

## **DISEÑO DE ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES QUE PERMITAN ELEVAR LOS NIVELES DE PARTICIPACIÓN DE LOS ESTUDIANTES DENTRO DE LAS ACTIVIDADES EXTRA CÁTEDRA DEL INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL GERVASIO RUBIO**

**Autor: Neove Peñaloza.**  
**Neove\_2010@hotmail.com**  
**Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Instituto**  
**Pedagógico**  
**Rural Gervasio Rubio**

### **RESUMEN**

Este trabajo examina la situación de la universidad, pues no cuenta con estrategias basadas en la motivación para fortalecer los niveles de asistencia y participación de los estudiantes dentro de las actividades extra-cátedra del Instituto Pedagógico Rural Gervasio Rubio. El estudio tuvo como propósito diseñar estrategias motivacionales que permitan elevar los niveles de participación de los estudiantes dentro de estas actividades. Su enfoque fue cuantitativo, de campo y descriptivo, con apoyo documental. La población objeto de estudio estuvo conformada por 3312 estudiantes, de donde se tomó una muestra intencional de 150 estudiantes de diversas especialidades, a quienes se les aplicó un cuestionario tipo escala de Lickert, con cinco alternativas de respuesta. La conclusión general que se puede establecer en relación a la planificación y desarrollo de las actividades extra cátedra indica que los criterios de información deben ser mejorados por el Departamento de Extensión, donde fundamentalmente se encuentran los criterios de motivación a la participación en dichas actividades que, aunque son palpables y se desarrollan, no es visible la renovación de los ejecutantes y su propia interacción con las actividades que se ejecutan. Lo cual permite sustentar que el Instituto no motiva adecuadamente a los estudiantes.

**Descriptor:** Motivación, estrategias, participación, estudiantes, Consejos Comunales y comunidades organizadas.

## DESIGN OF MOTIVATIONAL STRATEGIES THAT ALLOW ELEVATION LEVELS OF PARTICIPATION OF STUDENTS WITHIN THE EXTRA CHAIR ACTIVITIES OF THE GERVASIO RUBIO RURAL PEDAGOGICAL INSTITUTE

### ABSTRACT

This paper examines the situation of the university, since it does not have the motivation to improve the levels of assistance and participation of students within the extra-chair activities of the Gervasio Rubio Rural Pedagogical Institute. The study aimed at motivational strategies that slightly raise the levels of student participation within these activities. His approach is quantitative, field and descriptive, with documentary support. The population under study was made up of 3312 students, from which an intentional sample of 150 students of various specialties was taken, to whom a scale questionnaire of Lickert is applied, with five response alternatives. The general conclusion that can be established in relation to the planning and development of the extra-chair activities indicates that the information criteria should be improved by the Extension Department, where fundamentally are the motivation criteria for participation in said activities that, although they are palpable and develop, the renovation of the performers and their own interaction with the activities that are performed are not visible. Which allows to sustain that the Institute does not adequately motivate the students.

**Keywords:** Motivation, strategies, participation, students, Community Councils and organized communities.

## INTRODUCCION

La Universidad se considera una institución social que tiene la misión fundamental de conservar, desarrollar y promover la cultura de una sociedad, incluyendo lo científico y lo tecnológico, además de las políticas encaminadas al desarrollo de valores, sentimientos, tradiciones y raíces históricas de la sociedad. Las funciones y actividades de la Universidad se cumplen a través de tres procesos fundamentales. El proceso docente educativo que forma a los sujetos profesionales y garantiza la conservación de la cultura; el proceso de investigación científica que genera nuevos conocimientos y posibilita el desarrollo de la cultura; y el proceso de extensión cuyo objetivo es la promoción a la sociedad de los conocimientos y habilidades profesionales e investigativas.

En este sentido, el vínculo Universidad-Sociedad debe ser el resultado de un proceso bidireccional y dialéctico de interacción social integrando los tres procesos en una totalidad que garantice el cumplimiento de la misión social. Al respecto, la extensión, desde su aparición en la escena universitaria en el siglo XIX, ha sido considerada una función institucional con cierta relevancia a través de la cual es posible llevar a cabo la retroalimentación de las tareas académicas de la institución. La misma requiere expresar los máximos valores que desarrollan la institución y ser asumida con responsabilidad plena por parte de todos sus actores. El extensionismo, en tal sentido, debe ser la demostración fehaciente del humanismo y la conciencia que se cultiva al interior de la institución educativa.

Asimismo, el tema de la extensión universitaria resulta polémico y contradictorio y ha ido evolucionando en la medida en que la extensión se ha consolidado como función y proceso inherente a la universidad. Este concepto aparece por primera vez en 1898, pero se ha perfeccionado y enriquecido por otros autores y autoras, llegándose a considerar la extensión como el proceso de comunicación entre la universidad y la sociedad basado en el conocimiento científico, tecnológico, cultural, humanístico, en la institución y en su capacidad de formación educativa con plena conciencia de su función social.

De acuerdo con lo mencionado anteriormente, se amplía la integración entre universidad y sociedad, entre oferta y demanda del conocimiento, entre lo que se investiga y los problemas de la sociedad para dar lugar a un proceso interactivo donde el conocimiento se construye en contacto permanente con su medio y es permeado por el mismo. De allí, que la extensión universitaria puede considerarse como una función rectora en el vínculo entre universidad y sociedad, al ser el elemento integrador y dinamizador que facilita el flujo cultural continuo entre la universidad y la sociedad en el que las enriquece mutuamente. Sin embargo, se llega a una concepción más acabada de extensión, que se define como el proceso que tiene como propósito promover la cultura en la comunidad intrauniversitaria y extrauniversitaria, para contribuir a su desarrollo cultural.

En este orden de ideas, el estudio tuvo como propósito diseñar estrategias motivacionales que permitan elevar los niveles de participación de los estudiantes dentro de las actividades extra-cátedra del Instituto Pedagógico Rural "Gervasio Rubio" a través de un enfoque cuantitativo, investigación de campo y descriptiva, con apoyo documental.

## DISEÑO DE ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES QUE PERMITAN ELEVAR LOS NIVELES DE PARTICIPACIÓN DE LOS ESTUDIANTES DENTRO DE LAS ACTIVIDADES EXTRA-CÁTEDRA DEL INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL GERVASIO RUBIO

### PROBLEMÁTICA

La universidad se presenta como el espacio que permite profesionalizar a las personas, logrando un proceso de maduración, técnica y productiva de sus egresados para el desarrollo social. Las mismas tienen un fin bien determinado, que no es otro, que la de brindarle un proceso de instrucción adecuado en cada una de las especialidades que ofrece, para el logro de un profesional altamente capacitado con eficiencia y eficacia. Según Albornoz (2012):

La universidad es la fuente de progreso que tiene la sociedad, por cuanto en ella se concentran todos los saberes, tanto de las ciencias como de las artes, capacitando a sus estudiantes para que puedan - saber hacer a la hora de integrarse a los procesos económicos y sociales del país, sin ella la ignorancia y la esclavitud se convertirían en el mañana. Entre sus herramientas están la duda y la curiosidad. La universitaria duda de todo, cuando se le dice: - esto es así, da como respuesta: - ¿por qué es así y no otra forma?, que impide que ello cambie o se convierta, le asalta la curiosidad y se propone a cambiarlo bajo el rigor de la razón científica, a ver qué pasa. Esta es la base del desarrollo, del avance, hay que ser rebelde e incrédulo y razonar para encontrar la verdad o una nueva verdad (p. 202).

De allí que toda actividad universitaria conforma un triángulo simbólico cuyos lados son las tres acciones fundamentales: investigación, docencia y extensión. Las Universidades al ejercer las funciones de Docencia e Investigación, deben buscar el éxito de las mismas a través del desarrollo paralelo y conjunto de la Extensión, establecida ésta última como un proceso multidireccional de divulgación, promoción, actualización y educación permanente entre la Universidad y su entorno, donde los miembros de la comunidad universitaria, comunidad regional, nacional e internacional deben interactuar de forma dinámica, crítica, creativa y coherente para el perfeccionamiento y difusión del conocimiento.

Por ello, las actividades de Extensión universitaria deberán estar encaminadas a establecer contactos permanentes con instituciones, organismos públicos y privados, empresas, y medios de comunicación, a fin de posibilitar la recopilación o detección de problemas, inquietudes y necesidades del entorno, que induzcan a la formulación y participación en proyectos y programas de desarrollo regional y nacional, expresados en buena parte como proyectos de investigación universitarios, para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida, y de esta manera se vincularían las actividades universitarias con el medio externo.

Ahora bien, cuando se piensa en el significado de la universidad automáticamente lo relacionamos con el estudio, largas horas en la biblioteca y montones de tareas. Si bien es cierto que a la universidad se va a estudiar, la experiencia no se queda ahí; implica también expandir los horizontes culturales, ampliar redes sociales, desarrollar nuevas habilidades y conocer otros ámbitos del conocimiento no necesariamente

académicos. La mayoría de las universidades se preocupa por brindar una educación integral. Esto implica cultivar tanto el intelecto como el espíritu y la creatividad a través de actividades extracurriculares y recreativas de distintos tipos.

De igual forma, se describe la extensión universitaria como la función de dar proyección a las actividades investigativas y docentes desarrolladas en las mismas, con la participación activa de todos los integrantes, a través del desarrollo de programas fundamentados en estudios diagnósticos como respuesta a los intereses de la comunidad y el intercambio de experiencias, que permitan difundir los conocimientos científicos y tecnológicos a las comunidades regionales y nacionales, solucionar de forma objetiva y racional los problemas de la sociedad, para darle dimensión social a las experiencias académicas y facilitar la excelencia de las universidades.

En atención a lo señalado, se presume que la universidad no cuenta con estrategias basadas en la motivación para fortalecer los niveles de asistencia y participación de los estudiantes dentro de las actividades extra-cátedra del Instituto Pedagógico Rural Gervasio Rubio, por lo tanto se precisa la conformación de estrategias motivacionales para mejorar la actividades que brinda el Instituto Pedagógico Rural Gervasio Rubio, con el objeto de generar un ambiente consonó en el disfrute de todas aquellas actividades que y ofrece esta casa de estudio, de manera que se impulse un ambiente ameno y fructífero, con participación de todos sus componentes, incluyendo a factores externos, como la comunidad donde hace vida académica el Instituto.

