

ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES EN LA GERENCIA DEL DESARROLLO DE PROYECTOS COMUNITARIOS

MSc. Flor Rangel Camacho
Universidad Nacional Experimental de las Fuerzas Armadas (UNEFA)
Núcleo Aroa del Estado Yaracuy. Aroa, Venezuela
Correo electrónico: flormariarangelcamacho@gmail.com

RESUMEN

La presente investigación se sustenta en las teorías de la motivación humana de Maslow y de Herzberg, que establece que la motivación de los miembros de una institución es la clave fundamental para alcanzar las metas organizacionales de manera efectiva. La finalidad del estudio fue proponer un plan de estrategias motivacionales para la gerencia del desarrollo de proyectos comunitarios dirigido al personal docente de la Universidad Nacional Experimental de las Fuerzas Armadas (UNEFA), municipio Bolívar, estado Yaracuy. El mismo se enmarcó dentro de una investigación de tipo proyecto factible, con apoyo a un estudio de campo con carácter descriptivo. Dicha investigación se desarrolló en dos fases (diagnóstico y factibilidad). La técnica para recolectar la información fue la encuesta y se diseñó un cuestionario estructurado compuesto con escala tipo Likert, al cual se le aplicó la validez de contenido mediante el juicio de tres expertos y su confiabilidad se realizó al aplicar una prueba piloto a cuyos resultados se le calculó la fórmula Alpha de Cronbach ($\alpha = 0,8784$) el cual resultó altamente confiable. El análisis e interpretación de los resultados se obtuvo bajo frecuencias y porcentajes utilizando para su presentación cuadros y gráficos de barras, los cuales evidenciaron una baja motivación en el profesional que orienta los proyectos comunitarios; así como debilidades en el desempeño de sus funciones investigativas y de extensión, además, en el dominio del procedimiento requerido para orientar el desarrollo de dicha planificación, lo que significó la necesidad de la propuesta de un plan de estrategias motivacionales. Se concluye que una parte importante de los docentes que laboran en la institución dedicados al Servicio Comunitario, presentan debilidades al momento de orientar a los estudiantes en cuanto al dominio teórico en lo que se refiere al desarrollo del diagnóstico, planificación y evaluación de los mismos.

Palabras Clave: *estrategias motivacionales, proyectos comunitarios, gerencia.*

Recibido: 14/06/2021

Aceptado: 28/10/2021

Revista *In Situ*/ISSN 2610-8100/Vol. 5 N°5/ Año 2022.
San Felipe, Venezuela/Universidad Nacional Experimental del Yaracuy, pp 83 - 102.

MOTIVATIONAL STRATEGIES IN DEVELOPMENT MANAGEMENT OF THE COMMUNITY PROJECTS

MSc. Flor Rangel Camacho
Universidad Nacional Experimental de las Fuerzas Armadas (UNEFA)
Núcleo Aroa del Estado Yaracuy. Aroa, Venezuela
Correo electrónico: flormariarangelcamacho@gmail.com

ABSTRACT

This research is based on Maslow and Herzberg's theories of human motivation, which establish that the motivation of the members of an institution is the fundamental key to achieving organizational goals effectively. The purpose of this study was to propose a plan of motivational strategies for the management of the development of community projects aimed at the teaching staff of UNEFA, Bolívar municipality, Yaracuy state. It was framed within a feasible project-type investigation, with the support of a descriptive field study. This research was developed in two phases (Diagnosis and feasibility). The technique to collect the information was the survey and a structured questionnaire composed with a Likert-type scale was designed, to which the content validity was applied through the judgment of three experts and its reliability was carried out by applying a pilot test whose results were Cronbach's Alpha formula ($\alpha = 0.8784$) was calculated, which was highly reliable. The analysis and interpretation of the results were obtained with frequencies and percentages, using charts and bar graphs for their presentation, which showed a low motivation in the professional who guides the community projects; as well as weaknesses in the performance of its research and extension functions, in addition, in the domain of the procedure required to guide the development of said planning, which meant the need to propose a plan of motivational strategies. It is concluded that an important part of the teachers who work in the institution dedicated to Community Service, present weaknesses when guiding students regarding the theoretical domain regarding the development of their diagnosis, planning and evaluation.

Keywords: *motivational strategies, community projects, management*

INTRODUCCIÓN

A medida que avanza el siglo XXI, “la dimensión internacional de la educación superior se hace más importante y al mismo tiempo más compleja” (Knight, 2016, p. 1). Hay otros actores, fundamentos, regulaciones y un nuevo contexto de globalización. Por lo tanto, desde la perspectiva global de la Educación Superior a nivel mundial, se hace necesaria la actualización adecuada a los cambios que se están gestando en el ámbito internacional para alcanzar las metas de cada organización encargada de la formación de las personas en este nivel. Cabe destacar que la educación superior tiene como finalidad, continuar el proceso integral del ser humano, garantizar su formación a fin de preparar las generaciones de relevo conforme a las necesidades de la nación y al progreso científico que exige la sociedad. (Knight citado).

En el ámbito nacional, la educación superior reposa en las universidades, que por la elevada misión que adquiere en la formación del talento humano profesional, tiene la responsabilidad de impulsar el desarrollo del país, atendiendo a sus funciones de docencia, investigación y extensión, como queda refrendada tanto en la propia Ley de Universidades (1970), como en el marco de la Ley Orgánica de Educación (LOE 2009) en sus principios de la responsabilidad social y la solidaridad. En tanto, las universidades cumplen diversos roles, especialmente la vinculación con la comunidad; por ello, los proyectos comunitarios son esenciales para la búsqueda de soluciones encaminadas a mejorar la calidad de vida.

La pertinencia social entre la universidad y la comunidad requiere de la participación activa del docente, puesto que este debe permanecer motivado a fin de transmitir entusiasmo tanto a los estudiantes como a la comunidad. Al respecto (Alonso, 2011, p.40) expresa que:

La pertinencia social de la universidad se expresa como la relación que existe entre su funcionamiento y las necesidades que se derivan de la sociedad hacia ella, y la acción gerencial está irremediablemente vinculada con las actividades y/o funciones básicas que le dan la razón de ser, como son: Docencia, Investigación y Extensión, según se plantea en la Ley de Universidades...

Indudablemente, la acción gerencial es esencial para administrar las políticas educativas, por ello, se requiere de un trabajo preciso en relación a la docencia, investigación y extensión, éstas constituyen ramas que deben estar conectadas para el cumplimiento de la misión y visión institucional. Es de hacer notar, que la Ley de Universidades, es precisa cuando enfatiza la relevancia de las funciones básicas de las instituciones de educación superior, menciona la Docencia, Investigación y Extensión como los motores que dinamizan el hacer universitario. De allí, surge la necesidad de ejecutar proyectos comunitarios en función de articular la universidad y la comunidad, puesto que éstas deben permanecer tomadas de la mano para resolver los problemas que surgen cotidianamente.

En vista de lo señalado, plantea Alonso (citado) que, la extensión universitaria promueve la integración comunitaria y fomenta la producción de conocimiento para resolver las necesidades de la sociedad, la cual se encuentra inserta en un entorno de alto grado de incertidumbre y marcada complejidad. Por ello, desde este ámbito, se debe dar comienzo al trabajo comunitario.

