

PROCESO DE INDUCCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE EN EL DECANATO DE ADMINISTRACIÓN Y CONTADURÍA DE LA UCLA.

Lidia Colmenárez

Profesora del Decanato de Administración
y Contaduría UCLA
lidiacolmenarez@ucla.edu.ve

RESUMEN

La satisfacción laboral es elemento clave para garantizar el rendimiento del recurso humano en cualquier organización. Viene dada por la atención oportuna de requerimientos y necesidades en los planos personal, laboral, profesional y social comunitario, desde el momento inicial en que el empleado se incorpora al grupo de trabajo; de allí que la comunicación y la motivación permanentes y por diversas vías, son fuentes primigenias de satisfacción o insatisfacción en los grupos laborales dependiendo de cómo, cuándo y a través de qué estrategias se dan. La presente investigación se interesa en diagnosticar el proceso de inducción del personal docente de nuevo ingreso al Decanato de Administración y Contaduría de la Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado”; con la finalidad de caracterizarlo, de identificar las carencias que ocurren en dicho proceso y sugerir acciones que conduzcan a atender oportuna y adecuadamente las necesidades iniciales en cuanto a conocimiento de procedimientos administrativos, académicos, normas y estructura organizativa, planta física; oportunidades y beneficios que ofrece el decanato a sus docentes, de manera tal que se pueda contribuir a su incorporación con la prontitud y efectividad necesaria y facilitar su productividad académica y de investigación. A través de una investigación institucional de corte evaluativo, se aborda la fase de diagnóstico del proceso en estudio, basado en el paradigma empírico positivista y el método inductivo-deductivo. Se concluye que el proceso se realiza en los Departamentos de manera incipiente; ya que los docentes, en un alto porcentaje, van adquiriendo información a medida que transcurre su tiempo en el DAC. Destaca la disposición del personal con experiencia para apoyar iniciativas que se dirijan en el sentido propuesto para cooperar en la asistencia de los docentes de nuevo ingreso y por tanto en su incorporación al proceso de mejora continua en el DAC-UCLA.

Palabras Clave: Inducción de personal, comunicación, motivación, productividad académica y de investigación.

Recibido: 08-11-07
Aceptado: 29-05-08

SUMMARY

Work force satisfaction is the key element to guarantee the performance of human resources in any organization. It is granted by the opportune attention given to all requirements and needs, at personal, professional and social communitarian levels from the moment in which the employee is incorporated to the work force, therefore, the permanent communication and motivation given by different means are the main sources of satisfactory or unsatisfactory behaviour in the different work force groups, depending on how, when and through which strategies these are given. The present research offers a diagnosis of the Lisandro Alvarado University Administration and Accounting Deanship (DAC-UCLA) new education personnel induction process, with the purpose of characterizing and identifying the deficiencies that occur in this process, and to suggest actions that would take care suitably and adequately of all the initial needs and required knowledge about the administrative, academic norms and organization structure procedures, infrastructure, opportunities and benefits that the deanship offers its teachers; in such a way, that it can efficiently contribute to incorporate them and facilitate their academic and research productivity. Through an institutional research of evaluative pattern, the diagnosis stage of the process in study is approached based on the positive empiric paradigm and the inductive-deductive methods. It concludes that the process is carried out in the different departments, due to the fact that a big percentage of the teachers acquire useful information during their time with DAC-UCLA. The disposition of the experienced personnel stands out in support of the initiatives directed to the assistance of the new personnel, and therefore taking part in the continuous incorporation and improvement process of the DAC-UCLA.

Key words: Personnel Induction, Communication, Motivation, Academic Productivity.

EDUCATION PERSONNEL INDUCTION PROCESS IN THE LISANDRO ALVARADO UNIVERSITY ADMINISTRATION AND ACCOUNTING DEANSHIP

Lidia Colmenárez

Professor Decanato de Administración
y Contaduría UCLA
lidiacolmenarez@ucla.edu.ve