

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA



TESIS DE GRADO

**“FACTORES MOTIVACIONALES Y NIVEL DE
COMPROMISO, EN LA COMUNIDAD VIRTUAL TENDENCIAS
EN RECURSOS HUMANOS BOLIVIA-TRHB”**

POSTULANTE: DENISSE SUSANA MORALES OROZCO
TUTORA: MSC. LIC. ALIDA HUAMAN VALDEZ

LA PAZ – BOLIVIA

2019

Dedicatoria

La presente tesis va dedicada mi madre Elvira Adelina Lourdes Orozco Merizalde, a mi padre Mariano Morales Echazu, Daniel Orozco Eizaguirre, hermanos Claudia Patricia Morales Orozco, Luis Mariano Morales Orozco y mi querido compañero José Antonio Velasquez Merizalde, quienes me apoyaron y acompañaron en todo el proceso.

Gracias querida familia.

Agradecimientos

Mis agradecimientos ante todo a Dios y todos mis santos que desde el cielo me guiaron amorosamente por este proceso de desarrollo espiritual y profesional.

Agradezco a mi madre y hermanos, pilar fundamental de mis sueños, metas y esperanzas.

Gracias a Beatriz Valverde por la confianza puesta en mí, continuare poniendo en alto esa confianza, a mi tía Luz Amanda Orozco por permitirme un cálido cobijo mientras este sueño gestaba.

Doy mil gracias a mis Maestros Lic. Luis Hugo Jiménez Carrasco y Dra. María Lily Maric Palenque, por compartir conmigo su sabiduría y experiencia; agradezco también con todo el corazón la noble guía de la Msc. Lic. Alida Rocsani Huamán Valdez, Dios los bendiga con salud y éxitos eternos.

Y a la comunidad virtual Tendencias en Recursos Humanos Bolivia TRHB, gracias Roció Muñoz y Horacio Díaz, su colaboración demuestra el sentido que la misma busca alcanzar, la superación profesional de sus miembros.

A todas las personas que hicieron de este proyecto una realidad eternas gracias y bendiciones.

Resumen

El presente estudio es un análisis descriptivo, sobre los factores motivacionales que se generan en los miembros de la comunidad virtual Tendencias en Recursos Humanos Bolivia TRHB, por pertenecer y permanecer en ella, donde con el paso del tiempo y el valor de la misma, los gestores desarrollan un sentido de compromiso bidireccional (Propio y con la comunidad). De esta forma la comunidad va creciendo y formando gestores en RRHH más competentes, humanos y expertos en su área, lo que con el paso del tiempo deberá promover también el crecimiento de las organizaciones y empresas en el país.

Razón por la cual dicho estudio es de mayor relevancia social, debido a que no se había realizado previamente un estudio similar, en un ámbito tecnológico en Bolivia, demostrando con ello que la psicología laboral también es desarrollada, gracias a la tecnología y vanguardia de sus profesionales.

El estudio llega a la conclusión de que los gestores en recursos humanos de Bolivia se sienten motivados por adaptar esta tecnología y favorecerse de ella, pero aún no están bien interiorizados en las formas de trabajar en este tipo de comunidades virtuales de práctica, donde prima el manejo adecuado de datos e información, la colaboración y resolución de problemas gracias al conocimiento tácito de sus miembros. Puntos principales en el estudio del compromiso en sociedades red, que servirán de directrices para investigaciones futuras. Gracias a esta investigación se da los lineamientos básicos para que cualquier tipo de comunidades virtuales en Bolivia, pueda incentivar el trabajo conjunto de sus miembros, al conocer que factores motivacionales genera compromiso con una comunidad virtual.

Palabras clave: Motivación, Comunidades virtuales de práctica, Compromiso y Psicología laboral, Recursos Humanos.

INDICE

INTRODUCCION	1
--------------------	---

CAPITULO PRIMERO

PROBLEMA Y OBJETIVOS DE INVESTIBACION

I. AREA PROBLEMÁTICA	4
II. PROBLEMA DE INVESTIGACION	5
1.2.1 PREGUNTA DE INVESTIGACION	6
III. OBJETIVOS	6
1.3.1 OBJETIVO GENERAL.....	6
1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
IV. JUSTIFICACION	7

CAPITULO SEGUNDO

MARCO TEORICO

2.1. CRITERIO EPISTEMOLÓGICO	9
2.2. MOTIVACION	12
2.2.1 TEORÍA DE LA MOTIVACIÓN “JERARQUÍA DE MASLOW”	12
2.2.2 TEORÍA DE JERARQUÍA DE ALDERFER.....	15
2.2.3 TEORÍA DE LAS NECESIDADES DE MCCLELLAND	17
2.2.4 TEORÍA DEL APRENDIZAJE SOCIAL	18
2.2.5 TEORÍA DE LA AUTOEFICACIA DE ALBERT BANDURA	19

2.2.6 MOTIVACIÓN EN COMUNIDADES DE PRÁCTICA	22
2.3. COMUNIDADES EN ESPACIOS VIRTUALES	25
2.3.1 TIPOS DE COMUNIDADES VIRTUALES.....	26
2.3.2 COMUNIDADES VIRTUALES DE PRÁCTICA	27
2.4. PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL	31
2.4.1 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	32
2.4.2 OBJETIVOS DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	32
2.4.3 PERFIL DE UN GESTOR EN RECURSOS HUMANOS.....	33
2.5. COMPROMISO	33
2.5.1 DEFINICIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL	33
2.5.2 TIPOS DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL	34
2.5.3 ELEMENTOS DE COMPROMISO EN UNA COMUNIDAD VIRTUAL DE PRÁCTICA	36
2.6. MARCO INSTITUCIONAL.....	36
2.6.1 COMUNIDAD VIRTUAL TENDENCIAS EN RECURSOS HUMANOS BOLIVIA..	36

CAPITULO TERCERO

METODOLOGIA

3.1. TIPO, DISEÑO Y AMBIENTE DE INVESTIGACION.....	38
3.1.1 TIPO DE INVESTIGACION.....	38
3.1.2 DISEÑO DE INVESTIGACION.....	38
3.1.3 AMBIENTE DE INVESTIGACION.....	38

3.2. VARIABLES.....	39
3.2.1 DEFINICIÓN DE VARIABLES	39
3.2.2 ANALISIS DE VARIABLES	40
3.3. POBLACION Y MUESTRA	41
3.3.1 POBLACIÓN.....	41
3.3.2 MUESTRA.....	41
3.4. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION	42
3.4.1 ENTREVISTA PILOTO	42
3.4.2 ENCUESTA.....	43
3.4.3 VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	45
3.4.4 JUECES EVALUADORES EXPERTOS	47
3.5. PROCEDIMIENTO.....	48

CAPITULO CUARTO

PRESENTACION DE RESULTADOS

4.1. PRESENTACION.....	49
4.1.1 APLICACIÓN DE INSTRUMENTO	49
4.1.2 OBTENCIÓN DE DATOS	49
4.2. ANALISIS DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA SOBRE: FACTORES MOTIVANTES Y NIVEL DE COMPROMISO EN LA COMUNIDAD VIRTUAL TENDENCIAS EN RECURSOS HUMANOS BOLIVIA.....	50
4.3. ANÁLISIS DE RESULTADOS GENERALES	76

4.3.1 FACTORES MOTIVACIONALES SOBRE MANEJO DE DATOS E INFORMACIÓN	76
4.3.2 FACTORES MOTIVACIONALES SOBRE RELACIONES SOCIALES Y LABORALES	78
4.3.3 FACTORES MOTIVACIONALES SOBRE SOCIALIZAR EXPERIENCIAS PROFESIONALES	79
4.3.4 COMPROMISO EN LA COMUNIDAD VIRTUAL TRHB.....	81
 CAPITULO QUINTO CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1. CONCLUSIONES.....	83
5.1.1 OBJETIVO ESPECÍFICO 1.	83
5.1.2 OBJETIVO ESPECÍFICO 2.....	85
5.1.3 OBJETIVO ESPECÍFICO 3.....	87
5.1.4 OBJETIVO ESPECÍFICO 4.....	88
5.2. RECOMENDACIONES PARA INVESTIGACIONES FUTURAS.....	92
 BIBLIOGRAFIA DE REFERENCIA	 95
 ANEXOS	 98

INTRODUCCION

La dinámica de las relaciones interpersonales en las últimas décadas ha sufrido sustanciales transformaciones, el desarrollo tecnológico permite acceder a la información y comunicación de modos diferentes a los convencionales, lo cual supone una nueva forma de situarse a las personas ante la realidad. Si hasta hace pocos años, para poder pertenecer a un determinado grupo debían tener un lugar físico donde reunirse y compartir (desde un café hasta tertulias de política y filosofía), en la actualidad, gracias a la tecnología que se tiene a mano, solo hace falta un teléfono celular para estar conectado con personas de diferentes países, culturas y religiones, y crear espacios para interrelacionarse.

La construcción y práctica de estas nuevas formas de comunicación e interrelación resultan interesantes para la presente investigación, en la perspectiva de poder establecer los elementos fundamentales para que un grupo pueda constituirse e interactúe todos los días, como es el caso de la comunidad virtual Tendencias en Recursos Humanos Bolivia – TRHB, creada en la gestión 2016, con el propósito de “brindar un espacio donde los apasionados del área del talento humano puedan compartir, difundir y desarrollar nuevos conocimientos, así como generar relaciones sociales entre los miembros de esta comunidad” (TRHB, 2016). El rasgo que caracteriza a esta comunidad es que el 95% de las relaciones es a través de la internet, interactuando cuando así lo requiera un miembro, o cuando se presenta una consulta en el tema laboral.

Esta comunidad ha llegado a revolucionar la manera de pensar, actuar y de aprehender de sus miembros que día a día superan las barreras de tiempo y espacio al conectarse en la búsqueda de respuestas a sus necesidades y expectativas, además de compartir conocimientos específicos y oportunidades de trabajo, cuenta también, con una cartera de contactos dentro del área de recursos humanos y afines.

La comunidad virtual Tendencias en Recursos Humanos Bolivia va creciendo y adicionando miembros que se interrelacionan al compartir información sobre recursos humanos u otros temas que son de interés común.

Tomando en cuenta estos indicadores, la presente investigación busca determinar las motivaciones que generan el compromiso de los gestores en Recursos Humanos con la comunidad Tendencias en Recursos Humanos Bolivia (TRHB).

Los datos obtenidos de esta investigación, permitirán visualizar nuevas alternativas motivacionales, que fortalezcan la existencia de estos grupos a fin de que capten el interés de sus miembros y los impulse a compartir conocimientos en un espacio virtual.

Metodológicamente, esta investigación es cuali-cuantitativa, con tipo de estudio descriptivo y con diseño no experimental, cuya población está integrada por 30 miembros de la comunidad virtual tendencias en recursos humanos Bolivia TRHB, entre ellos administradores, expertos y gestores, quienes mediante el muestro no probabilístico accedieron a formar parte del estudio.

Este estudio está integrado a su vez por cinco capítulos. El **primer capítulo**, da directrices de la investigación en cuanto al planteamiento del problema, objetivo general, específicos y la justificación.

El **segundo capítulo**; refiere el marco teórico el cual preside la investigación, enfatizando los elementos sobre: motivación, comunidades virtuales de práctica, psicología organizacional, recursos humanos y compromiso.

En el **tercer capítulo**; se da a conocer el marco metodológico, donde integran el tipo de estudio, variables, operacionalizacion de las mismas, población de estudio, muestro de la población,

técnicas e instrumentos y por último el procedimiento utilizado en el desarrollo de la investigación.

El **cuarto capítulo**; da a conocer los resultados y la interpretación de los mismos sobre: factores motivacionales y nivel de compromiso que se dan en los gestores que pertenecen a la comunidad virtual tendencias en recursos humanos Bolivia TRHB.

Y por último en el **quinto capítulo**; se crean conclusiones en bases al desarrollo de la presente investigación, que dan paso a las recomendaciones futuras para el estudio de casos similares.

CAPITULO PRIMERO

PROBLEMA Y OBJETIVOS DE INVESTIGACION

1.1. AREA PROBLEMÁTICA

Una comunidad por definición es “un grupo de personas que comparte un mismo fin y voluntariamente se asocian para conseguirlo” (Gallego Velazquez, 2015); Tendencias en Recursos Humanos Bolivia es una comunidad virtual que en los fundamentos de su creación busca generar un nexo entre sus miembros: gestores, investigadores y profesionales relacionados con la gestión del talento que estén dispuestos a promover el desarrollo humano en un marco de intercambio de conocimientos, información y difusión de las acciones que se desarrollan día a día en el ámbito nacional y mundial (TRHB, 2016).

La presente investigación busca determinar cómo los miembros que pertenecen a TRHB se motivan a conseguir, mediante una interrelación colaborativa, la información que necesitan para superar dudas, ya que el área de recursos humanos trabaja con personas que constantemente dependen de tener a la mano información actualizada sobre temas legales, administrativos, psicológicos, financieros, etc., lo que implica estar asesorados de otras disciplinas que desempeñan funciones que influyen en los procesos de desarrollo en una empresa u organización en general.

En la actualidad, la motivación entendida como un mecanismo que influye en la conducta humana y guía hacia la consecución de metas u objetivos, es clave en todos los aspectos de la vida, más aún en los procesos cognitivos; en las relaciones sociales, permite que se genere grupos afines y crecer en la búsqueda de un fin determinado. En resumen, la motivación dirige el

comportamiento humano, es la fuerza que activa y dirige el comportamiento. Investigaciones actuales refieren que la motivación interna, busca las mejores condiciones para una motivación externa que conduce a forjar mayores lazos afectivos, normativos y de continuidad, en sus vidas y en su desarrollo profesional. Para trabajar estas características, los miembros de esta comunidad necesitan identificar las bases que los lleva a adquirir y transmitir conocimientos en esta área; siendo para la investigación una importante herramienta para conocer la valoración que sus integrantes dan a estos motivantes para incrementar su compromiso, así la comunidad podrá continuar expandiendo, fomentando y mejorando la información en el grupo.

Consecuentemente, al ser TRHB la primera comunidad virtual que se enfoca específicamente en el progreso comunitario de profesionales en el área de recursos humanos, es natural que adolezca de los problemas propios de una comunidad virtual emergente. Estudios como el presente caso, constituirán un marco referencial que coadyuven en dar respuesta a las expectativas y necesidades que pudieran presentarse y sea un aporte en la gestión de RRHH trascendental, para que las siguientes generaciones que busquen integrarse a esta comunidad, puedan interactuar más y mejor en grupos virtuales o comunidades virtuales que se vayan a crear.

1.2. PROBLEMA DE INVESTIGACION

En Bolivia no existen estudios sobre el aporte de las comunidades virtuales que se desarrollan con similares propósitos, menos aún investigaciones que den a conocer qué motiva a los integrantes de una comunidad a identificarse con ella, que pueda comprometerlos a su pertenencia. Comprender estas inquietudes motivó a realizar la investigación, respecto a la creación de nuevos espacios virtuales y las motivaciones que inducen a sus miembros permanecer en ellas.

La comunidad virtual TRHB cuenta con al menos 180 miembros, mediante la presente investigación se determinó qué factores motivacionales tanto, internos como externos, influyen en sus miembros.

En ese sentido, para el análisis y sentar las bases de los factores motivacionales, se planteó la siguiente pregunta de investigación.

1.2.1 PREGUNTA DE INVESTIGACION

¿Qué factores motivan a los gestores de RRHH a comprometerse con la comunidad Virtual tendencias en Recursos Humanos Bolivia?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

Describir los factores motivacionales y el nivel de compromiso, en los gestores de recursos humanos de la comunidad virtual Tendencias en Recursos Humanos Bolivia.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los factores motivantes en los gestores de recursos humanos para pertenecer a la comunidad virtual TRHB.
- Determinar los motivantes que incentivan a la mayor participación de los gestores, en la comunidad virtual TRHB.
- Identificar los indicadores de compromiso de los gestores en recursos humanos con la comunidad virtual TRHB.

- Definir el grado de compromiso, alcanzado por los gestores en recursos humanos con la comunidad virtual TRHB.

1.4. JUSTIFICACION

Las comunidades virtuales surgen como un nuevo espacio para el desarrollo humano en un marco de intercambio de conocimientos y difusión de información entre sus miembros, rompiendo las barreras de espacio y tiempo, su éxito está en función a la interactividad y afectividad entre sus miembros que las componen. En el artículo titulado *Comunidades virtuales como conductoras del aprendizaje permanente*, del Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC), José Silvia refiere que las comunidades virtuales son redes dinámicas para la interacción y conductoras del aprendizaje mediante la potenciación de sus miembros como gerentes del conocimiento.

En la actualidad, la educación permanente es una prioridad tanto de las instituciones de educación superior como de las empresas y un medio para adquirir mayor calidad y relevancia (Jose, 1998); gracias a las nuevas tecnologías, el abanico de posibilidades y oportunidades son diversas, en la perspectiva de dar respuesta a las necesidades y desafíos de la sociedad en general y, grupos virtuales, en particular.

Estudios realizados sobre el tema refieren que la mayor interacción entre grupos virtuales y sus miembros es compartir conocimientos e información. Esta dinámica promueve el desarrollo intelectual y profesional de sus integrantes, en ambientes colaborativos van creando redes sociales que generan mayores conocimientos en diversos campos como la educación y laborales.

Asimismo, estas comunidades aportan espacios humanos, de fácil interacción, la persona que acude puede nutrirse de información, relaciones profesionales, capacitaciones multidisciplinarias

y asesoramientos específicos. Esta dinámica es un eje para los miembros de estas comunidades, en virtud, a que el conocimiento, mediante el manejo apropiado de la información, es uno de los mayores motivos de interés de los profesionales; compartir experiencias, praxis y formas de resoluciones de problemas ya vividos, incrementa su formación integral, generando un compromiso, tanto afectivo como permanencia y pertenencia a la comunidad y, como consecuencia, relaciones sociales de calidad.

Por estos valores, se espera que, esta investigación sea un aporte importante por su relevancia social, para el avance profesional en RRHH u otras áreas de trabajo que quieran ampliar sus métodos para adquirir y compartir información de vanguardia, que generará un cambio exponencial en la psicología social y organizacional en Bolivia, ya que se hablará de una tendencia global, mediante el manejo apropiado de la tecnología e información.

Se espera también que los factores motivacionales identificados como generadores de compromiso, sean aplicados a otras comunidades virtuales, que forjen mejores espacios para el desarrollo y aprendizaje de los profesionales en las diferentes áreas.

CAPITULO SEGUNDO

MARCO TEORICO

2.1. CRITERIO EPISTEMOLÓGICO

En este capítulo se presenta el soporte teórico en el que se apoya la investigación. En él se abordan las publicaciones sobre teorías de motivación, comunidades de práctica, comunidades de práctica virtuales para un ámbito laboral como recursos humanos en las organizaciones, cuyo interés común es: aprender gracias al conocimiento tácito que comparten los miembros de la comunidad motivados por colaborar con experiencias y conocimientos sobre temas en consultas; nivel de compromiso que estos procesos generan en la comunidad, resultando de su correlación un marcado desarrollo profesional. Finaliza con una descripción de la comunidad virtual tendencias en recursos humanos TRHB, en el que se basa esta investigación.

El paradigma humanista enfatiza en la significación, el valor y la dignidad de las personas para potenciar su actividad, libertad y autonomía. Gracias a que retoma concepciones del existencialismo, donde la personalidad se forma a través de las elecciones propias del hombre como un agente electivo, y la fenomenología, que enfatiza el papel que juega la consciencia humana sobre su realidad experiencial desde una percepción interna o externa, siendo todas ellas acontecimientos subjetivos.

Por su parte el psicólogo estadounidense Abraham Maslow define la relación terapéutica como un vínculo de motivación hacia el aprendizaje y el cambio que surge a partir de una tendencia hacia la autorrealización (Maslow, 1943). La relación terapéutica de Maslow es una

profundización de su modelo de motivación humana ilustrada en lo que se conoce como la pirámide de Maslow. Por otro lado, el aprendizaje significativo es definido en la teoría psicoterapéutica del psicólogo Carl Rogers en 1961, donde afirma que la participación es el método más eficaz de aprendizaje, por lo tanto, se debe considerar el contexto social del individuo. Las técnicas y métodos de enseñanza deben basarse en la construcción de problemas percibidos como reales, la proporción de recursos diferenciales, experiencias de grupo. Los cuales deben asumir el control sobre los servicios, a través del fomento de grupos colaborativos (Rogers, 1961).

Algunos autores provenientes del cognitivismo hacen girar ahora sus discursos entorno a los aspectos culturales e interactivos, aduciendo que “la realidad es aprendida mediante la manipulación de herramientas lingüísticas y tecnológicas creadas y diseñadas por la cultura” (Bruner, 1997). Este mismo autor establece que los conceptos no son un ente cerrado, comparándolos con “cuerdas con diferentes fibras enlazadas que les van dando consistencia y que consolidan sus significados en la interacción”.

La idea de que la inteligencia no reside en una sola persona, sino que está distribuida en la sociedad (Hutchins, 1995), refuerza las teorías que señalan a la necesidad del establecimiento de entornos comunicativos para el aprendizaje, ya que éste tiene sentido solamente en la interacción entre los individuos de una sociedad que intercambian, mediante un proceso dialógico, conocimientos y experiencias. No obstante, la relación entre el individuo y la cultura es bidireccional, pudiendo también el sujeto influir en la cultura en la que se desenvuelve. A este hecho se refiere Engeström (1987) como “aprendizaje expansivo”, en el que el individuo transforma o cambia la cultura en la que interactúa.

Lave y Wenger (1991), por su parte, hablan de las “comunidades de práctica” como grupos de individuos que comparten intereses comunes, experiencias y conocimientos en una parcela del saber, dentro de una estructura comunicativa y de interacción.

En esta sociedad de la tecnología no tendría sentido permanecer ajenos a las posibilidades que los avances informáticos ofrecen para la construcción de entornos comunicativos para el aprendizaje. Como señalan Engle y Onrubia (2013), se ha producido una derivación de los estudios acerca del proceso mental individual hacia las interacciones que se producen entre los diferentes individuos que forman parte de un grupo social o cultural. De acuerdo con el paradigma que establece que el conocimiento se comparte entre individuos que experimentan, desde diferentes perspectivas, una situación concreta, Gunawardena (1997) proponen cuatro fases en el proceso de construcción del conocimiento:

- Procesos en los que se compara y comparte la información
- La exploración de las contradicciones entre los conceptos y las ideas
- La negociación de significados y la construcción de nuevos conocimientos
- Modificación de las construcciones obtenidas
- La aplicación de los nuevos conocimientos construidos

Por su parte, Garrison (2001) establecen otras cuatro fases:

- Identificación
- Exploración
- Integración

- Resolución

Estas dos concepciones teóricas humanista y cognitivista, dan los lineamientos a la investigación gracias a sus características metodológicas, para el estudio del aprendizaje colaborativo y la motivación que ésta produce para un inclusivo compromiso en una comunidad virtual como es Tendencias en Recursos Humanos TRHB.

2.2. MOTIVACION

La motivación es uno de los aspectos psicológicos que se relaciona más estrechamente con el desarrollo del ser humano. La motivación no se caracteriza por un rasgo personal, sino por la interacción de las personas con la situación, por ello varía de una persona a otra y en una misma persona puede variar en diferentes momentos y situaciones. Gonzales afirma que es un proceso interno y propio de cada persona, refleja la interacción que se establece entre el individuo y el mundo ya que también sirve para regular la actividad del sujeto que consiste en la ejecución de conductas hacia un propósito u objetivo y meta que él considera necesario y deseable (Gonzales Serra, 2008).

Para la presente investigación, como se mencionó anteriormente, se explican las siguientes teorías:

2.2.1 TEORÍA DE LA MOTIVACIÓN “JERARQUÍA DE MASLOW”

Abraham M. (Maslow, 1943), para explicar la motivación toma los términos de un estado particular del individuo, “el estado de desequilibrio o falta de balanceo” según el modo de definir a la persona motivada. Cuando la persona busca corregir un desequilibrio busca también satisfacerla. En ese sentido se puede hablar de un “ciclo de motivación” proceso que se compone de tres aspectos:

- Necesidad o motivo: un estado de desequilibrio fisiológico o psicológico.
- Respuesta de conducta motivada: una acción dirigida hacia la satisfacción de ese desequilibrio.
- Meta: lo que se debe obtener para reducir el desequilibrio, el objeto de la conducta motivada.

Maslow presenta una formula sencilla de concebir las necesidades de una persona, la pirámide de las Jerarquías de Necesidades; las ordena jerárquicamente desde los niveles más bajos y más básicos de supervivencia, hasta las de los niveles más altos de realización personal.

Maslow indica que la necesidad inferior insatisfecha se volvía preponderante, primaria o central de la persona, un ejemplo es el de la madre jefe de hogar que se acaba de quedar sin trabajo, su necesidad preponderante es conseguir alimento para ella y su familia, las necesidades fisiológicas insatisfechas se constituyen en la motivación principal de su conducta.



Figura 1 PIRAMIDE DE LAS JERARQUIAS DE NECESIDADES

Fuente: Elaboración Propia

La teoría de Maslow consigue adecuarse al propósito de esta investigación, en el sentido que los miembros de esta comunidad se incorporan a ella con el deseo de alcanzar una meta en común, por ejemplo: acrecentar sus conocimientos en un tema específico a través de la colaboración de sus pares.

En efecto existirá una variabilidad en la importancia que determinado nivel de profesionalidad dará a cada una de las necesidades, como se menciona en el Cuaderno de investigación sobre Motivación laboral de la doctora María Lily Maric, los profesionales que asumen cargos como gerentes en las empresas a las que pertenecen, demuestra que esta necesidad de seguridad, por ejemplo, tiene poca repercusión, gracias al alto nivel de educación que tiene los gestores. Lo que no pasa con los profesionales que ejercen menos tiempo cargos técnicos de Recursos Humanos,

ya que ellos buscan asegurar sus puestos de trabajo gracias a la información de experiencias similares resueltas por los profesionales más expertos.

Lo que no pasa de la misma forma con la necesidad de afiliación, debido a que en una comunidad todos buscan pertenecer y ser reconocidos en ella, pudiendo demostrarse la importancia de esta necesidad en los estudios mencionados de la doctora María Lily Maric, la “afiliación” tiene el valor más alto en dicha investigación, al igual que el reconocimiento social (Maric P.; Quiton, 2000).