Por tal razón, la universidad debe reajustar los objetivos a cumplir a través de sus funciones básicas, en especial, la de extensión, a fin de contribuir a la solución de los problemas que aquejan a la sociedad y de esa forma influir en ella. En este orden de ideas, (Blanco, 2010, p. 5) menciona que La Organización de las Naciones Unidas para la Educación (UNESCO) afirma:

La Educación Superior debe reforzar sus funciones de servicio a la sociedad y más concretamente sus actividades encaminadas a erradicar la pobreza, la intolerancia, la violencia, el analfabetismo, el hambre, el deterioro del medio ambiente y las enfermedades, principalmente mediante un planteamiento interdisciplinario y transdisciplinario para analizar los problemas y las cuestiones planteadas.

En virtud del planteamiento anterior, el docente cumple diversos roles, entre estos el de promotor social, el cual tiene como propósito la búsqueda de soluciones en las comunidades y, en consecuencia, para obtener esta meta se requiere de un docente optimista, positivo, organizado y por supuesto comprometido con la labor que está realizando.

Aunado a lo expuesto, la Asamblea Nacional de Venezuela promulgó el 14 de septiembre de 2005, con fundamento en el artículo 135 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) y en los artículos 2, 3, 4, 83 y 138 de la Ley de Universidades, el Servicio Comunitario del Estudiante de Educación Superior (2005). Por ello, es un deber de los docentes universitarios impulsar los proyectos comunitarios con la intención de cumplir con lo establecido en la ley y desarrollar su rol de promotor social. En función de lo anterior Duarte (referido por Blanco citado, p. 6) define Servicio Comunitario del Estudiante Universitario como:

Aquella actividad que deben realizar los estudiantes bajo la supervisión de docentes-tutores en estrecha relación con las comunidades con el propósito de atender y contribuir conjuntamente al estudio y soluciones de problemas específicos de esas comunidades aplicando para ellos los conocimientos científicos, técnicos, culturales, deportivos y humanísticos adquiridos durante su formación académica en la respectiva carrera.

En concordancia con lo expuesto por el autor que antecede, los docentes y tutores cumplen un rol relevante en el desarrollo del servicio comunitario, por lo tanto, deben motivar tanto a los estudiantes como a la comunidad a participar en la ejecución de las actividades con el fin de la búsqueda de soluciones a favor de los ciudadanos y ciudadanas. Es pertinente resaltar, que la motivación es un proceso primordial para alcanzar metas en lo que se refiere al servicio comunitario.

Al respecto, (Pila, 2012, p. 6) expresa que “el proceso de la motivación es desarrollado por todo un conjunto de actores de un determinado proceso; y que la función del líder es ayudar a que cada individuo alinee sus propios objetivos con los objetivos comunes del grupo”. Es decir, la motivación no consiste en imponer una voluntad sobre otra, sino en convencer a todas las voluntades para lograr un objetivo común. La motivación implica la existencia de alguna necesidad, ya sea absoluta, relativa, de placer o de lujo. Cuando una persona está motivada a “algo”, considera que ese “algo” es necesario o conveniente. Por lo tanto, según Maslow (referido por Pila, citado, p.18) “La motivación es el lazo que lleva esa

acción a satisfacer la necesidad. En este sentido, la motivación se convierte en un activador de la conducta humana”.

En tanto, la motivación constituye una herramienta esencial para la estimulación de las personas, por ello el profesor universitario en calidad de gerente, debe aplicarla a fin alcanzar los objetivos planificados. De la misma manera, requiere fomentar el trabajo en equipo y en consecuencia, utilizar estímulos positivos para crear una plataforma sólida en pro de la visión y misión institucional.

Desde esta perspectiva, se interpreta que la motivación es el estado de tensión provocado por la ruptura del equilibrio interno y que generalmente conduce a una conducta motivada que procurará la obtención del fin o meta, siendo la fuerza que impulsa a la acción y no debe confundirse con la conducta que es una consecuencia de la motivación. De acuerdo con Pila (citado), es el impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar la meta u objetivo deseado. Comportamiento este que debe ser revelado por quienes se responsabilizan en orientar y dirigir un proyecto comunitario.

En virtud de lo expuesto, el docente universitario debe impulsar a los estudiantes al cumplimiento del servicio comunitario, puesto que el estudiante producirá conocimientos en la medida en que se sienta motivado, en tal sentido, se hace indispensable la aplicación de estrategias motivacionales para que los estudiantes alcancen sus metas. De aquí que los profesores motivados al realizar su planificación con interés estimulan a los estudiantes a participar en las actividades para obtener la meta deseada, como lo es, desarrollar un servicio comunitario a través del proyecto que deben ejecutar de manera efectiva. No obstante, es preciso destacar, que (Blanco, citado, p. 14) expresa que:

Los profesores universitarios se han venido comportando de manera indiferente a la problemática social de su entorno, generando como consecuencia la apatía ante los problemas y situaciones comunitarias, sin hacer ningún aporte significativo que se traduzca en un cambio social positivo para las comunidades.

Por tal razón, la sociedad venezolana reclama a sus profesionales universitarios el deber de asumir una posición de compromiso ético-social con sus comunidades, mayor presencia de la universidad en la sociedad, mayor aporte, responsabilidad y solidaridad en la búsqueda de soluciones a los problemas que agobian a la sociedad venezolana.

La Universidad Nacional Experimental de las Fuerzas Armadas (UNEFA), extensión Aroa, municipio Bolívar, estado Yaracuy, ha desarrollado el servicio comunitario en los sectores de la colectividad. Sin embargo, se ha evidenciado a través del resultado de los proyectos que los profesores muestran desmotivación al momento de asesorar y ejecutar las acciones en la comunidad, esta información se encuentra plasmada en el acta N° 12 en la Coordinación de Servicio Comunitario de la UNEFA – Aroa. Además, algunos estudiantes no asisten a las actividades y en otros casos, se ausentan de las clases de servicio comunitario. Otros estudiantes se muestran pasivos al ejecutar las acciones. Entre las causas de esta situación, se pueden mencionar que algunos profesores asesores no asisten a la tutoría con los estudiantes y pocas veces visitan a la comunidad para verificar el trabajo que se está realizando en ella.

Por lo tanto, se proponen estrategias de motivación constante hacia el profesorado

de la UNEFA a fin de garantizar la ejecución del servicio comunitario, lo cual se traduce en bienestar para las colectividades y el necesario cumplimiento de la Ley de Servicio Comunitario; asimismo, su desempeño sea eficaz al momento de implementar proyectos y apoyar con ello, las políticas universitarias, nacionales e internacionales de aportes significativos a la comunidad desde la universidad.

Objetivo de la Investigación

Proponer un plan de estrategias motivacionales en la gerencia del desarrollo de proyectos comunitarios dirigido al personal docente de la UNEFA, municipio Bolívar, estado Yaracuy.

Objetivos específicos

Explorar la motivación de los docentes para desarrollar proyectos comunitarios en la UNEFA, extensión Aroa del municipio Bolívar, estado Yaracuy

Determinar la factibilidad de la propuesta de un plan de estrategias motivacionales en la gerencia del desarrollo de proyectos comunitarios dirigido al personal docente de la UNEFA, municipio Bolívar, estado Yaracuy

Justificación e Importancia

El servicio comunitario potencia la formación de los estudiantes universitarios hacia una visión humanista de los problemas que aquejan a la comunidad. Igualmente, le brinda herramientas para alcanzar una formación integral orientada, planificada y supervisada con la intención de cumplir con una visión y misión hacia el bien común, considerando que el docente cumple el rol de orientador y motivador, en este caso de los estudiantes y los habitantes de la comunidad.

