	N	A	Cg	C
(B2) B. Económico	16,6%	4	0	1	3	2	2	0	0	3	1
(C2) E. Organizativa	25%	6	0	0	6	0	6	0	0	3	3
(E) Profesionalización	16,6%	4	0	1	3	0	4	0	0	1	3

(G1) P. Académicos	25%	6	0	5	1	0	6	0	0	5	1
(G2) P. Administrativos	16,6%	4	0	4	0	0	4	0	0	3	1
		24	0	11	13	2	22	0	0	15	9
Orden	C2x3, Ex3, G1x4, G2x3, G1, G1, E, C2x3, G2, B2x4					Asociaciones		(E-G1-G2) (G2-B2)			

3.11. Director de la Escuela de Historia: Profesor Ramón Chacón

Tabla de Análisis de contenido pregunta 1: ¿Qué es para usted la UCV?

Director de la Escuela de Historia: Profesor Ramón Chacón	Pregunta 1			
	Ur	In	Dr	Ac
(...) Responder a la pregunta ¿qué es la UCV? para un docente que ha hecho la mayor parte de su vida profesional dentro del campo de la UCV, es prácticamente pedirle a alguien que de una respuesta muy sesgada y muy comprometida; yo no dudo en decir que es sesgada y comprometida, por cuanto con el mayor orgullo del mundo yo me siento absolutamente ucevista.	A	3	P	A
Podríamos decir sin embajes que para nosotros la UCV es todo en términos profesionales, es absolutamente todo, la UCV es la casa que vence las sombras como se le suele conocer normalmente.	A	3	P	A
También es la institución formadora de recursos humanos por excelencia.	E	3	P	A
Una institución que forma recursos humanos para un país que siempre ha tenido en muy alto aprecio y en muy alta estima ese recurso formado dentro de las aulas de esta institución.	E	3	P	A
Por esa razón nosotros nos sentimos muy orgullosos de pertenecer a ella, lo sentíamos cuando fuimos estudiantes y los hemos sentido como egresados y como miembros de su personal docente.	A	3	P	A
Es una institución añeja, es una institución en la cual la página del tiempo le da un sentido de pertenencia a la sociedad venezolana, como muy poca o casi ninguna otra institución de carácter educativo y universitario.	A	3	P	A
Es la primera universidad del país en términos temporales, en términos académicos, en términos de formación profesional.	F	3	O	Cg
Suelo decirles a mis estudiantes, en los cursos de Histografía de Venezuela que esta es la universidad real pontificia republicana y bolivariana por excelencia.	F	3	O	Cg
Es real y pontificia porque nuestra universidad surge como una institución legitimada por una bula papal; la bula del Papa Inocencio XIII (1721) y es una universidad real porque surge como consecuencia de un documento real la cédula de erección de la universidad emanada por el rey Felipe V Borbón (1721-1722);	F	3	O	Cg
Es la universidad republicana por excelencia porque los estatutos de esta universidad fueron promulgados por El Libertador Simón Bolívar y por el sabio José María Vargas a partir del mes de enero de 1827.	F	3	O	Cg
Por eso decimos que es una universidad que puede ostentar esa cualificación de real pontificia republicana y bolivariana.	F	3	P	Cg
Evidentemente que con esos títulos cualquier persona que pertenezca a esta institución añeja, vetusca y venerable, a esta institución que tiene una impronta muy bien ganada en la sociedad venezolana.	B1	3	P	Cg
Cualquier persona se siente muy orgullosa de ser miembro del personal.	A	3	P	A

Por ser miembro del claustro o del ser miembro del alumnado de esta universidad, con esos títulos, con esos méritos y con esa denominación en la sociedad venezolana. Es la ilustre UCV.	A	3	P	A
--	---	---	---	---

Unidad de registro	Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud		
	F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C
(A) Pertenencia	42,86 %	6	0	0	6	6	0	0	6	0	0
(B1) Prestigio	7,14 %	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0
(E) Profesionalización	14,29 %	2	0	0	2	1	0	0	2	0	0
(F) Historia UCV	35,71 %	5	0	0	5	1	4	0	0	5	0
Resultados totales		14	0	0	14	10	4	0	8	6	0
Orden	A, A, E, E, A, A, F, F, F, F, F, B, 1, A, A					Asociaciones	(A-E-F)				

Tabla de Análisis de contenido pregunta 2: ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de reciente ingreso de la Facultad de Humanidades y Educación?

Director de la Escuela de Historia: Profesor Ramón Chacón	Pregunta 2			
	Ur	In	Dr	Ac
El mensaje a los profesores de nuevo ingreso a la Escuela de Historia es en primer lugar que se sientan muy honrados, que la vayan haciendo suya en el que hacer en el día a día y que vayan sintiéndose parte integral parte sustancial de esta comunidad.	A	3	P	Cg
Se trata de una comunidad académica, pero también se trata de una comunidad de intereses espirituales como bien la define la ley.	D	3	O	Cg
En esa comunidad académica donde privan los intereses espirituales, indudablemente las personas que ingresan a esta institución, lo menos que uno puede aspirar es que se sientan desde el momento de su ingreso parte integral, parte viva de la institución, trabajar por la institución, adscribirse a la institución.	A	3	P	C
Sentirla como propia con el día a día y con el trabajo cotidiano, la permanencia, la constancia, la dedicación de hacer que esta Escuela de Historia siga siendo también lo que siempre ha sido.	A	3	P	C
Esta Escuela de Historia también tiene su impronta dentro de las humanidades en este país.	B1	3	P	C
No han sido pocas las personalidades que han egresados de sus aulas y han tenido una significativa figuración en los distintos ámbitos del quehacer humano de nuestro país.	B1	3	P	C
Por lo tanto, mi mensaje a los profesores de nuevos ingresos de la Escuela de Historia es que se sientan muy orgullosos de pertenecer a esta institución académica.	A	3	P	Cg
Que no por sus modestas dimensiones físicas, deja de ser también una gran institución en cuanto a las contribuciones que le ha brindado a la nación venezolana.	F	3	P	Cg

Unidad de registro	Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud		
	F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C
(A) Pertenencia	50%	4	0	0	4	4	0	0	0	2	2
(B1) Prestigio	25%	2	0	0	2	2	0	0	0	0	2
(D) E. de integración	12,5%	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0
(F) Historia UCV	12,5%	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0

Resultados totales		8	0	0	8	7	1	0	0	4	4
Orden	A, D, A, A, B1, B1, A, F.				Asociaciones	(A - B1)					

3.12. Director de la Escuela de Idiomas Modernos: Prof. Lucius Daniel

No se realiza análisis de contenido, debido a que el entrevistado se expresó muy brevemente.

3.13. Director de la Escuela de Letras: Profesor Vicente Lecuna

Tabla de Análisis de contenido pregunta 1: ¿Qué es para usted la UCV?

Director de la Escuela de Letras: Profesor Vicente Lecuna	Pregunta 1			
	Ur	In	Dr	Ac
Bueno yo crecí en esta universidad, mi papá fue profesor de esta universidad, la conozco desde muy pequeño, desde muy muy pequeño pero no recuerdo cual fue el primer día en que yo vine a la Universidad Central, porque debo haber venido desde antes de saber hablar.	A	2	P	Cg
Para mí la Universidad representa algo muy importante en mi vida, un pedazo muy muy grande,	A	3	P	Cg
Creo que hoy por hoy es uno de los pocos espacios quizás el único espacio de libertad que existe en la ciudad de Caracas.	D	3	P	Cg
Esto es un poco irónico, porque igual, por supuesto, en la ciudad universitaria hay crimen, hay peligro no se salva de las cosas, de los problemas que hay en la ciudad de Caracas.	D	2	N	Cg
Pero digamos de una extraña manera, yo creo que es un lugar mucho más seguro y mucho más libre que el resto de la ciudad si uno sabe por dónde pasar, a que lugares no ir, en que horario moverse.	D	1	O	Cg
(...) Sin embargo, ella me decía que aquí en la universidad central sus niños andan sueltos por ahí y ella siente que no corren peligro; que todo el mundo sabe quiénes son sus hijos, que los empleados saben quiénes son sus hijos, los estudiantes, los profesores y que los cuidan, es un espacio donde bueno es como un pueblo donde los niños están sueltos sin correr mayores peligro.	D	3	P	C
Bueno creo que la universidad es un espacio de libertad.	D	1	P	Cg
Eso es muy importante, creo que también es un espacio de libertad académica, eso no lo tienen todas las universidades venezolanas;	D	1	P	Cg
Creo que aquí tanto los estudiantes como los profesores pueden ejercer sus actividades políticas sin ningún inconveniente, total libertad, eso no va repercutir de ninguna, manera negativa en sus vidas académicas.	H1	1	P	C
Eso también es una cosa que creo que en algún momento en Venezuela existía en muchos lugares, pues ahora solamente existen en pocos lugares, en ese sentido académico creo que también es un espacio de libertad.	H1	3	P	C
Claro vivimos tiempos que no son los mejores para un profesor universitario, los sueldos no son buenos.	B2	3	N	Cg
Sin embargo, yo diría que hice una apuesta hace unos 13 o 14 años por esto, con la esperanza de que la Universidad mejore mucho, yo no creo que esto siga estando mal mucho tiempo y eso es lo	B2	1	P	Cg