En vista de todas esas expectativas, causas y consecuencias observadas dentro de los niveles de asistencia y participación de los estudiantes del IPRGR en las actividades académicas y extra-cátedra, la autora de la presente investigación orienta su accionar a través de las siguientes interrogantes:

¿Existen estrategias motivacionales que permitan elevar los niveles de participación de los estudiantes dentro de las actividades extra-cátedra del IPRGR?

¿Diagnosticar la necesidad de implementar estrategias motivacionales para mejorar los niveles de participación de los estudiantes en las actividades extra cátedra del IPRGR?

¿Qué estrategias se evidencian para motivar a los estudiantes a participar en las actividades extra cátedra?

¿Es necesario un plan sobre estrategias motivacionales para mejorar la participación en los estudiantes en las actividades extra cátedra del IPRGR?

¿Cuáles son las características del plan para mejorar los niveles de participación de los estudiantes en las actividades extra cátedra del IPRGR?

## Objetivos de la Investigación

Diseñar estrategias motivacionales que permitan elevar los niveles de participación de los estudiantes dentro de las actividades extra-cátedra del Instituto Pedagógico Rural Gervasio Rubio.

Diagnosticar las estrategias que utiliza el IPRGR para motivar los niveles de participación de los estudiantes en las actividades extra-cátedra de la institución.

Determinar los niveles participación de los estudiantes del IPRGR en las actividades extra-cátedra.

Elaborar un plan de estrategias motivacionales para mejorar los niveles de participación en las actividades extra cátedra de los estudiantes del IPRGR.

## JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

El IPRGR hace uso de una serie de estrategias pedagógicas, didácticas y funcionales cuyo interés está basado en el logro del buen funcionamiento y desarrollo de todas las actividades extra-cátedra que genera para los estudiantes, por consiguiente, la presente investigación se justifica en el sentido de que la misma permitirá establecer de qué manera y de qué forma puedan incidir las estrategias motivacionales que se planteen puedan conllevar a mejorar los niveles de participación de los estudiantes del IPRGR en las mismas y en qué medida ellas puedan crear sentidos de pertinencia entre los estudiante y los ideales planificados por la Universidad.

Sobre esas razones se fundamenta la importancia del estudio, por cuanto busca diagnosticar las estrategias usadas por el IPRGR en el marco de la motivación, y determinar los niveles de participación de los estudiantes del IPRGR en las actividades extra cátedra, en el interés de elaborar estrategias que mejoren notablemente la problemática, objeto de estudio.

Desde el punto de vista teórico, el estudio permitirá contrastar las estrategias motivacionales utilizadas por el IPRGR con la realidad que se produzca en el presente trabajo de investigación, en el sentido de considerar a la motivación como estrategia viable para mejorar participación de los estudiantes en las actividades extra-cátedra, demostrándose que hay motivos intrínsecos y extrínsecos que pueden contribuir a mejorar la problemática estudiada.

Desde el punto de vista metodológico, permitirá el diseño de instrumentos dirigidos a los estudiantes de la Universidad, y miembros de las comunidades, en función de que sus informaciones sirvan de base para el estudio, además, el mismo pueda ser usado por otros investigadores con el interés de ampliar la profundidad sobre la motivación como herramienta para lograr un proceso educativo exitoso.

Igualmente, desde el punto de vista práctico, los resultados obtenidos servirán para aportar soluciones mediante la elaboración de estrategias motivacionales para mejorar la praxis educativa del IPRGR, como acciones concretas donde se asegure un clima de éxito en la ejecución de las actividades extra-cátedra, planificadas por la institución, lo cual aportará grandes beneficios en el sentido de mejorar la participación de los estudiantes.

## FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Portillo (2006), realizó un trabajo titulado: **Estrategias motivacionales dirigidas a los docentes gerentes escolares para el fortalecimiento del clima organizacional en los Liceos con jornadas nocturnas en la ciudad de San Cristóbal**. El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo proponer estrategias motivacionales dirigidas a los gerentes escolares para el fortalecimiento del clima organizacional en los liceos con jornadas nocturnas en la ciudad de San Cristóbal, Estado Táchira. El problema de estudio, se efectuó bajo la modalidad de proyecto factible apoyado en un estudio de campo tipo descriptivo y correlacional dentro del paradigma cuantitativo. La población estuvo conformada por 251 sujetos de sexo femenino y masculino, la muestra estuvo conformada por el 30% de los sujetos que conforman la población para la recolección de la información se aplicó un instrumento cuestionario mediante la escala de Lickert, éste estuvo conformado por 32 preguntas o ítems de selección múltiple, la validez se determinó mediante el método de juicio de expertos, para la confiabilidad se aplicó una prueba piloto de 10 sujetos que no conformaban parte de la muestra y se aplicó la fórmula de Alfa de Cronbach, dado el coeficiente de confiabilidad. El resultado determinó que el cuestionario es altamente confiable. Los resultados del diagnóstico determinaron que los agentes no planifican sus objetivos y estrategias motivacionales dirigidas a los docentes para fortalecer el clima organizacional en los liceos nocturnos, lo que determinó la necesidad de aplicar estrategias gerenciales para que los gerentes apliquen las mismas para motivar a los docentes en la obtención de un clima organizacional satisfactorio.

El estudio anterior guarda pertinencia con la presente investigación, ya que su ideal estuvo orientado al diseño de estrategias motivacionales dirigidas a los docentes gerentes escolares para el fortalecimiento del clima organizacional en los Liceos con jornadas nocturnas en la ciudad de San Cristóbal, y cuyos resultados hace relevancia a la carencia de planificación de objetivos y estrategias motivacionales dirigidas a los docentes para fortalecer el clima organizacional en dichas instituciones.

Ramos (1998), en la Universidad de los Andes, Mérida, realizó una investigación titulada:

**“Motivaciones sociales en los estudiantes universitarios y sus efectos en el rendimiento laboral posterior a su grado”**. La investigación se basó en un estudio de campo de tipo correlacional, dentro del paradigma cualitativo, utilizando como instrumento la entrevista en profundidad, las notas de campo y la observación. Los sujetos informantes fueron 4 profesionales de diferentes áreas, concluyendo que mayor nutrición y expectativa conlleva a un mayor rendimiento en el logro de sus trabajos. Los sujetos con alta nutrición al logro, tienen mayor rendimiento en sus labores y los individuos con baja motivación

personal tienen menor rendimiento laboral y afiliación al trabajo.

El estudio anterior está relacionado con el uso de las motivaciones sociales en los estudiantes universitarios y sus efectos en el rendimiento laboral posterior a su grado. Sus resultados, permiten indicar que el manejo de la motivación, en este caso, lo relativo a lo social, es determinante para un mayor rendimiento en el logro de sus trabajos, es decir en sus labores, lo cual guarda una relación directa con el presente estudio enfocado al mejoramiento de los niveles de asistencia y participación de los docentes y estudiantes en el desarrollo del proceso educativo.

Moreno (2001), en su trabajo titulado: **Estrategias motivacionales para mejorar el rendimiento laboral del personal de la Dirección de Servicios de la Universidad Nacional Experimental del Táchira UNET**, se orientó en el sentido de proponer estrategias motivacionales para mejorar el rendimiento laboral del personal de la Dirección de Servicios de la Universidad Nacional Experimental del Táchira UNET. La investigación fue de tipo descriptivo, con un diseño no experimental y de campo: la población seleccionada estuvo constituida por el total de profesionales que Hernández ( ), a través de su trabajo titulado: **“Lineamientos para desarrollar la motivación del funcionario adscrito a la Contraloría General del estado Táchira”**, tuvo como objetivo general el proponer un conjunto de lineamientos que conduzcan a crear un programa de motivación dirigido a los funcionarios de la Contraloría general del estado Táchira. Se orientó bajo el modelo de una investigación de campo, de naturaleza descriptiva, bajo la modalidad de proyecto factible. En la fase diagnóstica se escogió una muestra de treinta y tres (33) funcionarios de la mencionada institución a quienes se les aplicó un cuestionario contentivo de veintinueve (29) ítems con una escala de frecuencia de tres alternativas de respuesta y constituido con base en la Operacionalización de las Variables. Los resultados, luego de implementarse, arrojaron deficiencias en las políticas motivacionales llevadas adelante en esa organización, así como las actitudes de los que desarrollan y apoyan diferentes actividades dentro de la Dirección de Servicios de la UNET. La muestra fue exhaustiva o censal y se empleó la técnica de la encuesta en su modalidad de instrumento, el cuestionario. Los resultados de la investigación se orientaron a que el desempeño de los jefes constituye un modelo para los trabajadores que puede afectar positiva o negativamente su desempeño y por tanto se recomendó la aplicación de la propuesta, la cual presenta una serie de estrategias motivacionales para mejorar el rendimiento laboral del personal adscrito a la Dirección de Servicios.

Entre los hallazgos más notorios se encuentran el que informa que a la mayoría de empleados y trabajadores encuestados les gusta asumir responsabilidades, pues en su criterio, al asumirlas se va a permitir su crecimiento personal y profesional, aunque desde el punto de vista de la toma de decisiones dependan de los niveles superiores, quienes en definitiva ejercen su liderazgo en la organización dentro de un espíritu de colaboración y apoyo. Luego de la distribución de las frecuencias promediales se destacó entre una de las conclusiones más relevantes el hecho de que en ese órgano de control fiscal las políticas motivacionales están dirigidas principalmente a los estratos superiores.