Desde la perspectiva social, se persigue la motivación de los docentes, puesto que, al permanecer estimulados podrán ejercer eficazmente la función de asesores y, en consecuencia, se beneficiará tanto la comunidad como la sociedad en general. En lo que respecta a la dimensión teórica, la investigación sirvió de apoyo a estudios relacionados con las categorías abordadas, en este caso: estrategias motivacionales y servicio comunitario. En este sentido, los teóricos analizados contribuyeron a la ampliación epistemológica y axiológica de la temática en estudio. En cuanto al aspecto epistemológico, se hace hincapié en la construcción del conocimiento de una manera reflexiva, elaborado con rigor y sistematicidad, con el fin de estudiar la verdad, realidad o justificación. Por ende, el estudiante al momento de abordar el servicio comunitario debe partir de una realidad; por ello, es indispensable la realización de un diagnóstico de la comunidad.

En lo que respecta a lo axiológico, el investigador debe atender los valores al momento de realizar el proyecto comunitario, por ello la verdad es esencial. Para el proceso investigativo se requiere la verdad, por ello, se parte de un estudio riguroso, donde la objetividad prevalece. En tal sentido, el estudiante que persigue la ejecución del servicio comunitario debe revestirse de valores, entre éstos la veracidad de la información.

En relación al aporte metodológico, el presente estudio puede servir de guía a otros investigadores que se dediquen al abordaje de la Investigación de Proyectos Factibles como una propuesta viable para solucionar un problema. Además, puede ser utilizado como referencia por otros investigadores para que continúen profundizando en la relevancia del servicio comunitario como herramienta que forma al estudiante universitario con visión

holística, haciendo énfasis en lo humano y social.

A nivel institucional, se persigue el cumplimiento a cabalidad del servicio comunitario, considerando que es un requisito para que el estudiante obtenga su título universitario, además de la promoción del servicio comunitario desde la extensión universitaria. En lo que respecta a la importancia pedagógica, se pretende formar a los profesores desde el punto de vista motivacional para que asuman con una actitud positiva el asesoramiento en cuanto al servicio comunitario se refiere.

Recorrido Teórico

Estudios previos

Partiendo de la realidad contextual, se han realizado estudios referentes al servicio comunitario, que evidencian la importancia de la motivación del docente universitario para su debida aplicabilidad. En tal caso, Dávila y Flores (2018), aplicaron un modelo de estrategias motivacionales mediante actividades de formación para impulsar la pasión por su labor diaria en los empleados de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora (UNELLEZ) en San Carlos. La metodología fue enmarcada en el paradigma cuantitativo, diseño no experimental, nivel evaluativo y modalidad proyecto factible; de igual forma, su población fue de 132 sujetos y la muestra aleatoria-intencional de 42 empleados administrativos. La técnica de recolección de datos fue la encuesta bajo la modalidad de cuestionario de quince (15) ítems. Se validó mediante juicio de tres (3) expertas y la confiabilidad se midió con el Coeficiente Alfa de Cronbach con resultado de 0,88 altamente confiable. Se evidenció que los empleados tienen poca satisfacción laboral por motivos tales como: fallas en comunicación, débil trabajo en equipo, falta de motivación, inadecuada planificación por horario y ausentismo laboral. Concluyó que se hace necesario implementar de manera definitiva el modelo de estrategias motivacionales para la efectividad del rendimiento laboral del personal administrativo de la UNELLEZ San Carlos, estado Cojedes.

Por su parte, Millán (2015) describió el servicio comunitario en la Universidad Central de Venezuela, sustentado en la articulación universidad-estado-comunidad de Estudios Universitarios Supervisados (EUS) en Barcelona estado Anzoátegui. Esta investigación descriptiva de campo demostró, a partir de una realidad concreta, la necesidad de cambiar la forma como se desarrolla el servicio comunitario de EUS. Para ello, se aplicó entrevistas y cuestionarios a una población de 22 estudiantes, cursantes de la cátedra servicio comunitario, los resultados se tabularon y presentaron a través de cuadros y gráficas estadísticas. La investigación arrojó entre otros resultados, la necesidad de crear un banco de proyectos donde participen la Universidad, la Comunidad y el Estado.

Estos estudios se relacionan con la presente investigación en cuanto a la temática centrada en el Servicio Comunitario que se efectúa a nivel universitario en nuestro país y la motivación del docente universitario como categoría de estudio. Además, en el aspecto metodológico, la implementación de proyecto factible, muestra una orientación metódica para alcanzar los objetivos de la investigación hacia el desarrollo de una propuesta viable.

Teoría de la Motivación Humana

La “Teoría de la Motivación Humana”, según Maslow (1991), propone una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; esta jerarquía se modela identifican-

do cinco categorías de necesidades y se construye considerando un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación. De acuerdo con este modelo, a medida que el hombre satisface sus necesidades surgen otras que cambian o modifican el comportamiento del mismo; considerando que solo cuando una necesidad está “razonablemente” satisfecha, se disparará una nueva necesidad.

Es importante mencionar, que las cinco categorías de necesidades son: fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y de auto-realización; siendo las necesidades fisiológicas las más básicas. Maslow (citado), también distingue estas necesidades en “deficitarias” (fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima) y de “desarrollo del ser” (auto-realización). Las diferencias distintivas entre unas y otras se debe a que las “deficitarias” se refieren a una carencia, mientras que las de “desarrollo del ser” hacen referencia al quehacer del individuo.

Este enfoque señala que las personas tienen necesidades que desean satisfacer y las ya cubiertas no son tan motivantes como las que no se han satisfecho. Interpretando la pirámide de las jerarquías de necesidades de Maslow (citado) y extrapolándola a la situación específica de la gerencia en el desarrollo de proyectos comunitarios en el ámbito universitario, se puede inferir que es altamente significativa para la educación actual en el sentido de ofrecer un panorama abierto para conocer e identificar las necesidades del recurso humano de la institución universitaria y con ello, apoyarlos en las necesidades requeridas para que se mantengan motivados ante el desarrollo de tales proyectos investigativos.

Por consiguiente, es ineludible admitir que tales necesidades tienen sus niveles de diferencias, por ello, es preciso este contraste para poder ofrecer una satisfacción posible a las necesidades particulares y darse cuenta que motivar la capacidad creadora del trabajador sería estimulante y pertinente para su proceso productivo y su vínculo con la institución.

Teoría de la Motivación de Herzberg

La teoría de la motivación de Herzberg, (citado por Chiavenato 2011, p. 45) consiste en “establecer la relación entre los factores intrínsecos y la satisfacción laboral, y entre los factores extrínsecos y la insatisfacción. Algunos factores intrínsecos son: la realización, el trabajo mismo, la responsabilidad, el progreso y el desarrollo”.

Respecto de las necesidades que presentan las personas, según esta teoría, Herzberg (citado por Robbins, 2005, pp. 395-396), plantea “dos tipos de factores que intervienen en la motivación del individuo, a saber: factores higiénicos o insatisfactorios”. Según este autor, se refieren a las condiciones que rodean al hombre mientras realiza una actividad, como por ejemplo, orientar el desarrollo de los proyectos comunitarios, incluyendo las condiciones físicas y ambientales del sitio, los beneficios sociales, las políticas de la institución, el tipo de participación y supervisión recibidos, el clima de las relaciones entre los que participan, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, entre otros.