que le digo a mis profesores jóvenes para que se queden acá.				
Bueno hay cuatro escuelas de letras como tal, quiero decir que hay varios programas de educación que tienen mención en literatura.	C2	3	O	Cg
Como en la Universidad de Oriente que son buenos como programas de literatura, especialmente hay cuatro en Venezuela; en de la Universidad del Zulia, la Universidad Católica, la Universidad de los Andes en Mérida y la escuela de letras de aquí de la universidad central.	C2	3	O	Cg
Creo que es la mejor Escuela de Letras del país; y creo que es la mejor escuela de la Facultad de Humanidades y Educación, la verdad es que no sé porque somos los mejores, pero somos los mejores. Creo que porque hemos tenido mucha fortuna.	B1	1	P	Cg
Creo que los profesores que hicieron esta Escuela la hicieron muy bien, las hicieron sobre unas bases muy sólidas que permiten que hayamos podido flexibilizar algunas cosas, cambiar el pensum actualizarnos renovarnos sin perder el rumbo sin que la escuela se halla desbaratado.	C2	1	P	C
Creo que también por el tipo de estudios académicos de letras, por su forma de ser, el tipo de profesores que nosotros queremos, es un profesor que haga vida académica intensamente pero que además de eso, también haga vida intelectual es decir, que publique, que haga películas teatro y cine.	G2	1	O	C
Bueno, si bien los sueldos universitarios no son los mejores, muchos de nuestros profesores tienen medio tiempo o por otra, tienen otros trabajos que terminan siendo muy importantes para sus clases	B2	2	N	Cg
Aquí en la Escuela de Letras puede ser una persona que escriba para televisión, como escriba para cine y que además dé talleres de guion en la escuela de Letras.	I1	1	O	C
Sin duda, además de investigación sobre esos temas, sin duda esa es una contribución creo yo muy importante para nuestros estudiantes.	I1	3	P	Cg
Creo que en otras escuelas eso no ha ocurrido, creo que por ejemplo en una escuela como la escuela de derecho los profesores se dedican a la práctica profesional y dan algunas horas de clase, pero no hacen la carrera académica, no se muy bien por que pero no terminan haciendo carrera académica.	C2	1	N	C
Aquí tenemos muchos casos de profesores que hacen las dos cosas que son digamos intelectuales, escritores que hacen cine, teatro o que trabajan en los museos nacionales y a la vez hacen investigaciones académicas importantes y docencia.	C2	3	P	C
No estoy muy seguro creo que esa es una de las razones por la cual tenemos una buena escuela de letras que yo creo que es la mejor de humanidades la mejor de todo el país.	C2	1	P	Cg

Unidad de registro	Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud		
	F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C
(A) Pertenencia	9%	2	0	1	1	2	0	0	0	2	0
(B1) Prestigio	4%	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0
(B2) B. Económico	13%	3	1	1	1	1	0	2	0	3	0
(C2) E. Organizativa	26%	6	3	0	3	3	2	1	0	3	3
(D) E. de Integración	26%	6	3	1	2	4	1	1	0	5	1
(G2) P. Académicos	4%	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1
(H1) Política Interna	9%	2	1	0	1	2	0	0	0	0	2
(I1) P. Docente	9%	2	1	0	1	1	1	0	0	1	1
Resultados totales		23	11	3	9	14	5	4	0	15	8
Orden	A, A, D, D, D, D, D, H1, H1, B2, B2, C2, C2, B1,					Asociaciones	(A-D), (D-H1), (C2-B2).				

C2, G2, B2, I1, I1, C2, C2, C2	
--------------------------------	--

Tabla de Análisis de contenido pregunta 2: ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de reciente ingreso de la Facultad de Humanidades y Educación?

Director de la Escuela de Letras: Profesor. Vicente Lecuna	Pregunta 2			
	Ur	In	Dr	Ac
Mira bueno, tienen todo en su contra, no hay razones para pensar que esto pueda mejorar	J	3	N	Cg
Todo pareciera que esto va a empeorar por lo menos eso nos dicen, o nos quieren convencer de que esto está muy mal.	J	1	N	Cg
Yo les diría que apuesten por esta escuela y por esta Universidad con la esperanza que mejorará mucho.	J	3	P	Cg
También en la medida en que hallan más profesores de nuevo ingreso que vengan más profesores a esta escuela.	I1	3	O	C
Este espacio de libertad que es esta Universidad, sobre todo la escuela de letras, puede morir si no le metemos el pecho y yo los invito a hacerlo (...).	D	2	N	C

Unidad de registro	Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud		
	F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C
(D) E. de Integración	20%	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1
(I1) Personal Docente	20%	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1
(J) P. Generalizada	60%	3	1	0	2	1	0	2	0	3	0
Resultados totales		5	1	1	3	1	1	3	0	3	2
Orden	J, J, J, I1, D.					Asociaciones	(J-I1-D)				

3.14. Director de la Escuela de Psicología: Profesor Carlos Valero.

Tabla de Análisis de contenido pregunta 1: ¿Qué es para usted la UCV?

Director de la Escuela de Psicología: Profesor Carlos Valero	Pregunta 1			
	Ur	In	Dr	Ac
La UCV es para mí, la universidad madre, la universidad que origina todos los estudios superiores dentro de Venezuela.	B1	3	P	C
Tiene una gran importancia y gran peso, tanta importancia y peso tiene, que cualquier otro estudiante u otra persona que se gradué en otra universidad casi siempre termina aterrizando o llegando a hacer posgrado aquí en la UCV.	B2	1	P	C
Y es más lo que he escuchado es que se sienten sumamente orgullosos de ir al Aula Magna.	A	2	P	Cg
Luego tenemos la escuela de psicología, que también es una de las primeras escuelas fundadoras de psicología, su importancia y peso estriba en que es la que da la directriz en general.	F	3	P	Cg
Es sumamente importante, siempre se esfuerzan los profesores por profundizar en sus conocimientos.	I1	3	P	Cg
Ósea, bajo todo sentido vamos a decirlo así: se sienten comprometidos con la misión y la visión de	A	3	P	A

lo que es la escuela de psicología.				
Si hay un problema que es el siguiente, tanto para las nuevas generaciones que vengan a dar clase, como para los actuales, están confrontando problemas toda la Universidad.	J	3	N	C
Y la escuela de psicología específicamente tiene sus problemas particulares que es la escases de recursos.	G1	3	N	C
A no haber recursos económicos no hay reposiciones de cargo y cada vez nos quedamos con menos empleados y con mayor carga; donde había seis empleados ahora hay dos empleados.	C2	3	N	C
Y están haciendo exactamente las mismas actividades y el mismo trabajo, lo cual aumenta la posibilidad de equivocarse dentro de lo que son los procedimientos.	C2	3	N	C
Precisamente la situación ha sido pesada, muchas veces las contrataciones nuevas de profesores por ingreso propio y no por partida ocurrente.	G1	3	N	C
Inclusive hay crisis dentro de los ingresos propios porque no llegan los recursos a tiempo.	G1	3	N	C
El gobierno no se los da a la universidad a tiempo, por diferentes causas (no vamos a entrar en detalles) y eso trae como consecuencia de que no se pueden comprometer los Decanos de las diferentes facultades a decir si contrata a un profesor por ingreso propio porque después no se sabe si lo pueden pagar.	G1	3	N	C
La crisis vuelvo y repito es a nivel de empleado, de obrero y de docentes, si uno ve donde había una biblioteca donde funcionaba con cuatro empleados ahorita solo hay dos, o de repente no hay nadie en la mañana y hay personas en la tarde.	C2	3	N	C
La situación es tan difícil que en escuelas como esta, donde prácticamente son tres turnos mañana, tarde y noche, podemos tener un empleado tiempo completo; y ¿qué es lo que el hace para poder atender en la noche? se viene en la tarde y en la noche para hacer tiempo completo dos turnos pero la mañana queda desamparada.	C2	3	N	C
Entonces la situación es, vuelvo y repito sumamente difícil a nivel de empleado, a nivel de obrero y a nivel de lo que viene siendo la docencia, porque la presión es muy alta.	C2	3	N	C
Con respecto a docentes si tuviéramos los recursos yo inclusive plantearía que debemos hacer un tercer turno en la tarde que empezaría a la 1:00 pm y terminaría a las 5:15 pm, pero si tuviéramos los recursos económicos por supuesto y es fácil pues. Sencillamente porque lunes, miércoles y viernes ves las regulares; martes, jueves y sábado ves el paralelo, optativas o electivas y tendríamos un tercer turno en la escuela en la mañana.	C2	2	O	C
En este momento la tarde esta siendo ocupado por el paralelo y las electivas pero no es fácil porque no hay recursos económicos ni siquiera para funcionar como estamos, en este momento muchas veces hay escases de Video Bean, de retroproyectores, de papel y tenemos que andar angustiados completamente.	C2	3	N	C
En este momento les puedo decir de la Escuela de Psicología que yo como Director tenía un administrador que estaba encargado de hacer los movimientos de las contrataciones de los profesores y ya no existe;	I2	3	N	C
Yo he tenido que asumir eso entonces ustedes "se podrá imaginar" yo llego aquí a un cuarto para las siete de la mañana busco los audiovisuales, los coloco en el departamento le coloco las tizas, doy la clase, regreso, tengo que hacer la comparación de lo que llevan las personas que se van para el extranjero, piden los programas y yo tengo que chequear cada programa semestre, contra cada bibliografía, para poderse firmar y sellar, para que el decano la firme;	G1	3	N	C
Y además de eso hay que hacer los movimientos que significa que hay que acordársele a 90 profesores si están por ingreso propio su partida recurrente, si hicieron concursos de posición, si hicieron trabajo de ascenso.	G1	2	O	C