2.2.2 TEORÍA DE JERARQUÍA DE ALDERFER.

Clayton Alderfer, de Yale University, ha remodelado la jerarquía de necesidades de Maslow para ajustarla con los resultados de la investigación empírica. A su jerarquía remodelada de necesidades se le llama teoría ERC.

Realizó una revisión de las necesidades de Maslow con el fin de superar algunas de sus debilidades, y estimó que existía una jerarquía con tres grandes niveles de necesidades:

- Necesidades de existencia (E): incluyen las fisiológicas y de seguridad.
- Necesidades de relación (R): incluyen las sociales y de reconocimiento externo.
- Necesidades de crecimiento (C): incluyen las de autorrealización y autoestima

El grupo de necesidades de existencia se refiere a la provisión de los elementos básicos para la supervivencia humana y alude a aquellas que Maslow denominaba fisiológicas o básicas y de seguridad.

Donde la seguridad es entendida como la creación y mantenimiento de un estado de orden, estabilidad y ética. Ya que nace de un miedo a lo desconocido y depende del control de la propia vida familiar, social y profesional.

El segundo grupo de necesidades de relación corresponden al deseo personal de establecer vínculos de importancia y son el paralelo de las necesidades sociales y de estima descritas por Maslow.

Por último, las necesidades de crecimiento aluden al anhelo de desarrollo individual, o en otras palabras, de autorrealización.

Lo particular de esta teoría y, que la diferencia de la propuesta de Maslow es que Alderfer plantea que es posible que estén activas dos o más necesidades simultáneamente. Afirma también que en el caso de que las necesidades superiores estén insatisfechas, se acentúa el requerimiento para obtener las inferiores. En esta perspectiva no se parte del supuesto de una progresión gradual rígida de necesidades, sino por el contrario, de un ordenamiento flexible donde es posible transitar de necesidades sin que sean satisfechas totalmente unas para pasar a las siguientes.

La teoría ERC además abarca una dimensión de frustración-regresión. En el modelo de Maslow se plantea que un individuo permanecería en determinado nivel de una necesidad hasta que ésta quedara completamente satisfecha al contrario que en la teoría ERC. La teoría de Alderfer expone que cuando en un nivel de necesidad de orden superior se es frustrado, se incrementa el deseo del individuo para poder satisfacer la necesidad de un nivel inferior (Aldelfer, 1969).



Figura 2 ALDELFER TEORIA ERC

Fuente: Elaboración Propia

2.2.3 TEORÍA DE LAS NECESIDADES DE MCCLELLAND

Esta teoría se basa en tres necesidades adquiridas:

- **Necesidades de Logro**

Su interés es desarrollarse, destacarse aceptando responsabilidades personales, se distingue además por intentar hacer bien las cosas, tener éxito incluso por encima de los premios, busca alcanzar las metas establecidas; el enfrentamiento con problemas, desean retroalimentarse para saber sus resultados y afrontan el triunfo o el fracaso.

- **Necesidades de Poder**

Su principal rasgo es tener influencia y control sobre los demás y se afanan por esto. Prefieren la lucha, la competencia y se preocupan mucho por su prestigio y por influir sobre las otras personas incluso más que por sus resultados.

- **Necesidades de Afiliación**

Su rasgo esencial ser solicitados y aceptados por otros, persiguen la amistad y la cooperación en lugar de la lucha, buscan comprensión y buenas relaciones (Robbins, 2013).

Necesidad de logro	Necesidad de poder	Necesidad de afiliación
Llegar al éxito por el cumplimiento de Metas establecidas.	Persuadir a los demás para lograr sus logros Personales.	Relacionarse e integrarse con los Demás.

Figura 3 TEORIA DE LAS NECESIDADES

Fuente: Elaboración Propia

Estudios realizados en Bolivia sobre esta teoría demuestran que los profesionales se encuentran orientados al logro, pero las empresas nacionales no retroalimentan o apoyan su progreso. Por lo que los profesionales no ponen mucho esfuerzo en conseguirlo (Maric P.; Quiton, 2000).

2.2.4 TEORÍA DEL APRENDIZAJE SOCIAL

Situada dentro de la teoría de la comparación está la del aprendizaje social, consiste en la integración del determinismo ambiental del condicionamiento de operadores y la modificación del comportamiento organizacional, es una visión autodeterminista de la teoría tradicional de la motivación. El comportamiento es visto como una función de consecuencias internas externas y ordenamiento cognitivo.

Su premisa es que: el comportamiento se adquiere por observación e imitación a otros en un contexto social mayor, es un proceso de doble sentido, comportamiento y ambiente se influyen mutuamente. Explica tres procesos: El aprendizaje vicario, el uso del simbolismo y el papel del auto control.

El aprendizaje vicario se refiere a que el aprendizaje es posible por observación e imitación de otros, con quienes hay identificación.

El uso del simbolismo sirve para prevenir las consecuencias de diversos actos o imaginar soluciones para problemas antes de que ocurran.

El autocontrol juega un papel importante en el aprendizaje social, se ha demostrado que las personas pueden controlar mejor su comportamiento y sus actos, administrando su ambiente y sus procesos cognitivos (Maric P.; Quiton, 2000).

2.2.5 TEORÍA DE LA AUTOEFICACIA DE ALBERT BANDURA

La autoeficacia es un concepto que introdujo Albert Bandura, un psicólogo ucraniano-canadiense. En 1986, elaboró la Teoría del Aprendizaje Social, referente a la regulación de la motivación y la acción humana, que implica tres tipos de expectativas: de situación-resultado, de acción-resultado y la autoeficacia percibida. La autoeficacia, o las creencias en las propias habilidades para tratar con las diferentes situaciones que se presentan, juegan un rol importante no solamente en la manera de sentir respecto a un objetivo o tarea, sino que será determinante para conseguir o no metas en la vida. El concepto de autoeficacia es un aspecto central en la psicología, ya que enfatiza el rol del aprendizaje observacional, la experiencia social, y el impacto en el desarrollo personal de una persona.

En la teoría de Albert Bandura, se defiende que la autoeficacia es un constructo principal para realizar una conducta, ya que la relación entre el conocimiento y la acción estarán significativamente mediados por el pensamiento de autoeficacia. Las creencias de autoeficacia, es decir, los pensamientos que tiene una persona sobre su capacidad y autorregulación para poner en marcha dichas conductas serán decisivas.

De esta manera, las personas estarán más motivadas si perciben que sus acciones pueden ser eficaces, esto es si hay la convicción de que tienen habilidades personales que les permitan regular sus acciones. Bandura considera que influye a nivel cognitivo, afectivo y motivacional. Así, una alta autoeficacia percibida se relaciona con pensamientos y aspiraciones positivas acerca de realizar la conducta con éxito, menor estrés, ansiedad y percepción de amenaza, junto con una adecuada planificación del curso de acción y anticipación de buenos resultados.

Los individuos con una autoeficacia alta están muy interesados en las tareas en las que participan, ven los problemas como desafíos estimulantes, experimentan un compromiso elevado hacia sus intereses y actividades, y se recuperan rápido de sus fracasos. Por el contrario, los individuos con una autoeficacia baja o débil: evitan tareas u objetivos desafiantes, piensan que las metas difíciles están fuera de su alcance, e interpretan los fracasos como algo personal (Regader, 2010).

- **Desarrollo de la Autoeficacia**

Las creencias de autoeficacia se desarrollan en edades tempranas de la infancia mientras se viven diferentes experiencias o situaciones. No obstante, el desarrollo de la autoeficacia no termina en la infancia o la adolescencia, sino que continúa su evolución a lo largo de la vida mientras la gente adquiere nuevas habilidades, conocimiento, o vive nuevas experiencias.

Las creencias de autoeficacia se forman a partir de la información aportada por un total de cuatro fuentes:

- **Los logros de ejecución**

Las experiencias pasadas constituyen la fuente de información de autoeficacia más importante, ya que se basan en la comprobación del dominio real. Repetir el éxito en determinadas tareas

aumenta las evaluaciones positivas de autoeficacia mientras que los fracasos repetidos las disminuyen, especialmente cuando los fracasos no pueden a circunstancias externas.

- **Experiencia vicaria u observación**

El modelado es importante ya que al ver (o imaginar) a otras personas ejecutar exitosamente ciertas actividades, una persona puede llegar a creer que el mismo posee las capacidades suficientes para desempeñarse con igual éxito. Esta fuente de autoeficacia adquiere particular relevancia en los casos en los cuales los individuos no tienen un gran conocimiento de sus propias capacidades o tienen poca experiencia en la tarea a realizar.

- **Persuasión verbal**

Es otra importante fuente de autoeficacia, especialmente en aquellas personas que ya disponen de un nivel elevado de autoeficacia y necesitan solamente de un poco más de confianza para realizar un esfuerzo extra y lograr el éxito.

- **Estado fisiológico del individuo**

Los múltiples indicadores de activación autonómica, así como los dolores y la fatiga, pueden ser interpretados por el individuo como signos de su propia ineptitud. En general las personas tienden a interpretar los estados elevados de ansiedad como signos de vulnerabilidad y como indicadores de un bajo rendimiento. El humor o los estados emocionales también van a tener impacto en cómo uno va a interpretar las experiencias (Maric P.; Quiton, 2000).

La autoeficacia es la apreciación de las capacidades que uno tiene y se centra en las creencias de tener los recursos necesarios y la habilidad de triunfar en un contexto determinado. Es un concepto importante para la psicología y el desarrollo personal ya que refuerza la idea de que los

seres humanos pueden seleccionar o eliminar actividades futuras por medio de sus propios mecanismos cognitivos, y brinda una visión no reduccionista del ser humano y de la complejidad de influencias que afectan a su conducta. Los individuos son vistos como proactivos y autorreguladores de su conducta más que como reactivos y controlados por fuerzas ambientales o biológicas.

2.2.6 MOTIVACIÓN EN COMUNIDADES DE PRÁCTICA

De acuerdo con Wenger (1998), quienes quieran participar en una comunidad de práctica deben estar listos para compartir conocimiento, perfeccionar su práctica, construir redes de trabajo eficaces y lograr obtener una respuesta a sus necesidades e intereses. Estas interacciones no pueden completarse por un individuo actuando por sí mismo. Se necesita de otras personas para ofrecer respuestas e involucrarse uniéndose en diferentes proyectos y construyendo un repertorio compartido. De este modo, el “enganche” no significa solamente participar en actividades, sino también desencadenar continuamente oportunidades para interacciones futuras (Guldberg, K., & Mackness, J., 2009). La motivación inicial para participar es muy importante y la motivación continua para continuar involucrado es incluso más importante.

Algunos estudios han explorado los desencadenantes del proceso de compartir conocimiento en contextos mediados por la tecnología desde la perspectiva de la motivación. Otros han estudiado comunidades de práctica electrónicas desde una perspectiva social. Han identificado elementos motivantes como la reputación, el altruismo, la reciprocidad y el interés de la comunidad que hacen que aumente la contribución de los miembros de la comunidad. Han revisado algunos aspectos de este mismo proceso, concluyendo que la confianza, la utilidad, el disfrute de ayudar a otros, la auto-imagen, el conocimiento y la auto-eficacia (o eficacia percibida) son indicadores

críticos. Existen investigaciones sobre los efectos del sentido de pertenencia (Yoo, W. S., Suh, K. S., & Lee, M. B., 2002).

Otros estudios señalan que la reciprocidad y la confianza son dos de los factores más importantes en el proceso de compartir conocimiento. La norma de la reciprocidad tiene que ver con las reglas socialmente aceptadas por medio de las cuales un individuo o grupo facilita a otro individuo o grupo una serie de informaciones, conocimientos, fuentes, etc., quedando éste obligado a devolver el favor más adelante. Este intercambio es beneficioso para quienes lo practican.

Hay varios estudios que sugieren que muchas personas participan en comunidades de práctica porque creen que de esta forma pueden establecer y mejorar su reputación individual (Constant et al., 1996; Donath, 1999; Wasko and Faraj, 2005) y aumentar su reconocimiento en ella. La reputación facilita al individuo la obtención y el mantenimiento en el tiempo de su status en la comunidad (Jones et al., 1997; Marett and Joshi, 2009).

La denominada fuerza de amarre es una variable multidimensional que representa la fuerza de las relaciones interpersonales en aspectos como la cercanía, la intimidad y el apoyo, con una inversión voluntaria en las relaciones sociales y el compañerismo con otros miembros de una comunidad (Brown, Broderick & Lee. 2007). La “fuerza de amarre” es un factor fundamental en el proceso de compartir conocimiento en las comunidades de práctica online, porque facilita la construcción de confianza, apoyo y reciprocidad entre sus miembros. De acuerdo a la teoría del capital social, la formación y el mantenimiento en el tiempo de relaciones sociales ayuda a los individuos a adquirir el poder de obtener los recursos disponibles a través de su identidad como miembros de una red de trabajo (Bourdieu & Passeron, 1977; Portes, 1995).

El concepto de autoeficacia se refiere al juicio que se hace una persona acerca de su habilidad para llevar a cabo tareas específicas (Bandura, 1986, 1997). Martin y Dowson (2009) argumentan que las relaciones interpersonales positivas son muy útiles para realzar la autoestima de los individuos. Los miembros de una comunidad de práctica están más seguros de estar contribuyendo de forma útil a la comunidad, en lugar de estar ansiosos (Young & Tseng, 2008) cuando tienen intereses y objetivos comunes con sus pares (Hsu, Ju, Yen & Chang, 2007; Tseng & Kuo, 2010). Las creencias en cuanto a la eficacia percibida en grupos reflejan la seguridad de los individuos en lo que a su habilidad para entablar un diálogo con otros miembros y su capacidad de responder de forma empática a las emociones y necesidades de los demás se refiere (Caprara & Steca, 2005).

La “fuerza de amarre” de los miembros de una comunidad de práctica está muy relacionada con la autoeficacia al compartir conocimiento. La autoeficacia no refleja solamente la creencia individual con respecto a las capacidades de uno mismo, ni tampoco beneficia solamente a dicha persona. Varios estudios (e.g. Allen & Rushton, 1983; Penner, Fritzsche, Craiger & Freifeld, 1995) han concluido que el sentimiento de autoeficacia juega un papel decisivo prediciendo las intenciones altruistas y el comportamiento para beneficiar a otros, independientemente de si ese comportamiento se deriva de la empatía o de la seguridad personal en la habilidad de gestionar el entorno.

Ardichvili et al. (2003) establece varias razones para contribuir en una comunidad de práctica o para usarla como fuente de conocimiento:

- Razones para contribuir en la comunidad de práctica:
 - Interés común para la comunidad
 - Obligación moral de contribuir con el conocimiento propio

- La necesidad de mejorar en su conocimiento y convertirse en expertos
- Algunos expertos en la materia piensan que han llegado a un momento vital y profesional en el que deben devolver lo que otros les han dado en cuanto a conocimiento y experiencias.
- Razones para usar las CoPs como una fuente de conocimiento:
 - Algunos lo consideran una especie de enciclopedia en la que pueden encontrar cualquier cosa que busquen.
 - Algunos piensan que es una forma de estar informado de los avances en la profesión; como una forma de actualización.
 - Cuando se trata de una comunidad virtual perteneciente a una organización/empresa física, para los nuevos participantes es una forma de integrarse en la organización en general, de una forma virtual.
 - Las CoPs virtuales solucionan el problema de la dispersión geográfica de los participantes.

2.3. COMUNIDADES EN ESPACIOS VIRTUALES

Rheingold (1996), a quién se le atribuye haber acuñado el término "comunidad virtual" en su libro, *The Virtual Community*, define las comunidades virtuales como "...agregaciones sociales que emergen de la red cuando un número suficiente de personas entablan discusiones públicas durante un tiempo lo suficientemente largo, con suficiente sentimiento humano, para formar redes de relaciones personales en el ciberespacio (Rheingold, 1996).

Tomando en consideración el dinamismo de una CV, Preece (2000) define la CV en función de las necesidades, propósitos y TIC, de la siguiente manera:
--

- a) Gente que desea interactuar para satisfacer sus necesidades o llevar a cabo roles específicos.
- b) Qué comparten un propósito determinado (un interés común, una necesidad, un servicio o un intercambio de información) que constituye la razón de ser de la CV.
- c) Con una política que guía las relaciones, las cuales las hacen cumplir sus administradores.
- d) Con unos sistemas informáticos o de comunicación, que median las interacciones y facilitan la cohesión entre los miembros.

Es más fácil hablar de un tema en específico dentro de una comunidad, donde el tema a tratar es conocido por todos los miembros, que en general tienen valores similares, son afines al grupo y siendo aún autónomos, estas características, no dan lugar a estafas o manipulación de la información, como pasa en las redes sociales que no cuentan con un ente regulador de conocimientos. Ya que el interés individual es el mismo en todos y al compartir conocimientos, permite el crecimiento del grupo e indistintamente, se refuerzan las buenas prácticas y se van descartando las que no dieron buenos resultados.

2.3.1 TIPOS DE COMUNIDADES VIRTUALES

Existen diferentes criterios de clasificación de las CV (tamaño, objetivos, etc.). A continuación, se consignan algunas tipologías:

- Comunidades virtuales de práctica
- Comunidades virtuales de aprendizaje
- Redes sociales

- Grupos de correo electrónico
- Grupos de noticias
- Videos conferencias

Los que a su vez se clasifican en tres dimensiones:

- Centradas en personas o personajes.
- Centradas en acontecimientos.
- Centradas en Temas (Rheingold, 1996).

Un ejemplo de comunidades centradas en temas específicos, es la de profesionales expertos de una materia, que desarrollan su actividad concreta en un área profesional definida, generalmente asociada a una formación superior.

2.3.2 COMUNIDADES VIRTUALES DE PRÁCTICA

El término Comunidades de Práctica (CoP) comienza a usarse en la década de los años ochenta en el Institute for research on Learning, fundado por Xerox Corporation. Lave y Wenger (1991) acuñan el término “Comunidad de Práctica”.

Según el autor, una comunidad de práctica se define a sí misma a lo largo de tres dimensiones: su empresa conjunta es comprendida y continuamente renegociada por sus miembros; el compromiso mutuo que une a sus miembros juntos en una entidad social; y el repertorio compartido de recursos comunes (rutinas, sensibilidades, artefactos, vocabulario, estilos...) que los miembros han desarrollado a lo largo del tiempo.

Una comunidad de práctica no es solo una página web, una base de datos o una colección de las mejores prácticas. Es un grupo de personas que interactúan, aprenden juntas, construyen relaciones y en el proceso desarrollan un sentido de pertenencia y de compromiso mutuo.

Habiendo otros que comparten sus puntos de vista y dan sus perspectivas individuales para algún problema dado, se crea un sistema de aprendizaje social que va más allá que la suma de sus partes.

El concepto de Comunidad de Práctica (CoP) de Wenger está basado en la teoría del aprendizaje situado (McLaughlin, 2003). En esta teoría, el aprendizaje no se entiende como una mera transmisión y asimilación de contenidos e información, sino como un proceso continuo de la propia identidad a través de la participación en sistemas de relaciones sociales y de trabajos en equipo (Brosnan & Burgess, 2003).

Según Barab y Duffy (2000) existen tres características de las Comunidades de Práctica:

Una cultura común y una herencia cultural. Las CoPs tienen una historia y sus miembros la comparten hasta hacerla común a todos, mediante prácticas, objetivos y significados compartidos.

Un sistema interdependiente. Todos los miembros de una CoP trabajan interconectados a la comunidad, compartiendo un propósito y una identidad comunes.

Un ciclo de reproducción. Aquellos miembros periféricos que comienzan a participar en una CoP se irán involucrando más hasta convertirse en participantes que guiarán los pasos futuros de la comunidad.

La visión de las CoP se basa en algunos enunciados acerca de cómo se desarrolla el aprendizaje (Wing Lai et al. 2006). Algunas son las siguientes:

- El aprendizaje es, en esencia, un fenómeno social.

- El conocimiento se integra en la vida de las comunidades que comparten valores, creencias, lenguajes y formas de hacer las cosas.
- El proceso de aprendizaje y el proceso de pertenencia en una CoP son dos procesos totalmente inseparables.
- El conocimiento es inseparable de la práctica.
- El “Empowerment” (la habilidad de contribuir a una comunidad) es potencialmente una herramienta para el aprendizaje.

Wing Lai et al (2006) enfatizan en la importancia de distinguir las Comunidades de Práctica de otros conceptos de Comunidad, ya que hay diferentes comunidades y por tanto deberán existir diferentes nomenclaturas. Para este autor hay cuatro elementos que ayudan a distinguir una CoP de otro tipo de comunidades:

Las CoP tienen que ver con una práctica compartida. Wenger (1998) señala que *“las comunidades de práctica están en todas partes...los miembros de una comunidad están informalmente unidos por lo que hacen juntos...una comunidad de práctica es diferente de una comunidad de interés o una comunidad geográfica, ya que ninguna de las dos implica una práctica compartida”*.

La membresía de una CoP es diversa y heterogénea. Schlager & Fusco (2004) comentan que las CoPs se distinguen de otras agrupaciones por la diversidad y heterogeneidad de sus miembros. Fontaine (2001) señala que los miembros de una CoP tienen roles distintos, tales como moderador, mentor, aprendiz, etc.

No tienen por qué estar orientadas a una tarea en concreto. No debe confundirse con los “equipos” o los “proyectos”, ya que éstos, según McDermott (1999) tienen unas tareas predefinidas, y se espera de sus miembros que las realicen y proporcionen unos resultados.

Las CoP están orientadas al enriquecimiento de sus miembros, buscando oportunidades para un aprendizaje compartido, reforzando así el sentimiento de identidad a la comunidad.

Son comunidades de aprendizaje. Según Fulton y Riel (2005), una comunidad de aprendizaje es un grupo de personas que comparten intereses en un área de conocimiento determinada, una forma compartida de discutir los conceptos del fenómeno, herramientas comunes para el aprendizaje colaborativo, etc.

Una Comunidad de Práctica Virtual, según Wing Lai et al (2006), es más que un mero paso de CoP a un contexto virtual.

La infraestructura tecnológica debe ser creada para apoyar el funcionamiento de las Comunidades de Práctica Virtuales para superar barreras que no existen en las Comunidades de Práctica presenciales (Co-located Communities of Practice)” (Wing Lai et al, 2006, p.14).

En conclusión, las comunidades virtuales de practica son un grupo de personas que desempeñan la misma actividad o responsabilidad profesional que, preocupados por un problema común o movidos por un interés común, profundizan en su conocimiento y pericia sobre este asunto a través de una interacción continua.

Una persona puede ser seleccionada para formar parte de un grupo o equipo, pero no para formar parte de una comunidad. Se forma parte de una comunidad por estar en ella, por compartir cosas con ella, por regirse por sus normas más o menos explícitas.

En una comunidad de práctica el común denominador es el compartir experiencias y manera de enfrentarse o resolver tal o cual tarea dentro de determinado interés.

Las comunidades de prácticas tienen más miembros que una comunidad de aprendizaje, debido a que éstas permanecen en el tiempo ya que no se basan en solo un conocimiento a aprender (Sanz, Perez , 2009).

La única coincidencia en de una comunidad de practica con una de aprendizaje está en el moderador o director.

2.4. PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Furnham en el libro “Psicología organizacional. El comportamiento del individuo en las organizaciones.” menciona que la Psicología Organizacional es: “El estudio de la forma en que las personas se reclutan, seleccionan y socializan en las organizaciones; de la manera en que son recompensadas y motivadas; de la forma en que las organizaciones están estructuradas formal e informalmente en grupos, secciones y equipos, y de cómo surgen y se comportan los líderes. También analizan la manera en la cual las organizaciones influyen en los pensamientos, sentimientos y comportamientos de todos los empleados a través del comportamiento real, imaginario o implícito de los demás en su organización” (Furnham, 2002).

Actualmente se considera las empresas como una integridad con sus funcionarios, buscando obtener beneficios bidireccionales, obtener lo mejor de sus funcionarios y que éstos se sientan reconocidos y cómodos al entregar conocimiento y vida a su organización. Actualmente se advierte un acelerado deseo por crecer lo que provoca que las personas migren fácilmente de organización en organización en busca de mejores condiciones ya sea salariales o de desarrollo.

Esta condición, exige a la psicología organizacional investigar las expectativas de los profesionales en las empresas que les lleve a permanecer y comprometerse con su organización.

Es sabido que la psicología organizacional, actualmente suscita organizaciones fortalecidas en base a su valor humano, promoviendo en sus empleados el bienestar subjetivo, para un funcionamiento físico, emocional y socialmente óptimo.

Como indica la psicología positiva, estas prioridades bien implementadas, generará en las personas compromiso, emociones positivas o placer, mayor sentido a su vida, seguridad de ser parte de quienes aportan al crecimiento de una institución, de sus compañeros, su familia y el país al que pertenece (Seligman, Steen, Park & Peterson, 2005).

2.4.1 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La gestión del talento humano es una herramienta estratégica indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio. Es impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales de acuerdo a las necesidades operativas donde se garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas “de lo que saben hacer” o podrían hacer (Chiavenato, 2009); así generar un cambio en la conducta de los trabajadores y direccionar a que la empresa defina valores con los mismos a través de un positivo clima laboral.

Actualmente ya no se ve a los trabajadores como solo datos estadísticos financieros, como cuanto se invierte en tiempo y dinero por ellos y cuanto ellos deberían producir. De ahí que las investigaciones actuales sobre gestión del talento humano se enfocan en el individuo, su comportamiento en grupo y como se sienta.

2.4.2 OBJETIVOS DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Chiavenato considera que el objetivo general de la gestión del talento humano es la correcta integración de la estrategia, la estructura, los sistemas de trabajo y las personas, con la finalidad de lograr de las personas el despliegue de todas sus habilidades y capacidades y lograr la

eficiencia y la competitividad organizacional. En síntesis se debe lograr la máxima productividad en un buen clima de trabajo (Chiavenato, 2009).

2.4.3 PERFIL DE UN GESTOR EN RECURSOS HUMANOS

Dentro de ese departamento, el gestor de Recursos Humanos se destaca como un profesional capaz de liderar los equipos de trabajo, motivarlos y encauzarlos hacia el cumplimiento de las metas laborales.

Ese es un perfil profesional con gran demanda y que permite a los trabajadores desempeñarse en cualquier tipo de compañía, ya que la renovación de personal y su capacitación suele ser un proceso común a muchas empresas (Chiavenato, 2009).