## BASES TEÓRICAS

Ramírez (2004), refiere que las bases teóricas, también denominado marco referencial teórico constituye una revisión de índole exhaustiva acerca de la documentación en la cual: "... el investigador ha ido acumulando un conjunto de informaciones, tanto en fichas, resúmenes analíticos, esquemas, etc., que son de gran utilidad al momento de escribir..." (p. 60). Además, sostiene, que se destina a la revisión de investigaciones realizadas, el contexto histórico en el cual se enmarca el problema de investigación. En base a esos criterios, se desarrollan las bases teóricas en función con los objetivos específicos relacionados con el estudio de campo, es decir, las estrategias motivacionales de las cuales ha hecho uso el IPRGR, y del tipo de motivación que causan las mismas, en los estudiantes de dicho Instituto Universitario.

### Estrategias Motivacionales

La acción gerencial en la actualidad enfatiza el enfoque antropológico o Humanista de la motivación, el cual busca darle sentido a toda la actividad humana desplegada en las organizaciones en función de lograr la unidad e identificación de sus miembros con la empresa y sus objetivos. En este contexto, la motivación constituye un proceso fundamental que requiere ser manejada adecuadamente a fin de desarrollar en el personal la calidad motivacional entendida como la sensibilidad que poseen los empleados para ser movidos por diferentes motivos hacia el logro de las metas trazadas, teniendo presente la diversidad de factores generadores de la motivación laboral, tanto a nivel interno como provenientes del contexto externo del trabajador.

Según Chinchilla (2002), la calidad motivacional de una persona viene determinada, precisamente, por la sensibilidad que esa persona tiene para ser movida por cada uno de los tipos de motivos. Incluso en el lenguaje coloquial se considera que una persona es muy humana cuando tiene siempre en cuenta lo que les ocurra a otras personas y está dispuesta a ayudarlas, lo cual implica que pesa mucho su motivación trascendente. Por el contrario, se dice que una persona es muy egoísta o poco humana cuando tan sólo busca en sus acciones la satisfacción propia, sin tener en cuenta el daño o las dificultades que pueda causar a los demás.

La motivación incluye un proceso directivo gestionado con el fin de generar respuestas favorables por parte de los trabajadores, en atención a los propósitos organizacionales, a partir de la satisfacción de sus necesidades fundamentales, las cuales impulsan sus actuaciones de acuerdo con sus aspiraciones. En este orden de ideas, Ivancevich, Lorenzi y Skinner (2003, p. 438) definen la motivación como "...el conjunto de fuerzas que inician la conducta y determinan su modalidad, dirección, intensidad y duración". Es así como los líderes preocupados por el aumento de la productividad y la mejora de la calidad, impulsan la motivación del personal con el propósito de direccionar los comportamientos hacia el logro de las metas trazadas. Para ello, es fundamental tener un conocimiento pleno de las aspiraciones de los trabajadores y a partir de allí, aplicar mecanismos conciliadores entre los objetivos del personal y los de la organización.

En lo concerniente a las estrategias motivacionales, los autores antes mencionados, las consideran como acciones planificadas con el propósito de generar respuestas favorables por parte de los sujetos involucrados en una organización, en atención a los propósitos institucionales, a partir de la satisfacción de sus necesidades fundamentales, las cuales impulsan sus actuaciones de acuerdo con sus aspiraciones. Tomando en cuenta los planteamientos anteriores considera que, al abordar la motivación humana, es necesario hacerlo desde la perspectiva de los tres tipos de motivos (extrínsecos, intrínsecos y trascendentes), lo cual implica un cambio profundo en el modo de concebir las organizaciones. Esta es la visión antropológica o humanista que subyace a la concepción de la empresa como institución y no como una simple máquina o un simple organismo social.

### Tipos de Motivos

Partiendo de la concepción de motivación propuesta por Ivancevich y otros (2003), en cualquier acción ejecutada por los trabajadores deben estar presentes los tres tipos de motivos. De esta manera, la persona cuando realiza su trabajo, espera una retribución, además busca algo que le gusta hacer y que le supone un reto, así como pensará en el servicio que presta, en su utilidad y contribución a los otros; esto, permite precisar la integralidad de los diferentes motivos.

En este sentido, Chinchilla (2002) destaca que naturalmente, el peso de cada uno de estos tres tipos de motivos —extrínsecos, intrínsecos y trascendentes— será distinto para cada persona, lo cual permite decir que hay personas con estructuras motivacionales de mayor o menor calidad. Cualquier profesional de la acción y, por tanto, los hombres y mujeres de empresa, se moverán en su actividad por ganar dinero, por hacer cosas que les resultan atractivas y para las que se sienten preparadas y, también, por prestar un servicio y hacer algo bueno para los que trabajan con ellos.

No obstante, en relación a la teoría de los factores de Herzberg (1959) (citado por Chiavenato, 2007), los factores motivacionales se refieren al contenido que corresponde al puesto de trabajo, a las tareas y obligaciones relacionadas con éste; producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad muy superior a los niveles normales. El término motivación comprende sentimientos de realización, de crecimiento, así como también, de reconocimiento profesional que se manifiestan por medio de la realización de actividades y acciones que ofrecen desafío en el trabajo. En esencia, la teoría de los factores afirma que:

- (1) La satisfacción en el puesto es función del contenido o de las (actividades desafiantes y estimulantes del puesto: estos son los llamados factores motivacionales; y (2) La insatisfacción en el puesto es función del ambiente, de la supervisión, de los colegas y del contexto general del puesto: son los llamados factores higiénicos. (p. 53)

Desde esta perspectiva, los docentes del IPRGR, podrán fortalecer la organización de las actividades extra cátedra promoviendo en los estudiantes Motivaciones con el objeto de garantizar la satisfacción necesaria en ellos desde la participación en actividades estimulantes al igual que desafiantes. De acuerdo con Chinchilla (2002), la motivación de las personas puede ser provocada por tres tipos de motivos que abarcan la totalidad de los activadores de la conducta humana, estos motivos son: extrínsecos, intrínsecos y trascendentales.

### **Tipos de Estrategias Motivacionales**

Para orientar eficazmente la motivación humana en las siguientes orientaciones estratégicas: Los motivos extrínsecos y/o intrínsecos tienen que estar inducidos por encima de un mínimo a medio plazo. Si no, se genera desmotivación. Es decir, la empresa no debe confiar en que, por ejemplo, como la persona está aprendiendo con lo que hace, basta con ofrecerle un salario pequeño (falta de satisfacción a nivel extrínseco) con relación a sus habilidades y mercado de referencia. Tampoco la empresa debe confiar en que alguien se sentirá motivado sólo por el hecho de cobrar una buena cantidad de dinero si el trabajo que realiza le desagrada (falta de satisfacción a nivel intrínseco). A corto plazo la motivación puede no resentirse y no afectar al rendimiento, pero casi con seguridad, sí afectará a medio y largo plazo.

Esta orientación estratégica, se puede relacionar de forma directa con las apreciaciones que realiza Herzberg (1959) (citado por Chinchilla, 2002) respecto a la motivación. Herzberg diferencia dos factores a los que denomina higiénicos y motivadores. Los higiénicos son aquellos que, si no existen en grado suficiente, generan insatisfacción; pero el hecho de que existan no genera, por sí mismos, satisfacción. Los motivadores, entre los que se encuentran aquellos factores ligados al gusto por el trabajo que se realiza, si están ausentes generan insatisfacción y si están presentes generan satisfacción. El salario, en esta teoría, se convierte en factor higiénico; se puede asegurar que si no está al nivel requerido por el individuo genera insatisfacción, pero el hecho de que esté al nivel requerido no genera satisfacción: sobre todo a medio y largo plazo. De ahí que se deba buscar acompañar las políticas salariales con el enriquecimiento de tareas y otras medidas relacionadas con la satisfacción en el contenido del trabajo que se desempeña.

A la hora de plantear el diseño de un sistema de retribución, conviene saber que la inducción de la motivación extrínseca puede reducirse si aumenta la inducción de las otras dos motivaciones (intrínseca y trascendente). Es decir, algunas personas trabajarían en una empresa, en la que saben que cobran menos que en otra, si en la realización de su trabajo se sienten satisfechas, si les gusta lo que hacen, si hay buen ambiente, y están de acuerdo con los valores que imperan en la organización y con el estilo de dirección. Muy al contrario, si todo lo anterior se incumple, el salario o compensación económica puede no ser suficiente como para seguir trabajando por encima de un mínimo o, incluso, para continuar en la misma empresa.

En este sentido, es importante, además, que las personas se sientan involucradas y, en cierto modo, dispuestas a sacrificar en algunos momentos algo por el bien común, en cierto modo Inducir este tipo de comportamientos es muy complicado, pero es la única manera de conseguir que el rendimiento siga siendo óptimo a largo plazo.

## Trabajo en Equipo.

De acuerdo con Alles (2004) el trabajo en equipo es la "...habilidad para participar activamente de una meta en común, incluso cuando la colaboración conduce a una meta que no está directamente relacionada con el interés personal" (p. 210). Esta habilidad se fundamenta en la colaboración y cooperación con los demás, por lo cual es necesario poseer facilidad para la relación interpersonal, así como capacidad para comprender la repercusión de las propias acciones en el éxito del desempeño del equipo.

En este contexto, Torres (2003) asocia el trabajo en equipo con la habilidad gerencial para promover un ambiente de confianza y respeto, donde cada quien sea libre de expresar lo que piensa y siente, donde se sepa escuchar a los demás y aceptar sus ideas. De allí, la importancia de fomentar el trabajo en equipo manejando la toma de decisiones participativas según las circunstancias, distinguiendo cuándo es apropiado involucrar a los trabajadores y cuándo no lo es, ya que esto fomenta la motivación. Es así como el trabajo en equipo congrega personas con capacidades complementarias por medio de la construcción de propósitos comunes y objetivos compartidos, creando en ellos el compromiso de considerarse mutuamente responsables.

En resumen, el trabajo en equipo constituye una estrategia motivacional basada en la participación en el trabajo que se asienta sobre una base de confianza interpersonal, de comunicación fluida, de sinceridad, de apoyo mutuo, de respeto por las personas; y que supera la forma tradicionalmente rígida, jerarquizada, y desmotivantes y no pocas veces ineficientes de la organización vertical y horizontal.