Señala Robbins (citado) que estos factores, constituyen los usados por las instituciones para obtener motivación en sus subalternos, considerándose como muy limitados en su capacidad de influir poderosamente en el comportamiento de los mismos. Esta teoría escogió, la expresión “higiene” exactamente para reflejar su carácter preventivo y profiláctico y para mostrar que se destinan simplemente a evitar fuentes de insatisfacción del medio

ambiente o amenazas potenciales a su equilibrio. Se comprende de esta forma, que cuando esos factores son óptimos, simplemente, los docentes pueden evitar la insatisfacción, ya que su influencia sobre el comportamiento no logra elevar substancial y duraderamente la satisfacción. Sin embargo, cuando son precarios, se provoca en ellos insatisfacción, lo que puede conducir a no orientar debidamente los proyectos comunitarios desarrollados por estudiantes universitarios a su cargo.

Factores motivadores o intrínsecos satisfactorios. Se refieren al contenido, tareas y deberes relacionados con los objetivos a obtener por el trabajador. Son los factores motivacionales que producen efecto duradero de satisfacción y de aumento de productividad en niveles de excelencia, o sea, superior a los niveles normales. El término motivación, para Herzberg (referido por Robbins, citado), incluye sentimientos por parte del trabajador de realización de crecimiento y de reconocimiento profesional, manifestados por medio del ejercicio de las tareas y actividades que ofrecen suficiente desafío y significado.

Por otra parte, Robbins (citado) refiere que los factores higiénicos o preventivos (condiciones ambientales, mecanismos de supervisión, relaciones interpersonales y administración de los aprendizajes por parte de la institución), evitan la insatisfacción pero no producen satisfacción; y los factores motivacionales (reconocimiento, sentimiento de logro, autonomía o responsabilidad, posibilidades de avance y trabajo en sí) sí producen satisfacción, a condición de que los factores higiénicos estén funcionando aceptablemente. De esta forma, si no están funcionando adecuadamente ninguno de los factores, el docente universitario se encontrará totalmente insatisfecho y, por tanto, expondrá incomprendión e insatisfacción hacia lo que realiza. En este particular, la teoría de los dos factores, permite postular, que, en la medida como los docentes universitarios perciban un ambiente adecuado a sus necesidades, éstos se motivarán con mayor constancia hacia la orientación debida de los proyectos comunitarios desarrollados por sus estudiantes.

En virtud de lo antes expuesto, se hace necesario que todas las personas de la organización se sientan motivadas tanto intrínseca como extrínsecamente, pues de esto va depender su éxito o fracaso. Muchos profesores se sienten frustrados por las condiciones de transporte, salario, el poco reconocimiento de su labor y por esta razón, su desempeño laboral no es óptimo. Partiendo de esta realidad se puede relacionar la teoría con la praxis diaria, sin obviar que ambas establecen una conexión en la búsqueda de metas pre establecidas por la institución. En tal sentido, el gerente debe motivar constantemente a su personal.

La Motivación en el Docente Universitario

La motivación es definida por Koenes (citado en Chaparro, 2006, p. 9) “como un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejercen determinados motivos”. Es así, como en el contexto educativo para motivar a los docentes se requiere de un impulso, un motivo, en este caso, corresponde al avance académico de los estudiantes. Por ello, la Coordinación de Servicios Comunitarios debe estar constantemente implementando estrategias motivacionales que influyan en los profesores y en consecuencia, en los estudiantes y la comunidad.

Por otra parte, (Chiavenato, 2011, p. 45) señala que “la motivación comprende sentimientos de realización, crecimiento y reconocimiento profesional que se manifiestan en la ejecución de tareas y actividades que representan desafíos y tienen significado en el tra-

bajo". Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía. Factores que hacen que las poblaciones o las personas actúen en cierta forma, y se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos, y fuerzas similares.

Se comprende de esta forma, que la motivación que presenten los docentes universitarios para orientar el desarrollo de proyectos comunitarios, va a depender de factores tanto internos como externos que condicionan su conducta, bien sea positivamente como de forma negativa.

Por otra parte, se habla de la actitud del docente universitario ante el cumplimiento de los proyectos comunitarios, por lo que se plantea que la misma constituye su forma de ser o de actuar, también puede considerarse como cierta forma de motivación social de carácter, por tanto, secundario, frente a la motivación biológica, de tipo primario que impulsa u orienta la acción hacia determinados objetivos y metas.

Es de hacer notar que la actitud del docente es determinante en el proceso motivacional, por ello es recomendable que se mantenga alerta de cuál debe ser su actuación, a fin de alcanzar los objetivos perseguidos por la institución universitaria a favor de los estudiantes. De esta realidad surge la importancia de la integración de los coordinadores de servicio comunitario, pues ellos también son piezas fundamentales para el logro de metas de la organización universitaria.

Marco Metodológico

Este estudio se encuentra enmarcado en el paradigma positivista con enfoque cuantitativo, con un planteamiento concreto en la búsqueda de soluciones a los problemas existentes en su contexto. Se elabora un marco teórico lógico, el cual constituye el soporte del estudio, brindando una explicación coherente entre la teoría seleccionada y la temática de la investigación.

Respecto al diseño, el presente estudio se enmarcó en una investigación de tipo proyecto factible sustentado en un estudio de campo con carácter descriptivo. Al respecto, (Balestrini, 2002, p. 8) señala con relación a los proyectos factibles, lo siguiente:

Este tipo de estudios prospectivos en el caso de las Ciencias Sociales, sustentados en un modelo operativo, de una unidad de acción, están orientados a proporcionar respuestas o soluciones a problemas planteados en una determinada realidad: organizacional, social, económica, educativa, etc.

Fases de la Investigación

Por cuanto la investigación se tipifica bajo un estilo de proyecto factible, la misma adoptó el esquema propuesto por Jiménez (2002) quien refiere, que para este tipo de investigación se debe adoptar una estructura conformada por fases, de la cual, la fase I, comprenderá el diagnóstico del estudio; la fase II, la factibilidad de la propuesta y la fase III, corresponderá al diseño propiamente dicho de la propuesta. Sin embargo, en la presente publicación se hará énfasis en las fases I y II de la investigación.

Así, a través de la fase I, según Jiménez (citado), se determina la necesidad, realizando para ello un estudio diagnóstico para verificar su relevancia, motivo por el cual se hizo una consulta de campo de forma directa a todas las personas que se beneficiaron con dicha propuesta.

La fase II, estuvo conformada por el estudio de mercado, técnico y financiero, para esto se consultó el Instituto Latinoamericano de Planificación Económica y Social (ILPES, 1999, p.178) el cual señala que, en el estudio de mercado de un proyecto, “la demanda se refiere a los aspectos relacionados con la existencia de la necesidad de los bienes y servicios que se busca producir; y la oferta con las formas previsibles en que la demanda o la necesidad será atendida”. En lo que respecta al estudio técnico, se plantearon los puntos básicos del diseño del programa a proponer, permitiendo con esto, especificar su diseño y esquema.

Población y muestra

En la presente investigación la población estuvo representada por veinte (20) docentes de la UNEFA, Extensión Aroa, municipio Bolívar, estado Yaracuy. Por otra parte, de acuerdo con (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 173), “la muestra es un subgrupo de la población de interés (sobre el cual se recolectan datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión), ésta deberá ser representativa de la población”. Por ello, la muestra del presente estudio estuvo representada por la totalidad de la población. En este sentido, el tipo de muestra fue censal, pues se trabajó con toda la población.