Bueno, múltiples facetas, múltiples situaciones que suceden en este caso que esta uno sobre pasado de sus funciones normalmente, además el Consejo de Escuela, el Consejo de Facultad y atender la cotidianidad.	G1	2	O	C
--	----	---	---	---

Unidad de registro	Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud		
	F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C
(A) Pertenencia	9%	2	0	1	1	2	0	0	1	1	0
(B1) Prestigio	5%	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1
(B2) B. Económico	5%	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1
(C2) E. Organizativa	33%	7	0	1	6	0	1	6	0	0	7
(F) Historia UCV	5%	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0
(G1) P. Administrativo	33%	7	0	2	5	0	2	5	0	0	7
(I1) Personal Doc.	5%	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0
(I2) Personal Adm.	5%	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1
Resultados totales		21	1	4	16	6	3	12	1	3	17
Orden	B1, B2, A, F, I1, A, J, G1, C2, C2.					Asociaciones	(C2-G1)				

Tabla de Análisis de contenido pregunta 2: ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de reciente ingreso de la Facultad de Humanidades y Educación?

Director de la Escuela de Psicología: Profesor Carlos Valero	Pregunta 2			
	Ur	In	Dr	Ac
Bueno puedo decirles en general, lo que se va a encontrar las nuevas generaciones que van a entrar aquí a la Escuela, pero tienen la gran recompensa de sus alumnos de sentirse que están contribuyendo de alguna manera.	A	3	P	A
Que no todo es el dinero, también está la parte de recompensa social, la relación que existe entre el docente y el alumno.	B1	3	P	Cg
Y el ver que su alumno precisamente va hacer una persona brillante por todo lo que uno le dé. Gracias.	B1	3	P	Cg

Unidad de registro	Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud		
	F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C
(A)Pertenencia	33,3%	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0
(B1) Prestigio	66,6%	2	0	0	2	2	0	0	0	2	0
Resultados totales		3	0	0	3	3	0	0	1	2	0
Orden	A,B1,B1					Asociaciones	(A-B1)				

ANEXO 4

**TABLAS DE ANÁLISIS DE CONTENIDO DE LAS ENTREVISTAS REALIZADA
A PROFESORES DE RECIENTE INGRESO DE LA FHE DE LA UCV**

4.1. Profesores de la Escuela de Artes:**4.1.1. Escuela de Artes: Prof. José Luis Omaña****Tabla de Análisis de contenido pregunta 4: ¿Qué es para usted la UCV?**

Escuela de Artes: Prof. José Luis Omaña	Pregunta 1			
	Ur	In	Dr	Ac
Es un poco la memoria familiar, la memoria personal, y en definitiva es un espacio para mí, es la UCV.	D	3	O	Cg
Es un espacio para la creación, un espacio de lucha un espacio complejo un espacio de formación y transformación también de la sociedad y de uno mismo	D	3	O	C
(...) la UCV es un lugar de encuentro de luchas de todas las clases, luchas de poder, lucha de clases, lucha de puntos de vista, nociones del conocimiento perspectivas del mundo, etc. mas o menos entre muchas cosas.	D	3	O	C

Unidad de registro	Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud		
	F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C
(D) Espacios de Int.	100%	3	0	0	3	0	3	0	0	1	2
Resultados totales		3	0	0	3	0	3	0	0	1	2
Orden	(Dx3)				Asociaciones	(D-D-D)					

Tabla de Análisis de contenido pregunta 5: ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de nuevo ingreso de la Escuela de Artes?

Escuela de Artes: Prof. José Luis Omaña	Pregunta 1			
	Ur	In	Dr	Ac
(...) creo que en todo caso nos hace falta tener más en cuenta, más presente la función política del adolescente.	H1	1	N	Cg
Tener en cuenta que la adolescencia implica también una posible herramienta de reformulación de nociones de poder de estructuras de poder.	I3	1	O	Cg
Y entender que la adolescencia procura más que decir que es lo que hay, que aprender o enseñar una cosa específica, más bien como que busca, Ese sería como el mensaje queridos colegas en formación.	E	2	O	Cg
La posibilidad de estructurar a los estudiantes junto a la comunidad universitaria; espacios, ámbitos para entender las estructuras del mundo, las estructuras sociales políticas económicas simbólicas, estéticas etc.	E	2	O	Cg

		Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud		
Unidad de registro	F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C	
(E) Profesionalización	50%	2	0	2	0	0	2	0	0	2	0	
(H1) Política Interna	25%	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	
(I3) P. Estudiantes	25%	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	
Resultados totales		4	2	2	0	0	3	1	0	4	0	
Orden	H1, I3, Ex2					Asociaciones	(H1-I3)					

4.1.2. Escuela de Artes: Profa. María Fernanda Salazar

Tabla de Análisis de contenido pregunta 4: ¿Qué es para usted la UCV?

Escuela de Artes: Profa. María Fernanda Salazar						Pregunta 1						
						Ur	In	Dr	Ac			
Esta pregunta es bastante personal y como es bastante personal la voy a responder con mi experiencia, yo no soy caraqueña, yo soy margariteña y por eso desde hace 7 años la universidad ha sido mi casa, realmente no me interesa que lo sea, ha sido mi casa, realmente es así.						A	3	P	A			
Mi casa de estudio, mis amigos los forme aquí, las influencias más importantes que he tenido con respecto a mi formación académica.						E	3	P	Cg			
Pero también esta formación que da pie a todo lo que haces esta ideología que manejas en tu vida diaria, la encontré aquí.						E	3	P	Cg			
Entonces si es mi casa, cliché sí, lo es, no puedo decirlo de otra manera, es eso.						A	3	O	A			
		Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud		
Unidad de registro	F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C	
(A) Pertenencia	50%	2	0	0	2	1	1	0	2	0	0	
(E) Profesionalización	50%	2	0	0	2	2	0	0	0	2	0	
Resultados totales		4	0	0	4	3	1	0	2	2	0	
Orden	A, Ex2, A					Asociaciones	(A-E)					

Tabla de Análisis de contenido pregunta 5: ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de nuevo ingreso de la Escuela de Artes?:

Escuela de Artes: Profa. María Fernanda Salazar						Pregunta 1					
						Ur	In	Dr	Ac		
(...) Yo le sugeriría que estén abiertos a las posibilidades que les den los estudiantes y darles apertura a que ellos hablen porque en la medida que ellos hablan, incluso dentro de las clases,						I1	3	O	C		
En la mediad que de ellos se equivocan y tu puedes corregirlos dentro de la clase, ellos no se llevan un golpe tan fuerte al presentar un examen escrito en el que es demasiado importante el manejo del discurso.						I3	3	O	C		

Por ejemplo dentro de la escuela es eso, nosotros nos enseñan aquí a escribir la manera de estructurar el discurso, la manera pertinente de utilizar las palabras.	E	3	O	C
Entonces, en la medida de que ellos se puedan expresar dentro de la clase, yo creo que se les facilitara a ellos la escritura e identificar problemas que no veían a simple vista.	I3	2	O	Cg
Sobretudo problemas con las lecturas y a los textos a los que se enfrentan que son de un nivel un poco mayor al de bachillerato donde no se presentan mucho problemas a nivel discursivo entonces aquí si, eso falta.	I3	3	N	C
Falta afinar la lectura, afinar la escritura, afinar la expresión.	I3	3	N	C
Entonces me parece (...) que ellos se expresen y que los pongan a ver en artes plásticas que es lo que doy; me parece que es demasiado interesante la manera en la que ellos pueden manifestar sus instintos, sus instintos al ver.	I3	2	O	C
Y esos instintos pueden llevarlos a ver la teoría que plantea algún movimiento o una época artística x.	I3	2	O	Cg
Si me parece que esa apertura del estudiante, ese dejar de lado las clases magistrales, eso que ellos se involucren es como fundamental para mi sobre todo eso por que es mi estrategia.	I1	3	O	C

Unidad de registro	Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud		
	F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C
(E) Profesionalización	11%	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1
(I1) P. Docentes	22%	2	0	0	2	0	2	0	0	0	2
(I3) P. Estudiantes	67%	6	0	3	3	0	4	2	0	2	4
Resultados totales		9	0	3	6	0	7	2	0	2	7
Orden	I1, I2, E, I3x5, I2.					Asociaciones	(I2-I3)				

4.2. Profesores de reciente ingreso de la Escuela de Bibliotecología y Archivología

4.2.1. Escuela de Bibliotecología y Archivología: Prof. Luis Germán Mena

Tabla de Análisis de contenido pregunta 4: ¿Qué es para usted la UCV?