## Comunicación

Ivancevich y otros (2003) asumen la comunicación como "...el intercambio de información que se produce entre un emisor y un receptor" (p. 506), destacando estos autores que cuando no se comparte el significado, no se llega a producir la comunicación; es decir, en el proceso de comunicación lo más importante es que el emisor y el receptor compartan el mismo código, lo cual les permite intercambiar mensajes con igual nivel de significancia o comprensión. Por su parte, Davis (2005) asume la comunicación como "...el proceso de transmitir información y comprensión entre dos o más personas. Es la manera de relacionarse con otros a través de datos, ideas, pensamientos y valores. Esta afirmación permite asociar la comunicación a un proceso de interacción basado en el intercambio de ideas o símbolos los cuales deben ser conocidos por los sujetos involucrados".

A partir de estos planteamientos, se perfila la actuación del líder a enfrentar los problemas organizacionales promoviendo un sistema de comunicación eficaz, que le permite superar las adversidades y evitar los problemas que surgen continuamente hasta alcanzar los objetivos fijados. De esta manera, la motivación basada en la comunicación efectiva, ayuda a establecer lazos de confianza mucho más fuertes entre quienes conforman la organización, permitiendo que los trabajadores conozcan no solo lo que hacen sus compañeros, sino también, saber cómo se sienten mientras hacen o por qué lo hacen.

## Las Estrategias

Las estrategias son formas específicas de organizar los recursos (tiempo, pensamientos, habilidades, sentimientos, acciones) para obtener resultados consistentes al realizar algún trabajo. Las estrategias siempre están orientadas hacia una meta positiva y constituye la esencia del desarrollo de una clase por lo tanto deben ser tomadas en cuenta a la hora de las misma, lógicamente las mismas deben ser apegadas a una serie de lineamientos propios de la significancia del proceso enseñanza aprendizaje, sobre todo amparados en los lineamientos de la política educativa.

Las estrategias, son concebidas por González (2003) como un conjunto de acciones conscientes e intencionadas, que se organizan de tal manera con el fin de lograr ciertos fines. En este sentido amplio es que se retoma el término estrategia dentro del proyecto, en el entendido que ésta incluye tanto a las técnicas, como los procedimientos y las habilidades que sirven para lograr el fin, qué en este caso será el logro de la asistencia y participación de los estudiantes del IPRGR a las actividades académicas y extra-cátedra. El autor anteriormente referido, explica que en la aplicación de las estrategias, se debe de tomar muy en cuenta los siguientes aspectos: (a) Tomar en cuenta las características de los estudiantes en relación, tanto en su nivel cognoscitivo, como los conocimientos previos, sus motivaciones e intereses, etc.; (b) El tipo de acción que se va a emprender; (c) Los objetivos que se desean alcanzar y las actividades que deben desarrollar los estudiantes para conseguirlo; y (d) Considerar el contexto en que serán aplicadas las estrategias.

En la presente investigación se formulan las estrategias que permitan motivar la asistencia y participación de los estudiantes en las actividades extra-cátedra planificadas por el IPRGR Dicho diseño debe ser operado a través de estrategias motivacionales que involucren diversos pasos entre los que se encuentran los Diagnósticos, los cuales suelen realizarse a nivel del medio ambiente externo, y las del medio ambiente interno o de la organización. En síntesis, la propuesta de este trabajo consiste en ofrecer a los estudiantes un conjunto de estrategias motivacionales, ocho en total, que les permitan su incorporación a las actividades extra cátedra. Son las siguientes:

1. Propiciar la integración armónica entre el facilitador y los participantes.
2. Establecer en consenso las normas y expectativas que se cumplirán en el desarrollo del taller.
3. Ofrecer a los participantes conocimientos básicos sobre las actividades extra cátedra planificadas y desarrolladas por el I.P.R.G.R.
4. Destacar la importancia de cada una de las actividades extra cátedra realizadas por el I.P.R.G.R.
5. Instruir a los estudiantes sobre los procesos unificadores de recreación, deporte, cultura y actividades académicas que desarrolla el I.P.R.G.R., a través de las actividades extra cátedra.

6. Motivar a los estudiantes para que se incorporen a las actividades extra cátedra de su preferencia, en el interés de lograr la empatía con los ideales del I.P.R.G.R.
7. Lograr la incorporación de los concejos comunales y las comunidades vecinas para que participen dentro de las actividades extra cátedra planificadas y desarrolladas por el I.P.R.G.R.
8. Desarrollar actividades deportivas, recreativas, culturales y académicas donde se logre la interacción de los estudiantes con los responsables del accionar de las actividades extra cátedra del I.P.R.G.R. (Departamento de Extensión) para que los estudiantes sientan confianza para seguir participando y promoviendo este tipo de actividades.

El siguiente paso se corresponde a la Formulación de la Visión y la Misión y filosofía organizacional, en nuestro caso los ideales filosóficos y pedagógicos del IPRGR que guardan correspondencia con la atención del estudiantado y sus actividades. Visto el diagnóstico y sustentada la misión (actual) y la visión (a futuro), se establecen las Estrategias Motivacionales, que son las acciones que en nuestro caso se consideren necesarias que permitan elevar la asistencia y la participación de los estudiantes en las actividades académicas y extra-cátedra. Ya establecidas las mismas se fijan los Objetivos Estratégicos que son los que van a dimensionar la acción. Ya formulados estos, se determinan la(s) Estrategia(s), y se especifican en términos de Actividades, para luego ser implantadas, y una vez implantada(s), puedan ser controladas.

La concertación del accionar de la Ejecución de las estrategias se respalda en la presente investigación a través de los principios de la planificación, es decir, mirar hacia el futuro las acciones que se deben diseñar a través del modelo que se desea plantear. La planificación jugará papel importante ya que en ella se organiza y se dinamiza la acción emprendida, y el control que servirá como elemento supervisor de que las políticas a implementarse se cumplan con eficiencia y eficacia.

## Motivación

Generalmente se entiende por motivación propiciar condiciones para que una persona realice una actividad; la motivación es una característica importante para comprender y conocer los motivos que llevan al adulto a realizar cualquier actividad de aprendizaje.

Para Houle citado por Alzuru (s/f), el adulto se motiva: -...hacia una meta (Obtener algo); (...) hacia una actividad (Hacer algo); (...) hacia el aprendizaje (Conocer o saber algo) (p. 37). Ello conlleva, a indicar que cuando el hombre realiza una actividad lo hace impulsado por una motivación o necesidad. Sin embargo, existe una variedad de necesidades humanas, entre las cuales está el aprendizaje que es sin duda la capacidad y el nivel más alto requerido por el hombre, el cual es primordial y esencial en su supervivencia y existencia. Adam (1987) justifica que el individuo tiene tres intencionalidades bien definidas: individual, ser social y ser económico, definiéndolas así:

Desde el punto de vista individual: la persona siente y tiene necesidades y formula intereses; desde el punto de vista social: no progresa individualmente sino con la ayuda de sus semejantes que configura la vida social; desde el punto de vista económico: interviene en el proceso productivo, material o espiritual, de su especie (p. 33).

Cada uno de esos puntos de vista tiene sus propias razones de ser. El autor antes citado indica en torno al factor individual que en él incide el Factor Aptitudinal limitante de las aspiraciones individuales, caracterizado por el estudio de la realidad, medio ambiente y de los niveles de aspiración. En la variable y variada gama de intereses de la vida aparecen múltiples intereses, algunos nacen de su desenvolvimiento en la vida social, y la adquisición de nuevos conocimientos y la renovación de los adquiridos: el hombre vive en un constante cambio para evitar la vida rutinaria, la regresión intelectual y los avances tecnológicos y nuevos descubrimientos hacen que se encuentre desactualizado y lo lleve a la necesidad de aprender y renovar sus conocimientos, para que el hombre despierte del pasado, viva el presente y proyecte al futuro.

Tipificadas la incidencia de los diversos factores en los diversos ordenes enunciados por Adam (1987), se concibe entonces que el hombre es un ser que por naturaleza propia se motiva, y que esta motivación es producto de las diversas fluctuaciones que se generan en el entorno donde interactúa. La motivación tiene diversas y variadas concepciones epistemológicas. El Diccionario de la Real Academia Española (2004), la conceptualiza como: "Ensayo mental preparatorio de una acción para animar o animarse a ejecutarla con interés y diligencia" (p. 210). No es una definición muy clarificadora, sin embargo, presenta a la motivación como una predisposición activa y positiva hacia una acción concreta. Para Araujo (2010), en su ensayo sobre la motivación, sustenta, que ésta:

...es, en síntesis, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. 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. La motivación es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos, y fuerzas similares. (p.65)

Por su parte Chiavenato (2004), define la motivación: "... como aquello que impulsa a una persona a actuar de una determinada manera o, por lo menos, que origina una propensión hacia un comportamiento específico" (p. 89). Ese impulso a actuar puede ser provocado por un estímulo externo o puede ser generado internamente en los procesos mentales del individuo. Sin embargo, la motivación, es un estado interno que activa, dirige y mantiene el comportamiento del ser humano en la diversidad de acciones que realiza. Bien pudiera decirse, que es una situación mental y por tanto individual del ser. Cada individuo tiene su propia concepción sobre qué les motiva. Ella, no es algo que podamos crear como formadores, es una situación individual a la cual podemos contribuir y reforzar. La motivación se centra en algo puntual y concreto. La motivación no es siempre igual en todos los escenarios y en todos los momentos.

Una diversidad de autores ha tratado de investigar sobre la motivación desde diferentes ángulos del quehacer humano. La mayoría de estos teóricos consideran a la motivación humana como la forma en que la conducta se inicia, se energiza, se sostiene, se dirige y se detiene, así como a una clase compleja de impulsos, deseos, necesidades y fuerzas similares, desarrolladas internamente en los individuos. Coincide con esto Gómez y otros (1998), cuando sostiene que: "... la motivación impulsa, dirige y mantiene el comportamiento humano" (p. 67). La motivación marcha hacia el logro total de las metas individuales o grupales. En ese sentido, Santos (1993), sustenta que: "La motivación no es un acto, un momento o una acción, es más bien, un conjunto coordinado de acciones, es un proceso, reflejo de la personalidad del individuo (p. 68).