Técnica e Instrumento de recolección de datos

Es preciso destacar que la técnica utilizada en el presente estudio correspondió a la encuesta. La utilización de la técnica conllevó a la aplicación de un instrumento, que en este caso fue el cuestionario, definido por Hernández y otros (citado) como: “un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir” (p.217). En este caso, el cuestionario se estructuró con 29 ítems cerrados y se empleó la siguiente escala: Siempre (S), Casi Siempre (CS), A veces (AV), Nunca (N) y Casi Nunca (CN). Esto permitió explorar la motivación de los docentes para desarrollar proyectos comunitarios en la UNEFA, extensión Aroa del municipio Bolívar, estado Yaracuy.

Validez y Confiabilidad

Para determinar la validez de contenido del instrumento, fue necesario acudir al juicio de expertos que expresaron su opinión a través de las observaciones en cuanto a claridad, precisión, pertinencia y coherencia, de todos y cada uno de los ítems del cuestionario. En cuanto a la confiabilidad se recurrió a la aplicación de una prueba piloto a 10 docentes con característica similares a la población en estudio. El resultado de esta prueba arrojó un valor $\alpha=0,8784$ (Alfa de Cronbach), el cual es considerado como elevado por Hernández y otros (citado), “donde un coeficiente de cero significa nula confiabilidad y uno representa un máximo de confiabilidad (fiabilidad total, perfecta)” (pp. 207-208), por tanto, este criterio resuelve que el cuestionario es como altamente confiable.

Cuadro 1: Operacionalización de las variables

Objetivo	Variable	Dimensión	Indicador	Item
Explorar la motivación de los docentes para desarrollar proyectos comunitarios en la UNEFA, extensión Aroa del municipio Bolívar, estado Yaracuy	Motivación de los docentes	Factores	-Necesidad de Logro. -Necesidad de afiliación -Necesidad de poder.	1 2 3
		Motivación intrínseca	-Pertinencia -Estima -Aceptación -Compromiso.	4 5 6, 7 8
		Motivación extrínseca	-Emociones prospectivas -Emociones retrospectivas	9, 10 11, 12, 13
	Gerencia del Desarrollo de Proyectos Comunitarios	Funciones	-Docencia. -Investigación. -Extensión.	14 15 16
		Etapas	-Diagnóstico -Planificación -Ejecución -Evaluación	17, 18 19 20 21
Determinar la factibilidad de la propuesta de un plan de estrategias motivacionales en la gerencia del desarrollo de proyectos comunitarios dirigido al personal docente de la UNEFA, municipio Bolívar, estado Yaracuy	Factibilidad	Estudio de Mercado	Oferta Demanda	22 23
		Estudio Técnico	Tiempo de ejecución. -Espacio. -Material didáctico -Recurso humano	24 25 26 27
		Estudio Financiero	-Financiamiento Interno. -Financiamiento externo.	28 29

Fuente: Autora 2021

Resultados y Discusión

Por considerar que el proyecto factible se apoya en una investigación de campo de carácter descriptivo, se consideró la misma, con la finalidad de explorar la motivación de los docentes para desarrollar proyectos comunitarios en la UNEFA, extensión Aroa del municipio Bolívar, estado Yaracuy y determinar la factibilidad de mercado, técnica y financiera de la propuesta, cuyos resultados obtenidos se detallan a continuación:

Cuadro 2: Frecuencias y Porcentajes obtenidos en las dimensiones: factores y motivación intrínseca de la variable motivación

Dimensión	Indicador	Ítem	Categorías									
			S		CS		AV		CN		N	
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Factores	Necesidad de Logro.	1	6	30	10	50	4	20	-	-	-	-
	Necesidad de afiliación	2	5	25	4	20	11	55	-	-	-	-
	Necesidad de poder.	3	3	15	4	20	5	25	8	40	-	-
Motivación intrínseca	Pertinencia	4	2	10	2	10	4	20	8	40	4	20
	Estima	5	2	10	2	10	2	10	4	20	10	50
	Aceptación	6	2	10	2	10	4	20	5	25	7	35
		7	2	10	2	10	2	10	4	20	10	50
	Compromiso	8	10	50	2	10	4	20	4	20	-	-
Motivación extrínseca	Emociones prospectivas	9	2	10	2	10	2	10	8	40	6	30
		10	2	10	2	10	7	35	4	20	5	25
	Emociones retrospectivas	11	12	60	3	15	5	25	-	-	-	-
		12	6	30	10	50	4	20	-	-	-	-
		13	12	60	4	20	4	20	-	-	-	-

Fuente: Autor (2021)

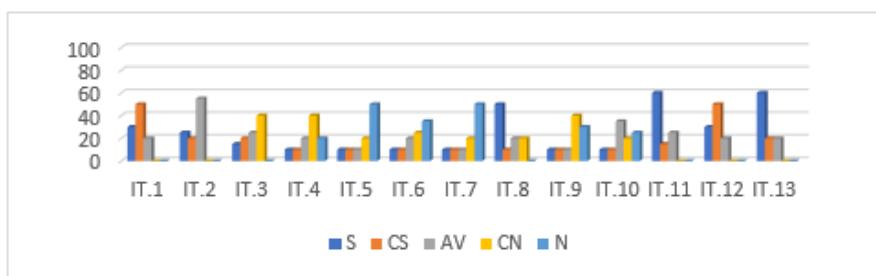


Gráfico 1. Porcentajes obtenidos en las dimensiones: factores, motivación intrínseca y motivación extrínseca de la variable motivación. Fuente: Autor (2021)

En el presente cuadro y gráfico, se revelan que de los veinte (20) sujetos encuestados, el 50% casi siempre actúa en atención al logro de sus objetivos personales (ítem 1), otro 30% siempre lo hace y el resto (20%), a veces. Ello indica que la necesidad de logro de los docentes de la UNEFA que trabajan en Servicio Comunitario, es un factor débil en más de la mitad de ellos; es decir que medianamente valoran el trabajo que realizan como asesores o tutores de los proyectos comunitarios.

De igual modo, se observa que el 55% de los encuestados, señaló que a veces participa en la búsqueda de mejoras para la comunidad donde habita o trabaja mediante los proyectos comunitarios (ítem 2), un 25% siempre lo hace y el 20% casi siempre; evidenciándose con ello, que algunos docentes son los que desarrollan la necesidad de afiliación, lo cual pudiera conducir a disminuir la perspectiva de relacionarse con su entorno, afectando, por ende, su función como docente universitario.

Por otra parte, un 40% consideran que, para alcanzar sus objetivos propios, casi nunca involucran a las personas que le rodean (ítem 3); un 25% a veces lo hace y el resto (20%, 15%), casi siempre y siempre lo consideran. De estos resultados, se extrae que un número representativo de los sujetos (15%, 20 y 25%) desarrollan la necesidad de poder al considerar a los demás para el alcance de sus necesidades y, por ende, obtener sus logros al tratar de influir en las personas que le rodean.