Escuela de Bibliotecología y Archivología: Prof. Luis Germán Mena	Pregunta 1			
	Ur	In	Dr	Ac
Para mi la UCV tiene muchísimo significado, en primer momento fue la casa que me formó como persona, como profesional y como docente.	E	3	P	Cg
No solamente estudie Bibliotecología sino que me dio la oportunidad de estudiar otra carrera, soy odontólogo de esta casa de estudio, eso me ha permitido poder explorar nuevos espacios es una universidad.	D	2	O	C
Es la casa que vence las sombras, es la casa que te brinda las oportunidades es la casa que también te permite obtener lecciones aprendidas.	A	3	P	C
Es decir, como de la dificultad puedo obtener mis aprendizajes, ha sido un espacio por excelencia por que me ha permitido conocer a otros profesionales, a otros docentes, a otra manera de ver la vida; no solamente mirarla sino verla como abordarla como analizarla como critiKarla.	E	3	P	C

También es un espacio donde se brinda o se fortalecen los valores ciudadanos o democráticos.	D	3	P	C
Cada uno de nosotros tiene la posibilidad de expresar lo que quiere sin ninguna dificultad, pero por supuesto respetando la diversidad es un espacio que nos permite también poder intercambiar ideas conocimientos aprendizajes.	D	3	P	C
También es un espacio de proyección no solamente nacional si no internacional.	D	3	P	C
Yo actualmente además de dar clase acá, en la UCV, soy profesor invitado de una universidad en los Estados Unidos donde anualmente dicto una cátedra virtual gracias a la referencia de ser egresado de la UCV, seme dio esa oportunidad.	B1	3	P	C
También me siento orgulloso de que estoy dentro de un Patrimonio de la Humanidad	A	3	P	Cg
Yo me considero también parte de ese patrimonio proyectando responsabilidad, valores, disciplina, constancia, conocimientos hacia mi comunidad, hacia mis pares, hacia mis otros actores sociales que pueden estar involucrados.	A	3	P	Cg
Es decir la UCV es un punto de referencia nacional e internacional.	B1	3	P	C
Yo me siento muy orgulloso de ser Ucevista y cada momento y cada segundo cada minuto defendiendo esos valores que la universidad me ha proporcionado.	A	3	P	C

Unidad de registro	Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud		
	F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C
(A) Pertenencia	33%	4	0	0	4	4	0	0	0	2	2
(B1) Prestigio	17%	2	0	0	2	2	0	0	0	0	2
(D) Espacios de Int.	33%	4	0	1	3	3	1	0	0	0	4
(E) Profesionalización	17%	2	0	0	2	2	0	0	0	1	1
Resultados totales		12	0	1	11	11	1	0	0	3	9
Orden	E, D, A, E, Dx3, B1, Ax2, B1, A.					Asociaciones	(E-D) (A-B1)				

Tabla de Análisis de contenido pregunta 5: ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de nuevo ingreso de la Bibliotecología y Archivología?

Escuela de Bibliotecología y Archivología: Prof. Luis Germán Mena	Pregunta 1			
	Ur	In	Dr	Ac
(...) Primero tener paciencia, segundo estar dispuesto a conocer, explorar, experimentar y practicar o aplicar todas esas herramientas que la escuela nos a proporcionado	I1	3	O	C
Pero también sentirnos abiertos para escuchar a otros partir de las experiencias, a partir de las dificultades que los colegas se han planteado y compartir de ese proceso, poder crecer como profesional.	E	3	P	C
También les invito a que no esperen a que les den la información, debemos tomar la iniciativa de buscar esa fuente de información para que nos de la formación suficiente de lo que necesitamos en esos primeros momentos de contacto con la universidad.	G1	3	O	C
Por supuesto con los estudiantes siempre hay una primera vez, pero de esa primera vez creo que es la oportunidad de poder crecer como profesional.	E	1	P	C
Entonces mi concejo real es convivir, aprender, saber, tolerar y plasmar esas ideas, en nosotros y por supuesto como mantener un trabajo colaborativo, no en equipo, sino colaborativo.	I1	3	O	C
Porque mi aporte es tan importante como el de mis compañeros y cada aporte de cada compañero da la diferencia.	I1	3	P	C
Somos la escuela en crecimiento, una escuela en expansión y creo que todos seríamos	I1	3	P	C

bienvenidos si de alguna manera partimos de nosotros como persona.													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Unidad de registro	Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud		
	F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C
(E) Profesionalización	29%	2	1	0	1	2	0	0	0	0	2
(G1) P. Administrativo	14%	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1
(I1) P. Docentes	57%	4	0	0	4	2	2	0	0	0	4
Resultados totales		7	1	0	6	4	3	0	0	0	7
Orden	I1, E, G1, E, I1x3.					Asociaciones	(I1-E)				

4.3. Profesores de reciente ingreso de la Escuela de Comunicación Social

4.3.1. Escuela de Comunicación Social: Prof. Manuel Yilales

Tabla de Análisis de contenido pregunta 4: ¿Qué es para usted la UCV?

Escuela de Comunicación Social: Prof. Manuel Yilales	Pregunta 1			
	Ur	In	Dr	Ac
La UCV para mi es un sentimiento, no solamente las paredes es como me veo yo dándole al país un aporte formativo hacia otras personas.	A	3	P	A
La UCV es historia a mi me fascina la historia.	F	3	P	Cg
La UCV a permanecido a regímenes de diferentes corrientes ideológicas, sobrevino a la guerra de independencia, sobrevino a la guerra de federación sobrevivió a Gómez.	F	3	P	Cg
La UCV es parte del país es la historia del país, es el reflejo de lo que hay afuera de lo que procure en el país la UCV es la sumatoria de todos.	F	3	O	Cg
Es decir, acá en la UCV ingresan estudiantes de diferentes estratos sociales de diferentes lugares de país y todos llegan con una meta: poder construir desde la enseñanza y desde el aprendizaje un mejor país.	I3	3	P	C
Yo creo que la UCV, los aportes que ha hecho al país han sido valiosos y seguirán siendo valiosos, es la primogenia.	F	1	P	C
Universidad primogenia del país que con todos los cambios que allá vivido seguirá siendo referente social en Venezuela.	F	3	P	Cg

Unidad de registro	Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud		
	F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C
(A) Pertenencia	14%	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0
(F) Historia	72%	5	1	0	4	4	1	0	0	4	1
(I3) P. Estudiantes	14%	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1
Resultados totales		7	1	0	6	7	0	0	1	4	2
Orden	A, Fx3, I3, Fx2.					Asociaciones	(F-I3)				

Tabla de Análisis de contenido pregunta 5: ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de nuevo ingreso de la Escuela de Comunicación Social?

Escuela de Comunicación Social: Prof. Manuel Yilales										Pregunta 1			
										Ur	In	Dr	Ac
(…) hay que trabajar para seguir construyendo esta universidad; para seguir formando gente que crea en los valores y virtudes que tiene la Universidad Central en lo que se está formando aquí y en lo que se seguirá formando,										I1	3	O	C
Yo creo que si nosotros luchamos para tener unos mejores estudiantes y logramos erradicar aquello que no sirve; y cuando hablamos de no sirve, cuando hablamos de erradicar la cultura de la violencia y logramos formar una cultura de paz, vamos a tener un mejor producto al final del cuento.										I1	1	O	C
Yo creo que nosotros estamos contribuyendo a engrandecer el país y a formar las generaciones de relevo de los que están actualmente frente de los destinos de la nación.										I1	1	P	C
		Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud			
Unidad de registro	F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C		
(I1) P. Docentes	100%	3	2	0	1	1	2	0	0	0	3		
Resultados totales		3	2	0	1	1	2	0	0	0	3		
Orden	I1x3.					Asociaciones	Sin asociaciones de unidades de registro						

4.3.2. Escuela de Comunicación Social: Profa. Yamilex Mora

Pregunta 4: ¿Qué es la UCV para usted?