2.5. COMPROMISO

“Cuando el compromiso está limitado a las ideas, suele tener una vida breve... Creo en los compromisos que proceden de las ideas, pero también de todo lo demás; del cuerpo que nos envuelve, y de lo que ese cuerpo tiene de misterioso. Cuando nuestros valores parten de una construcción mental, teórica; cuando proceden sólo de la azotea, no vuelan mucho... El compromiso es visceral o no es. Eso de compromiso político... Si es sólo político, de poco sirve. Los compromisos son vitales, y se refieren, sobre todo, al tipo de relación que uno establece con los demás y consigo mismo; se trata de intentar actuar conforme a lo que uno siente y piensa” (Beltran, 2008).

2.5.1 DEFINICIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

La psicóloga organizacional Natalie J. Allen y el psicólogo positivista John P. Meyer en su artículo “Una conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional. Revisión de Gestión de Recursos Humanos” definen el compromiso como, un conjunto de impresiones y/o

creencias relativas del empleado hacia la organización, que caracterizan la correlación entre una persona y la organización. Es algo que refleja un deseo, una necesidad y/o una obligación de mantenerse dentro de una organización (Meyer, 1989).

2.5.2 TIPOS DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Existen tres tipos de dimensiones para el Compromiso organizacional que maneja Meyer y Allen (1997), lo cual no significa que existan tres variables distintas, sino que en realidad es una sola, pero en tres facetas.

Las tres dimensiones del compromiso organizacional son:

- **Compromiso Afectivo** (Deseo).

Según Meyer y Allen (1991), es aquel que describe una orientación afectiva que siente el empleado hacia la organización por lo que es aquella fuerza interna, que identifica al individuo con la organización, lo que, a su vez, impacta directamente la participación e involucramiento emocional que muestra éste para con su organización.

Mowday, et al. (citado por Meyer y Allen, 1991) consideraron que el compromiso afectivo se compone de cuatro categorías: 1). - Características Personales: edad, género y educación. 2).- Características Estructurales: relaciones del empleado y su supervisor o jefe inmediato; tener un puesto definido, así como la sensación de la importancia dentro de la organización. 3).- Características relativas al Trabajo: tales como la participación en la toma de decisiones, para el cumplimiento de necesidades, la utilización de capacidades y la expresión de valores, compatibles con la organización. 4).- Experiencias Profesionales: tienen que ver el acoplamiento de la experiencia profesional y el compromiso afectivo.

- **Compromiso Normativo (Deber).**

Para Morrow, citado en Bayona, et al. (1995) el compromiso normativo se refiere a ese sentimiento de obligatoriedad y lealtad que tiene el sujeto para con la empresa, ya que el permanecer dentro de ella, genera lazos de identificación con los objetivos y las metas de la organización, por encima de estar o no satisfecho con su trabajo. La creencia de la lealtad a la organización se encuentra posiblemente por la recepción de todos los beneficios que se derivan de la labor, en el sentido del deber de proporcionar reciprocidad.

Por otro lado, Meyer y Allen (1991) especifican el compromiso normativo como aquel grado en que un individuo siente una obligación de carácter moral de pertenecer y permanecer en la organización. En el compromiso de deber, se encuentra la creencia de la lealtad o un sentido moral, quizás por percibir determinados beneficios como capacitación, ayudas económicas tales como bonos o prestaciones superiores a la ley, hace que el empleado debe permanecer hasta que la deuda sea cubierta. Es decir, una persona que recibe beneficio adquiere el precepto moral interno de retribuir al donante.

- **Compromiso de Continuidad (necesidad).**

Es el grado en que un individuo percibe que debe permanecer en su organización en razón a la inversión de tiempo y esfuerzo que el trabajador tiene por su permanencia en ella.

En otras palabras, Meyer y Allen (1991) exponen que es muy viable encontrar una tendencia consistente de los empleados respecto a inversiones en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización, o sea de los costos financieros, físicos y psicológicos en los cuáles infiriera retirarse, como a su vez de la incertidumbre psicológica que genera el encontrar otro empleo. Se podría decir, que existe un beneficio asociado con continuar participando en la

organización y un costo asociado a irse, refleja una mirada introspectiva calculadora pues se refiere a la progresión de inversiones, tales como las pensiones, primas de antigüedad, aprendizaje, etc., acumuladas y resultantes de pertenecer por un determinado tiempo a la organización.

2.5.3 ELEMENTOS DE COMPROMISO EN UNA COMUNIDAD VIRTUAL DE PRÁCTICA

Para una comunidad virtual de práctica, los rasgos que generan compromisos son:

- el interés común
- la voluntad de compartir las praxis profesionales
- maneras de solucionar problemas similares en sus puestos de trabajo

Estas tres características llevan a los miembros del grupo a compartir experiencia con otros colegas y beneficiarse de la pericia de los demás, permitiendo que la comunidad perdure en el tiempo con el apoyo de un moderador o líder. Todos estos aspectos generaran un vínculo demasiado fuerte, inexistente en otro tipo de comunidades (Sanz, Perez , 2009).

2.6. MARCO INSTITUCIONAL

2.6.1 COMUNIDAD VIRTUAL TENDENCIAS EN RECURSOS HUMANOS BOLIVIA

Nace con el objetivo de crear un nexo para aquellos apasionados de los RRHH, dirigido a estudiantes, profesionales, gestores e investigadores que estén dispuestos a promover el desarrollo humano en un marco de intercambio de conocimientos, información y difusión de las acciones que se desarrollan día a día en el ámbito nacional y mundial.

Nace como iniciativa de profesionales que buscaban:

- Información: usando TIC'S relacionado al ámbito laboral en Bolivia, con la finalidad de conocer lo que se está produciendo en la gestión del Talento Humano.
- Capacitación: conocer las ofertas académicas formativas que brindan las Universidades e Institutos en el área.
- Oportunidad Laboral: acceder a sitios web dónde encontrar ofertas laborales y difundir convocatorias.
- Pertenecer a una Red: generar una red para compartir información ordenada respecto al área y brindar a los bolivianos acceso a la misma (TRHB, 2016).

CAPITULO TERCERO

METODOLOGIA

3.1. TIPO, DISEÑO Y AMBIENTE DE INVESTIGACION

3.1.1 TIPO DE INVESTIGACION

Esta investigación es de **tipo descriptivo** porque buscó conocer y especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar” (Sampieri, 2010).

3.1.2 DISEÑO DE INVESTIGACION

Este estudio tuvo un **diseño no experimental** dado que no hubo manipulación deliberada de las variables que permitió conocer las características y relaciones de las mismas en su estado natural, que después fueron analizadas (Sampieri, 2010).

Según la dimensión temporal, esta investigación fue **transversal** ya que permite conocer las variaciones o diversas formas en que las propiedades de una situación se presentan en un momento determinado (Sampieri, 2010).

3.1.3 AMBIENTE DE INVESTIGACIÓN

Dado que el espacio de trabajo será la comunidad virtual Tendencias en Recursos Humanos Bolivia TRHB, la cual se desarrolla en diferentes redes sociales como Facebook, LinkedIn, Twitter, Telegram, WhatsApp, el ambiente de trabajo fue el virtual.

La encuesta se realizó a nivel nacional, al momento de coordinar con los voluntarios se les realizó la entrevista y encuesta por escrito a través de sus correos electrónicos, en virtud a las labores que realizan los miembros de la comunidad virtual, objeto del presente estudio, y el escaso espacio de tiempo con que cuentan las encuestas se aplicaron a los principales miembros integrantes como administradores, expertos y profesionales que voluntariamente accedieron colaborar con la investigación.

3.2. VARIABLES

- **Factores Motivacionales**
- **Compromiso en una comunidad virtual de práctica**

3.2.1 DEFINICIÓN DE VARIABLES

- **Factores motivacionales:**

Son aquellas necesidades de carácter superior: seguridad, relación y crecimiento, que actúan como elementos condicionantes para generar determinadas conductas (Aldelfer, 1969) (Wenger, 1998).

- **Compromiso en una comunidad virtual de práctica:**

Conjunto de creencias que permite darle valor a la comunidad: interés común, voluntad de socializar praxis profesional y resolución de casos similares, las cuales caracterizan la correspondencia entre los miembros y la comunidad (Sanz, Perez , 2009).

3.2.2 ANALISIS DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICA	ITEMS
Factores motivacionales	Seguridad en el manejo de datos e información	<ul style="list-style-type: none"> • Normativa Laboral • Procesos de RRHH • Técnicas de desarrollo organizacional 	Encuesta sobre: Factores motivacionales que generan compromiso en la comunidad TRHB	3.- Socialización de la información 4.- Calidad
	Relaciones Sociales y Laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Pertenencia a un Grupo de Expertos y Profesionales en RRHH • Reconocimiento Social • Cooperación 		5.- Pertenencia a la comunidad 6.- Interrelación en la comunidad
	Socializar experiencias profesionales	<ul style="list-style-type: none"> • Teóricas • Prácticas 		7.- Compartir conocimientos 8.- Fomento de la praxis de RRHH
Compromiso en una comunidad virtual de práctica	Interés común	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos Humanos 	Encuestas sobre: Factores motivacionales que generan compromiso en la comunidad TRHB	9.- Razones para la permanencia 10.- Lealtad a la comunidad 11.- Ingreso a las aplicaciones de la comunidad
	Voluntad de Socializar	<ul style="list-style-type: none"> • Praxis • Experiencias • Conocimiento 		12.- Rol asumido en la comunidad 13.- Percepción de la comunidad
	Resolución de casos	<ul style="list-style-type: none"> • Funcionales a las practica en RRHH 		14.- Frecuencia de resolución de casos 15.- Aporte de conocimientos

Figura 4 VARIABLES: FACTORES MOTIVANTES QUE GENERAN COMPROMISO EN LA COMUNIDAD VIRTUAL TRHB

Fuente: Elaboración Propia

3.3. POBLACION Y MUESTRA

3.3.1 POBLACIÓN

La población objeto del presente estudio estará compuesta por 180 miembros de recursos humanos que a la fecha tienen interrelación en la comunidad virtual Tendencias en Recursos Humanos Bolivia, bajo la siguiente composición:

Miembros	Nro.
Administradores de Red	4
Gestores de recursos humanos a nivel nacional	166
Consultores en Desarrollo Organizacional, Gestión del Talento	10
Total	180

Figura 5 DISTRIBUCION DE LA MUESTRA

Fuente de elaboración: Información obtenida de los administradores de TRHB, marzo, 2017

3.3.2 MUESTRA

La muestra es una unidad de análisis, un grupo de personas, contextos, eventos, sucesos, comunidades, etc. En este estudio se trabajó con una muestra no probabilística, agrupó criterios por cuotas, que cumplan porcentajes de cada subgrupo de la población, por ejemplo 25% mujeres, 25% hombres, para buscar un equilibrio entre la muestra.

Este método no es un tipo de muestreo riguroso, dado que no todos los elementos de la población pueden formar parte de la muestra, se trata de seleccionar a los sujetos siguiendo determinados criterios, procurando que ésta sea representativa.

- Administradores de la comunidad virtual TRHB 100%.
- Consultores de la comunidad virtual TRHB, que pertenezcan a:

La Paz 10%

Santa Cruz 10%

Cochabamba 5%

Características de inclusión:

- Que sea miembro de la comunidad virtual TRHB
- Que tenga una participación mínima de 6 meses en la comunidad virtual TRHB
- Que al momento de llevar a cabo el estudio los miembros cumplan funciones relacionadas al área de RRHH
- Aceptación voluntaria de ser parte del presente estudio

Tomando en cuenta dichos criterios de análisis, se trabajó con 30 de los miembros activos de la comunidad TRHB.

3.4. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

3.4.1 ENTREVISTA PILOTO

Se realizó una entrevista piloto abierta, para dar los lineamientos a la encuesta. La entrevista abierta consultó a los administradores las razones por las que decidieron crear la comunidad, el impacto que buscan en la sociedad boliviana y conocer cómo logran generar compromiso en los miembros.

Se entrevistó también a miembros que con frecuencia participan en las intervenciones de la comunidad virtual, para conocer las razones que les indujo a pertenecer y el por qué se mantienen aún en contacto con ella.

Al tratarse de una entrevista abierta, los resultados fueron conceptos relevantes relacionados al problema de investigación que sirvieron de guía para estructurar la encuesta y aplicarla a la muestra determinada.

3.4.2 ENCUESTA

La técnica de la encuesta es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz. Posee entre otras ventajas, la posibilidad de aplicaciones masivas y la obtención de información sobre un amplio abanico de cuestiones a la vez.

Se puede definir la encuesta, siguiendo a García Ferrando, como «una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características».

Mediante esta técnica se pudo establecer:

- La interrelación de los miembros
- La información que se comparte
- Si estas condiciones sociales les permiten crecer profesionalmente generando en sus miembros sentido de compromiso con la comunidad

La encuesta fue realizada una sola vez, después de analizar las características de la comunidad y de sus miembros. El instrumento fue aplicado a los 30 miembros de la comunidad que cumplían con las características delimitadas.

La encuesta consta de 3 apartados:

La primera parte de la encuesta hace referencia a una planilla de aspectos generales como:

- Edad
- Sexo
- Grado de instrucción
- Rubro de trabajo
- Cargo que ejerce actualmente en la empresa donde trabaja

La segunda parte de la encuesta, buscó recoger información específica sobre elementos motivantes en los miembros de la comunidad, sirvió para determinar los de mayor preferencia.

- Factor motivante “Seguridad en el manejo de datos e información”
- Factor motivante “relaciones laborales y sociales”
- Factor motivante “compartir conocimiento”

La tercera parte de la encuesta, permitió determinar el grado de compromiso producido en la comunidad.

- Factor de compromiso “Interés común”
- Factor de compromiso “Voluntad de compartir información”
- Factor de compromiso “Resolución de problemas similares”

La encuesta se realizó mediante correo electrónico, en el transcurso de una semana, debido a que muchos de sus miembros se encuentran en diferentes regiones del país.

ASPECTOS	ELEMENTOS METODOLOGICOS
Datos generales de los miembros	-Encuesta
Percepción de la comunidad: 1.- motivantes 2.- participación 3.- sentido de compromiso	- Entrevista piloto - Encuesta -Validación acuerdo interjueces
- Evaluación general - Aspectos positivos - Aspectos a mejorar	- Entrevista piloto - Encuesta -Validación acuerdo interjueces

Figura 6 ASPECTOS Y ELEMENTOS METODOLOGICOS

Fuente: Elaboración Propia

3.4.3 VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

En el presente apartado se hará la descripción de diversos métodos para la estimación de la validez de contenido; a continuación, se resume sus características:

- El método basado en el análisis factorial de Tucker, que considera las puntuaciones que los jueces asignan a la relevancia de los ítems.
- El índice de validez de contenido de Lawshe, en el que hay una evaluación individual de los ítems y a través de la razón de validez de contenido (RVC) se identifica si son adecuados o no.
- El índice de congruencia ítem-objetivo de Rovinelli y Hambleton, en el cual el juez evalúa con +10 -1, dependiendo de si el ítem mide lo planteado en el objetivo o no.
- El índice de congruencia de Hambleton es una variante del método anterior; solo que en éste existe un índice de congruencia entre el ítem y el constructo.

- La V de Aiken es parecido al método de Hambleton y se centra también en la relevancia ítem-constructo, pero en él se toma en cuenta el número de expertos participantes.
- El coeficiente de validez de contenido de Hernández-Nieto, que valora el grado de acuerdo por ítem entre los jueces.
- El índice de validez factorial de Rubio, el cual combina tres índices y vincula la validez de constructo con la de contenido.

Uno de los métodos más simples y frecuentes para medir la fiabilidad es el acuerdo interjueces, el cual reporta el número de acuerdos en relación al total de unidades de análisis categorizadas. Otra forma de calcular es a través de la Kappa de Cohen que incorpora el número de acuerdo por casualidad. Ambas fórmulas permiten agregar coeficientes de fiabilidad a los análisis de interacciones realizados.

ACUERDO PORCENTUAL INTERJUECES	KAPPA DE COHEN
$CF = \frac{2M}{N1+N2}$ En que M es el número total de decisiones de categorización en que coinciden los dos evaluadores. N1=número de decisiones de codificación del evaluador 1 N2= número de decisiones de codificación del evaluador 2.	$K = \frac{Fo-Fc}{N-Fc}$ En que N= el número total de evaluaciones realizadas por cada evaluador. Fo=número de evaluaciones en que coinciden los evaluadores. Fc=número de evaluaciones en que se espera la coincidencia por casualidad.

Figura 7 ELEMENTOS PARA MEDIR FIABILIDAD DE INSTRUMENTO

Elaborado por: Garrison y Anderson, 2005

3.4.4 JUECES EVALUADORES EXPERTOS

NOMBRE	INSTITUCION Y ROL	VALIDACION DE INSTRUMENTO PARA LA COMUNIDAD TENDENCIAS EN RECURSOS HUMANOS BOLIVIA TRHB	VALIDACION DE CATEGORIAS E INTERVENCIONES: Factores Motivantes	VALIDACION DE CATEGORIZACION INTERVENCIONES: Compromiso en la comunidad TRHB
Roció Muñoz (Motivación)	Fundadora de la CV TRHB	ADECUADO	ADECUADO	ADECUADO
José Díaz Segovia (Compromiso Organizacional)	Gerente en Consultora CEARE	ADECUADO	ADECUADO	ADECUADO
Marilyn Howard (Especialista en Educación Cooperativa)	Administradora nacional de RRHH en la institución gubernamental SUSS	ADECUADO	ADECUADO	ADECUADO
Dra. María Lily Maric (Experta Recursos Humanos en Bolivia)	Docente Emérito en la Universidad Mayor de San Andrés UMSA	ADECUADO	ADECUADO	ADECUADO

Figura 8 EVALUACION POR EXPERTOS DEL INSTRUMENTO

Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo al objetivo del estudio, a través de este proceso se buscó la representatividad de los datos en base a las variantes de percepción de cada entrevistado. Este procedimiento permitió obtener información relevante con casos estudiados a profundidad.

3.5. PROCEDIMIENTO

Para el análisis de resultados se empleó el paquete informático SPSS 20 usado mayormente por las ciencias sociales y aplicadas, sistema que permite introducir datos por ítem, en concordancia a las variables y relacionarlos con los datos generales obtenidos.

Para la cuantificación básica de cada una de las respuestas de la encuesta sobre factores motivacionales que generan compromiso en la comunidad TRHB.se empleó el paquete informático EXCEL.

Fase 1.

En la primera fase de la presente investigación se realizó un estudio piloto, en el cual se coordinó con los administradores de la comunidad y expertos en Psicología, a quienes se les realizó una entrevista semi abierta, para determinar los elementos de mayor interés sobre motivación y compromiso en la comunidad virtual Tendencias en Recursos Humanos Bolivia TRHB.

Fase 2.

En la segunda fase se procedió con la validación de los instrumentos ya mencionados, se consiguió cuatro jueces expertos de la carrera de Psicología y Recursos Humanos para continuar con la validación.

Fase 3.

En esta fase se procedió a la aplicación de la encuesta, que se realizó en la misma comunidad virtual Tendencias en Recursos Humanos Bolivia TRHB, vía correo electrónico, en el transcurso de una semana.

CAPITULO CUARTO

PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS

4.1. PRESENTACION

4.1.1. APLICACIÓN DE INSTRUMENTO

Dentro de la estrategia empleada para llegar a entender los factores motivacionales y el compromiso de los miembros de la TRHB en este trabajo de tipo investigativo, se aplicó una encuesta a 30 miembros, equivalente al 10% del total de la población (180 miembros), determinar los factores de Seguridad en el manejo de datos e información, Relación, Socialización de experiencias profesionales y compromiso en sus tres categorías; los resultados permitieron detallar los factores motivacionales y niveles de compromiso en los miembros de la comunidad virtual TRHB.

La muestra del trabajo consideraba 50% hombres y Mujeres, respectivamente; sin embargo, en el trabajo de campo se tuvo 60% varones y 40% mujeres, teniendo una variación del 10%, en virtud a que los profesionales masculinos mostraron mayor predisposición a colaborar.

4.1.2. OBTENCIÓN DE DATOS

La tabulación de encuesta se hizo con el paquete informático Excel, donde se obtuvo los datos más relevantes por género, edad, rubro, cargo y nivel de instrucción, estos resultados fueron validados también por el paquete informativo SPSS 20. Las interpretaciones de los mismos se presentan a continuación:

4.2. ANALISIS DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA SOBRE: FACTORES MOTIVANTES Y NIVEL DE COMPROMISO EN LA COMUNIDAD VIRTUAL TENDENCIAS EN RECURSOS HUMANOS BOLIVIA

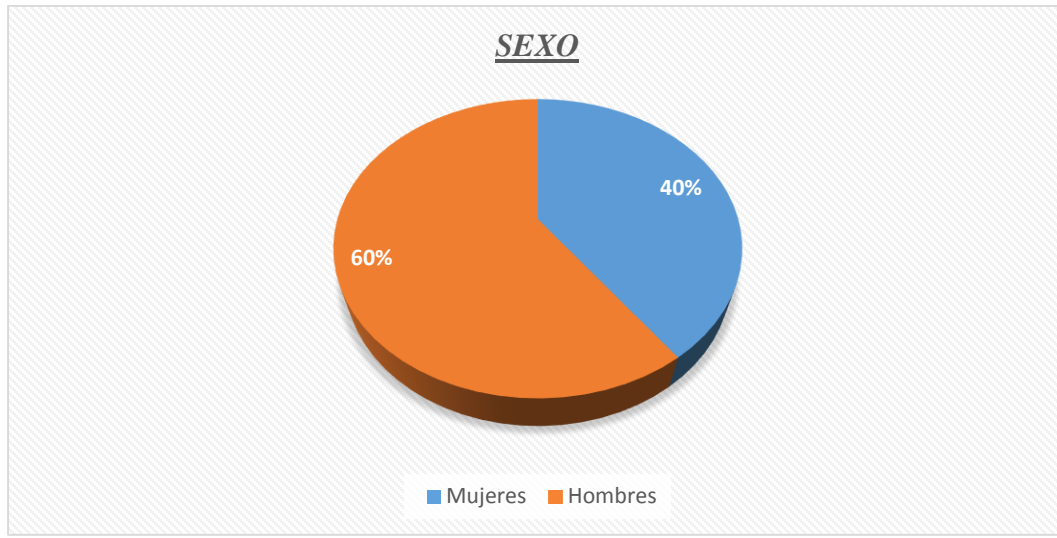


Figura 9 GENERO

Fuente: Elaboración propia

De los 30 miembros encuestados 18 fueron varones y 12 mujeres, lo que permite resaltar que la mayor participación activa de los gestores en la comunidad está conformada por el sector masculino.

Asimismo, en el proceso de recolección de datos, se pudo observar que las mujeres son las más consultantes sobre temas de recursos humanos y, en su mayoría, son atendidas o contestadas por varones. En algunos casos las consultas provienen de profesionales que están iniciando actividades en el área de recursos humanos.

De acuerdo al análisis más exhaustivo del sistema operativo spss se prueba que son los varones los que tienen mayor participación en la comunidad, generando debate y apoyo, buscando información y expertos, publicando servicios y eventos.

Ambos sexos consideran que la información manejada en la comunidad es actualizada y de calidad en temas de procesos de RRHH y normativa laboral mayormente, valoran sobre manera el pertenecer a un grupo selecto de profesionales en RRHH y consideran que la comunidad, en cuanto a compromiso, sienta sus bases en la cooperación y apoyo de los miembros. Aunque los varones se consideran en desventaja ya que, para muchos, sus casos son atendidos, pero no resueltos.

El interés en la comunidad tiende a la media, los datos indican que la participación es de algunos días a la semana y con una intervención ocasional dependiendo del interés en los temas que se comparten, participando mucho menos las mujeres que los varones.

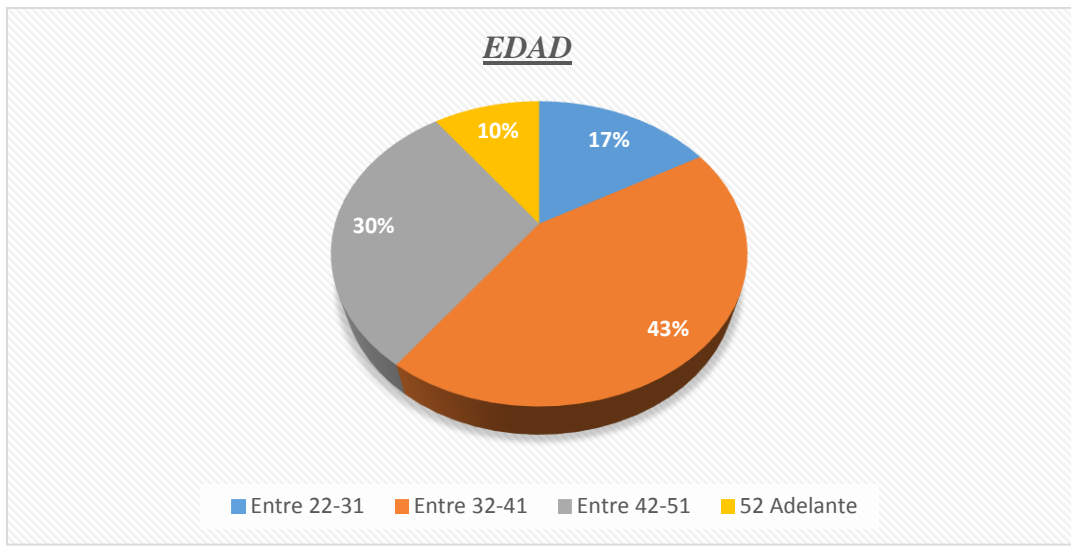


Figura 10 GRUPO ETAREO

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la edad, la mayoría de los miembros, 13 de los encuestados, se encuentran en el rango de 32 a 41 años, siguiendo los profesionales de 42 a 51 años con 9 encuestados; 5 los que pertenecen al grupo de 22 a 31 y en menor proporción 3 de 52 años para adelante.

Considerando este parámetro, se tiene diferencias marcadas, ya que los más jóvenes tienden a realizar preguntas o intervenciones más básicas, y por lo general, no son de mucho aporte al desarrollo profesional, a diferencia de los que tienen rangos de edad mayor, quienes buscan mejorar y superar sus experiencias profesionales.

De ahí que, el grupo etario comprendido entre 32 a 41 años busca informarse sobre procesos del área, mientras que los mayores a la edad de 42 años indagan información preferentemente sobre desarrollo organizacional, generando con esta dualidad una brecha alta y muy diferente en la búsqueda de información entre los rangos determinados para el estudio.