En resumen, la motivación, es el conjunto de factores que provocan, encauzan y sustentan la conducta humana, sin olvidar un aspecto de suma importancia: su aspecto cambiante en el individuo; al irse satisfaciendo uno de los factores, otro pasará a ser el factor dominante de la motivación, y precisamente es a ese estudio al cual debe abocarse la gerencia de cualquier empresa o institución, porque de ello, dependerá el resultado positivo en productividad lográndose con un sistema de motivación bien diseñado.

## Teorías que explican la Motivación

**Teoría de la pulsión de Hull.** El tema motivacional, además de ser interesante, ha estado siempre presente en todas las épocas de la historia del hombre. Por eso, muchos autores, han centrado sus esfuerzos en la descripción y análisis de teorías para aclarar este proceso. Hull, psicólogo norteamericano perteneciente a la escuela de Yale, utilizó los experimentos del reflejo condicionado de Pavlov y otros investigadores. En opinión de Kimble (1999):

Hizo hincapié en el proceso de condicionamiento, pero a la luz de nuevos y detallados conocimientos sobre las respuestas condicionadas, presentó un sistema de definiciones, postulados y teoremas con lo que se podía cerrar el vacío que existía entre el condicionamiento y las formas más complejas de aprendizaje (p. 34).

Los principales aspectos que caracterizan la Teoría de Hull, se encuentran: (a) Utilizó el modelo de la mecánica newtoniana; (b) Consideró su método como hipotético-deductivo; (c) Utilizó el sistema deductivo para explicar los fenómenos del condicionamiento clásico; (d) Interpretó la Ley del Efecto Thorndike, como reducción del impulso; y (e) Consideró al aprendizaje como un proceso gradual.

**Teoría de la motivación de Tolman.** Este investigador es considerado como un teórico cognoscitivo, que influyó en la Psicología del Aprendizaje en la década de los treinta. Su teoría concibe la interacción entre el ser y el medio. Entre los puntos sobresalientes de su teoría se encuentran: (a) Consideró el aprendizaje como la adquisición de conocimientos (signos gestalts); (b) Propuso que la ruta conduce del signo al significado; (c) Introdujo el concepto de -expectativa; (d) Relacionó conocimiento y expectativa; (e) Consideró la teoría de la expectación como una teoría del no refuerzo; (f) Diferenció el aprendizaje de la ejecución; y (g) Sostuvo que el condicionamiento era una forma limitada de aprendizaje.

Considerada la teoría de Tolman como la teoría de la expectativa, sus experimentos, en opinión de Flores (1999):

...permitieron una concepción más clara del concepto de aprendizaje; según este teórico, al aprender la secuencia de actos que conducen a una meta, el sujeto sigue los signos que marcan la ruta de conducta que lleva al significado o meta. Los términos significado y meta se refieren al reforzamiento en esta teoría. Sus conceptos se mantienen vigentes en la concepción moderna de la motivación (p. 38).

**Teoría del doble factor de Herzberg.** Herzberg basó sus estudios tomando en cuenta el campo motivacional, relacionándolo con el laboral. Se ha dedicado de lleno al estudio profundo de las relaciones entre individuos e instituciones. Entre los aspectos más sobresalientes de su teoría de encuentran los factores motivadores como el logro: desempeño exitoso en la tarea; reconocimiento por el logro, el trabajo mismo: tarea interesante y desafiante, avance o crecimiento y responsabilidad. Asimismo, los factores higiénicos como políticas administrativas de la organización, supervisión, relaciones interpersonales con compañeros, jefes y subalternos, condiciones de trabajo, salario, categoría y estabilidad en el puesto. En opinión de Mankeliunas (1987):

...este enfoque trata de describir eventos externos a la persona asociados de alguna manera al trabajo. Herzberg acude al concepto de necesidad al igual que Maslow, para llenar este vacío de explicación, relacionado con la forma cómo influyen estos eventos y la frecuencia con qué ocurran ciertos comportamientos derivados del trabajo. Afirma que los eventos higiénicos conducen a la satisfacción a causa de una necesidad de evitación de lo desagradable. Por el contrario, los eventos motivadores conducen al interés del trabajo a causa de una necesidad de crecimiento o de autorrealización. (p. 89).

**Teoría de las motivaciones sociales de McClelland.** Según McClelland (1974), la motivación:

Estaría constituida por grupos de expectativas o asociaciones que se forman y crecen alrededor de las experiencias afectivas, de ahí que en las redes asociativas de las experiencias infantiles que llegaron a integrarse a la personalidad del individuo se encontrará la raíz profunda, el origen determinante de las diferentes formas de conducta en las cuales, finalmente, se satisface el impulso dado por la motivación (p. 156).

Los aspectos más sobresalientes de su teoría son: (a) Basa su teoría en un modelo de gradiente y distingue entre dos valores afectivos y su medio situacional; (b) El primero se refiere a las expectativas producto de la experiencia, es decir, a la situación potencial, teórica y el otro a la situación actual, real; (c) Los valores afectivos positivos conducen a un comportamiento de aproximación; (d) Los valores afectivos negativos conducen a un comportamiento de evitación; (e) En las motivaciones intervienen amplias relaciones temporales (pasado, presente y futuro); y (f) También intervienen los reflejos de experiencias cognoscitivas y emocionales que son activados por la situación actual y se manifiestan en las expectativas con miras al objetivo de la acción.

En opinión de Flores (2009), McClelland, centra su teoría en el estudio de tres motivaciones sociales que él considera relevante:

**Motivación al Poder:** es la necesidad interior que determina la conducta de un individuo para influenciar a otro ser humano o a un grupo de ellos. **Motivación a la Afilación:** Es una forma de conducta social que responde a un impulso que se satisface mediante la creación y disfrute de vínculos afectivos con otra u otras personas. **Motivación al Logro:** Es la necesidad que manifiesta el ser humano de actuar en la búsqueda de metas realistas que lo satisfagan, realizando actividades en términos de calidad y excelencia (p. 36-37).

**Modelo de Atkinson.** Dentro de la misma corriente del enfoque de McClelland, Atkinson centró sus estudios en los motivos que utiliza la gente en relación con el desempeño. Las características sobresalientes de su modelo, son las siguientes: (a) Trabajó específicamente con la motivación al logro; (b) Definió un modelo lineal de la motivación; (c) Utilizó el término 'incentivo' dentro del enfoque motivacional; y (d) Planteó que el éxito y el fracaso se presentan en proporción diferente en cada individuo.

**Jerarquía de las necesidades de Maslow.** Maslow considera que es importante estudiar la conducta humana a través de la parte sana del individuo, así como establecer las diferencias entre el comportamiento de los animales inferiores y el del hombre, el animal se comporta en su ambiente, mientras que el hombre lo trasciende y utiliza además del ambiente un nivel sociocultural. Organiza las necesidades de acuerdo con la jerarquía, donde las necesidades primarias o fisiológicas son las más importantes y las que van a dirigir el comportamiento del individuo mientras no sean satisfechas. Hasta tanto el organismo no satisfaga las necesidades de origen fisiológico, las demás son inexistentes o simplemente desplazadas. Los basamentos más importantes de la teoría de Maslow., son las siguientes: (a) Considera al individuo como un todo integrado (holístico); (b) Sostiene que los seres humanos somos responsables de nuestra propia evolución; (c) Concibe a las necesidades humanas organizadas jerárquicamente; (d) Plantea que el objetivo último de toda acción humana es la autonomía.

**Modelo atribucional de la motivación de Weiner.** En opinión de Weiner (1985) citado por Flores (1999): "...la manera como las personas suelen atribuirse la responsabilidad por los hechos en los que participan, guarda mucha relación con la conducta de logro" (p. 56). Entre los elementos más representativos de la motivación de Weiner, se encuentran: (a) Relaciona una estructura de pensamiento con una dinámica de sentimiento y acción; (b) El éxito y el fracaso son vistos como una interpretación cognitiva (atribucional); y (c) Las dimensiones de causalidad pueden estar fuera o dentro de la persona.

## Participación

La extensión, desde su aparición en la escena universitaria en el siglo XIX, ha sido considerada una función institucional con cierta relevancia a través de la cual es posible llevar a cabo la retroalimentación de las tareas académicas de la institución. La misma requiere expresar los máximos valores que desarrollan la institución y ser asumida con responsabilidad plena por parte de todos sus actores. El extensionismo, en tal sentido, debe ser la demostración fehaciente del humanismo y la conciencia que se cultiva al interior de la institución educativa.

Según Alarcón (2004), la extensión universitaria puede considerarse como "una función rectora en el vínculo entre universidad y sociedad, al ser el elemento integrador y dinamizador que facilita el flujo cultural continuo entre la universidad y la sociedad en el que las enriquece mutuamente" (p. 65). Sin embargo, en estudios posteriores realizados por González (2004), se llega a una concepción más acabada de extensión, que se define como: "...el proceso que tiene como propósito promover la cultura en la comunidad intrauniversitaria y extrauniversitaria, para contribuir a su desarrollo cultural" (p. 67).

Al asumir este concepto, se reconoce el carácter de función y de proceso de la Extensión Universitaria, los cuales tienen relación dialéctica, y se complementan. De igual modo, esta tiene entonces carácter de función, pues mediante ella se establecen los vínculos de la universidad con la sociedad, los cuales se dan desde los tres procesos: docencia, investigación y extensión, sólo que en este último son más dinámicos y están sustentados en determinadas características, que lo corroboran. González (2004), determina cinco características esenciales de la extensión como función universitaria, con las cuales coincide, además de tributar al concepto expuesto anteriormente:

- (a) La extensión universitaria se produce mediante la actividad y la comunicación;
- (b) La extensión universitaria se orienta a la comunidad universitaria y a la población en general;
- (c) La extensión universitaria puede realizarse dentro y fuera de la universidad;
- (d) La extensión universitaria es parte de las interacciones de la universidad y la sociedad;
- (e) La extensión universitaria tiene como propósito promover cultura (p. 70).