Escuela de Comunicación Social: Profa. Yamilex Mora										Pregunta 1			
										Ur	In	Dr	Ac
La UCV desde mi niñez fue un sueño, una meta en el tiempo que no me correspondía que puede haber entrado, pues no lo hice.										A	3	O	Cg
Sin embargo, esa meta siempre estuvo allí, ejercer a nivel profesional mi área en otras universidades fue un preámbulo para yo intentar ingresar a esta universidad porque decidí y me organice de manera que no fuera un sueño si no fuese una meta en la cual yo pudiera llegar a lo tangible.										A	3	O	Cg
Empecé a buscar recursos y elementos donde me permitiera llegar a ello, gracias a Dios pude llegar, aquí estoy y para mí es justamente eso una meta que me da solamente el cumplimiento de una fase, porque ahora es que yo espero y aspiro tener muchas más.										A	3	O	Cg
Para mi la UCV es poder cumplir esas metas y que esa meta sea el principio de muchas más, de muchos cumplimientos de mucho trabajo social de un trabajo más a fondo por la sociedad por el país y personalmente es eso, una meta realizada.										A	3	O	Cg
		Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud			
Unidad de registro	F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C		
(A) Pertenencia	100%	3	0	0	3	0	3	0	0	3	0		
Resultados totales			0	0	3	0	3	0	0	3	0		
Orden	Ax4.					Asociaciones	Sin asociaciones.						

Tabla de Análisis de contenido pregunta 5: ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de nuevo ingreso de la Escuela de Comunicación Social?

Escuela de Comunicación Social: Profa. Yamilex Mora										Pregunta 1			
										Ur	In	Dr	Ac
Ojalá ustedes tengan la suerte de encontrar gente tan receptiva como la que he tenido yo, en ningún momento me he sentido sola, en ningún momento me he sentido desesperada										I1	3	P	A
Para mi ha sido un reto porque si bien es cierto tengo que confesar que el nivel de exigencia aquí es muy alto, pues eso es un reto.										A	3	P	Cg
Es una oportunidad y he contado constantemente con el apoyo como mencione antes, desde el director hacia abajo, de todos mis compañeros, no siento que este en una universidad como en otras, que puedo estar										I1	3	P	C
(...) siento que he ingresado a una familia y esta familia me da una satisfacción increíble, por eso ojalá de verdad, espero que sea así la experiencia de los demás haya sido tan fabulosa, enriquecedora, emocionalmente espectacular y especial como ha sido la mía.										A	3	P	A
Unidad de registro		Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud			
		F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C	
(A) Pertenencia		50%	2	0	0	2	2	0	0	1	1	0	
(I1) P. Docentes		50%	2	0	0	2	2	0	0	1	0	1	
Resultados totales			4	0	0	4	4	0	0	2	1	1	
Orden	I1, A, I1, A.					Asociaciones	(A – I1)						

4.5. Profesores de reciente ingreso de la Escuela de Filosofía

4.5.1. Escuela de Filosofía: Profa. Sara Pacheco

Tabla de Análisis de contenido pregunta 4: ¿Qué es para usted la UCV?

Escuela de Filosofía: Profa. Sara Pacheco										Pregunta 1			
										Ur	In	Dr	Ac
La UCV es mi casa, es mi segunda casa, doy clase a los muchachos allá en filosofía y también doy clase a los niños los sábados, estoy en extensión, también trabajo en el equipo de protocolo, estoy haciendo la maestría, paso más horas aquí que en mi casa, pero la UCV es eso.										A	3	P	A
Es una casa que nos alberga a todos, que nos ofrece muchas actividades, y es un lugar hermoso para trabajar.										A	3	P	C
Simplemente caminas de aquí a la facultad y ya te relajas por el paisaje, ya te sientes bien, sientes que estas en otra ciudad, en la ciudad universitaria										C1	3	P	C
Unidad de registro		Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud			
		F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C	
(A) Pertenencia		67%	2	0	0	2	2	0	0	1	0	1	
(C1) E. Física		13%	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	
Resultados totales			3	0	0	3	3	0	0	1	0	2	
Orden	Ax2, C1.					Asociaciones	Sin asociaciones						

Tabla de Análisis de contenido pregunta 5: ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de nuevo ingreso de la Escuela de Filosofía?

Escuela de Filosofía: Profa. Sara Pacheco										Pregunta 1			
										Ur	In	Dr	Ac
(…) filosofía es una escuela que tiene características bien propias pero que hace mucha vida dentro de la facultad; entonces los muchachos tienen muchos contactos con los de artes, con los de letras.										G2	3	P	C
Creo que los profesores deberían primero conocerse entre los de filosofía y segundo interactuar con otras escuelas de la facultad.										I1	1	O	C
Siempre aprovecho las relaciones interesuelas, las relaciones interprofesores, siempre hay que sacarle provecho, bueno debemos conocerlos.										G1	2	O	C
Unidad de registro		Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud			
		F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C	
(G1) P. Administrativo		33,3%	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	
(G2) P. Académicos		33,3%	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	
(I1) P. Docentes		33,3%	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	
Resultados totales			3	1	1	1	1	2	0	0	0	3	
Orden	G2, I1, G1.						Asociaciones	(G2, I1, G1)					

4.5.2. Escuela de Filosofía: Profa. Gabriela Silva

Tabla de Análisis de contenido pregunta 4: ¿Qué es la UCV para usted?

Escuela de Filosofía: Profa. Gabriela Silva										Pregunta 1			
										Ur	In	Dr	Ac
Bueno la verdad es una segunda casa para mí, yo el tiempo que no estoy en mi casa lo estoy aquí, días enteros puedo pasar aquí trabajando, estudiando.										A	3	P	C
Es no solo la institución en la que me he venido formando, de modo que no siento un nexo solo académico siento cariño por los espacios de mi universidad y por mi escuela.										A	3	P	A
Unidad de registro		Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud			
		F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C	
(A) Pertenencia		100%	2	0	0	2	2	0	0	1	0	1	
Resultados totales			2	0	0	2	2	0	0	1	0	1	
Orden	A.						Asociaciones	Sin asociaciones.					

Tabla de Análisis de contenido pregunta 5: ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de nuevo ingreso de la Escuela de Filosofía?

Escuela de Filosofía: Profa. Gabriela Silva										Pregunta 1			
										Ur	In	Dr	Ac
Bueno, creo que hay que darle unas palabras de ánimo porque en la actualidad es difícil tomar este camino, por la situación en la que está el país.										I1	3	N	C

Y aliento porque siempre se puede salir adelante pues siempre uno tiene con que contar y de alguna manera lo encuentras en los colegas, en los espacios de la universidad, razones para seguir haciendo lo que te gusta de eso se trata.										I1	3	P	C
No de estar obligado a formar parte de estas actividades, sino que a uno le gusta y entonces aunque sea difícil siempre es posible sacar la carrera adelante.										I1	3	O	C
		Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud			
Unidad de registro	F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C		
(I1) P. Docentes	100%	3	0	0	3	1	1	1	0	0	3		
Resultados totales		3	0	0	3	1	1	1	0	0	3		
Orden	I1.					Asociaciones	Sin asociaciones.						

4.6. Profesores de reciente ingreso de la Escuela de Geografía

4.6.1. Escuela de Geografía: Profa. Yeimic Bastidas

Tabla de Análisis de contenido pregunta 4: ¿Qué es para usted la UCV?

Escuela de Geografía: Profa. Yeimic Bastidas										Pregunta 1			
										Ur	In	Dr	Ac
Creo que usualmente la UCV es una institución pluralista que brinda las oportunidades de crecimiento profesional, académico y personal para todo aquel que toque su puerta.										E	1	P	C
Para muchos es la segunda casa, la mayoría planifica muchísimo tiempo y pasa muchísimo tiempo de su vida aquí.										A	3	P	C
Creo que es una universidad que mantiene algo muy particular y lo ha mantenido que es el hilo, su hilo conductor, es la investigación.										G2	1	P	C
La UCV tiene grandes ventajas pero también tiene grandes debilidades, e insisto en que una de las grandes debilidades es la formación de hoy en día que no es o con la que el estudiante de hace 40 años vino, los pensum deben ser actualizados, es muy importante que se vea la realidad de las calles										G2	3	N	C
O sea la realidad, no solo para que la universidad siga ese nivel de investigación, de documentación teórico sino para que resuelva cosas en digamos en la vida real.										G2	3	O	C
Para que pueda resolver para que pueda adecuarse a la realidad, para que pueda tener un nivel de critica mayor, de análisis mayor										G2	2	O	C
(...) siento que es eso es una universidad que te brinda las posibilidades pero que sigue con sus grandes debilidades, para poder ser una de las primeras.										G2	2	N	C
		Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud			
Unidad de registro	F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C		
(A) Pertenencia	14%	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1		
(E) Profesionalización	14%	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1		
(G2) P. Académicos	72%	5	1	2	2	1	2	2	0	0	5		
Resultados totales		7	2	2	3	3	2	2	0	0	7		
Orden	E, A, G2x5.					Asociaciones	(E-G2)						

Tabla de Análisis de contenido pregunta 5: ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de nuevo ingreso de la Escuela de Geografía?