De los señalamientos antes expuestos, se interpreta, que los docentes de la UNEFA que trabajan en Servicio Comunitario, están desarrollando, tal como lo indica Mc. Clelland (referido en Newstrom, 2011, p.109), “impulsos motivacionales que están siendo afectados por el entorno laboral, poniendo en primer orden la necesidad de poder y omitiendo la relevancia de relacionarse con su entorno”, por lo que su motivación al logro de objetivos profesionales de la enseñanza es baja, repercutiendo con ello, en la labor que desempeñan como asesores de los proyectos comunitarios.

Asimismo, de estos resultados, se evidencia que 40% y 20% respectivamente, casi nunca, nunca y a veces se sienten a gusto participando en la organización de los proyectos comunitarios desarrollados por estudiantes de la institución (ítem 4); mientras que 10% siempre y casi siempre se sienten de esta forma. Se interpreta con ello, que en su mayoría (80%) de los docentes de la UNEFA que trabajan en Servicio Comunitario, presentan poca pertinencia hacia el desarrollo de este tipo de proyectos.

Por otra parte, en el ítem 5, se encontró que el 50% y 20% nunca y casi nunca per-

ciben la estima de sus compañeros de trabajo al momento de aportar colaboración en la prestación de servicios sociales en la UNEFA y un 10% a veces, casi siempre y siempre la perciben. Es decir, que, más de la mitad de los docentes de esta institución que trabajan en Servicio Comunitario, son estimados por la labor que desempeñan.

De igual modo, se encontró 35%, 25%, 20% de los docentes encuestados nunca, casi nunca y a veces aceptan voluntariamente la asignación de grupos de estudiantes para que desarrollen los proyectos comunitarios; solo diez respectivo siempre y casi siempre lo aceptan (ítem 6).

En el ítem 7, se observó que más de la mitad de ellos (50%, 20%, 10%), nunca, casi nunca y a veces reciben estímulos de sus superiores u otras personas por las actividades que ejecuta en la asignatura de proyectos comunitarios; es decir, que escasamente se siente motivados para aceptar dicha responsabilidad.

Por otra parte, se evidenció que un 50%, siempre se inclinan a participar con mayor compromiso hacia algún tipo de proyecto comunitario en particular; a la vez que un 20%, 20%, 10% casi nunca, a veces y casi siempre exponen este tipo de comportamiento. Estos resultados revelan, que aunque los docentes de la UNEFA que laboran con Servicio Comunitario, no son estimulados por los superiores (ítem 7), un número representativo de ellos (50%) se mantiene comprometido con dicha responsabilidad, ya que siempre se inclina a participar con mayor compromiso hacia algún tipo de proyecto comunitario en particular (ítem 8); así como también se observó que un 20% casi nunca y a veces se comportan de esta forma, y un restante 10% casi siempre actúa de esa forma.

De los resultados descritos anteriormente, se interpreta que más de la mitad de los docentes que prestan servicio comunitario en la UNEFA de Aroa, mantienen niveles bajos de pertinencia, estima y aceptación, lo que le pudiera afectar su motivación intrínseca y generar por tanto, comportamientos de rechazo ante el cumplimiento de esta función; pues en consideración a lo planteado por (González, González, Ríos y León, 2013, p. 360) se debe “cambiar la base motivacional del individuo sobre la cual opera, buscando elevar el deseo de logros, superación y autorrealización de sus seguidores, promoviendo el desarrollo del grupo y las organizaciones”.

En cuanto a la dimensión motivación intrínseca, los resultados revelan que un 40% de los sujetos encuestados casi nunca y nunca considera cubiertas sus expectativas respecto al cumplimiento de la planificación curricular en la asignatura de proyectos comunitarios (ítem 9), el 10% a veces, casi siempre y siempre lo hace. Igualmente se evidenció que un 35%, 25%, 20% a veces, nunca y casi nunca disfruta orientando a los estudiantes que participan en el desarrollo de los proyectos comunitarios (ítem 10); lo que permite interpretar que las emociones prospectivas de los docentes de la UNEFA de Aroa, que laboran con servicio comunitario están siendo afectadas por factores externos que, como la planificación que realizan y el disfrute que pudieran sentir como asesores del servicio comunitario no les están permitiendo obtener buenos resultados en sus tareas; pues desde la perspectiva de Pila (citado), este tipo de emociones están ligadas prospectivamente y de forma directa con los resultados de las tareas.

Por otra parte, en el ítem 11, se evidenció que un 60%, 25%, 15%, coinciden en que siempre, a veces y casi siempre, los superiores aplican sanciones, en el caso que ellos no cumplen con la responsabilidad que tiene como profesor en la asignatura de proyectos comunitarios. En el ítem 12, se observó que un 50%, 30%, 20% de la población consultada

casi siempre, siempre y a veces siente ira por no ser reconocido en la labor que ofrece como tutor de los proyectos comunitarios. En el ítem 13, se detectó que un 60%, siempre y a veces se siente estresado al trabajar como docente tutor en los proyectos comunitarios; el restante 20% casi siempre se siente de esa forma. De estos resultados se interpreta que los docentes que laboran en la UNEFA Aroa, específicamente en el servicio comunitario, están presentando emociones retrospectivas, que como el estrés y la ira está condicionando, tal como lo refiere Pila (citado), el disfrute de sus tareas para orientar el desarrollo de proyectos comunitarios.

De los resultados antes descritos, se evidencia que la motivación del docente que labora con el servicio comunitario en la UNEFA, Aroa del estado Yaracuy está siendo marcado por factores externos que están afectando sus emociones prospectivas y retrospectivas, las cuales pudieran dar como resultado un desencadenamiento negativo al momento de asesorar el desarrollo de los proyectos comunitarios, generando con ello, además del bajo rendimiento escolar, descontento en el estudiantado universitario y por ende, bajaría la calidad educativa en dicha institución.

Cuadro 3: Frecuencias y Porcentajes obtenidos en la dimensión: funciones y etapas de la variable Proyectos comunitarios.

Dimensión	Indicador		Categorías									
			S		CS		AV		CN		N	
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Funciones	Docencia.	14	6	30	10	50	4	20	-	-	-	-
	Investigación.	15	2	10	2	10	2	10	6	30	8	40
	Extensión.	16	1	5	2	10	2	10	3	15	12	60
Etapas	Diagnóstico	17	17	85	2	10	1	5	-	-	-	-
		18	9	45	3	15	8	40	-	-	-	-
	Planificación	19	11	55	6	30	3	15	-	-	-	-
	Ejecución	20	2	10	2	10	2	10	6	30	8	40
	Evaluación	21	12	60	3	15	5	25	-	-	-	-

Fuente: Autor (2021)

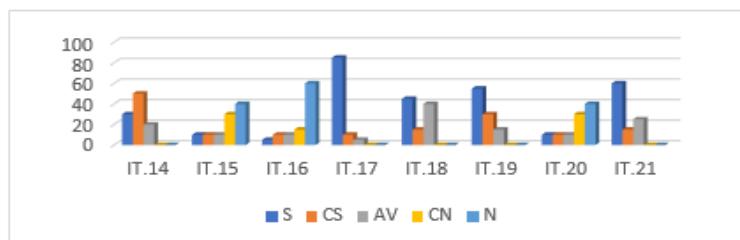


Gráfico 2. Porcentajes obtenidos en la dimensión: funciones y etapas de la variable Proyecto Comunitario Fuente: Autor (2021)

Del cuadro 2 y gráfico 2, se extrae como resultado del ítem 14 que un 50%, 30%, 20%, casi siempre, siempre y a veces participa en la asignatura de proyectos comunitarios para cumplir su función docente respecto a este curso, ayudando con ello, a la facilitación de los aprendizajes, en particular en los espacios donde se necesita de la integración de los conocimientos para orientar la ejecución de investigaciones, como es el caso de los proyectos comunitarios.