Esa función de la Extensión Universitaria, a la que se refiere el autor, es la expresión del fenómeno de la promoción cultural por parte de la Institución hacia la sociedad y de ésta hacia la Universidad, es decir, un fenómeno recíproco, pero sin obviar que la Extensión Universitaria como función, se da en el vínculo Universidad-Sociedad, pero no en todo vínculo, sino exclusivamente en aquel cuya finalidad sea la promoción cultural. La Extensión Universitaria se puede clasificar en dos vertientes: intrauniversitaria, cuando su objeto es la propia universidad, y extrauniversitaria, cuando su objeto se ubica fuera de la universidad. Se deben considerar todas las actividades que se desarrollan con objeto interno, aun cuando tributen directa o indirectamente a la función de Extensión Universitaria como actividades de otras funciones universitarias y siempre que se desarrollen con el objetivo de promover cultura.

En cuanto a la proyección de la extensión, vale insistir en que no se trata sólo de desarrollar culturalmente a la comunidad extrauniversitaria, sino también contribuir al desarrollo sociocultural universitario, lo que permitirá una mejor interacción entre la universidad y la sociedad. Tanto la extensión intra como extrauniversitaria deben desarrollarse a la vez, aunque la primera ha de consolidarse para potenciar el desarrollo pleno de la segunda, y ser llevada a cabo en escenarios dentro o fuera de la universidad, acorde a donde desempeñe mejor sus propósitos.

En la Sede Universitaria del Instituto Pedagógico Rural "Gervasio Rubio" se hace necesario incentivar la participación protagónica de los estudiantes en el proceso extensionista, esto resulta vital por cuanto se tiene la misión de contribuir a elevar el desarrollo sociocultural de la universidad, así como el desarrollo local como futuros promotores culturales.

Vista desde una perspectiva más amplia la participación debe considerarse como una necesidad social en función de transformar el medio. El ser humano, como ser social que es, necesita relacionarse y compartir con los demás, y como ciudadano o ciudadana libre tiene derecho a informarse, operar e intervenir en la vida política, social y cultural de la comunidad. Participar implica un mejor conocimiento de la realidad y contribuye a la educación cívica de los ciudadanos y ciudadanas. Es además un medio para lograr el reparto equitativo de los beneficios y una forma de formar parte en el proceso de toma de decisiones.

Lo expuesto anteriormente, corrobora el concepto sobre la participación de Linares (2004), para el cual este término debe caracterizarse por la masividad y la diversidad para lograr implicar a la mayor cantidad de personas en la relación de actividades donde puedan exponer sus opiniones e intereses, dentro de los niveles organizativos alcanzados. Considera que participar es:

...el derecho de opinar, decidir sobre los objetivos, metas, planes y acciones en cada una de las etapas del proceso, así como la posibilidad de intervenir en la toma de decisiones en las diferentes fases de la búsqueda de soluciones en el trazado de una estrategia, en la ejecución de un programa y sus beneficios (p. 78).

Teniendo en cuenta lo antes planteado por la autora, se asume que participar es algo más que asistir o estar presentes; es tomar parte, intervenir, implicarse, colaborar, decidir, gestionar y accionar; la presencia debe ser activa comprometiendo a la persona en mayor o menor medida. Además, en el contexto de la investigación significa que la participación juega un papel importantísimo en el desarrollo de los proyectos sociales, en tanto se logre el protagonismo de los estudiantes y las estudiantes en función de la transformación del medio. La participación además potencia la capacidad de diálogo, de evaluar, planificar y hacer algo en común.

## MARCO METODOLÓGICO

### Naturaleza del Estudio

El estudio correspondió a una investigación de campo, de tipo descriptivo- cuantitativo, pues el mismo pretende describir la realidad, analizarla y emplear de esa realidad las fortalezas para promover el diseño de estrategias motivacionales que permitan elevar los niveles de participación de los estudiantes dentro de las actividades extra-cátedra del Instituto Pedagógico Rural "Gervasio Rubio". De acuerdo con Hernández Sampieri y otros (2000), los estudios cuantitativos:

Intentan observar la interacción social o investigar detenidamente las percepciones y actitudes recíprocas de las personas que desarrollan roles interdependientes en un espacio determinado. De esta manera el estudio de campo proporciona una imagen detallada y natural de las interrelaciones sociales de grupo (p. 185).

La investigación cuantitativa consiste en recoger y analizar datos cuantitativos sobre variables, empleando a la estadística como herramienta clave del proceso, donde se escogerán estrategias que se puedan emplear en el estudio. Este tipo de investigación muestra a los sujetos de estudio una serie de preguntas relacionadas con el tema a tratar. De igual modo, las investigaciones cuantitativas, parten del uso de la estadística como una herramienta básica para analizar la realidad que se está observando.

En este sentido, la información para la presente investigación se recolectó en forma directa de los sujetos objeto de estudio. Asimismo, se apoyó con la investigación documental con la intención de acrecentar y ahondar en el tema a través de trabajos previos, información y datos difundidos mediante medios impresos y electrónicos. Conforme al Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales (2006), de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, la investigación documental es: "...el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo, principalmente, en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos..." (p. 20).

Por lo tanto; los estudios descriptivos sirven para explicar las características más importantes del fenómeno que se va a estudiar en lo que respecta a su aparición, frecuencia y desarrollo. El mismo estuvo orientado a diseñar estrategias motivacionales que permitan elevar los niveles de participación de los estudiantes dentro de las actividades extra-cátedra del Instituto Pedagógico Rural "Gervasio Rubio" y de acuerdo al establecimiento de datos estadísticos se determinó la situación problemática con la finalidad de ofrecer a ésta una solución significativa.

Por lo previamente expuesto fue conveniente plantear el estudio desde la investigación de campo, la cual se refiere al análisis sistemático de problemas en la realidad con el propósito de describirlos, interpretarlos y entender su naturaleza, explicando sus causas y efectos, así como predecir su concurrencia, en este caso la investigación de campo permitió a la Autora insertarse dentro de la realidad a investigar con miras a orientar su estudio y lograr una conclusión relevante para la investigación, sobre este particular, la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, UPEL, (2003), señala que:

El análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo. Los datos de interés son recogidos en forma directa de la realidad; en este sentido se trata de investigaciones a partir de datos originales o primarios. (p. 14).

Con la finalidad de solucionar los aspectos que se destacaron en la investigación de campo, se hizo pertinente plantear un proyecto factible, el cual, según la solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos (p. 13). El propósito de plantear un proyecto factible se enmarcó en el hecho de formular una medida de solución a la realidad problemática y así mejorar en cierto modo dicho contexto. Universidad Pedagógica Experimental Libertador, UPEL, (2003): "consiste en la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de estrategias viables para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos" (p. 13). El propósito de plantear un proyecto factible se enmarcó en el hecho de formular una medida de solución a la realidad problemática y así mejorar en cierto modo dicho contexto.

## Población y Muestra

La investigación en estudio contiene los diversos elementos que conforman el IPRGR. Tamayo (2001), indica que la: "...población es la totalidad del fenómeno a estudiar, en donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación" (p. 114), de acuerdo con lo anterior, es preciso señalar que la población para el presente estudio está definida por los estudiantes del IPRGR.

Cuadro 1. Población de estudio.

| Especialidad           | Total |
|------------------------|-------|
| Educación Preescolar   | 360   |
| Educación Integral     | 281   |
| Física                 | 15    |
| Matemática             | 202   |
| Informática            | 371   |
| Geografía e Historia   | 561   |
| Educación Musical      | 114   |
| Educación Física       | 372   |
| Educación Agropecuaria | 467   |
| Educación Rural        | 500   |
| Educación Especial     | 69    |

TOTAL 3312

Fuente: IPRGR (2017)

Los casos de estudio se operaron a través de las unidades temáticas y la información que se recolectó de cada uno de los sujetos investigados. Los informantes fueron escogidos de modo intencional atendiendo las sugerencias de Martínez (1999) "... de elegir con criterios que se consideran necesarios o altamente convenientes, para tener una unidad de análisis con las mayores ventajas para los fines que persigue el investigador" (p. 54), lo cual permitió una información veraz y precisa en el buen desenvolvimiento de la información.

Para esta investigación se consideró pertinente seleccionar la muestra de acuerdo a la densidad de estudiantes inscritos en cada una de las carreras del IPRGR, datos que fueron aportados por la Unidad de Planificación y Desarrollo. Al aplicarse la fórmula correspondiente, la muestra quedó representada por 150 estudiantes distribuidos de la siguiente manera:

## Cuadro 2. Muestra en estudio

| <b>Especialidad</b>    | <b>Total</b> |
|------------------------|--------------|
| Educación Preescolar   | 16           |
| Educación Integral     | 13           |
| Física                 | 1            |
| Matemática             | 8            |
| Informática            | 17           |
| Geografía e Historia   | 25           |
| Educación Musical      | 6            |
| Educación Física       | 17           |
| Educación Especial     | 3            |
| Educación Agropecuaria | 21           |
| Educación Rural        | 23           |
| <b>Total</b>           | <b>150</b>   |

La validación del contenido del instrumento se cumplió a través de la técnica denominada: "Juicio de Expertos". Los integrantes lo conformaron tres especialistas en el área metodológica, en redacción y ortografía y en gerencia educativa, quienes corroboran la pertinencia de los ítems propuestos. En este caso, Hernández y otros, (2003), plantea: "La validez se orienta a la habilidad del instrumento para medir lo que se ha propuesto" (p. 231). En vista a lo anterior, los especialistas validaron el instrumento para así constituir la versión final del mismo.

La confiabilidad del instrumento de medición, según Hernández y otros, (2003): "... es el grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados" (p. 233). Es de destacar que, dada la naturaleza de la presente investigación, la confiabilidad, parte del hecho de la calidad de la población y muestra elegida, rigurosidad del instrumento aplicado y el control efectivo que se realizará en el proceso de obtención de la información. Es decir, que el instrumento mida todos los factores de la variable, así como también la calidad técnica del mismo a través de la presentación, redacción, longitud y pertinencia con los sujetos de estudio. Todas las observaciones efectuadas por los expertos se tomaron en consideración para la construcción del instrumento final.