Escuela de Geografía: Profa. Yeimic Bastidas										Pregunta 1			
										Ur	In	Dr	Ac
(…) que busquen, que toquen la puertas, que llamen a los otros profesores que cree, que pueda fomentar la iniciativa de reunirnos e invitarlos a esta nueva concepción de educación.										I1	3	O	C
Los muchachos vienen con unas necesidades diferentes a las de hace 40 años, (…) creo que eso es lo que ellos pueden aportar, la invitación es para que se unan al equipo y puedan facilitarnos todas esas herramientas nuevas que hagan cambiar la docente con más experiencia, que esta un poquito cerrado a muchas cosas.										I1	2	N	C
		Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud			
Unidad de registro	F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C		
(I1) P. Docentes	100%	2	0	1	1	0	1	1	0	0	2		
Resultados totales		2	0	1	1	0	1	1	0	0	2		
Orden	I1.					Asociaciones	Sin asociaciones.						

4.6.2. Escuela de Geografía: Prof. Marcelo Carrasco

Tabla de Análisis de contenido pregunta 4: ¿Qué es para usted la UCV?

Escuela de Geografía: Prof. Marcelo Carrasco										Pregunta 1			
										Ur	In	Dr	Ac
Para mí es el mundo del conocimiento que permite formar a las nuevas generaciones que deben liderar la transformación del país.										E	3	P	C
		Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud			
Unidad de registro	F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C		
(E) Profesionalización	100%	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1		
Resultados totales		1	0	0	1	1	0	0	0	0	1		
Orden	E.					Asociaciones	Sin asociaciones.						

Tabla de Análisis de contenido pregunta 5: ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de nuevo ingreso de la Escuela de Geografía?

Escuela de Geografía: Prof. Marcelo Carrasco										Pregunta 1			
										Ur	In	Dr	Ac
Hay que mantener el espíritu de lucha en alto a pesar de las situaciones adversas, que sabemos que tenemos como profesores a nivel nacional, puesto que para nadie es un secreto que la docencia esta muy mal pagada en nuestro país.										B2	3	N	C
Sin embargo, debemos seguir luchando cumpliendo nuestra misión de enseñar a la juventud y de aprender diariamente con ellos, si realmente deseamos que el país prospere por el bien de todos.										E	3	P	C
		Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud			
Unidad de registro	F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C		

(B2) B. Económico	50%	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1
(E) Profesionalización	50%	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1
Resultados totales		2	0	0	2	1	0	1	0	0	2
Orden	B2, E.					Asociaciones	(B2 - E)				

4.7. Profesores de reciente ingreso de la Escuela de Historia

4.7.1. Escuela de Historia: Prof. Carlos Escalona

Tabla de Análisis de contenido pregunta 4: ¿Qué es para usted la UCV?

Escuela de Historia: Prof. Carlos Escalona										Pregunta 1			
										Ur	In	Dr	Ac
Obviamente es el lugar donde me estoy formando así como estude pregrado aquí, estudio posgrado acá y aparte doy acá clases, mi segunda casa (...).										A	3	O	C
		Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud			
Unidad de registro	F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C		
(A) Pertenencia	100%	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1		
Resultados totales		1	0	0	1	0	1	0	0	0	1		
Orden	A.					Asociaciones	Sin asociaciones.						

Tabla de Análisis de contenido pregunta 5: ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de nuevo ingreso de la Escuela de Historia?:

Escuela de Historia: Prof. Carlos Escalona										Pregunta 1			
										Ur	In	Dr	Ac
(...) tiene que tratar de integrarse, por lo menos sería más sencillo porque conoces a los demás.										I1	3	O	C
(...) estén pendiente de todo este tipo de cosas, sobretodo legales que es lo que más afecta a uno.										G1	3	O	C
Pues cuando uno entra nadie le dice a uno mira estas son las cosas que puedes hacer, estas las que no puedes hacer, esto es lo que pasa con los estudiantes cuando hacen x cosa.										G1	3	N	C
Bueno también tener en claro que uno debe hacer esto porque le gusta y no porque fue lo primero que consiguió; porque aparte uno tiene en las manos la formación de otras personas y yo creo que eso es básicamente lo más importante de uno.										E	3	O	C
		Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud			
Unidad de registro	F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C		
(E) Profesionalización	25%	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1		
(G1) P. Administrativo	50%	2	0	0	2	0	1	1	0	0	2		
(I1) P. Docentes	25%	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1		
Resultados totales		4	0	0	4	0	3	1	0	0	4		
Orden	I1, G1x2, E.					Asociaciones	(I1 - G1)						

4.7.2. Escuela de Historia: Prof. Agustín Arzola

Tabla de Análisis de contenido pregunta 4: ¿Qué es para usted la UCV?

Escuela de Historia: Prof. Agustín Arzola										Pregunta 1			
										Ur	In	Dr	Ac
La UCV para mí, una institución bandera en el país,										B1	3	P	C
La primera institución educativa que tenemos										F	3	P	Cg
Y referencia tanto en educación en extensión y en investigación.										B1	3	P	C
Entonces es una institución bastante importante en Venezuela y de la cual me enorgullece pertenecer.										A	3	P	A
		Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud			
Unidad de registro	F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C		
(A) Pertenencia	25%	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0		
(B1) Prestigio	50%	2	0	0	2	2	0	0	0	0	2		
(F) Historia	25%	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0		
Resultados totales		4	0	0	4	4	0	0	1	1	2		
Orden	B1, F, B1, A.					Asociaciones	(B1-F- A)						

Tabla de Análisis de contenido pregunta 5: ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de nuevo ingreso de la Escuela de Historia?

Escuela de Historia: Prof. Agustín Arzola										Pregunta 1			
										Ur	In	Dr	Ac
(...) que se formen lo más que puedan, que sean mejores profesionales cada día a partir de nuevos conocimientos, actualizar sus conocimientos, adaptarse a los nuevos tiempos y ser mejores profesionales.										E	3	P	C
Que se formen lo más que puedan para ser mejores docentes cada día porque en la medida que uno se mejora como profesor obtiene mejores resultados en el campo de la docencia.										E	3	P	C
Yo creo que debe ser mejor profesional y actualizar el conocimiento obviamente.										E	1	O	C
No puedes ser estático en el conocimiento y sobretodo en el humanismo, en que estamos tratando nosotros de adaptar a los tiempos y ser siempre racional, siempre profesional en tu área.										E	3	P	C
		Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud			
Unidad de registro	F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C		
(E) Profesionalización	100%	4	1	0	3	3	1	0	0	0	4		
Resultados totales		4	1	0	3	3	1	0	0	0	4		
Orden	E.					Asociaciones	Sin asociaciones.						

4.8. Profesores de reciente ingreso de la Escuela de Idiomas Modernos

4.8.1. Escuela de Idiomas Modernos: Prof. Mario Sgualdino

Tabla de Análisis de contenido pregunta 4: ¿Qué es para usted la UCV?