Este comportamiento deja ver que en este rango de edad (32 a 41) se da una mayor pertenencia a la comunidad, debido a que son los que dirigen la dinámica de las discusiones, los temas que se comparten y las interrelaciones afectivas, en ella se encuentran los expertos, que aportan con su conocimiento y responden a consultas específicas del área.

El compromiso es mayor en este rango de edad ya que ellos y los gestores en edades avanzadas entre los 42 a 51 años indican sentir una alta voluntad de socializar conocimientos tanto teóricos como conocimientos vivenciales en RRHH, para el progreso de esta área, que a la fecha no demuestra un desarrollo mayor, es más estos gestores consideran que está bajando el nivel de profesionalidad en RRHH, ya que no se generan ideas nuevas y no existen tendencia de trabajo para esta área laboral en Bolivia.

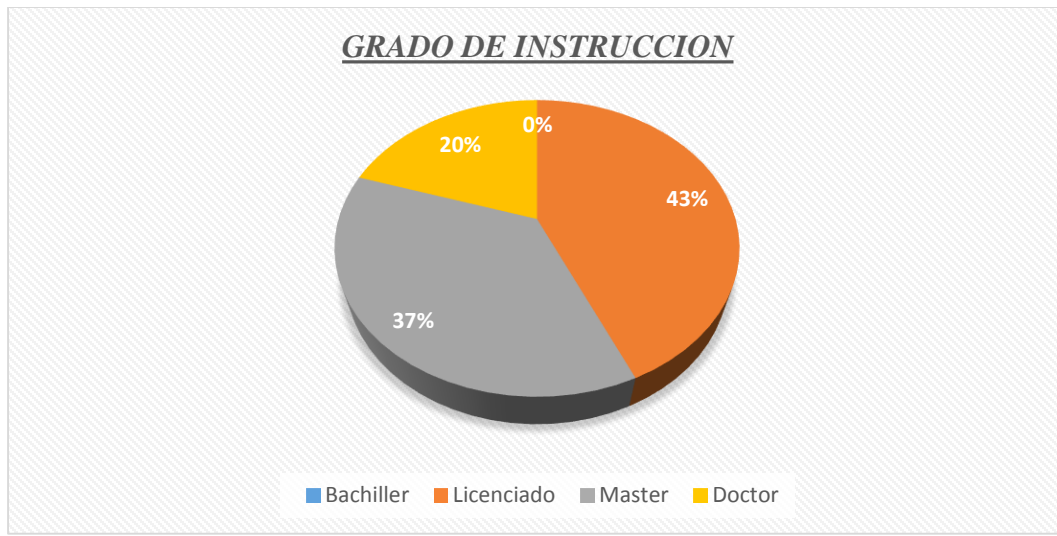


Figura 11 GRADO DE INSTRUCCION

Fuente: Elaboración propia

Con relación al grado de instrucción de los miembros de la comunidad, se observa que 13 de los miembros tienen grado de licenciatura, 11 de maestría y 6 tienen doctorado. Se estableció también que profesionales psicólogos, administradores de empresas y abogados son los más participantes en la comunidad.

El grado académico alcanzado marca la diferencia en las intervenciones de los gestores. Los maestrantes o doctorantes intervienen como emisores de conocimientos en el área de recursos humano y los profesionales de pre grado participan en la comunidad como receptores de información o conocimientos.

Este ítem se relaciona también con la edad la mayoría de los miembros encuestados cuentan con título de licenciatura o grado de maestría.

La pertenencia a la comunidad les permite a los licenciados y maestrantes sentirse parte de un grupo selecto, donde la colaboración es desinteresada y obtienen formación actualizada; respecto a los doctorantes, su interés se centra en conseguir contactos, artículos o libros del rubro.

Todos los gestores de la comunidad coinciden que el acceso a la información es útil y segura, aseguran que generar espacios de debate es una óptima manera de fomentar la praxis de RRHH, espacios virtuales donde los gestores expertos dan los lineamientos de las consultas a lidiar. Afirman también que la fortaleza de la comunidad para generar mayor compromiso es la cooperación y los temas que se tocan en ella.

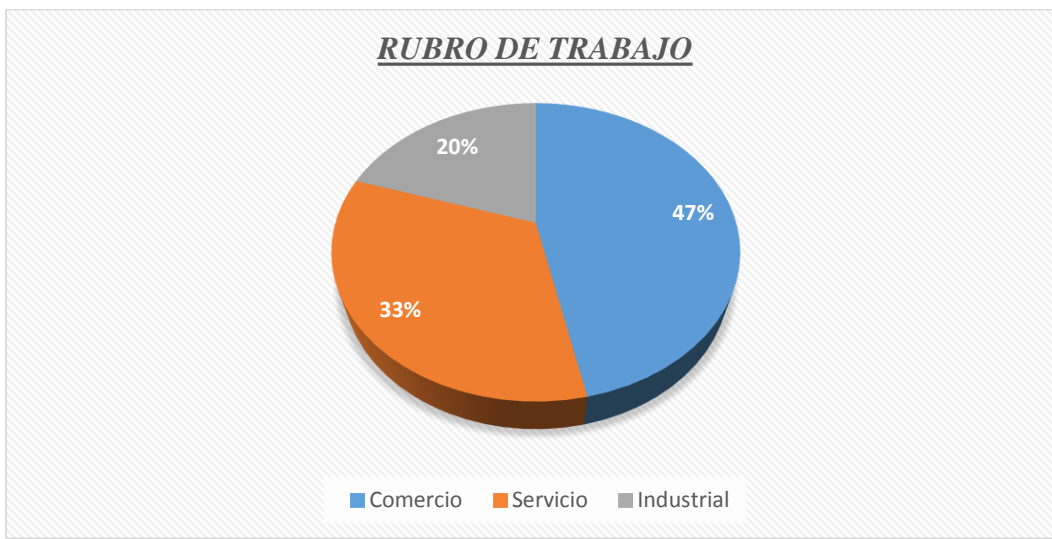


Figura 12 RUBRO DE TRABAJO

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a datos obtenidos en la encuesta se observa que existe un alto rango de profesionales que trabajan en el sector comercial sumando a 15 entre mujeres y varones, comparados a 10 del rubro de servicio y 5 de industria.

Este factor fue tomado en cuenta para identificar las diferencias de cada rubro; una mayoría de profesionales en RRHH se encuentran en instituciones de servicio, quienes deben enfocar su trabajo en brindar atención a sus clientes externos e internos en un clima de buen trato sean éstos proveedores o consumidores. Se observó también que profesionales de recursos humanos que trabajan en comercio tienen un rango de valoración similar.

Por otra parte, la intervención de éstos profesionales es para ampliar el panorama de buenas y malas prácticas en RR.HH. y saber categorizar la información de acuerdo a su rubro.

Para el sector de comercio su mayor interés de información es saber sobre normativas laborales nacionales e internacionales porque trabajan o contratan profesionales extranjeros, se interesan también en temas referidos a desarrollo organizacional, en virtud que los estándares de calidad así les exigen. Mientras que en servicios e industrias el interés mayor son los procesos de RRHH, como planillas, seguros y AFP.

Información que permita mayor referencia respecto a este ítem no existe; la interrelación entre rubros es poco frecuente y, la mayoría de las intervenciones cuando se realizan las consultas, la información que generan los gestores expertos, es adaptada al rubro.

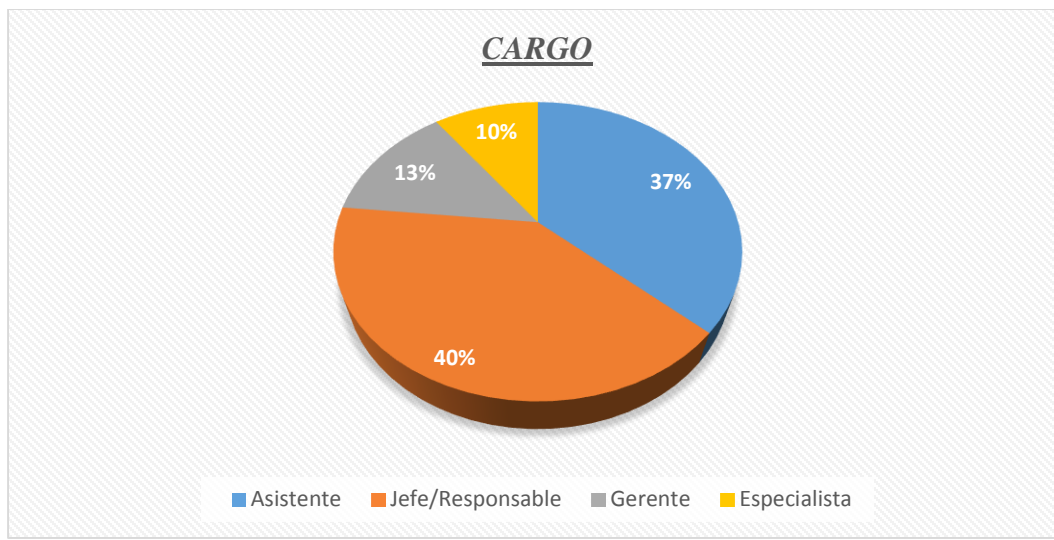


Figura 13 CARGO

Fuente: Elaboración propia

Con relación al cargo, del total de encuestados, se pudo constatar que 12 de los miembros son jefes o responsables de RRHH en las empresas a las que pertenecen; 11 miembros participantes

de la encuesta ejercen como asistentes, 4 tienen responsabilidad gerencial y sólo 3 son especialistas.

El cargo que ejercen los miembros de la comunidad, guarda relación con su experiencia profesional y el tipo de información, relaciones e intervenciones que generan.

Esta variable demuestra también que los profesionales en el rango de 32 a 41 años de ambos sexos, son quienes ejercen estos puestos y tienen nivel académico de maestrías o doctorados.

Los miembros que están en jefaturas y mandos medios aportan con conocimientos a la comunidad, porque muchos de ellos ya vivenciaron las consultas de profesionales con poca experiencia en el área de recursos humanos, esto aporta al desarrollo profesional de los miembros en la comunidad, porque se genera debates, y da las directrices de nuevas formas de manejo de RRHH, fruto de la experiencia adquirida en sus respectivas fuentes laborales.

Los jefes, gerentes y especialistas, según la encuesta, fueron invitados a participar por los administradores de la comunidad para darle mayor valor y jerarquía, mientras que los asistentes se fueron informando de la comunidad por otros medios o personas de otras profesiones que no pertenecen a ella, redes sociales y colegas.

Las razones de por qué son parte de la comunidad, según resultados de la encuesta, se tiene que los asistentes se integraron para superarse profesionalmente, mientras que los jefes buscan tener información oportuna sobre RRHH y a los gerentes y especialistas les interesa interactuar con profesionales del área.

En cuanto a la información de mayor relevancia que precisan compartir analistas y jefes eligen todo lo relacionado a procesos y normativas; mientras que gerentes y especialistas buscan temas sobre desarrollo organizacional, aunque para los especialistas, si bien la información que genera

la comunidad es vigente, consideran que falta aún profundidad y contenido científico. Este sector de miembros, busca el reconocimiento por sus conocimientos y experiencia y, al percibir que en la comunidad no se da esta situación la consideran como un espacio para publicar sus servicios y hacer contactos.

A diferencia de los asistentes y jefes que ven a la comunidad como un grupo selecto que les da prestigio y apoyo en su desarrollo profesional.



Figura 14 PRIMER CONTACTO PARA SER MIEMBRO DE LA COMUNIDAD

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la pregunta de cómo hicieron el primer contacto para ser integrantes de la comunidad, 11 señalaron que llegaron a formar parte de la comunidad por referencias de terceros que no pertenecen al RRHH o personas que habían escuchado de la existencia de la comunidad, los siguientes 8 lo hicieron por invitación directa de los administradores a nivel nacional, otros 6 fueron invitados por otros miembros de la comunidad con los cuales tienen relaciones laborales o de amistad, y finalmente 5 de ellos se informaron por otros medios, redes sociales, lo que pone en evidencia el interés de los miembros por pertenecer a la comunidad.

Algunos de los encuestados indicaron que sienten curiosidad por conocer sobre recursos humanos en Bolivia, que los llevó a realizar una búsqueda por internet en redes (Facebook, LinkedIn y twitter). Señalaron también que la comunidad no se publicita y lo más difícil fue lograr el acercamiento a través de la aplicación de telegram o whatsapp. Conseguir el contacto con la comunidad les generó expectativas de crecer profesionalmente y disminuyó los sentimientos de incertidumbre, ya que muchos de ellos buscaban espacios físicos donde encontrar documentación veraz sobre las prácticas de recursos humanos, no solo en Bolivia también a nivel mundial, búsqueda de bastante tiempo que terminó sin éxito y con un grado de frustración.



Figura 15 MOTIVANTES QUE LLEVARON AL PRIMER CONTACTO

Fuente: Elaboración propia

Sobre los motivantes que llevaron a estos miembros a buscar el primer contacto con la comunidad, se observa que a 14 de los encuestados, les motiva tener información oportuna sobre el mercado laboral de los recursos humanos en Bolivia, 9 de ellos, desean interactuar con

personas que también trabajen en recursos humanos y a 7 les motiva la superación profesional, gracias al apoyo de una red especializada en RRHH.

Los miembros de TRHB que se encuestaron ven su participación como parte de su desempeño profesional, gracias a esta comunidad llegan a tener mayor, mejor y oportuna información de las funciones que realizan dentro de sus empresas.

Por tanto, consideran importante interactuar con sus pares o colegas a nivel nacional, ven en la comunidad un espacio para obtener información y asesoramiento veraz y precisos que coadyuven en optimizar el desempeño de sus funciones, sin perder tiempo y dinero.

Por lo expuesto en líneas anteriores, se puede corroborar que esta comunidad es un referente para los profesionales en RRHH en Bolivia por el servicio que presta, proporcionando información, debate y respuestas oportunas a las consultas, entre sus miembros interactuantes.

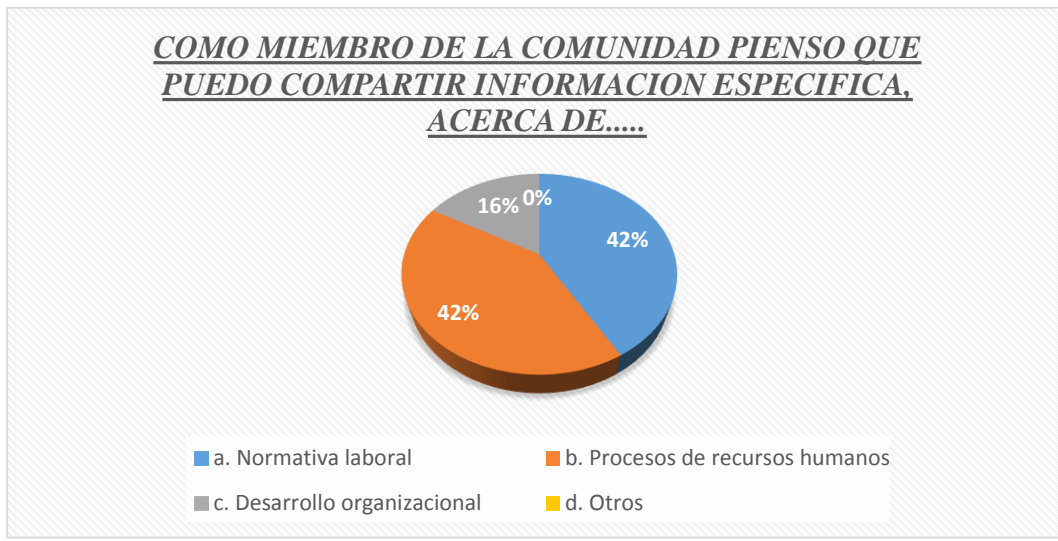


Figura 16 LA INFORMACIÓN QUE SE COMPARTE

Fuente: Elaboración propia

La información que mayor interés y aceptación genera entre sus miembros, para 12 de los encuestados está referida a: planillas, salarios, desvinculación, subsidios, afiliación a cajas de seguro, fondo de pensiones y otros aplicados a RRHH, 11 de los miembros indica que prefiere información de temas relacionados a las normativas laborales y 7 están más motivados por compartir información sobre desarrollo organizacional.

Hoy en día existe la necesidad de contar con información actualizada, debido a que los procesos, normas y herramientas de RRHH cambian de manera continua, dependiendo el rubro y el grado de crecimiento de las empresas; consecuencia lógica que los miembros de la comunidad se sienten motivados por compartir conocimientos propios del área en la dinámica de cualificar su rendimiento laboral y crecer en su desarrollo profesional.

Por la variedad de profesionales que componen la comunidad, se cuenta con información sobre todos los ámbitos en recursos humanos, diversidad que es de gran ayuda a momento de un conflicto profesional, en ella se puede obtener apoyo referente a procesos de recursos humanos, normativas y desarrollo organizacional con todo el bagaje que corresponden a estas funciones.

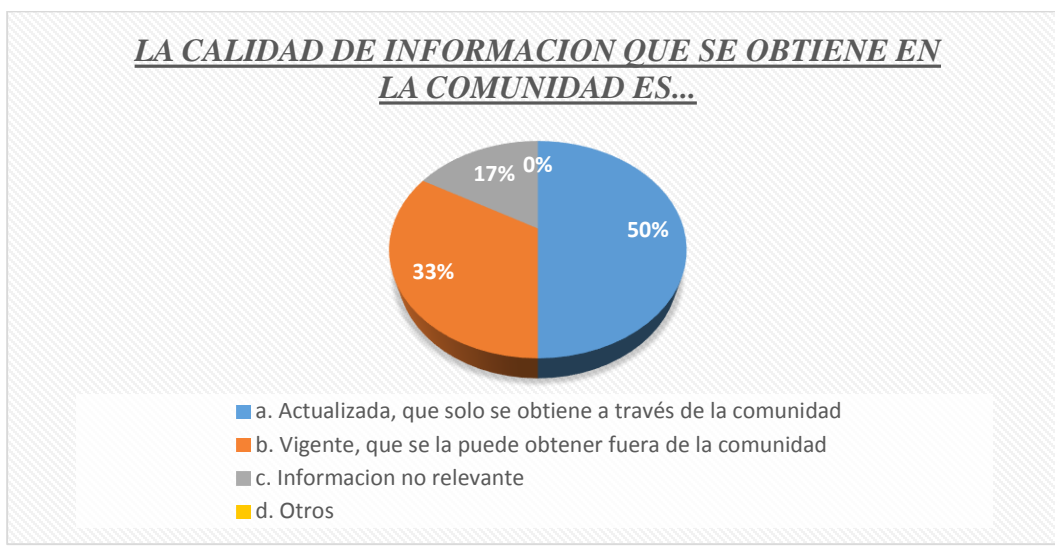


Figura 17 CALIDAD DE INFORMACIÓN

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la motivación sobre acceder a una información de calidad, 15 de los miembros encuestados piensan que la calidad de información que se comparte en la comunidad es actualizada, disponible sólo para sus miembros asociados; 10 de los miembros asegura que el contenido que se comparte es actual, más no exclusivo, porque se puede encontrar en cualquier otro medio y, 5 de los miembros de la comunidad, opinan que su contenido no es relevante.

Respecto a la calidad de información, la mayoría de los encuestados están convencidos que en la comunidad se brinda información actualizada. Asimismo, al ser parte de este colectivo profesionales de distintas áreas de Recursos Humanos que aportan con conocimientos y experiencias y, entre éstos, especialistas con autoridad para validar o censurar la información que se centraliza en la comunidad, permite ofrecer una respuesta oportuna sobre el o los temas de consulta; dada esta situación, se podría decir que la comunidad centraliza mucha información gracias a los aportes de los miembros que tienen más dominio de la práctica en recursos humanos.

La calidad de información es un factor de mucha importancia entre los miembros, porque genera la seguridad de realizar un trabajo eficiente para aplicarla en sus respectivas organizaciones.

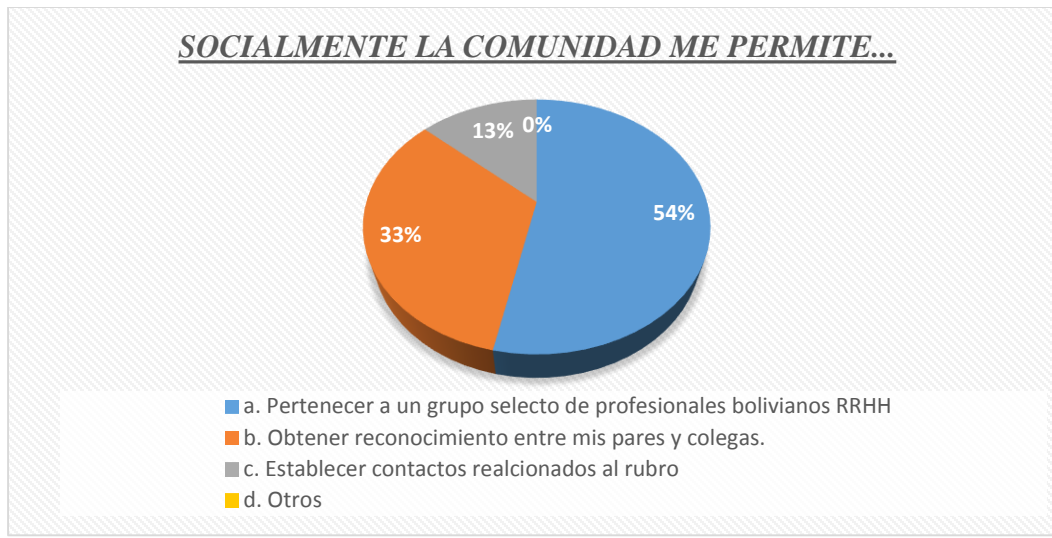


Figura 18 RELACIONES PROFESIONALES EN LA COMUNIDAD

Fuente: Elaboración propia

La pertenencia a un grupo selecto es un factor muy motivante para 16 de los miembros, a través de él se crean redes de conocimiento y contactos dentro del rubro; 10 piensan que la comunidad les permite un reconocimiento profesional entre sus pares y 4 de los miembros encuestados sienten que en la comunidad pueden establecer contactos relacionados al rubro, con la confianza que si realiza alguna consulta habrá otro profesional apto para dar pautas de solución a su problema por haber pasado por un caso similar.

Pertenecer a un grupo selecto también genera un sentido de valía en lo profesional, en cuanto a que el estatus profesional se siente con mayor fuerza por integrar un grupo limitado de profesionales como es el caso de la comunidad en recursos humanos, creándose un sentimiento de cooperación entre pares para superarse y dar una buena imagen de RRHH en el país y en lo posible fuera de él.

La comunidad también genera un reconocimiento profesional a los miembros con mayor participación, principalmente a los que generan soluciones e ideas de mejoras en los procesos del

área, un ejemplo claro de esta dinámica se da cuando los miembros cargan en la plataforma, artículos de normativas laborales, talleres de capacitaciones que se realizan y post sobre desarrollo organizacional, considerados útiles para aplicar en las instituciones del país.

Razón por la que muchos de los profesionales junior buscan ser miembros porque ven en la comunidad oportunidades para desarrollar eficaz y eficientemente, sus deberes, sustentados por la presencia de especialistas.

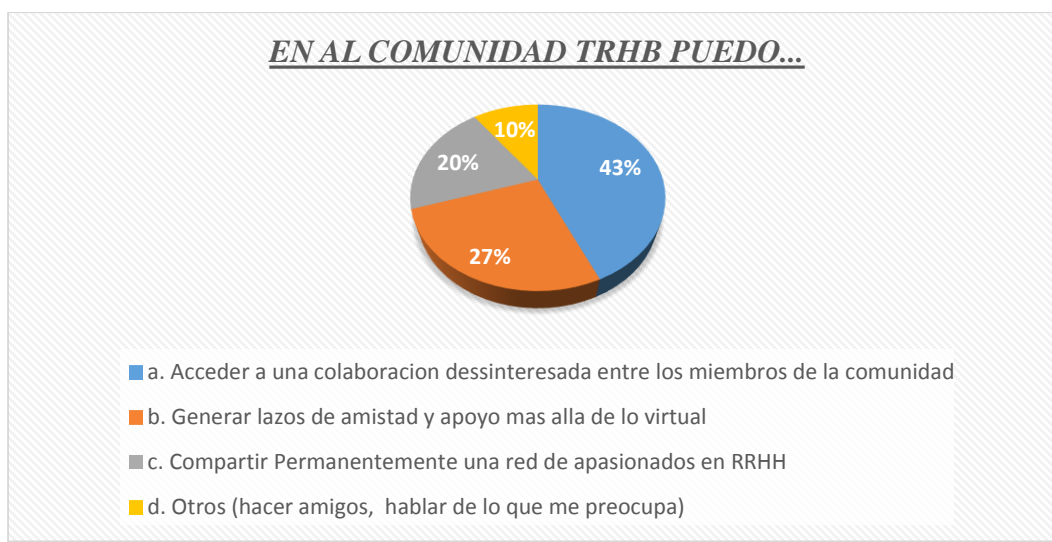


Figura 19 RELACIONES SOCIALES EN LA COMUNIDAD

Fuente: Elaboración propia

Respecto al ítem relaciones sociales en la comunidad, 13 de los encuestados creen que pueden conseguir una colaboración desinteresada entre los profesionales que pertenecen a la comunidad; 8 piensan que pueden generar lazos de amistad y apoyo más allá de lo virtual; 6 pueden compartir permanentemente una red de apasionados en RRHH y otros 3 buscan hablar de lo que les preocupa.

Como menciona Alderfer en su teoría ERC una de las necesidades que motiva a las personas es la necesidad de relación ya que el ser humano busca mantener relaciones saludables con sus

pares, en este caso con profesionales afines al área de RRHH. La comunidad genera un valor afectivo para los miembros entrevistados, se rencuentran con colegas y amistades, y colaborarse desinteresadamente, y muchos de ellos crearon lazos de amistad importantes, tanto en lo profesional como en lo social.

Esta relación de amistad dentro y fuera de la comunidad es la que da mayor sentido de convivencia positiva a las interacciones, porque incrementa el respeto, se genera un ambiente agradable y, sobre todo, ganas de colaboración sincera. Con estas actitudes se incrementa la confianza de los miembros para realizar intervenciones que producen valor profesional, al mismo tiempo, refuerza lazos de amistad, al saber que todos van en la misma dirección de crecimiento y desarrollo profesional en pro de mejores prácticas en RRHH.