Los expertos validadores fueron: Un especialista en Metodología y dos en Gerencial Educacional, quienes luego de revisar y validar el instrumento, hicieron algunas correcciones de forma, más no de fondo. Técnicas para recolectar la información

Para la recolección de la información se hace necesario la elaboración de un instrumento completo que describa la realidad evidenciada en la formulación del problema, así como los propósitos trazados en los objetivos específicos, para ello, se diseñó un cuestionario tipo escala de Lickert, con la finalidad de

obtener la información más precisa y no divagar en situaciones de segundo orden que pudieran incluso perjudicar el desenvolvimiento del estudio.

Balestrini (2001), refiere que las técnicas e instrumentos de recolección de datos son: “el conjunto de técnicas que permitirán cumplir con los requisitos establecidos en el paradigma científico, vinculados al carácter específico de las diferentes etapas de este proceso investigativo y especialmente referidos al momento teórico y metodológico de la investigación”. (p. 131). La escala presente en este estudio obedeció a los lineamientos de un cuestionario estructurado con 16 ítems y cada una con seis categorías de respuesta cerradas, las cuales son: S: Siempre; CS: Casi Siempre; AV: Algunas Veces; N: Nunca; CN: Casi Nunca, y NS: No Sabe.

Sabino (2000), manifiesta que el diseño del cuestionario, tipo escala: “es exclusivo de las ciencias sociales y se basa principalmente, en un acopio de datos obtenidos mediante consultas o interrogatorios referentes a estados de opinión de cualquier aspecto de actitud humano” (p. 135). Los instrumentos son los medios de recolección de datos, por lo tanto, se hizo necesario la utilización de un formulario impreso el cual se aplicó a la muestra seleccionada, los cuales respondieron de acuerdo a su propia voluntad.

### **Procedimientos para analizar la información**

Una vez aplicado el instrumento los datos se procesaron manualmente, partiendo de la construcción de una matriz de resultados, donde se transcribieron las opciones de respuestas escogidas por los sujetos de estudio en cada uno de los ítems que componen el cuestionario. El análisis comprendió dos etapas: la representación de los datos y el método para ordenarlos y presentarlos lógicamente. La representación de los datos se refiere a la representación estadística de los mismos.

Luego de efectuado el análisis de los datos, mediante la utilización de estadísticos descriptivos, en este caso la distribución de frecuencias, estos se presentaron a través de cuadros y de gráficos por dimensión e indicadores con las respectivas frecuencias absolutas y frecuencia relativa por ítems, que más tarde permitieron la elaboración de las interpretaciones respectivas, describiendo la variable.

Se efectuó una distribución de frecuencias por ítem e indicadores, donde se visualizó la valoración de acuerdo a la tabla descriptiva que se puede indicar de manera arbitraria por la autora a fin de contrastar los datos que se obtuvieron con la aplicación del instrumento, la misma define el porcentaje ubicado en las frecuencias absolutas de cada una de las situaciones evidenciadas en los ítems del instrumento.

Cuadro 3. Tabla Descriptiva

| Categoría     | Valoración |
|---------------|------------|
| Siempre       | 5          |
| Casi Siempre  | 4          |
| Algunas veces | 3          |
| Nunca         | 2          |
| Casi Nunca    | 1          |

## RESULTADOS

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario a los estudiantes del IPRGR, permiten indicar que dentro de los encuestados no existe un criterio determinado en cuanto a la frecuencia con que el IPRGR incentiva actividades extra cátedra para desarrollar actitudes positivas en los estudiantes. Ello se determina en la categoría algunas veces, con un porcentaje del 80,67%, acompañado de un porcentaje del 14,67% en la categoría casi siempre y un 4,67%, en la categoría siempre. Lo cual permite sustentar que el Instituto no motiva adecuadamente a los estudiantes.

Los estudiantes encuestados manifestaron a través de las categorías A Veces (90,67%), Casi Siempre (4,67%) y Siempre (4,67%) que el IPRGR no motiva a través de la publicidad, información web, redes sociales o medios de comunicación y todos los espacios al estudiante a participar en las actividades extra cátedra.

En relación a los resultados emitidos por los estudiantes en relación a que IPRGR planifica actividades inherentes a los intereses personales del estudiante, se determina que la categoría con mayor porcentaje es Algunas veces con un 76,67%, Casi Siempre con un 9,33%, Siempre un 4,67% y Nunca un 9,33%, lo cual deduce que no existen criterios en cuanto a la planificación de dichos intereses.

No existe un interés personal bien definido por parte de los estudiantes del IPRGR en cuanto a su identificación en relación a las actividades extra cátedra, ya que los resultados manifiestan en la categoría Algunas Veces un 86,00% y un 4,67% en la categoría Nunca, mientras que en las categorías Casi Siempre y Siempre muestran un porcentaje del 4,67%, relativamente ínfimo.

No existe un criterio definido por parte de los estudiantes en relación a que si las actividades extra cátedra desarrolladas por el IPRGR, les dejan experiencias y aprendizajes significativos, ya que los resultados indican en la categoría Algunas veces (81,33), y la categoría Casi Siempre (18,67%).

Los resultados manifestados por los estudiantes en las categorías Algunas veces (81,33%) y en las categorías Siempre, Casi siempre, Nunca y Casi Nunca (4,67%) indican que las actividades extra cátedra desarrolladas por los IPRGR no generan satisfacción en los estudiantes.

Los resultados manifestados por los estudiantes consideran que las actividades presentadas en el IPRGR no están debidamente encauzadas con un interés de estímulo para ellos, lo cual es observable en la variable Algunas Veces (86,00%).

Los estudiantes no tienen una apreciación exacta (A Veces 76,67%), en relación a la participación activa de la comunidad de Rubio en el desarrollo de las actividades extra cátedra de la Universidad. Las opiniones en las categorías Nunca, Casi Nunca, aunque ínfimas refrendan la aseveración.

La participación de los estudiantes en las actividades deportivas extra cátedra desarrolladas por el IPRGR, es esporádica (A Veces – 86,00), lo cual indica que el Instituto requiere de acciones motivacionales que permitan consustanciar al educando con los intereses del mismo.

Los resultados manifiestan que los estudiantes participan de forma esporádica (A Veces – 86,00%) en las actividades tendientes a fortalecer el proceso académico como charlas, talleres, conferencias eventos educativos seminarios entre otros en el IPRGR, lo cual permite indicar que hay carencia de estímulo y de motivación para lograr una simbiosis estudiante – universidad.

Las opiniones de los estudiantes, relativas a que, si el Estado Venezolano y la Universidad destinan recursos presupuestarios suficientes para garantizar el ambiente propicio para el desarrollo de las actividades extra cátedra, obtuvieron su mayor porcentaje en la categoría Casi Nunca (46,67%), denotándose con ello que existe una clara desinformación entre las acciones planificadas por estos entes y el conocimiento que de ello poseen los estudiantes en torno a la adecuación de los ambientes.

Los estudiantes consideran que el ambiente universitario del IPRGR, no es el adecuado para el desarrollo de actividades extra cátedra, lo cual se refleja en las categorías Casi Nunca (65,33%). Esa manifestación permite sustentar a las claras que es imprescindible adecuar los espacios para el mejor funcionamiento de las actividades extra cátedra.

Los estudiantes opinaron que Casi Nunca (58,00%) el IPRGR desarrolla con frecuencia actividades extra cátedra, un 9,33% opinó que Nunca, lo cual permite indicar que existen en opinión de los estudiantes fallas en cuanto a la planificación y ejecución de las actividades.

Los estudiantes manifestaron opiniones diversas. La mayor tendencia se manifestó en la categoría Casi Nunca (36,67%), y en la categoría Nunca (21,33%), lo cual permite inferir que no existe interés por participar en las actividades culturales extra cátedra (música, teatro, orfeón, zanco, coro, conjunto criollo, danza y radio universitaria).

Los estudiantes opinaron que su participación activa en el desarrollo de las actividades extra cátedra no les facilita herramientas para su mejor desenvolvimiento y comunicación. Ello, se puede observar en los resultados obtenidos en las categorías Casi Nunca (39,33%) y Nunca (23,33). Es de observar, además que la categoría Algunas Veces obtuvo un porcentaje del 28%, regularmente considerable.

Los resultados obtenidos permiten indicar que la categoría Casi Nunca, obtuvo un porcentaje del 45,33%, aunado a la categoría Nunca con un porcentaje del 9,33; lo cual sustenta que un 54,66%, sustentan que no existe una frecuencia activa para la realización de acciones participativas del IPRGR, a través de las actividades extra cátedra, con los Consejos Comunales locales y/ o comunidades organizadas. Es importante indicar que la categoría Algunas veces obtuvo un porcentaje del 36%, que respalda lo anteriormente indicado.

## CONCLUSIONES

La investigación orientada a conocer los niveles de participación de los estudiantes, dentro de las actividades extra-cátedra que se planifican, y se desarrollan dentro del Instituto Pedagógico Rural Gervasio Rubio, con el propósito de diseñar estrategias motivacionales que las impulsen, arrojó los siguientes resultados, los cuales para su mejor comprensión serán mostrados a nivel de los diversos indicadores que la componen.

El indicador emociones, indica que el IPRGR no mantiene un nivel de frecuencia en cuanto a la planificación e incentivo de las actividades extra cátedra, es decir que no motiva adecuadamente a los estudiantes y que no hace uso adecuado de la publicidad, información web, redes sociales o medios de comunicación para motivar al estudiante a participar en dichas actividades.

El indicador Interés personal, permitió conocer que en el IPRGR no existen criterios en cuanto a la planificación de actividades inherentes a los intereses propios del estudiante. En cuanto a la identificación de los estudiantes con las actividades extra cátedra desarrolladas por el IPRGR, no existe un interés personal bien definido por parte de los estudiantes.

El indicador experiencias y aprendizajes significativos a los estudiantes, determinó que no existe un criterio definido por parte de los estudiantes en relación a que si las actividades extra cátedra desarrolladas por el IPRGR, les dejan estos tipos de experiencias y aprendizajes.