De igual modo, el ítem 15, reveló que el 40%, 30% nunca y casi nunca colabora con el proceso investigativo en la UNEFA; mientras que un 10% respectivo a veces, casi siempre y siempre lo hace; mostrando de esta forma una baja participación de estudiantes y profesores en la función investigativa, tal como lo señalan (Rojas y Pérez, 2004, pp. 171-172) “los docentes y estudiantes adscritos a los departamentos académicos perciben que la institución no les brinda apoyo para la realización de actividades”.

De igual forma, en el ítem 16, se encontró que el 60% y 15% de los docentes manifestó que nunca y casi nunca participa en Servicio Comunitario desarrollado en la UNEFA; asimismo, se observó que otro 10% a veces y casi siempre lo hacen y solamente un 5% siempre cumple con esta función.

De tales señalamientos, se considera que persiste debilidad en el cumplimiento de la función docente de los profesores que orientan los proyectos comunitarios en la UNEFA de Aroa, estado Yaracuy, debido a la baja motivación que exponen (Ver cuadros), lo que pudiera afectar, por una parte, su desempeño profesional y por la otra, obstaculizar la efectividad de tales proyectos.

Sobre este aspecto, Gallo, Gallo y Sánchez (2016), manifiestan que esto se asocia al conjunto de competencias que condicionan la efectividad y eficacia del desempeño de sus funciones; ya que, desde el desarrollo de sus competencias de docencia, investigación y extensión, se logra un progreso idóneo de las mismas.

De otro resultado se desprende que un 85% de los docentes encuestados siempre orienta a los estudiantes a realizar un diagnóstico antes de iniciar un proyecto comunitario (ítem 17) y el 10% y 5% casi siempre y a veces lo hace. De igual modo, en el ítem 18, el 45% de los encuestados manifestó que para desarrollar un proyecto comunitario, los estudiantes siempre le presentan una problemática sin necesidad de hacer el diagnóstico; el 40%, 15%, a veces y casi siempre lo hace, lo que indica que gran parte de estos profesionales no le están proporcionando a los estudiantes bajo su asesoría, la información y orientación necesaria para el inicio del proyecto, tal como lo precisa el Reglamento de Servicio Comunitario de la UNEFA (2008), en su Artículo 39.

En el ítem 19, un 55%, 30% siempre y casi siempre de los docentes en consideración presenta dificultades para desarrollar la planificación de un proyecto comunitario; mientras que el restante 15% a veces se le presentan.

Del ítem 20, se evidenció que el 40% y 30% de los encuestados nunca y casi nunca ejecuta los proyectos comunitarios sin contratiempos; el 10%, a veces, casi siempre y siempre lo hacen. En el ítem 21, se obtuvo que el 60% y 25% de los sujetos siempre y a veces se les dificulta el proceso evaluativo de los proyectos comunitarios.

En consecuencia, los resultados antes develados, demuestran que gran parte de los docentes que laboran en la UNEFA de Aroa con el servicio comunitario, están presentando debilidades al momento de orientar a los estudiantes en cuanto al desarrollo de los proyectos requeridos, en lo que se refiere a la aplicación del diagnóstico, planificación y evaluación de los mismos.

En consideración a este tema, el Reglamento de Servicio Comunitario de la UNEFA (citado), precisa que un proyecto de servicio comunitario, es una estrategia de intervención planificada para la solución de un problema o la satisfacción de necesidades colectivas

detectadas en una comunidad, por lo que parte primeramente de un diagnóstico, en el que atendiendo a dicha necesidad se hace una planificación acompañada de un proceso de ejecución, control y evaluación.

Cuadro 4: Frecuencias y Porcentajes obtenidos en las dimensiones: estudio de mercado, técnico y financiero de la variable factibilidad

Dimensión	Indicador		Categorías									
			S		CS		AV		CN		N	
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Estudio de Mercado	Oferta		22	-	-	-	-	-	-	-	20	100
	Demanda		23	15	75	2	10	3	15	-	-	-
Estudio Técnico	Tiempo de ejecución		24	12	60	3	15	5	25	-	-	-
	Accesibilidad		25	20	100	-	-	-	-	-	-	-
	Material didáctico		26	18	90	1	5	1	5	-	-	-
	Recurso humano		27	12	60	3	15	5	25	-	-	-
Estudio Financiero	Financiamiento Interno		28	12	60	3	15	5	25	-	-	-
	Financiamiento externo		29	2	10	2	10	2	10	8	40	6
Fuente: Autor (2021)												

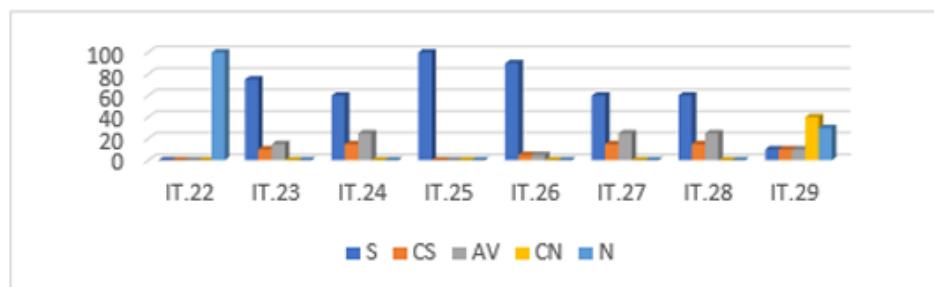


Gráfico 3. Porcentajes obtenidos en las dimensiones: estudio de mercado, técnico y financiero de la variable factibilidad. Fuente: Autor (2021)

En el cuadro 3 y gráfico 3 presentado, se observó que la totalidad de los docentes encuestados (100%), nunca han asistido a algún plan de estrategias motivacionales para gerenciar el desarrollo de proyectos comunitarios dirigido al personal docente de la UNEFA, municipio Bolívar, estado Yaracuy permitiendo justificar la oferta de la propuesta.

Del mismo modo, se encontró que un 75%, 15%, 10% siempre les gustaría participar en un plan de estrategias motivacionales para gerenciar el desarrollo de proyectos comunitarios dirigido al personal docente de la UNEFA, Municipio Bolívar, estado Yaracuy; solamente el (15%, 10%), lo harían a veces y casi siempre. Estos resultados evidencian que, desde el punto de vista de mercado, el plan puede aplicarse debido a que existe oferta y demanda.

Respecto a la factibilidad técnica, se encontró que el 60%, 15% y 25% de los encuestados siempre, a veces y casi siempre dispone del tiempo para recibir la capacitación. El 100% considera que las instalaciones de la institución siempre son accesibles para realizar el plan de estrategias motivacionales para gerenciar el desarrollo de proyectos comunitarios. Un 90%, 5% y 5% señaló que la institución siempre, casi siempre y a veces dispone de recursos audiovisuales que permitan el desarrollo del plan. El 60%, 25%, 15% considera siempre, a veces y casi siempre que en la institución existe personal calificado para desarrollar un

plan de estrategias motivacionales. Se plantea que, desde el punto de vista técnico, dicho plan es factible, debido a que existen factores como el tiempo, la accesibilidad, el material didáctico y el recurso humano que garantizan el desarrollo de dichas estrategias.