Escuela de Idiomas Modernos: Prof. Mario Sgualdino						Pregunta 1						
						Ur	In	Dr	Ac			
(…) para mí la UCV, aunque conozco poco de la UCV, es una buena casa de estudio tiene buen nombre a nivel nacional e internacional						B1	3	P	Cg			
Y lo que estaba comentando sobretodo con la gente de mi departamento, se esta convirtiendo en una familia.						A	3	P	C			
Eso me parece muy positivo y me gustaría claro me gustaría que fuera una cosa grande más alargada para muchos más profesores y también tener a veces lo que falta para mí es una relación más directa con algún estudiante.						G2	2	O	C			
Eso podría ayuda a que la UCV se convirtiera de verdad en una familia donde todos colaboran para obtener un resultado donde el resultado que queramos alcanzar sea lo mismo para todos.						A	2	O	C			
No que cada quien trabaje por su cuenta, eso es lo que me gustaría que fuera más la UCV, más una familia de verdad lo que es bueno.						A	2	O	C			
Para mí se está convirtiendo en una familia que como te comente antes.						A	3	O	A			
Lo que es una buenísima oportunidad que tenemos muchíSilva estudiantes para convertirse en profesionales.						E	3	P	C			
Además es un lugar perfecto para que los estudiantes se puedan convertir en profesionales.						E	3	P	C			
Aunque bueno todo el mundo sabe que si hay varios problemas eso nadie lo puede esconder, pero si todavía para mí sigue siendo un buen lugar.						J	2	N	Cg			
Unidad de registro		Frecuencia	Intensidad			Dirección			Actitud			
		F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C
(A) Pertenencia		45%	4	0	3	1	1	3	0	1	3	0
(B1) Prestigio		11%	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0
(E) Profesionalización		22%	2	0	0	2	2	0	0	0	0	2
(G2) P. Académicos		11%	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1
(J) P. Generalizada		11%	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0
Resultados totales			9	0	5	4	4	4	1	1	5	3
Orden	B1, A, G2. Ax3, Ex2, J.					Asociaciones	(A – E)					

Tabla de Análisis de contenido pregunta 5: ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de nuevo ingreso de la Escuela de Idiomas Modernos?

Escuela de Idiomas Modernos: Prof. Mario Sgualdino						Pregunta 1					
						Ur	In	Dr	Ac		
Bueno, el mensaje que le puedo dar aunque mi experiencia no sea muy grande, es que tienen que dar lo máximo que tienen que relacionarse.						G2	3	O	C		
Tener una relación muy buena con sus estudiantes y ser sinceros con los estudiantes y a veces						G2	3	O	C		

tener paciencia por que a veces pasan cosas inesperadas y quemas.															
Bueno, sobretodo preguntar, pedir ayuda a personas que tiene más experiencia, como yo hice el año pasado, preguntaba casi todos los días cosas nuevas a los demás profesores de mi departamento.												I1	3	O	C
Porque claro la experiencia que tenían en este ambiente no eras propiamente suficiente con respecto a la experiencias que tenían los demás profesores												I1	3	O	C
Entonces no tener miedo en preguntar en confrontarse con los demás profesores y también porque no, confrontarse con los demás alumnos.												I1	3	O	C
		Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud					
Unidad de registro		F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C			
(G2) P. Académicos		40%	2	0	0	2	0	2	0	0	0	2			
(I1) P. Académicos		60%	3	0	0	3	0	3	0	0	0	3			
Resultados totales			5	0	0	5	0	5	0	0	0	5			
Orden	G2x2, I1x3,					Asociaciones	(G2-I1)								

4.8.2. Escuela de Idiomas Modernos: Profa. Karla Morey

Tabla de Análisis de contenido pregunta 4: ¿Qué es para usted la UCV?

Escuela de Idiomas Modernos: Profa. Karla Morey	Pregunta 1			
	Ur	In	Dr	Ac
Para mi la UCV es un campo de trabajo, yo estoy aquí no solo como docente, también como misionera del extranjero.	E	3	O	C
Para mí es una oportunidad de conocer estudiantes y también impactar sus vidas.	G2	3	P	C
Para mí es un lugar donde hay muchos estudiantes necesitados que tienen sus vidas y tienen diferentes cosas, y nadie está aquí como alcansantes y ayudándoles con las cosas de algún modo.	I3	2	O	C
Encontrar habitación, sus problemas de estar fuera de casa, por la primera vez, les hace falta su familia, por eso yo vine aquí para ayudar a los estudiantes a impartir sus vidas y para mi la UCV es una oportunidad.	I3	2	P	C
También es un lugar donde he encontrado mucha gente muy amable mucha gente muy abierta, muy cálida y he disfrutado de mi tiempo aquí.	D	3	P	A

		Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud		
Unidad de registro		F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C
(D) E. de Integración		20%	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0
(E) Profesionalización		20%	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1
(G2) P. Académicos		20%	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1
(I3) P. Estudiantes		40%	2	0	2	0	1	1	0	0	0	2
Resultados totales			5	0	2	3	3	2	0	1	0	4
Orden	E, G2, I3x2, D.					Asociaciones	(G2 – I3)					

Tabla de Análisis de contenido pregunta 5: ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de nuevo ingreso de la Escuela de Idiomas Modernos?

Escuela de Idiomas Modernos: Profa. Karla Morey										Pregunta 1			
										Ur	In	Dr	Ac
(…) deben buscar maneras de encontrar ayuda de los otros profesores, los que tienen más tiempo aquí.										I1	3	O	C
Y los estudiantes, que me han ayudado mucho; cuando yo no estoy segura de donde enviar mis notas y cosas así, los estudiantes son muy abiertos y listos para ayudarme.										I3	3	P	C
También puedes contar con ellos y con los directores de la escuela, debes de estar en base de primer nombre hablando de ellos, hablando a ellos, y llamándoles pasándoles mensajes y si necesitas algo,										I1	3	P	C
No debes tener temor de preguntar, porque esto es muy importante, no puede ir sólo en esto, tienes que preguntar tienes que poner el orgullo a un lado y solo decir bueno necesito ayuda, con esto.										I1	2	O	Cg
Muchas veces no queremos preguntar porque no queremos quedar como ignorantes estúpidos.										I1	2	O	Cg
Pero eso es realmente un factor decir bueno necesito ayuda y ayúdenme por favor. Y la gente de aquí es muy amable y muy listos dispuestos a ayudar.										I1	3	P	C
Unidad de registro		Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud			
		F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C	
(I1) P. Docentes		83%	5	0	2	3	2	3	0	0	2	3	
(I3) P. Estudiantes		17%	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	
Resultados totales			6	0	2	4	3	3	0	0	2	4	
Orden	I1, I3, I1x5.					Asociaciones	(I1 – I3)						

4.9. Profesores de reciente ingreso de la Escuela de Letras

4.9.1. Escuela de Letras: Profa. Érika Roosen

Tabla de Análisis de contenido pregunta 4: ¿Qué es para usted la UCV?

Escuela de Letras: Profa. Érika Roosen										Pregunta 1			
										Ur	In	Dr	Ac
Bueno que me la haces, hace una ratito pensé en responder un poco cursi pero es así, mi segunda casa, bueno estudie acá y me siento muy bien aquí.										A	3	P	A
Unidad de registro		Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud			
		F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C	
(A) Pertenencia		100%	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	
Resultados totales			1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	
Orden	A					Asociaciones	Sin asociaciones.						

Tabla de Análisis de contenido pregunta 5: ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de nuevo ingreso de la Escuela de Letras?:

Escuela de Letras: Profa. Érika Roosen										Pregunta 1			
										Ur	In	Dr	Ac
Que hagan esto que he estado comentando, que busquen guías en los profesores mayores en los que consideran sus maestros; porque es una buena manera de iniciarse en el mundo académico desde el punto de vista del profesor										I1	3	O	C
(...) no estaría mal ciertos tips, algunos detalles a los que pudiésemos acceder, bueno como para que continúe ese proceso de formación										E	2	O	C
		Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud			
Unidad de registro	F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C		
(E) Profesionalización	50%	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1		
(I1) P. Docentes	50%	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1		
Resultados totales		2	0	1	1	0	2	0	0	0	2		
Orden	I1, E.					Asociaciones	Sin asociaciones.						

4.9.2. Escuela de Letras: Profa. Natalia Pericchi

Tabla de Análisis de contenido pregunta 4: ¿Qué es para usted la UCV?

Escuela de Letras: Profa. Natalia Pericchi										Pregunta 1			
										Ur	In	Dr	Ac
Bueno la UCV es mi casa, es un cliché pero lo es yo estudie letras acá, en la Universidad Central y después estudie la maestría y doy clases acá.										A	3	P	C
Entonces, para mi ha sido un lugar de formación en todos los sentidos, desde que me gradué en bachillerato hasta mi transformación en un profesional, para mi la UCV es el lugar donde yo he crecido realmente.										E	3	P	C
		Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud			
Unidad de registro	F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C		
(A) Pertenencia	50%	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1		
(E) Profesionalización	50%	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1		
Resultados totales		2	0	0	2	2	0	0	0	0	2		
Orden	A, E.					Asociaciones	(A - E)						

Tabla de Análisis de contenido pregunta 5: ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de nuevo ingreso de la Escuela de Letras?:

Escuela de Letras: Profa. Natalia Pericchi										Pregunta 1			
Ur	In	Dr	Ac										
A mi me gustaría decirles que la UCV es un lugar hermoso donde uno puede realmente disfrutar,										D	3	P	C

de unas cosas que no puedas disfrutar tal vez de otros espacios.															
La UCV es extraña en el mejor sentido de la palabra, por que tienes el tipo de compañero de trabajo y tipo de estudiante que no tienes en otras partes.												I3	3	O	Cg
Son estudiantes que están muy orgullosos de ser ucevistas de estar en la universidad estudiantes que aman la carrera.												I3	3	P	Cg
Es divino darles clases y trabajar con alguien que ama esta universidad y que ama hacer lo que hace.												A	3	P	A
Y eso tal vez no lo tiene todas las universidades eso es divino y hay que aprender a apreciarlo.												A	3	P	A
		Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud					
Unidad de registro		F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C			
(A) Pertenencia		40%	2	0	0	2	2	0	0	2	0	0			
(D) E. de Integración		20%	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1			
(I3) P. Estudiantes		40%	2	0	0	2	1	1	0	0	2	0			
Resultados totales			5	0	0	5	4	1	0	2	2	1			
Orden	D, I3x2, Ax2.						Asociaciones	(D – I3 – A)							

4.10. Profesores de reciente ingreso de la Escuela de Psicología

4.10.1. Escuela de Psicología: Profa. María Alejandra Pulido

Tabla de Análisis de contenido pregunta 4: ¿Qué es para usted la UCV?