El indicador satisfacción por parte de los estudiantes en las actividades extra cátedra desarrolladas por los IPRGR, permiten indicar que las mismas no generan satisfacción en los mismos.

El indicador estímulo permite visualizar que los estudiantes consideran que las actividades presentadas en el IPRGR no están debidamente encauzadas con un interés de estímulo para ellos.

El indicador socio-comunitarias, permite indicar que los estudiantes no tienen una apreciación exacta en relación a la participación activa de la comunidad de Rubio en el desarrollo de las actividades extra cátedra de la Universidad.

El indicador participación en las actividades deportivas extra cátedra en el IPRGR, muestra que la misma no es determinante, y voluntaria, haciéndose necesario que la institución maneje criterios motivacionales que permitan consustanciar al educando con sus propios intereses. Por su parte en el interés de los estudiantes por participar en actividades tendientes a fortalecer el proceso académico como charlas, talleres, conferencias eventos educativos seminarios entre otros en el IPRGR, los estudiantes participan de forma esporádica, lo cual es determinante para indicar que hay carencia de estímulo y de motivación para lograr una simbiosis estudiante – universidad.

El indicador ambiente, muestra que el estudiantado no sabe realmente si el Estado Venezolano y la Universidad destinan recursos presupuestarios suficientes para garantizar el ambiente propicio para el desarrollo de actividades extra cátedra, lo que permite indicar que existe una clara desinformación entre las acciones planificadas por estos entes y el conocimiento que de ello deberían de poseer los estudiantes. Además, los estudiantes sostuvieron que el ambiente universitario del IPRGR, no es el adecuado para el desarrollo de actividades extra cátedra, por lo cual se hace imprescindible adecuar los espacios para el mejor funcionamiento de las actividades extra cátedra.

El indicador actividades extra cátedra, dio como resultado que los estudiantes que esporádicamente (Casi Nunca), el IPRGR desarrolla con frecuencia actividades extra cátedra. Lo cual permite suponer dos cosas o realmente los hechos ocurren bajo esta magnitud, o que existe una clara desinformación entre lo que planifica y desarrolla la Universidad. En relación a que si sienten interés por participar en las actividades culturales extra cátedra, relativas a música, teatro, orfeón, zanco, coro, conjunto criollo, danza y radio universitaria, se determinó que los estudiantes tuvieron opiniones diversas, determinándose que los mismos no tienen interés por participar en dichas actividades.

El indicador trabajo en equipo relativo a la participación activa entre los estudiantes en el desarrollo de las actividades extra cátedra, determinó que no se les facilita herramientas para su mejor desenvolvimiento y comunicación.

El indicador actividades extra cátedra por parte IPRGR con los consejos comunales locales y/ o comunidades organizadas, determinó que no existe una frecuencia activa para la realización de este tipo de acciones participativas.

La conclusión general que se puede establecer en relación a la planificación y desarrollo de las actividades extra cátedra por parte del IPRGR, se enfoca en diversas acciones, mayormente las relativas a los criterios de información que deben ser mejorados por el Departamento de Extensión, donde fundamentalmente se encuentra los criterios de motivación a la participación en dichas actividades que, aunque son palpables y se desarrollan, no es visible la renovación de los ejecutantes y su propia interacción

con las actividades que se ejecutan. Es importante resaltar que las actividades de orden cultural deben ser fortalecidas, la Universidad debe estar en la calle, con las comunidades, con los Concejos Comunales, en cumplimiento del principio de la interrelación Universidad – Comunidad.

La debida planificación por parte de la Institución con todos los elementos y estratos que conforman el hacer de la Universidad, es de vital importancia, por ello, la autora considera que es necesaria la planificación en acción conjunta con los intereses de los estudiantes, previéndose el buen estado de los ambientes, y el estímulo que se les debe de brindar a los estudiantes para que las actividades se fortalezcan cada día más.

Por su parte, el Departamento de Extensión, debe de proveer acciones concretas con las instituciones locales, los Concejos Comunales, las diversas organizaciones culturales, la Dirección de Cultura de la Alcaldía Municipal, la Dirección de Cultura de la Gobernación del estado Táchira, el Ministerio de la Cultura, la Misión Cultura “Corazón Adentro”, y con individualidades (poetas, escritores, escultores, pintores, músicos, teatreros, titiriteros, entre otros), afines al desarrollo del patrimonio cultural local.

## RECOMENDACIONES

El accionar de cualquier institución Universitaria, requiere no solamente de presupuestos, sino de un personal altamente capacitado que permita la planificación, la organización, la dirección y control, la motivación de sus elementos y constante evaluación, que permita el cumplimiento de sus ideales y de sus acciones.

La educación universitaria en los últimos años adolece fundamentalmente de presupuestos acordes para su funcionamiento, lo cual dilata, y evita básicamente que muchas de las acciones que se planifican para ser desarrolladas se paralicen por esta causa. En ese sentido, las actividades extra cátedra, no sólo requieren de la intencionalidad que se procuran todos los elementos del IPRGR, en especial el departamento de Extensión, sino que además requieren de presupuestos que permitan su realización.

Ante esa panorámica actual, relativa a las actividades extra cátedra, que planifica y desarrolla actualmente el IPRGR, se hacen a continuación unas recomendaciones que permitan fluir la realización de las mismas y que conlleven a la incorporación de los estudiantes, organismos culturales, Concejos Comunales y comunidades vecinas de la universidad, en el logro de este ideal

Recomendable, que la Universidad Pedagógica Libertador, solicite presupuestos acordes para el Departamento de Extensión del IPRGR, que permitan el desarrollo de las actividades extra cátedra.

Asimismo, es recomendable que al inicio de cada semestre el Departamento de Extensión promueva la realización de cursos y talleres, en acción conjunta con los docentes especialistas, estudiantes, Concejos Comunales y comunidades, organismos culturales, asociaciones, que permitan incentivar y motivar a los estudiantes a incorporarse y participar en el desarrollo de las mismas.

Además, los niveles de participación en las actividades extra cátedra deben ser unificados, es decir, que cuenten con la acción conjunta de los elementos del IPRGR, el departamento de Extensión y la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.

Finalmente, se recomienda, la puesta en práctica de la presente propuesta en el interés de motivar a todos los elementos para mejorar la participación de los estudiantes y la comunidad en la realización de las actividades extra cátedra.



## REFERENCIAS

- Adam, F. (1987). *Andragogía, Ciencia de la Educación de Adultos*. Caracas: Editorial Andragogic, C. A., Fondo Editorial de la Federación Interamericana de Educación de Adultos (FIDEA).
- Alarcón, R. (2004). *Discurso de clausura Encuentro Binacional de Directores de Extensión y Difusión Cultural. México-Cuba, La Habana*.
- Albornoz, D. (2012). *Las múltiples funciones de la universidad: crear, transferir y compartir conocimiento*. Ediciones Fundación Fondo Editorial Simón Bolívar, Lotería del Táchira, Gobernación del Táchira. San Cristóbal, Venezuela.
- Alzurú, Y. (1981). *La Andragogía*. Caracas: Instituto Nacional de Cooperación Educativa.
- Araujo, M. (2010). *Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Bolivariana. Núcleo Aragua. Extensión Cagua*. (Tomado de: mamivamo [arropa]hotmail.com). Consulta 22 de enero 2014.
- Ballestrini, M. (2006). *Como se elabora el proyecto de Investigación*. Editorial B.I. Caracas, Venezuela.
- Colom, A.; Joseph Luis Bernabeu, Emilia Dominguez, Jayme González, D. (2001). *Estrategias de enseñanza y aprendizaje*. Editorial Pax México.
- Chiavenato, I. (2004). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw Hill Interamericana, S.A.
- David, F. (1995). *La Gerencia Estratégica*. Bogotá, Legis, Fondo Editorial.
- Desler, F. (1999). *Administración de recursos humanos*. Mc Graw-Hill Interamericana. México.
- Flores, C. (1999) *Motivación, una alternativa para el éxito*. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas.
- Gómez, M., Balkin P. y Candy, R. (1998). *Gestión de Recursos Humanos*. Prentice Hall. (2da. Edición). España: 82.
- González, M. (2004). *Programa Nacional de Extensión Universitaria*. La Habana: Ministerio de Educación Superior de Cuba.
- Good, T. y Brophy, J. (2003). *Psicología Educativa Contemporánea*. (J. A. Velásquez, trad.). México: Editorial McGraw-Hill.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw-Hill.

Kimble, G. (1999) Condicionamiento y aprendizaje. Editorial Trillas, México.

Linares, C. Et al. (2004). La participación. Diálogo y debate en el contexto cubano. La Habana: Centro de Investigación y Desarrollo de la Cultura Cubana Juan Marinello.

McClelland, D. (1974). Informe sobre el perfil motivacional del venezolano observado en Venezuela. Fundación Venezolana para el desarrollo de actividades socioeconómicas. FUNDASE. Caracas.

Mankeliunas, M. (1987) Psicología de la Motivación. Edit. Trillas. México.

Martínez (1999). La Investigación Cualitativa Etnográfica en la Educación Manual Teórico Práctico. Editorial Trillas. México.

Mejía de Reyes, Yasmín. (2013). Somos UPEL. Ediciones de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas.

Salazar, Jenelee. (2010). Estrategias innovadoras para la enseñanza de la asignatura de Historia de Venezuela del 1er. Año de Educación Media de la -U.E.N. □Alberto Sequín vera□, Municipio Plaza, Estado Miranda. Tesis Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Instituto Pedagógico de Miranda "José Manuel Siso Martínez".

Santos, J.A. (1993). Estudios de Psicología laboral y administración de Recursos Humano. San Salvador, Universidad de El Salvador.

Sarramona (2002) Teorías e Instituciones contemporáneas de la educación. Ariel. Educación. México.

Tamayo y Tamayo, M. (2001). El proceso de la Investigación Científica: Fundamentos de la Investigación. México: Editorial Limusa.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2003). Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y tesis Doctorales. Ediciones UPEL. Caracas.