Es un factor motivacional, que intrínsecamente causa la colaboración de los miembros, porque mediante la cooperación refuerzan lazos de confianza y amistad, no solo en el momento de las intervenciones, sino en el tiempo. Mediante este factor también se reconoce las intenciones de profesionales que no siempre son las mejores, haciendo que la comunidad, los retire por un mal comportamiento.

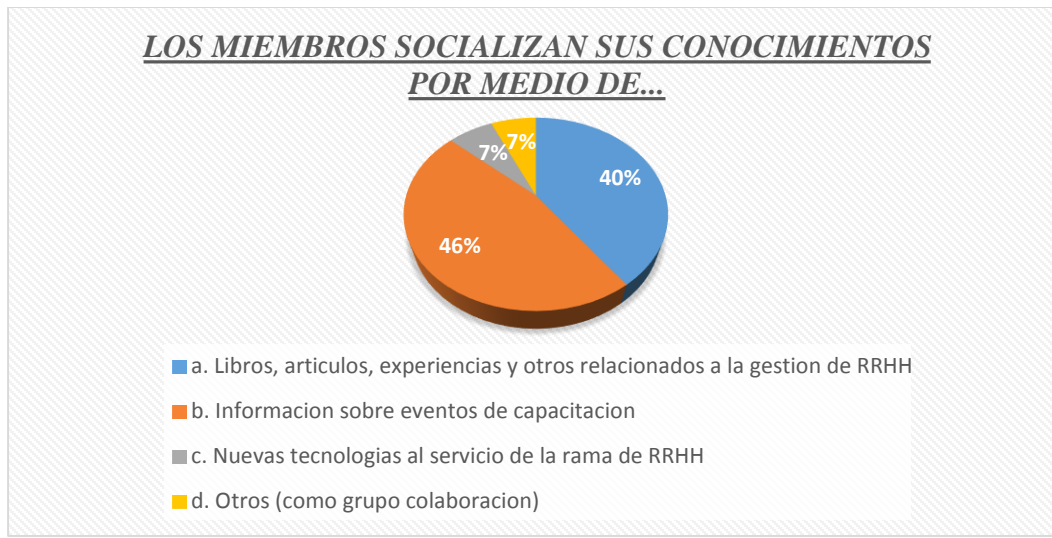


Figura 20 SOCIALIZAR CONOCIMIENTOS

Fuente: Elaboración propia

Como factor motivacional la socialización de conocimientos en una comunidad es respaldada a menudo por los medios en los que se maneja el conocimiento como libros, capacitaciones y actualmente la tecnología. Del total de encuestados, 14 prefieren fomentar la práctica en RRHH a través de capacitaciones, cursos, talleres ya sean presenciales o virtuales, 12 prefieren hacerlo compartiendo libros, artículos o experiencias en RRHH; 2 miembros mediante herramientas tecnológicas para RRHH y otros 2 prefieren grupos de colaboración.

De acuerdo a la teoría de Alderfer, la necesidad de crecimiento es uno de los factores motivacionales de las personas para llegar a alcanzar la autorrealización, en el presente caso, los miembros de la comunidad buscan obtener conocimientos en el área por diversos medios, como se observa en este punto donde la comunidad comparte cursos o capacitaciones en el ámbito de los RRHH, que puedan desarrollar mejor las habilidades profesionales de sus miembros.

La comunidad permite a sus miembros la publicación de sus proyectos educativos y los pone a disposición de sus pares, compartiendo, gracias a la tecnología, cursos en línea, nuevas

herramientas como software y aplicaciones, para estar al tanto de las nuevas tendencias teóricas y tecnológicas de RRHH.

Una forma de socializar el conocimiento entre los miembros de la comunidad es dialogar sobre artículos o libros, según autores y teorías modernas, casos de normativas, resoluciones o documentos del Ministerio de Trabajo. Así el conocimiento del que se nutren les sirve para un mejor desenvolvimiento profesional y para enfocar y resolver situaciones difíciles o complicadas en las relaciones laborales que pudieran estar generando un clima hostil en el ambiente de la organización.

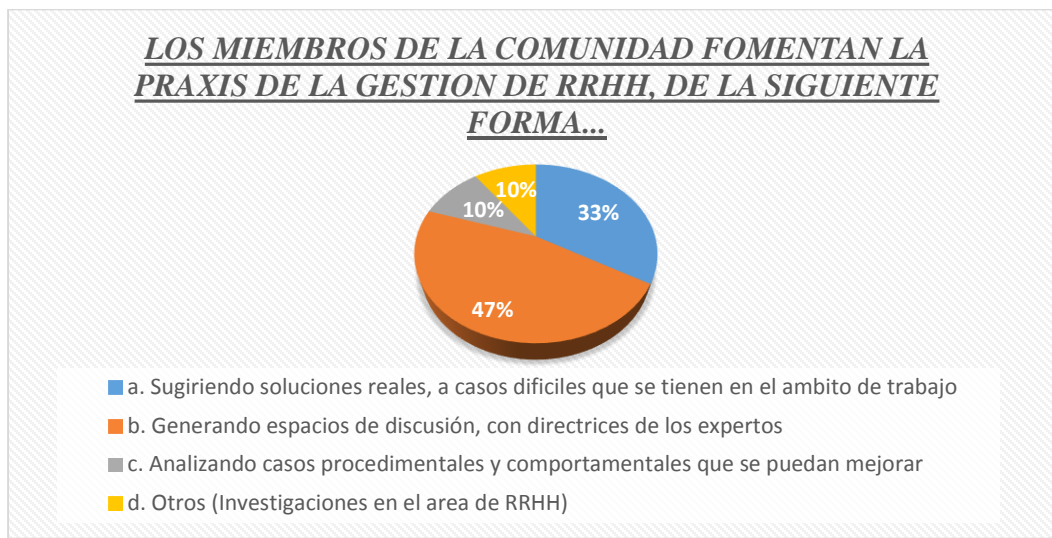


Figura 21 SOCIALIZAR CONOCIMIENTOS MEDIANTE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL

Fuente: Elaboración propia

En la comunidad TRHB, gran parte de la socialización de conocimientos está dada espacios de discusión, aspecto con el que 14 de los miembros están de acuerdo; 10 de los participantes de la encuesta prefieren sugerir soluciones a casos reales y difíciles que se tiene en el ámbito laboral; 3 prefieren analizar casos sobre procedimientos y comportamientos para mejorar el ámbito de RRHH y 3 prefieren socializar investigaciones en el área.

Con los debates o discusiones se dan luces para reconocer las limitaciones y falencias que tiene RRHH en Bolivia, empezando por la mala gestión del Ministerio de Trabajo que ocasiona malas prácticas en las empresas, y, como consecuencia, incluso muchas de ellas tuvieron que cerrar.

En el proceso de la investigación, las intervenciones de los administradores fueron muy enriquecedoras, generando con sus aportes un alto impacto en la comunidad. Cuando se generan espacios de discusión en temas coyunturales, los profesionales y especialistas, con su experiencia, desarrollan nuevas estrategias para llegar a soluciones o consensos, que benefician a todos los miembros de la comunidad.

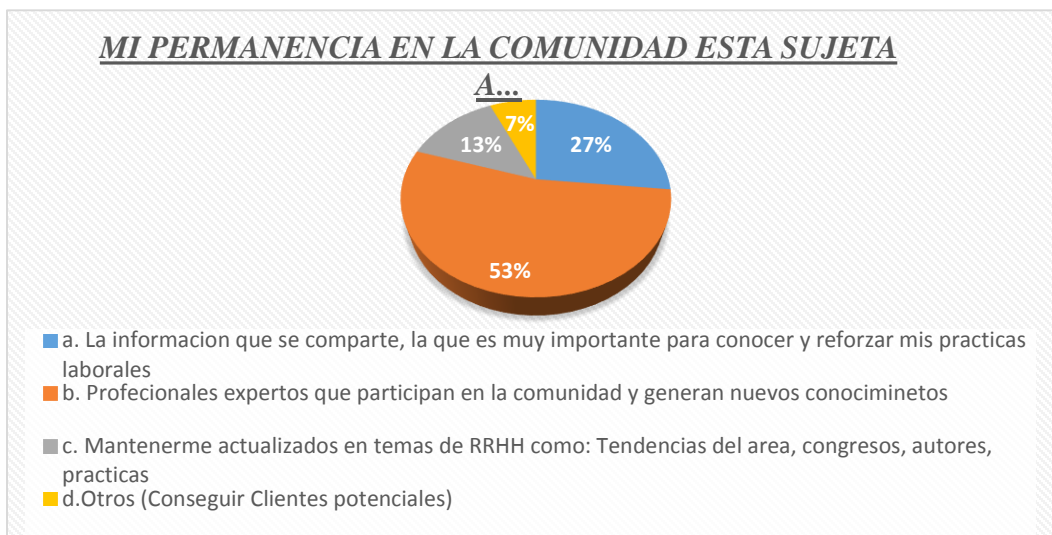


Figura 22 COMPROMISO

Fuente: Elaboración propia

Con esta interrogante se indagó el compromiso que generan los miembros con la comunidad, el cual se ve reflejado en la validación que dan los miembros a los expertos que la conforman. En este sentido, 16 de los encuestados consideran la participación de los expertos como el más importante; 8 indican que su permanencia en la comunidad está sujeta a la información que se comparte, 4 consideran que su permanencia en la comunidad está sujeta a mantenerse

actualizados y 2 indican que su permanencia en la comunidad está sujeta a conseguir clientes potenciales.

Según Meyer y Allen el compromiso se mide en base al sentido de pertenencia que se da en las personas que comparten un grupo, ya que sienten la obligación de quedarse en la comunidad por lo que esta le pueda ofrecer, y como se observa, los miembros ven a los profesionales expertos como referentes de validación de la información que se maneja en la comunidad, si fuera el caso de que la información no sea válida, los expertos la rechazan o censuran.

La información que se comparte también genera compromiso entre los miembros de la comunidad, ya sea por la obligación de compartirla y retribuir con algo a la comunidad o por la necesidad que se tiene de ella, ya que esta como se mencionó anteriormente es información actualizada.

Sin dejar de mencionar que existen miembros que ven a la comunidad con un sentido comercial, donde publican oportunidades de trabajo y servicios o solicitan profesionales en áreas diferentes al tema de interés en RRHH.



Figura 23 LEALTAD A LA COMUNIDAD

Fuente: Elaboración propia

Con relación al tema lealtad, 14 de los miembros encuestados tiene lealtad hacia la comunidad por la accesibilidad a información útil y seguras; 8 son leales por los temas que se tocan en ella; 4 por los integrantes y 4 porque en ella pueden conseguir clientes potenciales y/o especialistas, lo que nos habla de un compromiso frágil, ya que, si en algún momento la comunidad decidiera cobrar por una franquicia o la accesibilidad a la información, el compromiso de los socios se disolvería.

Para Sandra Matos los miembros de una comunidad de práctica profesional dan valor al tipo y grado de compromiso de acuerdo a la calidad de interés común que se da en la comunidad, y solo se demuestra esta, por el valor que los integrantes dan al tema de RRHH y la cooperación que se da entre los miembros. Como se puede ver en ambos puntos, los miembros determinan su compromiso por factores externos como los expertos y la facilidad de adquirir información.

Esto indica también que los miembros, en su mayoría, solo se dedican a obtener información, por la urgencia de resolver problemas inmediatos en el desempeño de sus funciones y no así para desarrollar conocimientos para el crecimiento profesional propio y de la comunidad.

También se pudo identificar que algunos miembros están en la comunidad por factores económicos, ya que consiguen clientes potenciales y especialistas, dándoles a la comunidad un sentido más comercial que profesional, estas situaciones se puede evidenciar en ambos puntos que se relacionan con el compromiso generado a la comunidad.

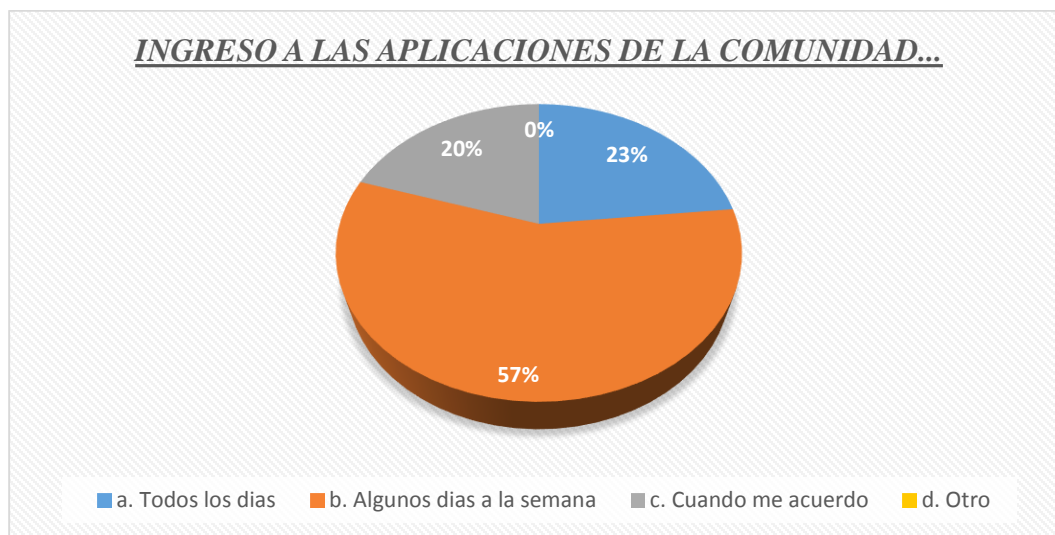


Figura 24 VOLUNTAD DE SOCIALIZAR CONOCIMIENTOS Y PRÁCTICAS PROFESIONALES

Fuente: Elaboración propia

El segundo elemento que demuestra el compromiso en los miembros de la comunidad es la voluntad de socializar tanto conocimiento, como relaciones profesionales que, por lo general, se da solo casualmente, como confirman 17 miembros que dicen ingresar a sus aplicaciones algunos días de la semana; 7 acceden todos los días y 6 sólo cuando recuerdan que pertenecen a la comunidad.

En el proceso de aplicar la encuesta, algunos de los comentarios de los miembros participantes refieren que muchos de los temas son más de procesos como: retiro de personal, faltas, beneficios sociales, bajas etc..., que no responden a sus expectativas y pierden el interés por ingresar a la comunidad, afirman estar más relacionados al área de desarrollo que no se trabaja en la comunidad, motivo por el que prefieren ingresar cuando pueden o tienen tiempo libre, situación que marca un bajo compromiso.



Figura 25 ROL ASUMIDO POR LA VOLUNTAD DE SOCIALIZAR CONOCIMIENTOS Y PRÁCTICAS EN LA COMUNIDAD

Fuente: Elaboración propia

Con este ítem se corrobora el rol asumido por los miembros en la comunidad. como indican 14 de los miembros encuestados dicen ser sólo participantes ocasionales; 8 miembros manifiestan que generan ideas; 4 de ellos son meros observadores y 4 ingresan a las plataformas de la comunidad para ofrecer servicios, participando solo por interés comercial.

También se observa que los varones tienen mayor participación en la generación de ideas o propuesta de debates, además promueven la participación, sea como especialistas o con consultas. En sus intervenciones, la mayoría manejan la dinámica de impartir y compartir

conocimientos, como indica la teoría cognitivista, a través de herramientas lingüísticas y tecnológicas, donde se manejan conceptos abiertos que van ganando consistencia y consolidación por la interacción, gracias a la participación de los miembros que los promueven.

Pero aun así sigue escasa la participación y compromiso en la comunidad, existen miembros que sólo cumplen el rol de meros observadores y otros que dan sentido un comercia.

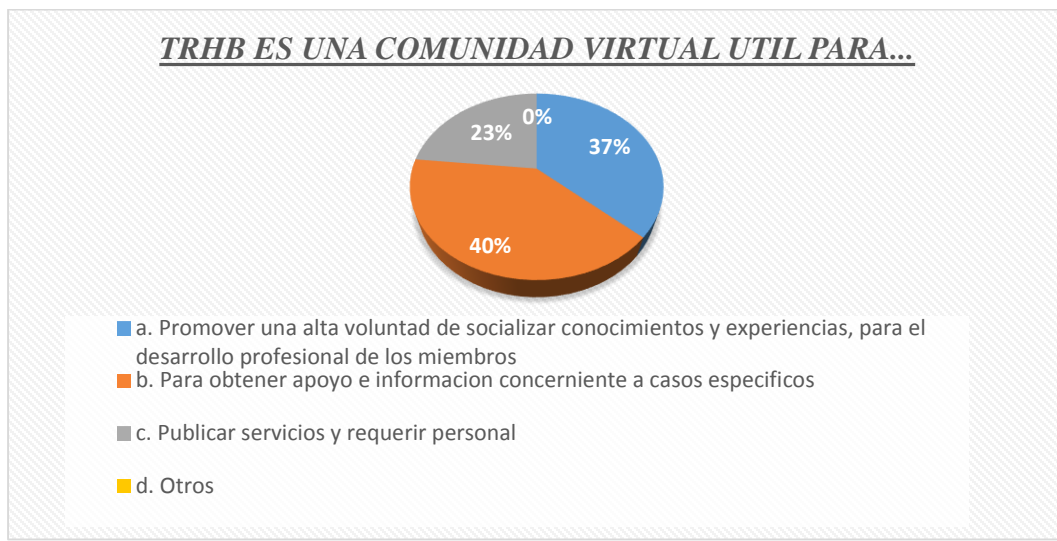


Figura 26 APOORTE DE LA COMUNIDAD PARA RESOLVER PROBLEMAS EN RRHH

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la valoración que dan los miembros de la comunidad TRHB a la voluntad de compartir conocimientos, 12 indican que TRHB es una comunidad útil para obtener apoyo e información concerniente a casos específicos de RRHH; 11 piensan que la comunidad es útil para promover una alta voluntad de socializar conocimientos y experiencias que ayuda al desarrollo profesional de los miembros y 7 usan la comunidad como un medio que les permite requerir personal y publicar sus servicios.

La comunidad es un espacio que aglutina a profesionales en RRHH, entre los cuales se puede compartir información oportuna y confiable, accesible a nivel nacional e internacional; donde se

puede obtener colaboración de los miembros con experiencias o vivencias similares, un espacio para compartir experiencias, para ampliar posibilidades de solución y debatir sobre ellos. Saber que se cuenta con profesionales especializados en distintas áreas de recursos humanos capaces de brindar adecuado asesoramiento o recomendar instrumentos de capacitación.

Por medio de la comunidad los gestores de recursos humanos pueden crecer, gracias a la colaboración mutua entre todos para mejorar y desarrollar la práctica de RRHH en Bolivia.

Obtener apoyo y socializar conocimientos es pilar fundamental para alcanzar altos niveles de compromiso en la comunidad, lo que se debe desarrollar con mayor énfasis para reforzar este desafío.

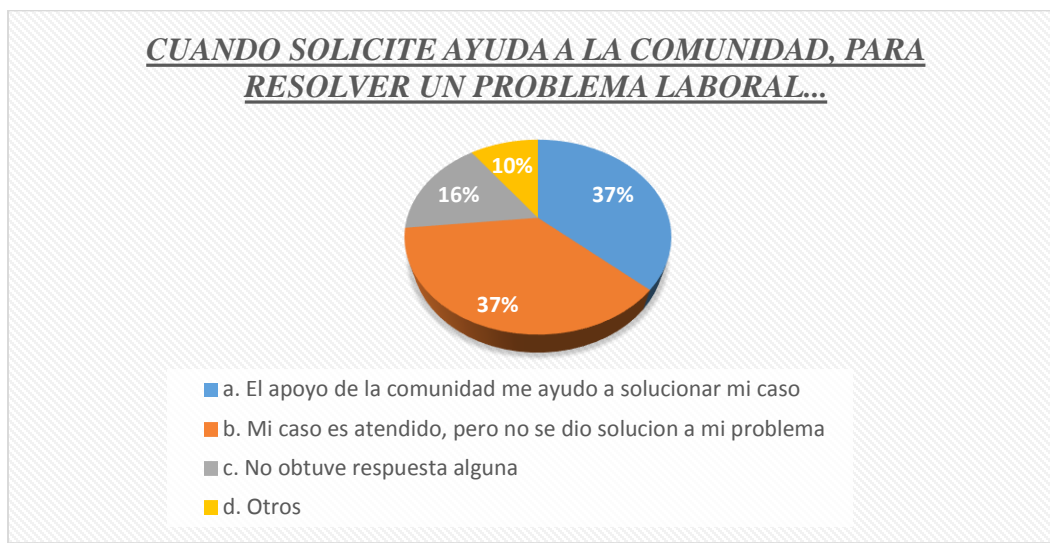


Figura 27 NIVEL DE RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS EN LA COMUNIDAD

Fuente: Elaboración propia

El aporte de los miembros para solucionar problemas en la comunidad, es un hecho importante como generador de compromiso. El gráfico muestra que en su mayoría las consultas son atendidas, 11 de los encuestados reconocen que la comunidad les ayudó a solucionar sus problemas laborales; otros 11 indican que si bien fueron atendidos, las propuestas de solución no

fueron satisfactorias; 5 de los encuestados dicen que no obtuvieron respuestas y 3 aseguran haber solicitado colaboración para casos comportamentales y solo les ayudaron con conocimientos procedimentales y legales, que si bien dieron las pautas de cómo manejarse en el ministerio, no llegaron a cubrir la solución a fondo.

En el caso de las intervenciones no atendidas, queda la incertidumbre de saber si los miembros de la comunidad no atendieron algunas consultas por falta de tiempo, porque no se conoce el tema en específico que se cuestiona, o la consulta estuvo mal formulada y no fue entendida por la comunidad o quizá la pregunta fue resuelta anteriormente.

De acuerdo a Sandra Sanz en su teoría sobre compromiso en una comunidad de práctica, la resolución de problemas, gracias al apoyo de los miembros, genera un mayor sentido de pertenencia, consecuentemente conduce a un mayor desarrollo profesional, compartido por todos los miembros.

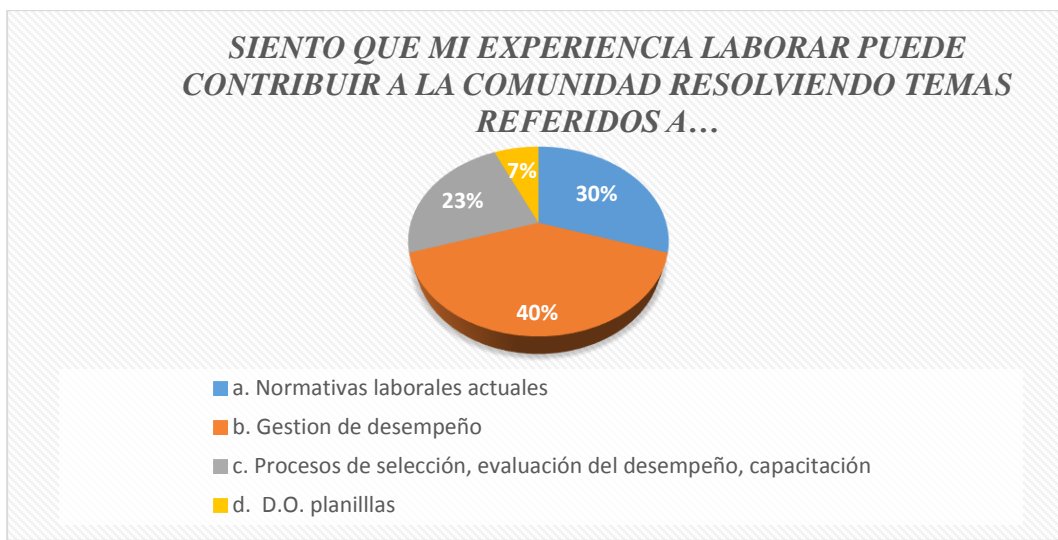


Figura 28 TEMAS CON MAYOR RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS EN LA COMUNIDAD

Fuente: Elaboración propia

Según el resultado de la encuesta, 12 profesionales tienen la certeza de poder contribuir a la comunidad resolviendo temas sobre gestión del desempeño; 9 sobre temas de normativa laboral; 7 de procesos de selección y 2 sobre desarrollo de planillas.

El tema más recurrente que cuenta con mayor cantidad de resolución es gestión del desempeño, probablemente porque en el país falta aún desarrollar e implementar herramientas necesarias sobre este particular, razón para que muchos de los miembros soliciten orientación a la comunidad, sobre mejores prácticas o requieran contactos para trabajar con consultoras especializadas.

Casos de normativa laboral es otro tema frecuente que la comunidad atiende, debido a la desinformación de la entidad encargada, es decir el Ministerio de Trabajo. Al no ser el referente más idóneo para buscar apoyo sobre el tema por falta de políticas claras, los profesionales en recursos humanos buscan el apoyo de profesionales expertos que sepan dar solución legal a sus conflictos laborales.

Para la teoría cognitivista según Alderfer, la autorrealización y la autoestima es dada por la capacidad que tienen las personas de superar creativamente sus problemas, lo que origina en ellos un sentimiento de confianza, prestigio y logros.

En el proceso de la encuesta la resolución de problemas es una constante, como factor motivacional que genera compromiso propio y con la comunidad, especialmente en el sector masculino, denotándose en ellos mayor sentido competitivo, y cooperación desinteresada con sus pares.

4.3. ANÁLISIS DE RESULTADOS GENERALES

La motivación en la comunidad TRHB, por el hecho de operar en un medio virtual, siempre parte de la posibilidad de participar a distancia, desde cualquier dispositivo de comunicación electrónica, que da lugar a la comunicación asincrónica, permitiendo a sus miembros participar en el momento oportuno y proveerse de información.

La comunidad de practica virtual TRHB da a sus miembros una participación igualitaria y libertad de intervención, sin obligaciones. Cada uno tiene sus propios motivos para pertenecer y con el tiempo, generar un sentido de compromiso propio y con sus pares.

En los siguientes párrafos se presenta un análisis de los resultados sobre los factores motivacionales que llevan a los miembros de la comunidad virtual TRHB a pertenecer a la misma, estos factores motivacionales son entendidos por los gestores como elementos de seguridad, de información; de relación social y laboral y elemento de crecimiento.

Socializar experiencias profesionales es un factor que, con el tiempo, genera niveles de compromiso basado en el grado de interés común sobre recursos humanos de los gestores en la comunidad, la voluntad de socializar conocimientos y la resolución de casos similares en el desarrollo de las prácticas en RRHH.