También se cuenta con la factibilidad financiera para desarrollar el plan motivacional, debido a que un 60%, 25%, 15% considera que la institución siempre, a veces y casi siempre cuenta con los recursos monetarios necesarios para apoyar a los docentes de servicio comunitario con un plan de capacitación; aunque un 40% y 30% señale que nunca y casi nunca estará dispuesto a conformar comisiones para recoger fondos monetarios que permita implementar el plan de capacitación sobre estrategias motivadoras para desarrollar los proyectos comunitarios; solamente el 10% lo hará, siempre, casi siempre, a veces.

CONCLUSIONES

Las conclusiones que se exponen a continuación, son producto de los resultados generados del estudio de campo, los cuales cumplen con el diagnóstico de la situación real encontrada, exponiéndose los siguientes aportes:

En cuanto a la motivación en la implementación de proyectos comunitarios, se encontró que son escasos aquellos docentes tutores del Servicio Comunitario de la UNEFA, extensión Aroa del estado Yaracuy que desarrolla la necesidad de afiliación, lo que pudiera conducir a la pérdida de la perspectiva de relacionarse con su entorno, afectando, por ende, su función como docente universitario. La motivación al logro de objetivos de los docentes tutores del Servicio Comunitario, como profesionales de la enseñanza es baja, repercutiendo con ello, en la labor que desempeñan como asesores de los proyectos comunitarios.

Existe escasa participación en la función investigativa en los docentes tutores del Servicio Comunitario, cohesionando oportunidades para que el estudiante aprenda con mayor científicidad la episteme de los conocimientos y tenga la oportunidad de contrastarlos con la realidad. Gran parte de los docentes que laboran en la institución dedicados al Servicio Comunitario, presentan debilidades al momento de orientar a los estudiantes en cuanto al dominio teórico en lo que se refiere al desarrollo del diagnóstico, planificación y evaluación de los mismos.

En cuanto a la factibilidad de mercado, técnica y financiera, se logró demostrar que es viable la propuesta de un plan de estrategias motivacionales en la gerencia del desarrollo de proyectos comunitarios que vaya dirigido al personal docente que labora en la Universidad Nacional Experimental de las Fuerzas Armadas (UNEFA), municipio Bolívar, estado Yaracuy.

REFERENCIAS

- Alonso, M. P. y Piñero, M. L. (2011). Significados y sentidos sobre la gestión del servicio comunitario estudiantil en el escenario universitario de Barquisimeto Edo. Lara. REVISTA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN. Segunda Etapa / Año 2011 / Vol. 21/ N° 38. Valencia. [Documento en Línea]. Disponible en: <https://studylib.es/doc/7543867/significados-y-sentidos-sobre-la-gesti%C3%B3n-del-servicio-com>
- Balestrini, M. (2002). Cómo se elabora el proyecto de investigación. Caracas: Servicios Edi-

toriales.

- Blanco, D. (2010). Implementación del Servicio Comunitario en la Escuela de Educación de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad Central de Venezuela. Trabajo especial de grado no publicado. Universidad Central de Venezuela. Caracas.
- Chaparro, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones. *Innovar*. 16 (28), 7-32.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de los Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. (9na. ed.). Mc Graw/Interamericana.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial 5.453 del 24 de marzo. Currículo Básico Nacional. Ministerio de Educación (1997). Caracas.
- Dávila, M. A. y Flores, A. L. (2018). Modelo de estrategias motivacionales para la efectividad del rendimiento laboral del personal administrativo de la UNELLEZ San Carlos, Cojedes. *Revista Gerens* Número 2. Ene.-Jun. 2018. Artículo 2 / 17-25 [Documento en Línea]. Disponible en: <http://www.postgradovipi.50webs.com/archivos/gerens/volumen2/ARTICULO2.pdf>
- Gallo-Gallo, B. M.; Gallo-Gallo, M. y Sánchez-Chero, M. J. (2016). Modelo de liderazgo transformacional para los docentes universitarios de la Región Lambayeque. UCV-HACER. Revista de Investigación y Cultura. vol. 5, núm. 2, 2016. [Documento en Línea]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521754663011>
- González, Odris; González, Oramis; Ríos, G.; León, J. (2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario. *Telos*, vol. 15, núm. 3, septiembre-diciembre, 2013, pp. 355-371 [Documento en Línea]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/993/99328424005.pdf>
- Hernández, S. C; Fernández, C; Batista, P. (2014). Metodología de la Investigación. (6ta. Ed.) México. Mc Graw-Hill Interamericana Editores.
- Instituto Latinoamericano de Planificación Económica y Social (1997). Guía para la presentación de proyectos. ILPES, 5ta edición. México: Siglo XXI.
- Jiménez, W. (2002). Curso sobre formulación, desarrollo y evaluación de proyectos factibles. UPEL. Barquisimeto 2002
- Knight, P.C. (2016). Making. New York: Academic press.
- Ley de Servicio Comunitario del Estudiante de Educación Superior (2005). Gaceta Oficial N° 38.272 del 14 de septiembre de 2005)
- Ley de Universidades. (1970). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 1429. Septiembre, 8, 1970
- Ley Orgánica de Educación. (2009). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela,

5929. Agosto, 15, 2009.

Maslow, A. (1991) Motivación y Personalidad. Madrid. Editorial Santos

Millán, F. (2015). El servicio comunitario en la UCV: articulación universidad-estado-comunidad. EUS-Barcelona. Trabajo de grado no publicado. Universidad Central de Venezuela. [Documento en Línea]. Disponible en: <http://190.169.30.62/bitstream/10872/18528/1/Completo.pdf>

Newstrom, J. W. (2011). Comportamiento Humano en el Trabajo. (13era. ed.). México. McGraw-Hill Interamericana Editores.

Pila, J. (2012). Diseño de una guía de estrategias motivacionales para el docente.

Universidad de Guayaquil Unidad de Posgrado Investigación y desarrollo programa maestría en docencia y gerencia en educación superior. [Documento en línea]. Disponible en: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/1659/1/ESIS%20COMPLETA%20DE%20MOTIVACION.pdf>

Reglamento de Servicio Comunitario de la UNEFA (2008). Decanato de Extensión, Julio 2008.

Robbins, S. (2005). Comportamiento Organizacional. 8º Edición – México Edit. Prentice Hall.

Rojas, B. y Pérez, I. (2004) Evaluación de la función investigación en la UPEL-IPB. Revista Investigación y Postgrado. Vol. 19, N° 2. pp: 145-178.

Flor María Rangel Camacho. Profesora en Educación Integral, Instituto Universitario Pedagógico “Monseñor Arias Blanco” San Felipe Estado Yaracuy; Magister en Gerencia Educativa Universidad Pedagógica Experimental Libertador – Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio (UPEL – IMPM) Extensión Académica San Felipe, estado Yaracuy. Doctoranda en Educación, Universidad Pedagógica Experimental Libertador – Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio (UPEL – IMPM) Extensión Académica San Felipe, estado Yaracuy. Coordinación de Servicio Comunitario de la Universidad Nacional Experimental de las Fuerzas Armadas (UNEFA) Núcleo Aroa del Estado Yaracuy. Jefa del Equipo de Asuntos Sociales y Participación Ciudadana en la Universidad Nacional Experimental de las Fuerzas Armadas (UNEFA) Núcleo Aroa Municipio Bolívar Estado Yaracuy.