Escuela de Psicología: Profa. María Alejandra Pulido												Pregunta 1			
												Ur	In	Dr	Ac
Para mi la UCV es la principal casa de formación de conocimiento e investigaciones.												E	3	P	Cg
		Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud					
Unidad de registro		F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C			
(E) Profesionalización		100%	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0			
Resultados totales			1	0	0	1	1	0	0	0	1	0			
Orden	E.						Asociaciones	Sin asociaciones.							

Tabla de Análisis de contenido pregunta 5: ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de nuevo ingreso de la Escuela de Psicología?

Escuela de Psicología: Profa. María Alejandra Pulido												Pregunta 1			
												Ur	In	Dr	Ac
Quizás el primero sería que la educación si bien persigue el mismo objetivo que es formar a otros en un área particular, ha variado un poco en las necesidades y las formas que es recibido por los alumnos.												G2	3	O	Cg
Quizás sería modernizar la forma en que se enseña, también facilitaría la adquisición del conocimiento por el alumnado.												E	1	N	Cg

La necesidad de mantenerse actualizado, utilizar otras vías que no son necesariamente el pizarrón, tiza y la clase tradicional.	E	2	O	Cg
Sino más a la experiencia y el desarrollo de modelos actitudinales hacia la formación como profesional.	E	2	O	Cg
Yo creo que se da mucho de contenido y de conocimiento y por ejemplo en el área en la que yo me desarrollo que tiene que ver con la psiquiatría, muy poco de la actitud de la responsabilidad de la relación de trabajo	G2	2	N	C
Pues, con el paciente con la persona que se atiende y eso se aprende más por modelaje que por conocimiento.	E	2	O	Cg
Tendría mucho que ver con esa capacidad que tenemos nosotros de demostrar como es nuestro ejercicio tanto desde lo ético, como desde el día a día	E	2	O	Cg
Y que ellos pudieran compartirlo y no solo quedarse con el contenido de ¿cómo debería hacerse?, poder aprenderlo desde la experiencia personal.	E	2	O	Cg

Unidad de registro	Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud		
	F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C
(E) Profesionalización	75%	6	1	4	0	0	5	1	0	6	0
(G2) P. Académicos	25%	2	0	1	1	0	1	1	0	1	1
Resultados totales		8	1	5	1	0	6	2	0	7	1
Orden	G2, Ex3, G2, Ex3.					Asociaciones	(G2 – E)				

4.10.2. Escuela de Psicología: Profa. Julieta Casó

Tabla de Análisis de contenido pregunta 4: ¿Qué es para usted la UCV?

Escuela de Psicología: Profa. Julieta Casó										Pregunta 1			
										Ur	In	Dr	Ac
La UCV para mi es una de las instituciones que marca la vida de los que tienen la dicha de estudiar aquí y la doble dicha de poder formar parte de la vida la UCV										A	3	P	A
Creo que es una verdadera universidad por que encontramos en ella no solo gente de todos los estratos económicos si no razas intereses y podemos de verdad; hemos logrado a pesar de todos los problemas que tenemos hoy en la UCV vivir como un universo.										B1	3	P	C
Para mi la UCV es un sentimiento, una pasión, es una identidad yo me siento actúo como ucevista que representa un montón de valores que considero importantes en mi sociedad.										A	3	P	Cg
Es decir, los que sentimos la UCV como una forma de vida más que una universidad que nos enseña una carrera que nos enseña una forma de relacionarnos con nuestro país con nuestra sociedad.										A	3	P	Cg
En función de eso creo que es una manera es una pasión una manera de ser ucevista es distinto que ser simplemente venezolano es un sentimiento.										A	3	P	A
Es algo que tenemos no solo los que trabajamos aquí es una vocación, es una forma de proyectarse en la vida.										E	3	P	C
Unidad de registro	Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud				
	F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C		
(A) Pertenencia	67%	4	0	0	4	4	0	0	2	2	0		

(B1) Prestigio	16,5%	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1
(E) Profesionalización	16,5%	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1
Resultados totales		6	0	0	6	6	0	0	2	2	2
Orden	A, B1, Ax3, E.				Asociaciones		(A – B1- E)				

Tabla de Análisis de contenido pregunta 5: ¿Qué mensaje desea transmitir a los profesores de nuevo ingreso de la Escuela de Psicología?

Escuela de Psicología: Profa. Julieta Casó	Pregunta 1			
	Ur	In	Dr	Ac
El reto que tengo yo como profesora que estoy iniciando mi carrera como docente, que asumo que es una carrera fundamentalmente de experiencia.	E	3	O	Cg
Creo que nosotros como ucevistas, como profesores ucevistas, tenemos que lograr combinar el saber, el conocimiento académico que tenemos que adquirir y que es nuestro pilar fundamental de lo que vamos a transmitir	I1	1	O	C
Pero no podemos jamás alejarnos de una responsabilidad social como venezolanos como ucevistas y de un valor humano	I1	3	O	C
De nada nos sirve a nosotros transmitir una materia una enseñanza técnica, sino logramos generar un proceso reflexivo entre nuestros alumnos, entre nuestros estudiantes que sientan cuál es el compromiso de estar acá como venezolano sea la carrera que sea;	I1	3	O	C
Tal vez en nuestra mención o en nuestras materias o carreras teoría social y estructura social es un poco más visible esta intención de generar ese click que te dice: no podemos ser una máquina, somos seres humanos.	I1	1	O	C
Es incentivar el pensamiento reflexivo y crítico, creo que se debe dar en todas las materias en todas las carreras debemos unir ciencia con humanidad, conocimiento con pasión y hacer las cosas con una vocación que te permita generar un cambio.	I1	3	O	C
Creo yo que eso es lo que tenemos que medir, como hacemos para, de repente de lo que ustedes quieren ver lo manuales o como hacemos para incentivar ese sentimiento.	G1	1	O	C
Puede ser motivación, incluirnos en ciertas actividades que nos gustan que nos permita sentirnos útil y hacer un puente lograr que se pueda hacer desde la UCV, un puente entre academia y realidad.	G1	2	O	C
Si ese puente está roto o no existe, lo que nosotros conocemos no lo hemos aplicado a la realidad y como que rompe un poco el ¿para qué estamos haciendo conocimiento sino podemos lograr nada?,	G1	2	O	C
Creo yo que es eso pero pienso que parte de cada uno y en este momento que la UCV esta tan golpeada.	J	1	N	Cg
Creo que el esfuerzo lo tenemos que hacer nosotros, no esperar tanto a la institución, eso no quiere decir que queramos mantener las cosas como están, incluyendo las malas sino que somos nosotros los que amamos esta universidad los que nos sentimos comprometidos con ella	I1	1	O	C
Lo que en verdad nos genera un sentimiento de identidad que vale la pena el esfuerzo	A	3	P	C
Aunque no lo podamos ver inmediatamente ni a nivel económico, ni a nivel de algunas retribuciones que podríamos esperar	B2	3	N	C
Porque a pesar de todo hay una relación laboral, pero para mí y creo que para muchos de los que estamos aquí, más que una relación laboral es una vocación es un sentimiento.	A	3	P	A

Unidad de registro	Frecuencia		Intensidad			Dirección			Actitud		
	F (%)	F	Baja	Media	Alta	P	O	N	A	Cg	C
(A) Pertenencia	14%	2	0	0	2	2	0	0	1	0	1
(B2) B. Económico	7%	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1
(E) Profesionalización	7%	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0
(G1) P. Administrativo	22%	3	1	2	0	0	3	0	0	0	3
(I1) P. Docentes	43%	6	3	0	3	0	6	0	0	0	6
(J) P. Generalizada	7%	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0
Resultados totales		14	5	2	7	2	10	2	1	2	11
Orden	E, I1x5, G1x3, J, I1, A, B2, A.					Asociaciones	(E - I1 - G1) (A - B2)				