4.3.1 FACTORES MOTIVACIONALES SOBRE MANEJO DE DATOS E INFORMACIÓN

Para un análisis consolidado de factores motivacionales sobre información, como base de seguridad y estabilidad de conocimientos, se empleó la encuesta como instrumento, que permitió determinar estos elementos en la comunidad TRHB, observándose los siguientes resultados:

- Los miembros de la comunidad consideran que la información gestada en la comunidad es actualizada y de mucho valor teórico.

- Consideran que la información que se obtiene en la comunidad virtual TRHB es información que no se encuentra fácilmente si no se pertenece a la comunidad.
- La información que se da en la comunidad es confiable, validada y corroborada por expertos.
- La información que se maneja en a la comunidad esta principalmente referida a procesos administrativos de RRHH.
- Los miembros consideran que la información que se maneja en la comunidad apoya a conocer otras perspectivas sobre RRHH
- La información escrita mediante la que se maneja la información en la comunidad, favorece los procesos reflexivos.
- La información sobre prácticas comparadas genera feedback en los miembros de la comunidad.
- La información que se da en la comunidad permite el reconocimiento de la realidad de RRHH en Bolivia
- La información manejada dentro de la comunidad permite el trabajo cooperativo
- Gracias a la información se estandarizan las prácticas de RRHH, para el país.
- A través de la información también se puede comunicar de actividades presenciales como las capacitaciones y cursos de desarrollo, nuevas tecnologías y en menor proporción publicar servicios.

La información que se maneja en la comunidad es uno de los pilares fundamentales para la interacción de sus miembros gracias a ella se canaliza la resolución de controversias, se generan lazos de cooperación y se cubren necesidades de crecimientos.

También desarrolla procesos cognitivos gracias al aprendizaje significativo que se genera por el interés de compartir información entre los miembros de la comunidad, produciendo con esta interacción, la libertad y autonomía profesional de los miembros que tienen tendencia a la autorrealización.

4.3.2 FACTORES MOTIVACIONALES SOBRE RELACIONES SOCIALES Y LABORALES

Otro factor motivacional constituye las relaciones profesionales y sociales que se dan en la comunidad virtual TRHB, el pertenecer a un grupo selecto del que son parte profesionales expertos en RRHH del país, les proporciona reconocimiento profesional entre sus pares y asegura que su participación sea tomada en cuenta.

Además de ser un factor motivante para los miembros de la comunidad, les otorga también conseguir apoyo y contactos profesionales.

En base a estas referencias y a la aplicación de la encuesta, se tiene los siguientes resultados:

- Posibilidad de interactuar con miembros en diferentes niveles de socialización profesional.
 - Compartir experiencias y conocimiento con otros miembros
 - Soporte de expertos
 - Transparencia en las prácticas: disposición ante las críticas
 - Respeto y confianza entre los gestores y la comunidad
 - Inclusión de oportunidades de reflexión individual y en grupo
 - Tener una colaboración desinteresada entre los miembros de la comunidad
 - Generar lazos de amistad más allá de lo virtual con otros colegas miembros
 - Responsabilidad para manejar las informaciones

- Apoyo y cooperación para que todos los gestores crezcan
- Hacer más humanas las prácticas de RRHH
- Reconocer la expertise de los gestores
- Mediante la participación en la plataforma, se fomenta la desprivatización y visibilidad de las prácticas

El factor motivacional sobre relaciones sociales y profesionales se hace visible en las interacciones entre los miembros que participan en las aplicaciones bajo normas de respeto y cooperación, para un inclusivo crecimiento y desarrollo profesional de todos los integrantes.

En este factor las variables edad y nivel de profesionalidad en las diversas especialidades de RRHH, generan limitantes en las relaciones, en sentido que los profesionales con mayor conocimiento y experiencia ven coartada su participación, porque no se tocan temas relacionados a sus especialidades a nivel de directorio, como desarrollo organizacional, competencias, desarrollo de responsabilidades corporativas, etc... y los especialistas solo dan solución a las consultas que realizan los miembros más jóvenes, con menor grado profesional, los cuales intervienen con consultas sobre: normativa laboral, procesos administrativos, afiliaciones a cajas y AFP, planillas... etc.

Limitando las relaciones que se puedan dar a los grados más bajos de profesionalización.

4.3.3 FACTORES MOTIVACIONALES SOBRE SOCIALIZAR EXPERIENCIAS PROFESIONALES

El crecimiento de las personas genera sentimiento de autoestima, autorrealización y logro, en este sentido, los miembros de la comunidad virtual TRHB se sienten motivados a pertenecer a ella, gracias a la colaboración de sus pares, quienes socializan experiencias vividas en la práctica

laboral a lo largo de sus carreras profesionales. Permitiendo no solo el propio crecimiento profesional, sino también el de la comunidad y el de las empresas en Bolivia.

Según datos facilitados por la encuesta, los elementos sobre el factor motivacional, en cuanto a socializar experiencias profesionales son:

- Desarrollo de los gestores en proceso inicial
- Aceleración del proceso de profesionalización
- Cooperación entre gestores de diversos niveles de profesionalización
- Mantiene actualizado a los miembros, en cuanto a libros artículos y eventos de capacitación a nivel nacional
- Desarrollo de nuevas competencias en cuanto a gestión de personal y procesos
- Comunidad como herramienta para la corrección de posibles errores en la práctica
- Las experiencias profesionales compartidas generan espacios de debates
- Guía para solucionar problemas en el ámbito de procesos en RRHH
- Gua para resolución de problemas sobre legislación laboral
- Solución de casos reales gracias a la experiencia profesional de los miembros
- Genera análisis a profundidad de la realidad boliviana en las empresas
- Profesionales expertos ganan prestigio
- Comparte nuevas tendencias en tecnología y servicios para el mejor desempeño en RRHH

Socializar experiencias profesionales, permite el crecimiento de los gestores en la comunidad a nivel de relaciones sociales, creatividad, cooperación e inteligencia para realizar consultas y las respuestas adaptarlas al desarrollo de sus tareas con el reto de integrar lo aprendido a las nuevas maneras de trabajar en RRHH, rescatando las mejores prácticas realizadas por los pares.

De acuerdo a la teoría cognitivista, resolver problemas es un proceso que integra las motivaciones internas al desarrollo de la práctica profesional para adaptarse y adaptar los nuevos significados a prácticas rutinarias y, con esta conducta, generar un cambio más adaptativo.

4.3.4 COMPROMISO EN LA COMUNIDAD VIRTUAL TRHB

El compromiso entendido como un conjunto de creencias permite dar valor a la responsabilidad y lealtad para con la comunidad de práctica TRHB. Sandra Sanz menciona tres componentes para analizar el nivel de compromiso en una comunidad virtual:

- Interés común,
- Voluntad de socializar praxis profesional,
- Resolución de casos similares en la práctica de Recursos Humanos.

Son varios los elementos motivacionales que llevan a los gestores miembros a comprometerse con la comunidad. En este sentido la encuesta facilita la siguiente información:

- La lealtad a la comunidad se da por la accesibilidad a información útil y segura
- La permanencia en la comunidad está sujeta a los profesionales expertos
- La participación no es frecuente, sólo algunos días a la semana
- El rol adoptado por los miembros es ocasional
- La voluntad de socializar conocimientos tiene mayor impacto por el desarrollo profesional de los miembros
- La atención para apoyar a los miembros a resolver casos laborales es media
- Los temas con mayor frecuencia en las intervenciones de la comunidad están referidos a procesos de desempeño.

A través del estudio realizado se constata que el compromiso con la comunidad no es todavía marcado, se justifica porque la comunidad de práctica TRHB cuenta con muy pocos años de vigencia y está aún en proceso de consolidación. Muchos de sus miembros permanecen en ella por la información actualizada que ofrece, por el fácil acceso a dicha información y porque ésta es validada por expertos miembros de la comunidad.

Por lo tanto, en las intervenciones solo participan algunos profesionales con más frecuencia que otros, quienes son los que generan debates, colaboración y solución de casos, orientando la dinámica de la comunidad. Estos gestores, en general, están en niveles iniciales de profesionalización, en tal sentido, la dinámica de las intervenciones está abocada a la resolución de procesos como planillas, afiliaciones a Cajas de seguro y AFP, normativas laborales, procesos con el ministerio, seguro materno y otros similares; temáticas recurrentes, por la falta de organización y un plan de gestión de la información de los gestores encargados de su regulación.

El interés de los profesionales con niveles de responsabilidad bajos, es encontrar respuesta y solución a sus problemas inmediatos referidos principalmente a procesos administrativos y procedimentales, por este tipo de relación con la comunidad, el compromiso es ocasional, limitando el análisis profundo de temas más complejos como desarrollo organizacional.

CAPITULO QUINTO

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

Por los resultados obtenidos y en base a los objetivos planteados se concluye:

5.1.1 OBJETIVO ESPECÍFICO 1.

- "Identificar los factores motivantes que se dan en los gestores de recursos humanos, para pertenecer a la comunidad virtual tendencias en recursos humanos Bolivia TRHB”.

En la comunidad virtual TRHB, los miembros se motivan a pertenecer a ella por la facilidad de acceder a información confiable y actualizada, ya que al ser una comunidad que usa la tecnología como espacio para compartir conocimientos, tiene la facilidad de mantener en el tiempo la información y poder acceder a ella cuando sea preciso o bajarla para archivar personalmente, se hace más fácil compartir artículos al instante y, al mismo tiempo, mantenerse actualizado sobre maneras de proceder en la gestión de recursos humanos.

Sobre la información que se comparte, existen profesionales especializados que dan validez a la información o la censuran si no es la adecuada, generando en los miembros sentimientos de confianza y seguridad en los temas que se comparten, al existir estos expertos también se tiene la certeza de pedir asesorías en temas como: normativa laboral, procesos administrativos y desarrollo organizacional.

La información que se maneja en la comunidad es pilar fundamental en cuanto a la motivación de pertenecer a la comunidad, por el interés que genera y el valor que da a los gestores en el desempeño de sus funciones.

En cuanto a las relaciones sociales y laborales que se dan en la comunidad, produce una mayor motivación tener reconocimiento, gracias a la pertenencia a un grupo selecto de profesionales en RRHH, este reconocimiento puede ser hacia los expertos que asesoran a los miembros según sus especialidades o por la experiencia que se pueda compartir, generando lazos de cooperación desinteresada, confianza, respeto y amistad dentro y fuera de las aplicaciones que maneja la comunidad.

Dentro de esta relación también están las por intereses personales como la publicación de servicios y obtención de contactos, las cuales se dan en menor grado.

Al socializar prácticas profesionales, los miembros desarrollan mayores y mejores herramientas en las gestiones de sus funciones, permitiéndose con estos aportes crecer y generar sentimientos de logro, autorrealización y profesionalismo, ya que estas experiencias no vienen solo de fundamentos teóricos si no de experiencias similares vividas de los miembros, los cuales comparten las maneras en que solucionaron esos casos específicos, comparten tanto las victorias que alcanzaron como los errores que cometieron. Como indica la teoría cognitivista el conocimiento se adquiere mejor en grupo, con el ejemplo y la práctica, para producir nuevos aprendizajes.

Puesto que, en la comunidad, al atender una consulta específica de cualquiera de sus miembros, los demás que observan la dinámica pueden adaptar este conocimiento a sus necesidades particulares, generar debate y análisis de la práctica en cuestión, aportando con mayor entendimiento a la temática.

5.1.2 OBJETIVO ESPECÍFICO 2.

- “Describir los motivantes que incentivan a la mayor participación de los gestores, en la comunidad virtual Tendencias en recursos humanos Bolivia TRHB”.

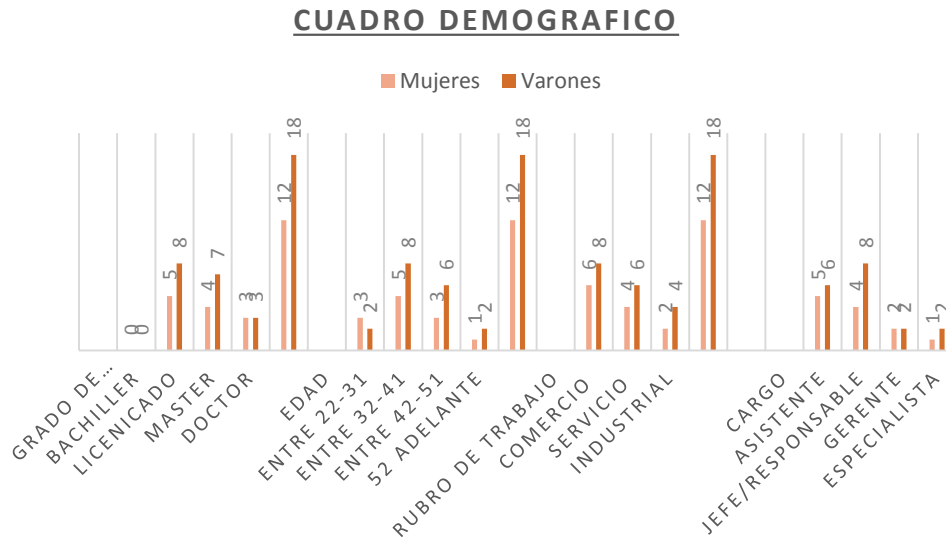


Figura 29 RESUMEN DEMOGRAFICO

Fuente: Elaboración propia

Del análisis de los datos demográficos se puede identificar que la mayor participación se da en varones, con edad mayor a los 32 años, grado de instrucción entre licenciados y post grados, que ejercen cargos de asistentes, jefes, gerentes y especialistas en su mayoría, los cuales se encuentran trabajando actualmente en rubros de comercio, servicio e industria. Las mujeres tienen similar participación, pero en menor grado.

Con respecto a la edad y cargo de los miembros, los datos presentados en anexos referidos a grupo etario, indican que los gestores más jóvenes, que inician su desarrollo profesional en RRHH tienden a realizar consultas básicas, demostrando con esto, que su mayor interés en la comunidad es adquirir conocimientos en la gestión de RRHH con celeridad, gracias a la

colaboración de los gestores con mayor edad, quienes aportan con conocimientos tácitos a las consultas realizadas por éstos, que generalmente buscan información referida a procesos y normativas laborales.

Esta situación genera una brecha mayor en la información que se comparte, donde los gestores con mayor grado de instrucción, edad y profesionalización como gerentes y especialistas, se encuentran desmotivados porque sus intereses en cuanto a desarrollo organizacional, no se cubre, es más, son ellos los que tiene que salvar las emergencias de los más jóvenes. Por este motivo es que los gestores especialistas usan la comunidad con fines comerciales, donde ofrecen servicios y buscan personal para ser reclutados en sus procesos de selección.

Con respecto a la participación de las mujeres, éstas tienden a mantener un perfil bajo debido a que mayormente son jóvenes las que pertenecen a la comunidad, su mayor interés es conocer sobre temas referidos a normativa laboral y les interesa más la participación de expertos, su compromiso está limitado a estos temas, siendo que en su mayoría las consultas realizadas por las féminas fueron resueltas.

Los motivantes que generan la mayor participación de los gestores, basados en dicho análisis, son:

- La información clara y oportuna.
- La resolución de problemas referidos a RRHH, gracias al conocimiento teórico y tácito de los expertos.

Puede decirse entonces que la comunidad tiene como factores motivacionales la información y resolución de problemas, para que se dé la mayor participación de los gestores, debido a que en su mayoría los gestores que integran la comunidad son jóvenes licenciados o maestrantes, que

ocupan cargos de asistentes y jefes en sus empresas, mandos medios que por la carga laboral que tiene, descuidan el desarrollo del talento humano en sus funciones. Por lo que necesitan de un apoyo oportuno para el eficaz y eficientemente manejo de sus funciones.

5.1.3 OBJETIVO ESPECÍFICO 3.

- “Identificar los indicadores de compromiso que se da en los gestores de recursos humanos con la comunidad TRHB”.

En la comunidad virtual de práctica TRHB el compromiso está marcado por:

El interés común y un amplio conocimiento de la práctica, como lo indica la tabla sobre el interés de ser miembro de la comunidad con referencia al grado de instrucción, donde los miembros tienen la libertad de realizar consultas y exponer dudas sobre RRHH, para que otros miembros gracias a sus experiencias previas, den solución a estas. Actualmente estas comunidades que utilizan la tecnología como medio para impartir conocimientos, son de gran ayuda al manejo de información en temas específicos como RRHH, porque generan altos niveles de confianza debido a que reconocen que la calidad de información es actualizada, veraz y segura, donde los expertos que pertenecen a la comunidad dan sustento positivo o negativo a los temas que se cuestionan, como indica la tabla sobre calidad de información referido en todos los datos demográficos.

La voluntad de socializar praxis, experiencias y conocimientos es un indicador de compromiso adoptado en las comunidades de prácticas virtuales ya que da espacio al debate y discusión sobre los temas en consulta, es lo que maneja la dinámica de la comunidad, tanto en consultas, análisis y respuestas, como se puede evidenciar en la tabla que demuestra como los miembros de la comunidad fomentan la praxis de RRHH. Actualmente en la comunidad TRHB los miembros

tienen ese sentimiento de cooperación, pero la desventaja está en que no han sabido administrar los tiempos y temas a socializar.

La resolución de casos marca el grado de profesionalismo que se da en la comunidad, este tipo de compromiso no está muy bien desarrollado, si bien una comunidad de práctica virtual elimina las barreras de tiempo y espacio, para la resolución de casos, la diversidad de equipos tanto en: grupos etarios, género, profesionalización, rubro y hasta culturales, hacen que los miembros no dosifiquen bien los temas a desarrollar como habíamos mencionado anteriormente.

Los que más aprovechan las ventajas de la comunidad son los más jóvenes, con intervenciones básicas, si bien este rango de gestores permite ver que las consultas realizadas son atendidas y resueltas los gestores con grados de profesionalización mayor como doctorantes, indican que sus consultas quedan sin resolver en su mayoría, por lo que prefieren ser meros observadores o retirarse de la comunidad. Esta dinámica puede observar en tablas referidas a solicitar ayuda profesional, rol en la comunidad e ingreso a la misma.

5.1.4 OBJETIVO ESPECÍFICO 4.

- “Definir el grado de compromiso, alcanzado por los gestores en recursos humanos con la comunidad”.

Dado que estos indicadores se encuentran presentes en cada una de los puntos de la encuesta y los datos demográficos como: el ingreso ocasional a la comunidad; el rol asumido por los miembros, de participar solo por interés en el temas que se trabaja de momento y no como generadores de aprendizaje e ideas; y por el bajo nivel de resolución de problemas referidos a procesos de RRHH más avanzados como el desarrollo del talento humano, estrategias de responsabilidad social y calidad de ambientes laborales en las empresas, se concluye que en

Bolivia los gestores en RRHH, si bien tienen una motivación alta de pertenecer a la comunidad, aún no saben manejarse en este tipo de ecosistemas virtuales, debido a que confunden el aprender, cocrear conocimientos primando las habilidades de lecto-escritura y la confianza en uno mismo a través de la cooperación en una sociedad red y gestionar estos conocimientos; con el simple hecho de parchar problemas laborales o necesidades urgentes gracias al apoyo de la comunidad.

Ya que el compromiso en este tipo de comunidades de práctica virtuales se traduce en correr un riesgo, en un punto determinado porque se trabaja con procesos desconocidos a uno, lo que da mayor importancia a que la intervención repercuta en aprendizaje. La gente que quiere aprender colabora, porque sabe que sus conocimientos no son más importantes, como el grupo.

Y no solo usar la comunidad por apremiantes que sean las necesidades laborales, ya que este uso no genera el compromiso que como se indica anteriormente genera el crecimiento profesional de las personas y la comunidad en general.

En las nuevas sociedades red, como es una comunidad virtual comprometida con el crecimiento profesional de sus miembros, se está perdiendo la cultura a la forma y se está volviendo al fondo, para lo que se necesita variar el enfoque y reaprender muchos más sobre el compromiso en una comunidad de tal alcance, quitando prejuicios para llegar a los miembros por encima de lo que aparentemente es.

La formación social que un miembro de una comunidad virtual debe tener para demostrar su real compromiso con la misma se remonta a la vida familiar y no en la competitividad, ya que se trabaja con equipos que no hacen lo mismo entre ellos, no existe la posibilidad de competir si no la posibilidad de colaborar.

Aun así, se evidencia compromiso de algunos miembros que tienen más participación y son los mismos los que promueven la cooperación y actividades tanto propias, como los de otros profesionales reconocidos en el área.

Existen también diferentes niveles de compromiso entre los gestores de la comunidad:

- Están los que tiene mayores intervenciones tanto con consultas como con aportes a las soluciones de casos.
- Los que preguntan y generan conocimientos de buenas o malas prácticas.
- Los que solo preguntan.
- Los que ingresan a la comunidad y se van adaptando al sistema
- Los que publican anuncios o necesitan personal

Los parámetros que determinan que el compromiso aún no está consolidado son que:

- El mayor grado de participación debe ser a diario, mientras que en la comunidad existen aún muchos de los miembros que no ingresan a las aplicaciones ni para hacer consultas.
- El rol que deberían asumir los miembros en la comunidad para que el grado de compromiso sea mayor, debe gestionar el conocimiento, generar debates y aportar nuevas ideas que permitan líneas de investigación y aplicación en el are a futuro, y no solo deben limitarse a ser meros observadores.
- Las relaciones sociales y profesionales deben considerar primeramente el tema de interés RRHH, y no la publicidad de servicios, la búsqueda de contactos o asesores especializados.

- La resolución de casos y los aportes profesionales deben ser de interés de toda la comunidad y no solo de unos cuantos, no es solo tocar temas de procesos admirativos y legislación laboral, si no también temas de interés para perfeccionales con mayores grados de instrucción como magister y doctorados o especialistas.

Aunque el interés por la práctica de RRHH y la resolución de casos sean motivantes, si no existe participación y voluntad de mejorar las intervenciones con conocimientos más amplios y sean vistos como retos, para los profesionales con niveles de maestrías y doctorados, el compromiso de unos cuantos miembros no abarcara grandes retos en la innovación de la práctica y la visión de la comunidad tampoco será alcanzada.

El que la participación mayor se de en el rango de edad intermedia 31 a 41 años, de los cuales en su mayoría ya son jefes de RRHH en sus espacios laborales, nos indica que aun llevando ya muchos años de experiencia en el rubro y aunque tuvieron la necesidad de adaptar sus conocimientos a las nuevas tendencias y generaciones, a la fecha no salen de procesos administrativos en RRHH, cuando debería realizar gestiones de desarrollo organizacional, lo que da a conocer indirectamente que RRHH es un área de las empresas que necesita desarrollarse en el país. Para que el compromiso de los gestores en RRHH, no quede solo en la comunidad si no aporte valor a la gestión de sus empresas en el país.

Por lo tanto, en base a lo analizado anteriormente se puede evidenciar que el grado de compromiso de los miembros de la comunidad TRHB, actualmente es definido como bajo.

5.2. RECOMENDACIONES PARA INVESTIGACIONES FUTURAS

Lo que este estudio demuestra en el desarrollo de la investigación es que, hoy en día, se deben gestionar personas con valores humanísticos, formando líderes en humanidades, que detectan el conocimiento de las personas, sacan lo mejor de las personas y se forman entre ellos.

Este es el nivel de compromiso y motivación que deben alcanzar comunidades como TRHB, donde los factores motivacionales indican que los gestores buscan confianza en la información que obtienen y se apoyan en la cooperación y de sus pares, sentando por ello, las bases de un real compromiso con la comunidad.

Si bien existe un compromiso, éste solo se da en las bases de los gestores con respecto a; profesión, cargo, edad, e instrucción, lo que no permite el desarrollo de gestores que tienen mayor conocimiento tácito en el área.

Por lo que se recomienda:

- Incentivar la participación de las mujeres como promotoras de este cambio humanitario para el desarrollo de los RRHH en Bolivia y la comunidad.
- Crear un espacio donde los gestores con mayor tiempo en el área que ahora son expertos en determinados temas o doctorantes en RRHH, puedan impartir sus conocimientos, como en un Facebook Live o clases virtuales por LinkedIn. Lo que generara compromiso en este sector desatendido por la comunidad y de esta manera se los reconozca como referentes en RRHH.
- Se pueda estudiar el efecto de la puesta en marcha de iniciativas presenciales como encuentros informales entre participantes, seminarios presenciales de análisis de prácticas concretas, grupos de debate presenciales sobre temáticas que los gerentes y expertos

consideren útiles y otras actividades en las que la pre-especialidad se alterne con la virtualidad propia de TRHB. Donde se incremente las interrelaciones sociales y laborales gracias a la pre-especialidad.

- Estudiar en qué grado se hace necesaria la introducción de ciertos elementos de pre-especialidad en la comunidad y cuáles pueden ser éstos.
- Sistematizar la información y procesos de participación de los casos, según los diferentes grados de profesionalización.
- Crear nuevos sistemas de organización y funcionamiento para aumentar la voluntad de socializar conocimientos.
- Crear objetivos a corto plazo, mediante un cronograma de actividad que surja de las necesidades de los miembros.
- Proponer elementos motivacionales identificados en este estudio, mediante un plan estratégico, que permitan acrecentar el compromiso en la comunidad virtual TRHB y sus miembros.
- Generar comunidades de aprendizaje, en la misma comunidad para cada sector: profesional, rubro y cargos señalados.

Para futuros análisis de comunidades virtuales como TRHB, se recomienda usar la teoría conectivista de George Siemens y Stephen Downes, porque el criterio de análisis de esta teoría permite estudiar mejor el trabajo en grupo y el adquirir conocimientos de este tipo. Esta teoría también toma en cuenta que las soluciones que se dan en las comunidades ni son únicas ni son para siempre y el primer reto que los miembros de una comunidad de practica virtual tienes es trabajar con grupos dinámicos que entiendan la complejidad de las relaciones presentes en estas

comunidades, tanto en culturalidad, niveles profesionales y la codificación de información por el medio escrito.

Con esta teoría también se puede estudiar las intervenciones escritas en la comunidad para conocer si los administradores saben traducir lo que se necesita a lo que se puede dar, si son conscientes de lo que puede dar y la comunidad no sabe que necesita para llegar a trabajar en el manejo la información en unas dosis donde sientan que están trabajando con sus propios conocimientos gracias a la cultura.

En el estudio de esta investigación se usó la teoría ERC de Aldelfer que limito el análisis de la motivación a categorías individuales de la persona y no en conjunto, a los miembros de la comunidad.

Por último, también se pudo observar ciertas limitaciones del modelo de comunidad de práctica virtual como: la dificultad de seguir los debates por todos los miembros ya que en algunas ocasiones se habla de varios temas a la vez.

BIBLIOGRAFIA DE REFERENCIA

- Maric P.; Quiton. (01 de Septiembre de 2000). Motivacion laboral. *Motivacion Laboral*. La Paz, Murillo, Bolivia: Instituto de Estudios Bolivianos.
- Aldelfer, C. P. (1969). Una prueba empirica de las nuevas teorias de las necesidades humanas. *Psychological Reveiw*.
- Beltran. (10 de 5 de 2008). *Luis Beltran*.
- Bruner, J. (1997). *La educación, puerta de la cultura*. Madrid: Visor.
- Chavis, D. M., Hogge, J., McMillan, D. y Wandersman, A. (1 de Diciembre de 2014). *Scielo España*.
Obtenido de Scielo España: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-05592014000300002
- Chiavenato. (2009). *Gestion del Talento Humano*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Engeström, Y. (1987). *Learning by expanding: An activity-theoretical approach to* .
- Engle, A., & Onrubia, J. . (2013). *Estrategias discursivas para la construcción colaborativa del conocimiento en entornos virtuales de aprendizaje. . . Cultura y educación*.
- Furnham. (2002). *Psicología organizacional. El comportamiento del individuo en las organizaciones*. USA: Oxfor.
- Gallego Velazquez, J. A. (2015). *comunidades virtuales y redes sociales*. Madrid: Creative Commons.
- Garrison, D. R. (2001). *Critical thinking, cognitive presence, and computer conferencing in distance education*.
- Gonzales Serra, D. J. (2008). *Psicología de la motivacion*. La Habana: Ciencias Medicas.

- Guldberg, K., & Mackness, J. (2009). Foundations of communities of practice., (pág. 538).
- Gunawardena, C., Lowe, C., Anderson, T. (1997). *Analysis of a global online debate and the development of an interaction model for examining social construction of knowledge in computer conferencing.* .
- Hutchins, E. (1995). *Cognition in the wild.* Cambridge: MIT Press.
- Jose. (1998). La virtualizacion de la educacion superior. *Educacion Superior y Sociedad*, Vol. 2 N° 1.
- Lave, J. & Wenger, E. (1991). *Situated learning: Legitimate peripheral participation.* Cambridge, UK: Cambridge University Press. .
- Maslow, A. (1943).
- Meyer, N. J. (1989). Una conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional. *Revisión de Gestión de Recursos Humanos.*
- Montero, M. (2004). *Introduccion a la psicologia comunitaria. Desarrollo, conceptos y procesos.* Buenos Aires, Argentina: Paidos.
- Regader, B. (2010). *Psicologia y mente.*
- Rheingold. (1996). *A comunidad Virtual.* USA: Gradiva.
- Rogers, C. R. (1961). *Psicoterapia centrada en el cliente.* Paidos.
- Sampieri. (2010). *Metodos de Investigacion.* Mexico: Mc Graw Hill.
- Sampieri, D. R. (2010). Metodos de investigacion. En D. R. Sampieri, *Metodos de investigacion* (pág. 613). Mexico: Mc Graw Hill.

Sanz, Perez . (2009). Conocimiento colaborativo: las comunidades de practica y otras estrategias organizacionales. *Congreso ISKO-ESPAÑA Nuevas perspectivas para la difusion y organizacion dell conocimiento* (pág. 20). Valencia: España.

TRHB, A. d. (2016). *constitucion de la Comunidad vortual Tendencias en Recursos HUmanos Bolivia*.

Wenger, E. 1. (1998). *Communities of practice: Learning as a social system*. Obtenido de Communities of practice: Learning as a social system.: de <http://www.co-i-l.com/coil/knowledge-garden/cop/lss.shtml>

Yoo, W. S., Suh, K. S., & Lee, M. B. (2002). Exploring the factors enhancing member . *JORNADAS DE INFORMACION MANEJAMENTO GLOBAL*.



Estimados gestores en recursos humanos miembros de la comunidad virtual Tendencia en Recursos Humanos Bolivia (TRHB), los invito a ser parte de esta investigación que busca medir la motivación y el compromiso para con la comunidad.

Cabe recalcar que la información aquí obtenida es confidencial, meramente académica y sin fines de lucro.

Planillas de Datos Generales

Sexo: M F

Grado de instrucción: Bachiller Licenciado Master Doctor

Edad: a) 22-31 b) 32-41 c) 42-51 d) 52 en adelante

Rubro de trabajo: Comercio Servicio
Industria

Cargo que ocupa en la empresa donde trabaja actualmente: _____

ENCUESTA

1. Formo parte de la comunidad TRHB gracias a....

- a. La invitación de otros gestores que son miembros de la comunidad
- b. La invitación de los Administradores de la Comunidad
- c. Referencias de terceros
- d. Otro (especifique).....

2. Me interesó ser miembro de la comunidad por la facilidad de:

- a. Interactuar con personas que también trabajan en RRHH
- b. Tener información oportuna sobre el mercado laboral
- c. Superarme profesionalmente, gracias al apoyo de una red especializada en RRHH
- d. Otro (especifique).....

3. Como miembro de la comunidad pienso que puedo compartir información específica, acerca de:

- a. Normativa laboral
- b. Procesos de Recursos Humanos (selección, capacitación, evaluación, registro, planillas y salarios)
- c. Desarrollo Organizacional
- d. Otro (especifique).....

4. La calidad de información que se obtiene en la comunidad es.....

- a. Actualizada y exclusiva, porque es producto la experiencia laboral de los miembros gestores en RRHH
- b. Información vigente que se puede obtener por medios externos a la comunidad
- c. Información no relevante
- d. Otro (especifique).....

5. Socialmente la comunidad me permite:

- a. Pertenecer a un grupo selecto de profesionales bolivianos en RRHH
- b. Hacer que reconozcan mi experiencia y conocimientos laborales por parte de mis pares o colegas
- c. Establecer contactos relacionados al rubro
- d. Otro (especifique).....

6. En la comunidad TRHB puedo:

- a. Acceder a una colaboración desinteresada entre los miembros de la comunidad
- a) Generen lazos de amistad y apoyo más allá de lo virtual
- b) Compartir permanentemente una red de apasionados en RRHH
- c) Otro (especifique).....

7. Los miembros socializan sus conocimientos por medio de:

- a) Libros, artículos, experiencias y otros relacionados a la gestión de RRHH
- b) Información sobre eventos de capacitación
- c) Nuevas tecnologías al servicio de la rama de RRHH
- d) Otro (especifique).....

8. Los miembros de la comunidad fomentan la praxis de la gestión de RRHH, de la siguiente forma:

- a. Sugiriendo soluciones reales, a casos difíciles que se tienen en el ámbito de trabajo
- b. Generando espacios de discusión, con directrices de los expertos
- c. Analizando casos procedimentales y comportamentales que se puedan mejorar.
- d. Otro (especifique).....

9. Mi permanencia en la comunidad está sujeta a:

- a. La información que se comparte, la cual es muy importante para conocer y reforzar mis prácticas laborales.
- b. Los profesionales expertos que participan en la comunidad y generan nuevos conocimientos.
- c. Mantenerme actualizado en temas de RRHH como: tendencias del área, congresos, autores, prácticas. Para adaptar estos conocimientos a mis prácticas profesionales

Otro (especifique).....

10. Soy leal a la comunidad por:

- a. Los temas que se tocan en ella
- b. la accesibilidad a información útil y segura
- c. las personas que la integran
- d. Otro (especifique).....

11. Ingreso a las aplicaciones de la comunidad...

- a. Todos los días
- b. Algunos días a la semana
- c. Cuando me acuerdo
- d. Nunca

12. Mi rol en la comunidad es ser....

- a. Generador de ideas en RRHH, para discutirlos y aprender más, con el aporte de todos los miembros
- b. Un participante ocasional o cuando el tema sea de mi interés
- c. Solo un observador, de los temas que se trata en la comunidad
- d. Otro (Especifique).....

13. TRHB es una comunidad virtual útil para.....

- a. Promover una alta voluntad de socializar conocimientos y experiencias, para el desarrollo profesional de los miembros.
- b. Para obtener apoyo e información concerniente a casos específicos
- c. Publicar servicios y requerir personal
- d. Otros (especifique).....

14. Cuando solicité ayuda profesional a la comunidad, para resolver un problema laboral...

- a. El apoyo de la comunidad me ayudó a solucionar mi caso
- b. Mi caso es atendido, pero no se dio solución a mi problema
- c. No obtuve respuesta alguna
- d. Otro (especifique).....

15. Siento que mi experiencia laborar puede contribuir a la comunidad resolviendo temas referidos a...

- a. Normativa Laborales actuales
- b. Gestión de desempeño
- c. Procesos de Selección, Evaluación del Desempeño, Capacitación

Otro (especifique).....

¡MUCHAS GRACIAS POR SU GENTIL COLABORACION!!!

TABLAS DE CONTINGENCIA CON REFERENCIA AL GENERO

Formo parte de la comunidad TRHB gracias a... * Sexo

Tabla de contingencia

			Sexo		Total
			Masculino	Femenino	
Formo parte de la comunidad gracias a...	a. La invitación de otros gestores que son miembros de la co	Recuento	2	4	6
		% del total	6,7%	13,3%	20,0%
	b. La invitación de los Administradores de la Comunidad	Recuento	5	3	8
		% del total	16,7%	10,0%	26,7%
	c. Referencias de terceros	Recuento	8	3	11
		% del total	26,7%	10,0%	36,7%
	d. Otro	Recuento	3	2	5
		% del total	10,0%	6,7%	16,7%
Total	Recuento	18	12	30	
	% del total	60,0%	40,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,541 ^a	3	,468
Razón de verosimilitud	2,536	3	,469
Asociación lineal por lineal	1,229	1	,268
N de casos válidos	30		

a. 7 casillas (87,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 2,00.

Me intereso ser miembro de la comunidad por la facilidad de * Sexo

Tabla de contingencia

			Sexo		Total
			Masculino	Femenino	
Me intereso ser miembro de la comunidad por la facilidad de	a. Interactuar con personas que también trabajan en RRHH	Recuento	5	4	9
		% del total	16,7%	13,3%	30,0%
	b. Tener información oportuna sobre el mercado laboral	Recuento	8	6	14
		% del total	26,7%	20,0%	46,7%
	c. Superarme profesionalmente,	Recuento	5	2	7
		% del total	16,7%	6,7%	23,3%
Total	Recuento	18	12	30	
	% del total	60,0%	40,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,503 ^a	2	,778
Razón de verosimilitud	,518	2	,772
Asociación lineal por lineal	,366	1	,545
N de casos válidos	30		

a. 3 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 2,80.

Como miembro de la comunidad pienso que puedo compartir información específica, acerca de * Sexo

Tabla de contingencia

			Sexo		Total
			Masculino	Femenino	
Como miembro de la comunidad pienso que puedo compartir información específica, acerca de	a. Normativa laboral	Recuento	6	5	11
		% del total	20,0%	16,7%	36,7%
	b. Procesos de Recursos Humanos (selección, capacitación, ev	Recuento	7	5	12
		% del total	23,3%	16,7%	40,0%
	c. Desarrollo Organizacional	Recuento	5	2	7
		% del total	16,7%	6,7%	23,3%
Total	Recuento	18	12	30	
	% del total	60,0%	40,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,531 ^a	2	,767
Razón de verosimilitud	,546	2	,761
Asociación lineal por lineal	,452	1	,501
N de casos válidos	30		

a. 4 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 2,80.

La calidad de información que se obtiene en la comunidad es * Sexo

Tabla de contingencia

			Sexo		Total
			Masculino	Femenino	
La calidad de información que se obtiene en la comunidad es	a. Actualizada y exclusiva, porque se producto la experienci	Recuento	9	6	15
		% del total	30,0%	20,0%	50,0%
	b. Información vigente que se puede obtener por medios exter	Recuento	6	4	10
		% del total	20,0%	13,3%	33,3%
	c. Información no relevante	Recuento	3	2	5
		% del total	10,0%	6,7%	16,7%
Total		Recuento	18	12	30
		% del total	60,0%	40,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,000 ^a	2	1,000
Razón de verosimilitud	,000	2	1,000
Asociación lineal por lineal	,000	1	1,000
N de casos válidos	30		

a. 3 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 2,00.

Socialmente la comunidad me permite * Sexo

Tabla de contingencia

			Sexo		Total
			Masculino	Femenino	
Socialmente la comunidad me permite	a) Pertener a un grupo selecto de profesionales bolivianos	Recuento	9	7	16
		% del total	30,0%	23,3%	53,3%
	b) Hacer que reconozcan mi experiencia y conocimientos labor	Recuento	7	3	10
		% del total	23,3%	10,0%	33,3%
	c) Establecer contactos relacionados al rubro	Recuento	2	2	4
		% del total	6,7%	6,7%	13,3%
Total		Recuento	18	12	30
		% del total	60,0%	40,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,677 ^a	2	,713
Razón de verosimilitud	,688	2	,709
Asociación lineal por lineal	,011	1	,918
N de casos válidos	30		

a. 3 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,60.

En la comunidad puedo * Sexo

Tabla de contingencia

			Sexo		Total
			Masculino	Femenino	
En la comunidad puedo	a. Acceder a una colaboración desinteresada entre los miembros	Recuento	9	4	13
		% del total	30,0%	13,3%	43,3%
	a) Generen lazos de amistad y apoyo más allá de lo virtual	Recuento	6	2	8
		% del total	20,0%	6,7%	26,7%
	b) Compartir permanentemente una	Recuento	2	4	6
% del total		6,7%	13,3%	20,0%	
c) Otro	Recuento	1	2	3	
	% del total	3,3%	6,7%	10,0%	
Total	Recuento	18	12	30	
	% del total	60,0%	40,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,878 ^a	3	,275
Razón de verosimilitud	3,878	3	,275
Asociación lineal por lineal	2,518	1	,113
N de casos válidos	30		

a. 6 casillas (75,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,20.

Los miembros socializan sus conocimientos por medio de * Sexo

Tabla de contingencia

			Sexo		Total
			Masculino	Femenino	
Los miembros socializan sus conocimientos por medio de	a. Libros, artículos, experiencias y otros relacionados a la	Recuento	7	5	12
		% del total	23,3%	16,7%	40,0%
	b. Información sobre eventos de capacitación	Recuento	8	6	14
		% del total	26,7%	20,0%	46,7%
	c. Nuevas tecnologías al servicio de la rama	Recuento	2	0	2
% del total		6,7%	,0%	6,7%	
d. Otro	Recuento	1	1	2	
	% del total	3,3%	3,3%	6,7%	
Total	Recuento	18	12	30	
	% del total	60,0%	40,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,478 ^a	3	,687
Razón de verosimilitud	2,186	3	,535
Asociación lineal por lineal	,070	1	,792
N de casos válidos	30		

a. 5 casillas (62,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,80.

Los miembros de la comunidad fomentan la praxis de la gestión de RRHH, de la siguiente forma * Sexo

Tabla de contingencia

			Sexo		Total
			Masculino	Femenino	
Los miembros de la comunidad fomenta la praxis de la gestión de RRHH, de la siguiente forma	a. Sugiriendo soluciones reales, a casos difíciles que se ti	Recuento	6	4	10
		% del total	20,0%	13,3%	33,3%
	b. Generando espacios de discusión, con directrices de los e	Recuento	8	6	14
		% del total	26,7%	20,0%	46,7%
	c. Analizando casos procedimentales y	Recuento	2	1	3
		% del total	6,7%	3,3%	10,0%
	d. Otro	Recuento	2	1	3
		% del total	6,7%	3,3%	10,0%
Total	Recuento	18	12	30	
	% del total	60,0%	40,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,159 ^a	3	,984
Razón de verosimilitud	,161	3	,984
Asociación lineal por lineal	,058	1	,810
N de casos válidos	30		

a. 5 casillas (62,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,20.

Mi permanencia en la comunidad está sujeta a * Sexo

Tabla de contingencia

			Sexo		Total
			Masculino	Femenino	
Mi permanencia en la comunidad esta sujeta a	a. La información que se comparte, la cual es muy importante	Recuento	5	3	8
		% del total	16,7%	10,0%	26,7%
	b. Los profesionales expertos que participan en la comunidad	Recuento	9	7	16
		% del total	30,0%	23,3%	53,3%
	c. Mantenerme actualizado en temas de	Recuento	2	2	4
		% del total	6,7%	6,7%	13,3%
	Otro	Recuento	2	0	2
		% del total	6,7%	,0%	6,7%
Total	Recuento	18	12	30	
	% del total	60,0%	40,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,615 ^a	3	,656
Razón de verosimilitud	2,320	3	,509
Asociación lineal por lineal	,201	1	,654
N de casos válidos	30		

a. 6 casillas (75,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.
La frecuencia mínima esperada es ,80.

Soy leal a la comunidad por * Sexo

Tabla de contingencia

			Sexo		Total
			Masculino	Femenino	
Soy leal a la comunidad por	a. Los temas que se tocan en ella	Recuento	5	3	8
		% del total	16,7%	10,0%	26,7%
	b. la accesibilidad a información útil y segura	Recuento	9	5	14
		% del total	30,0%	16,7%	46,7%
	c. las personas que la integran	Recuento	2	2	4
		% del total	6,7%	6,7%	13,3%
	d. Otro	Recuento	2	2	4
		% del total	6,7%	6,7%	13,3%
Total		Recuento	18	12	30
		% del total	60,0%	40,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,461 ^a	3	,927
Razón de verosimilitud	,456	3	,928
Asociación lineal por lineal	,287	1	,592
N de casos válidos	30		

a. 6 casillas (75,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.
La frecuencia mínima esperada es 1,60.

Ingreso a las aplicaciones de la comunidad * Sexo

Tabla de contingencia

			Sexo		Total
			Masculino	Femenino	
Ingreso a las aplicaciones de la comunidad	a. Todos los días	Recuento	3	4	7
		% del total	10,0%	13,3%	23,3%
	b. Algunos días a la semana	Recuento	11	6	17
		% del total	36,7%	20,0%	56,7%
	c. Cuando me acuerdo	Recuento	4	2	6
		% del total	13,3%	6,7%	20,0%
Total	Recuento	18	12	30	
	% del total	60,0%	40,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,125 ^a	2	,570
Razón de verosimilitud	1,107	2	,575
Asociación lineal por lineal	,795	1	,373
N de casos válidos	30		

a. 4 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 2,40.

Mi rol en la comunidad es ser * Sexo

Tabla de contingencia

			Sexo		Total
			Masculino	Femenino	
Mi rol en la comunidad es ser	a. Generador de ideas en RRHH, para discutir las y aprender m	Recuento	6	2	8
		% del total	20,0%	6,7%	26,7%
	b. Un participante ocasional o cuando el tema sea de mi inte	Recuento	7	7	14
		% del total	23,3%	23,3%	46,7%
	c. Solo un observador, de los temas que se	Recuento	3	1	4
		% del total	10,0%	3,3%	13,3%
	d. Otro	Recuento	2	2	4
		% del total	6,7%	6,7%	13,3%
Total	Recuento	18	12	30	
	% del total	60,0%	40,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,875 ^a	3	,599
Razón de verosimilitud	1,931	3	,587
Asociación lineal por lineal	,287	1	,592
N de casos válidos	30		

a. 6 casillas (75,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,60.

TRHB es una comunidad útil para * Sexo

Tabla de contingencia

			Sexo		Total
			Masculino	Femenino	
TRHB es una comunidad útil para	a. Promover una alta voluntad de socializar conocimientos y	Recuento	6	5	11
		% del total	20,0%	16,7%	36,7%
	b. Para obtener apoyo e información concerniente a casos esp	Recuento	8	4	12
		% del total	26,7%	13,3%	40,0%
	c. Publicar servicios y requerir personal	Recuento	4	3	7
		% del total	13,3%	10,0%	23,3%
Total	Recuento	18	12	30	
	% del total	60,0%	40,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,382 ^a	2	,826
Razón de verosimilitud	,385	2	,825
Asociación lineal por lineal	,037	1	,848
N de casos válidos	30		

a. 4 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 2,80.

Cuando solicite ayuda profesional a la comunidad, para resolver un problema laboral *

Sexo

Tabla de contingencia

			Sexo		Total
			Masculino	Femenino	
Cuando solicite ayuda profesional a la comunidad, para resolver un problema laboral	a. El apoyo de la comunidad me ayudo a solucionar mi caso	Recuento	6	5	11
		% del total	20,0%	16,7%	36,7%
	b. Mi caso es atendido, pero no se dio solución a mi problem	Recuento	7	4	11
		% del total	23,3%	13,3%	36,7%
	c. No obtuve respuesta alguna	Recuento	3	2	5
		% del total	10,0%	6,7%	16,7%
	d. Otro	Recuento	2	1	3
		% del total	6,7%	3,3%	10,0%
Total	Recuento	18	12	30	
	% del total	60,0%	40,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,253 ^a	3	,969
Razón de verosimilitud	,253	3	,969
Asociación lineal por lineal	,144	1	,704
N de casos válidos	30		

a. 6 casillas (75,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,20.

Siento que mi experiencia laboral puede contribuir a la comunidad resolviendo temas referentes a * Sexo

Tabla de contingencia

			Sexo		Total
			Masculino	Femenino	
Siento que mi experiencia laboral puede contribuir a la comunidad resolviendo temas referentes a	a. Normativa Laborales actuales	Recuento	4	5	9
		% del total	13,3%	16,7%	30,0%
	b. Gestión de desempeño	Recuento	8	4	12
		% del total	26,7%	13,3%	40,0%
	c. Procesos de Selección, Evaluación del	Recuento	4	3	7
		% del total	13,3%	10,0%	23,3%
	Otro	Recuento	2	0	2
		% del total	6,7%	,0%	6,7%
Total		Recuento	18	12	30
		% del total	60,0%	40,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,487 ^a	3	,478
Razón de verosimilitud	3,178	3	,365
Asociación lineal por lineal	1,323	1	,250
N de casos válidos	30		

a. 6 casillas (75,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,80.

TABLAS DE CONTINGENCIA CON REFERENCIA AL GRUPO ETAREO

Fomo parte de la comunidad gracias a... * Edad

Tabla de contingencia

			Edad				Total
			22-31	32-41	42-51	52 en adelante	
Formo parte de la comunidad gracias a...	a. La invitación de otros gestores que son miembros de la co	Recuento	3	1	2	0	6
		% del total	10,0%	3,3%	6,7%	,0%	20,0%
	b. La invitación de los Administradores de la Comunidad	Recuento	1	5	1	1	8
		% del total	3,3%	16,7%	3,3%	3,3%	26,7%
	c. Referencias de terceros	Recuento	0	5	4	2	11
		% del total	,0%	16,7%	13,3%	6,7%	36,7%
	d. Otro	Recuento	1	2	2	0	5
		% del total	3,3%	6,7%	6,7%	,0%	16,7%
Total	Recuento	5	13	9	3	30	
	% del total	16,7%	43,3%	30,0%	10,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,677 ^a	9	,298
Razón de verosimilitud	12,488	9	,187
Asociación lineal por lineal	1,561	1	,211
N de casos válidos	30		

a. 16 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,50.

Me intereso ser miembro de la comunidad por la facilidad de * Edad

Tabla de contingencia

			Edad				Total
			22-31	32-41	42-51	52 en adelante	
Me intereso ser miembro de la comunidad por la facilidad de	a. Interactuar con personas que también trabajan en RRHH	Recuento	0	3	4	2	9
		% del total	,0%	10,0%	13,3%	6,7%	30,0%
	b. Tener información oportuna sobre el mercado laboral	Recuento	4	6	3	1	14
		% del total	13,3%	20,0%	10,0%	3,3%	46,7%
	c. Superarme profesionalmente,	Recuento	1	4	2	0	7
		% del total	3,3%	13,3%	6,7%	,0%	23,3%
Total	Recuento	5	13	9	3	30	
	% del total	16,7%	43,3%	30,0%	10,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,363 ^a	6	,384
Razón de verosimilitud	7,961	6	,241
Asociación lineal por lineal	3,234	1	,072
N de casos válidos	30		

a. 11 casillas (91,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,70.

**Como miembro de la comunidad pienso que puedo compartir información específica,
acerca de * Edad**

Tabla de contingencia

			Edad				Total
			22-31	32-41	42-51	52 en adelante	
Como miembro de la comunidad pienso que puedo compartir información específica, acerca de	a. Normativa laboral	Recuento	3	5	2	1	11
		% del total	10,0%	16,7%	6,7%	3,3%	36,7%
	b. Procesos de Recursos Humanos (selección, capacitación, ev	Recuento	2	8	2	0	12
		% del total	6,7%	26,7%	6,7%	,0%	40,0%
	c. Desarrollo Organizacional	Recuento	0	0	5	2	7
		% del total	,0%	,0%	16,7%	6,7%	23,3%
Total	Recuento	5	13	9	3	30	
	% del total	16,7%	43,3%	30,0%	10,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,313 ^a	6	,018
Razón de verosimilitud	18,655	6	,005
Asociación lineal por lineal	6,381	1	,012
N de casos válidos	30		

a. 11 casillas (91,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,70.

La calidad de información que se obtiene en la comunidad es * Edad

Tabla de contingencia

			Edad				Total
			22-31	32-41	42-51	52 en adelante	
La calidad de información que se obtiene en la comunidad es	a. Actualizada y exclusiva, porque se producto la experienci	Recuento	4	7	3	1	15
		% del total	13,3%	23,3%	10,0%	3,3%	50,0%
	b. Información vigente que se puede obtener por medios exter	Recuento	0	2	6	2	10
		% del total	,0%	6,7%	20,0%	6,7%	33,3%
	c. Información no relevante	Recuento	1	4	0	0	5
		% del total	3,3%	13,3%	,0%	,0%	16,7%
Total	Recuento	5	13	9	3	30	
	% del total	16,7%	43,3%	30,0%	10,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,113 ^a	6	,059
Razón de verosimilitud	14,821	6	,022
Asociación lineal por lineal	,136	1	,712
N de casos válidos	30		

a. 11 casillas (91,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,50.

Socialmente la comunidad me permite * Edad

Tabla de contingencia

			Edad				Total
			22-31	32-41	42-51	52 en adelante	
Socialmente la comunidad me permite	a) Pertener a un grupo selecto de profesionales bolivianos	Recuento	4	8	3	1	16
		% del total	13,3%	26,7%	10,0%	3,3%	53,3%
	b) Hacer que reconozcan mi experiencia y conocimientos labor	Recuento	1	5	3	1	10
		% del total	3,3%	16,7%	10,0%	3,3%	33,3%
	c) Establecer contactos relacionados al rubro	Recuento	0	0	3	1	4
		% del total	,0%	,0%	10,0%	3,3%	13,3%
Total	Recuento	5	13	9	3	30	
	% del total	16,7%	43,3%	30,0%	10,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,100 ^a	6	,231
Razón de verosimilitud	9,513	6	,147
Asociación lineal por lineal	5,387	1	,020
N de casos válidos	30		

a. 11 casillas (91,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,40.

En la comunidad puedo * Edad

Tabla de contingencia

			Edad				Total
			22-31	32-41	42-51	52 en adelante	
En la comunidad puedo	a. Acceder a una colaboración desinteresada entre los miembros	Recuento	2	8	2	1	13
		% del total	6,7%	26,7%	6,7%	3,3%	43,3%
	a) Generen lazos de amistad y apoyo más allá de lo virtual	Recuento	2	2	4	0	8
		% del total	6,7%	6,7%	13,3%	,0%	26,7%
	b) Compartir permanentemente una	Recuento	1	1	2	2	6
		% del total	3,3%	3,3%	6,7%	6,7%	20,0%
c) Otro	Recuento	0	2	1	0	3	
	% del total	,0%	6,7%	3,3%	,0%	10,0%	
Total	Recuento	5	13	9	3	30	
	% del total	16,7%	43,3%	30,0%	10,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,284 ^a	9	,328
Razón de verosimilitud	10,864	9	,285
Asociación lineal por lineal	1,175	1	,278
N de casos válidos	30		

a. 15 casillas (93,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,30.

Los miembros socializan sus conocimientos por medio de * Edad

Tabla de contingencia

			Edad				Total
			22-31	32-41	42-51	52 en adelante	
Los miembros socializan sus conocimientos por medio de	a. Libros, artículos, experiencias y otros relacionados a la	Recuento	1	5	4	2	12
		% del total	3,3%	16,7%	13,3%	6,7%	40,0%
	b. Información sobre eventos de capacitación	Recuento	4	5	5	0	14
		% del total	13,3%	16,7%	16,7%	,0%	46,7%
	c. Nuevas tecnologías al servicio de la rama	Recuento	0	1	0	1	2
		% del total	,0%	3,3%	,0%	3,3%	6,7%
	d. Otro	Recuento	0	2	0	0	2
		% del total	,0%	6,7%	,0%	,0%	6,7%
Total		Recuento	5	13	9	3	30
		% del total	16,7%	43,3%	30,0%	10,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,785 ^a	9	,291
Razón de verosimilitud	12,080	9	,209
Asociación lineal por lineal	,554	1	,457
N de casos válidos	30		

a. 14 casillas (87,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,20.

Los miembros de la comunidad fomentan la praxis de la gestión de RRHH, de la siguiente forma * Edad

Tabla de contingencia

			Edad				Total
			22-31	32-41	42-51	52 en adelante	
Los miembros de la comunidad fomenta la praxis de la gestión de RRHH, de la siguiente forma	a. Sugiriendo soluciones reales, a casos difíciles que se ti	Recuento	2	3	4	1	10
		% del total	6,7%	10,0%	13,3%	3,3%	33,3%
	b. Generando espacios de discusión, con directrices de los e	Recuento	3	7	3	1	14
		% del total	10,0%	23,3%	10,0%	3,3%	46,7%
	c. Analizando casos procedimentales y	Recuento	0	1	2	0	3
		% del total	,0%	3,3%	6,7%	,0%	10,0%
	d. Otro	Recuento	0	2	0	1	3
		% del total	,0%	6,7%	,0%	3,3%	10,0%
Total	Recuento	5	13	9	3	30	
	% del total	16,7%	43,3%	30,0%	10,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,225 ^a	9	,614
Razón de verosimilitud	8,444	9	,490
Asociación lineal por lineal	,279	1	,597
N de casos válidos	30		

a. 15 casillas (93,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,30.

Mi permanencia en la comunidad está sujeta a * Edad

Tabla de contingencia

			Edad				Total
			22-31	32-41	42-51	52 en adelante	
Mi permanencia en la comunidad esta sujeta a	a. La información que se comparte, la cual es muy importante	Recuento	2	2	4	0	8
		% del total	6,7%	6,7%	13,3%	,0%	26,7%
	b. Los profesionales expertos que participan en la comunidad	Recuento	2	10	2	2	16
		% del total	6,7%	33,3%	6,7%	6,7%	53,3%
	c. Mantenerme actualizado en temas de	Recuento	1	0	2	1	4
		% del total	3,3%	,0%	6,7%	3,3%	13,3%
	Otro	Recuento	0	1	1	0	2
		% del total	,0%	3,3%	3,3%	,0%	6,7%
Total	Recuento	5	13	9	3	30	
	% del total	16,7%	43,3%	30,0%	10,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,231 ^a	9	,332
Razón de verosimilitud	13,068	9	,160
Asociación lineal por lineal	,576	1	,448
N de casos válidos	30		

a. 15 casillas (93,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,20.

Soy leal a la comunidad por * Edad

Tabla de contingencia

			Edad				Total
			22-31	32-41	42-51	52 en adelante	
Soy leal a la comunidad por	a. Los temas que se tocan en ella	Recuento	2	2	4	0	8
		% del total	6,7%	6,7%	13,3%	,0%	26,7%
	b. la accesibilidad a información útil y segura	Recuento	2	8	2	2	14
		% del total	6,7%	26,7%	6,7%	6,7%	46,7%
	c. las personas que la integran	Recuento	1	1	1	1	4
		% del total	3,3%	3,3%	3,3%	3,3%	13,3%
	d. Otro	Recuento	0	2	2	0	4
		% del total	,0%	6,7%	6,7%	,0%	13,3%
Total		Recuento	5	13	9	3	30
		% del total	16,7%	43,3%	30,0%	10,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,945 ^a	9	,540
Razón de verosimilitud	9,571	9	,386
Asociación lineal por lineal	,331	1	,565
N de casos válidos	30		

a. 15 casillas (93,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,40.

Ingreso a las aplicaciones de la comunidad * Edad

Tabla de contingencia

			Edad				Total
			22-31	32-41	42-51	52 en adelante	
Ingreso a las aplicaciones de la comunidad	a. Todos los días	Recuento	1	3	3	0	7
		% del total	3,3%	10,0%	10,0%	,0%	23,3%
	b. Algunos días a la semana	Recuento	3	8	4	2	17
		% del total	10,0%	26,7%	13,3%	6,7%	56,7%
	c. Cuando me acuerdo	Recuento	1	2	2	1	6
		% del total	3,3%	6,7%	6,7%	3,3%	20,0%
Total		Recuento	5	13	9	3	30
		% del total	16,7%	43,3%	30,0%	10,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,892 ^a	6	,929
Razón de verosimilitud	2,528	6	,865
Asociación lineal por lineal	,175	1	,675
N de casos válidos	30		

a. 10 casillas (83,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,60.

Mi rol en la comunidad es ser * Edad

Tabla de contingencia

			Edad				Total
			22-31	32-41	42-51	52 en adelante	
Mi rol en la comunidad es ser	a. Generador de ideas en RRHH, para discutir las y aprender m	Recuento	1	2	4	1	8
		% del total	3,3%	6,7%	13,3%	3,3%	26,7%
	b. Un participante ocasional o cuando el tema sea de mi inte	Recuento	4	7	2	1	14
		% del total	13,3%	23,3%	6,7%	3,3%	46,7%
	c. Solo un observador, de los temas que se	Recuento	0	3	1	0	4
		% del total	,0%	10,0%	3,3%	,0%	13,3%
	d. Otro	Recuento	0	1	2	1	4
		% del total	,0%	3,3%	6,7%	3,3%	13,3%
Total		Recuento	5	13	9	3	30
		% del total	16,7%	43,3%	30,0%	10,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,857 ^a	9	,451
Razón de verosimilitud	10,135	9	,340
Asociación lineal por lineal	,331	1	,565
N de casos válidos	30		

a. 15 casillas (93,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,40.

TRHB es una comunidad útil para * Edad

Tabla de contingencia

			Edad				Total
			22-31	32-41	42-51	52 en adelante	
TRHB es una comunidad útil para	a. Promover una alta voluntad de socializar conocimientos y	Recuento	3	2	5	1	11
		% del total	10,0%	6,7%	16,7%	3,3%	36,7%
	b. Para obtener apoyo e información concerniente a casos esp	Recuento	2	7	2	1	12
		% del total	6,7%	23,3%	6,7%	3,3%	40,0%
	c. Publicar servicios y requerir personal	Recuento	0	4	2	1	7
		% del total	,0%	13,3%	6,7%	3,3%	23,3%
Total		Recuento	5	13	9	3	30
		% del total	16,7%	43,3%	30,0%	10,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,209 ^a	6	,400
Razón de verosimilitud	7,622	6	,267
Asociación lineal por lineal	,130	1	,718
N de casos válidos	30		

a. 11 casillas (91,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,70.

Cuando solicite ayuda profesional a la comunidad, para resolver un problema laboral *

Edad

Tabla de contingencia

			Edad				Total
			22-31	32-41	42-51	52 en adelante	
Cuando solicite ayuda profesional a la comunidad, para resolver un problema laboral	a. El apoyo de la comunidad me ayudo a solucionar mi caso	Recuento	3	4	4	0	11
		% del total	10,0%	13,3%	13,3%	,0%	36,7%
	b. Mi caso es atendido, pero no se dio solución a mi problem	Recuento	2	4	3	2	11
		% del total	6,7%	13,3%	10,0%	6,7%	36,7%
	c. No obtuve respuesta alguna	Recuento	0	4	1	0	5
		% del total	,0%	13,3%	3,3%	,0%	16,7%
	d. Otro	Recuento	0	1	1	1	3
		% del total	,0%	3,3%	3,3%	3,3%	10,0%
Total		Recuento	5	13	9	3	30
		% del total	16,7%	43,3%	30,0%	10,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,281 ^a	9	,506
Razón de verosimilitud	10,044	9	,347
Asociación lineal por lineal	1,645	1	,200
N de casos válidos	30		

a. 16 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,30.

Siento que mi experiencia laboral puede contribuir a la comunidad resolviendo temas

referentes a * Edad

Tabla de contingencia

			Edad				Total
			22-31	32-41	42-51	52 en adelante	
Siento que mi experiencia laboral puede contribuir a la comunidad resolviendo temas referentes a	a. Normativa Laborales actuales	Recuento	3	4	1	1	9
		% del total	10,0%	13,3%	3,3%	3,3%	30,0%
	b. Gestión de desempeño	Recuento	2	8	2	0	12
		% del total	6,7%	26,7%	6,7%	,0%	40,0%
	c. Procesos de Selección, Evaluación del	Recuento	0	1	4	2	7
		% del total	,0%	3,3%	13,3%	6,7%	23,3%
	Otro	Recuento	0	0	2	0	2
		% del total	,0%	,0%	6,7%	,0%	6,7%
Total		Recuento	5	13	9	3	30
		% del total	16,7%	43,3%	30,0%	10,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,333 ^a	9	,044
Razón de verosimilitud	19,078	9	,025
Asociación lineal por lineal	6,885	1	,009
N de casos válidos	30		

a. 15 casillas (93,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,20.

TABLAS DE CONTINGENCIA CON REFERENCIA AL GRADO DE INSTRUCCIÓN

Formo parte de la comunidad gracias a... * GRADO DE INSTRUCCIÓN

Tabla de contingencia

			GRADO DE INSTRUCCIÓN			Total
			Licenciado	Master	Doctor	
Formo parte de la comunidad gracias a...	a. La invitación de otros gestores que son miembros de la co	Recuento	2	3	1	6
		% del total	6,7%	10,0%	3,3%	20,0%
	b. La invitación de los Administradores de la Comunidad	Recuento	5	2	1	8
		% del total	16,7%	6,7%	3,3%	26,7%
	c. Referencias de terceros	Recuento	3	5	3	11
		% del total	10,0%	16,7%	10,0%	36,7%
	d. Otro	Recuento	3	1	1	5
		% del total	10,0%	3,3%	3,3%	16,7%
Total	Recuento	13	11	6	30	
	% del total	43,3%	36,7%	20,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,540 ^a	6	,739
Razón de verosimilitud	3,609	6	,729
Asociación lineal por lineal	,014	1	,905
N de casos válidos	30		

a. 12 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,00.

Me intereso ser miembro de la comunidad por la facilidad de * GRADO DE INSTRUCCIÓN

Tabla de contingencia

			GRADO DE INSTRUCCIÓN			Total
			Licenciado	Master	Doctor	
Me intereso ser miembro de la comunidad por la facilidad de	a. Interactuar con personas que también trabajan en RRHH	Recuento	1	2	6	9
		% del total	3,3%	6,7%	20,0%	30,0%
	b. Tener información oportuna sobre el mercado laboral	Recuento	9	5	0	14
		% del total	30,0%	16,7%	,0%	46,7%
	c. Superarme profesionalmente,	Recuento	3	4	0	7
		% del total	10,0%	13,3%	,0%	23,3%
Total		Recuento	13	11	6	30
		% del total	43,3%	36,7%	20,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,891 ^a	4	,001
Razón de verosimilitud	20,042	4	,000
Asociación lineal por lineal	7,544	1	,006
N de casos válidos	30		

a. 7 casillas (77,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,40.

Como miembro de la comunidad pienso que puedo compartir información específica, acerca de * GRADO DE INSTRUCCIÓN

Tabla de contingencia

			GRADO DE INSTRUCCIÓN			Total
			Licenciado	Master	Doctor	
Como miembro de la comunidad pienso que puedo compartir información específica, acerca de	a. Normativa laboral	Recuento	6	3	2	11
		% del total	20,0%	10,0%	6,7%	36,7%
	b. Procesos de Recursos Humanos (selección, capacitación, ev	Recuento	7	4	1	12
		% del total	23,3%	13,3%	3,3%	40,0%
	c. Desarrollo Organizacional	Recuento	0	4	3	7
		% del total	,0%	13,3%	10,0%	23,3%
Total		Recuento	13	11	6	30
		% del total	43,3%	36,7%	20,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,740 ^a	4	,102
Razón de verosimilitud	10,375	4	,035
Asociación lineal por lineal	3,519	1	,061
N de casos válidos	30		

a. 8 casillas (88,9%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,40.

La calidad de información que se obtiene en la comunidad es * GRADO DE INSTRUCCIÓN

Tabla de contingencia

			GRADO DE INSTRUCCIÓN			Total
			Licenciado	Master	Doctor	
La calidad de información que se obtiene en la comunidad es	a. Actualizada y exclusiva, porque se producto la experienci	Recuento	9	6	0	15
		% del total	30,0%	20,0%	,0%	50,0%
	b. Información vigente que se puede obtener por medios exter	Recuento	2	2	6	10
		% del total	6,7%	6,7%	20,0%	33,3%
	c. Información no relevante	Recuento	2	3	0	5
		% del total	6,7%	10,0%	,0%	16,7%
Total	Recuento	13	11	6	30	
	% del total	43,3%	36,7%	20,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,776 ^a	4	,003
Razón de verosimilitud	17,202	4	,002
Asociación lineal por lineal	2,182	1	,140
N de casos válidos	30		

a. 7 casillas (77,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,00.

Socialmente la comunidad me permite * GRADO DE INSTRUCCIÓN

Tabla de contingencia

			GRADO DE INSTRUCCIÓN			Total
			Licenciado	Master	Doctor	
Socialmente la comunidad me permite	a) Pertener a un grupo selecto de profesionales bolivianos	Recuento	9	6	1	16
		% del total	30,0%	20,0%	3,3%	53,3%
	b) Hacer que reconozcan mi experiencia y conocimientos labor	Recuento	3	5	2	10
		% del total	10,0%	16,7%	6,7%	33,3%
	c) Establecer contactos relacionados al rubro	Recuento	1	0	3	4
		% del total	3,3%	,0%	10,0%	13,3%
Total	Recuento	13	11	6	30	
	% del total	43,3%	36,7%	20,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,854 ^a	4	,028
Razón de verosimilitud	10,365	4	,035
Asociación lineal por lineal	5,695	1	,017
N de casos válidos	30		

a. 7 casillas (77,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,80.

En la comunidad puedo * GRADO DE INSTRUCCIÓN

Tabla de contingencia

			GRADO DE INSTRUCCIÓN			Total
			Licenciado	Master	Doctor	
En la comunidad puedo	a. Acceder a una colaboración desinteresada entre los miembros	Recuento	6	6	1	13
		% del total	20,0%	20,0%	3,3%	43,3%
	a) Generen lazos de amistad y apoyo más allá de lo virtual	Recuento	4	3	1	8
		% del total	13,3%	10,0%	3,3%	26,7%
	b) Compartir permanentemente una	Recuento	3	1	2	6
		% del total	10,0%	3,3%	6,7%	20,0%
	c) Otro	Recuento	0	1	2	3
		% del total	,0%	3,3%	6,7%	10,0%
Total		Recuento	13	11	6	30
		% del total	43,3%	36,7%	20,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,461 ^a	6	,280
Razón de verosimilitud	7,897	6	,246
Asociación lineal por lineal	3,253	1	,071
N de casos válidos	30		

a. 11 casillas (91,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,60.

Los miembros socializan sus conocimientos por medio de * GRADO DE INSTRUCCIÓN

Tabla de contingencia

			GRADO DE INSTRUCCIÓN			Total
			Licenciado	Master	Doctor	
Los miembros socializan sus conocimientos por medio de	a. Libros, artículos, experiencias y otros relacionados a la	Recuento	4	4	4	12
		% del total	13,3%	13,3%	13,3%	40,0%
	b. Información sobre eventos de capacitación	Recuento	7	5	2	14
		% del total	23,3%	16,7%	6,7%	46,7%
	c. Nuevas tecnologías al servicio de la rama	Recuento	1	1	0	2
		% del total	3,3%	3,3%	,0%	6,7%
	d. Otro	Recuento	1	1	0	2
		% del total	3,3%	3,3%	,0%	6,7%
Total		Recuento	13	11	6	30
		% del total	43,3%	36,7%	20,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,791 ^a	6	,835
Razón de verosimilitud	3,433	6	,753
Asociación lineal por lineal	1,554	1	,213
N de casos válidos	30		

a. 9 casillas (75,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,40.

Los miembros de la comunidad fomentan la praxis de la gestión de RRHH, de la siguiente forma * GRADO DE INSTRUCCIÓN

Tabla de contingencia

			GRADO DE INSTRUCCIÓN			Total
			Licenciado	Master	Doctor	
Los miembros de la comunidad fomenta la praxis de la gestión de RRHH, de la siguiente forma	a. Sugiriendo soluciones reales, a casos difíciles que se ti	Recuento % del total	6 20,0%	1 3,3%	3 10,0%	10 33,3%
	b. Generando espacios de discusión, con directrices de los e	Recuento % del total	4 13,3%	7 23,3%	3 10,0%	14 46,7%
	c. Analizando casos procedimentales y	Recuento % del total	2 6,7%	1 3,3%	0 ,0%	3 10,0%
	d. Otro	Recuento % del total	1 3,3%	2 6,7%	0 ,0%	3 10,0%
Total	Recuento % del total	13 43,3%	11 36,7%	6 20,0%	30 100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,869 ^a	6	,333
Razón de verosimilitud	8,562	6	,200
Asociación lineal por lineal	,102	1	,750
N de casos válidos	30		

a. 10 casillas (83,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,60.

Mi permanencia en la comunidad está sujeta a * GRADO DE INSTRUCCIÓN

Tabla de contingencia

			GRADO DE INSTRUCCIÓN			Total
			Licenciado	Master	Doctor	
Mi permanencia en la comunidad esta sujeta a	a. La información que se comparte, la cual es muy importante	Recuento % del total	3 10,0%	5 16,7%	0 ,0%	8 26,7%
	b. Los profesionales expertos que participan en la comunidad	Recuento % del total	9 30,0%	4 13,3%	3 10,0%	16 53,3%
	c. Mantenerme actualizado en temas de	Recuento % del total	0 ,0%	2 6,7%	2 6,7%	4 13,3%
	Otro	Recuento % del total	1 3,3%	0 ,0%	1 3,3%	2 6,7%
Total		Recuento % del total	13 43,3%	11 36,7%	6 20,0%	30 100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,722 ^a	6	,137
Razón de verosimilitud	12,735	6	,047
Asociación lineal por lineal	2,087	1	,149
N de casos válidos	30		

a. 10 casillas (83,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,40.

Soy leal a la comunidad por * GRADO DE INSTRUCCIÓN

Tabla de contingencia

			GRADO DE INSTRUCCIÓN			Total
			Licenciado	Master	Doctor	
Soy leal a la comunidad por	a. Los temas que se tocan en ella	Recuento % del total	3 10,0%	5 16,7%	0 ,0%	8 26,7%
	b. la accesibilidad a información útil y segura	Recuento % del total	8 26,7%	4 13,3%	2 6,7%	14 46,7%
	c. las personas que la integran	Recuento % del total	0 ,0%	2 6,7%	2 6,7%	4 13,3%
	d. Otro	Recuento % del total	2 6,7%	0 ,0%	2 6,7%	4 13,3%
Total		Recuento % del total	13 43,3%	11 36,7%	6 20,0%	30 100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,249 ^a	6	,081
Razón de verosimilitud	14,693	6	,023
Asociación lineal por lineal	2,140	1	,143
N de casos válidos	30		

a. 10 casillas (83,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,80.

Ingreso a las aplicaciones de la comunidad * GRADO DE INSTRUCCIÓN

Tabla de contingencia

			GRADO DE INSTRUCCIÓN			Total
			Licenciado	Master	Doctor	
Ingreso a las aplicaciones de la comunidad	a. Todos los días	Recuento	4	1	2	7
		% del total	13,3%	3,3%	6,7%	23,3%
	b. Algunos días a la semana	Recuento	6	8	3	17
		% del total	20,0%	26,7%	10,0%	56,7%
	c. Cuando me acuerdo	Recuento	3	2	1	6
		% del total	10,0%	6,7%	3,3%	20,0%
Total	Recuento	13	11	6	30	
	% del total	43,3%	36,7%	20,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,436 ^a	4	,656
Razón de verosimilitud	2,646	4	,619
Asociación lineal por lineal	,007	1	,933
N de casos válidos	30		

a. 7 casillas (77,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,20.

Mi rol en la comunidad es ser * GRADO DE INSTRUCCIÓN

Tabla de contingencia

			GRADO DE INSTRUCCIÓN			Total
			Licenciado	Master	Doctor	
Mi rol en la comunidad es ser	a. Generador de ideas en RRHH, para discutir las y aprender m	Recuento	3	4	1	8
		% del total	10,0%	13,3%	3,3%	26,7%
	b. Un participante ocasional o cuando el tema sea de mi inte	Recuento	7	5	2	14
		% del total	23,3%	16,7%	6,7%	46,7%
	c. Solo un observador, de los temas que se	Recuento	3	1	0	4
		% del total	10,0%	3,3%	,0%	13,3%
	d. Otro	Recuento	0	1	3	4
		% del total	,0%	3,3%	10,0%	13,3%
Total	Recuento	13	11	6	30	
	% del total	43,3%	36,7%	20,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,857 ^a	6	,093
Razón de verosimilitud	10,758	6	,096
Asociación lineal por lineal	2,140	1	,143
N de casos válidos	30		

a. 10 casillas (83,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,80.

TRHB es una comunidad útil para * GRADO DE INSTRUCCIÓN

Tabla de contingencia

			GRADO DE INSTRUCCIÓN			Total
			Licenciado	Master	Doctor	
TRHB es una comunidad útil para	a. Promover una alta voluntad de socializar conocimientos y	Recuento	3	6	2	11
		% del total	10,0%	20,0%	6,7%	36,7%
	b. Para obtener apoyo e información concerniente a casos esp	Recuento	7	3	2	12
		% del total	23,3%	10,0%	6,7%	40,0%
	c. Publicar servicios y requerir personal	Recuento	3	2	2	7
		% del total	10,0%	6,7%	6,7%	23,3%
Total	Recuento	13	11	6	30	
	% del total	43,3%	36,7%	20,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,150 ^a	4	,533
Razón de verosimilitud	3,103	4	,541
Asociación lineal por lineal	,083	1	,773
N de casos válidos	30		

a. 8 casillas (88,9%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,40.

Cuando solicite ayuda profesional a la comunidad, para resolver un problema laboral *

GRADO DE INSTRUCCIÓN

Tabla de contingencia

			GRADO DE INSTRUCCIÓN			Total
			Licenciado	Master	Doctor	
Cuando solicite ayuda profesional a la comunidad, para resolver un problema laboral	a. El apoyo de la comunidad me ayudo a solucionar mi caso	Recuento	6	4	1	11
		% del total	20,0%	13,3%	3,3%	36,7%
	b. Mi caso es atendido, pero no se dio solución a mi problem	Recuento	4	4	3	11
		% del total	13,3%	13,3%	10,0%	36,7%
	c. No obtuve respuesta alguna	Recuento	2	1	2	5
		% del total	6,7%	3,3%	6,7%	16,7%
	d. Otro	Recuento	1	2	0	3
		% del total	3,3%	6,7%	,0%	10,0%
Total	Recuento	13	11	6	30	
	% del total	43,3%	36,7%	20,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,186 ^a	6	,652
Razón de verosimilitud	4,617	6	,594
Asociación lineal por lineal	,537	1	,464
N de casos válidos	30		

a. 12 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,60.

Siento que mi experiencia laboral puede contribuir a la comunidad resolviendo temas referentes a * GRADO DE INSTRUCCIÓN

Tabla de contingencia

			GRADO DE INSTRUCCIÓN			Total
			Licenciado	Master	Doctor	
Siento que mi experiencia laboral puede contribuir a la comunidad resolviendo temas referentes a	a. Normativa Laborales actuales	Recuento % del total	4 13,3%	3 10,0%	2 6,7%	9 30,0%
	b. Gestión de desempeño	Recuento % del total	7 23,3%	4 13,3%	1 3,3%	12 40,0%
	c. Procesos de Selección, Evaluación del	Recuento % del total	1 3,3%	4 13,3%	2 6,7%	7 23,3%
	Otro	Recuento % del total	1 3,3%	0 ,0%	1 3,3%	2 6,7%
Total		Recuento % del total	13 43,3%	11 36,7%	6 20,0%	30 100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,603 ^a	6	,469
Razón de verosimilitud	6,576	6	,362
Asociación lineal por lineal	,841	1	,359
N de casos válidos	30		

a. 11 casillas (91,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,40.

TABLAS DE CONTINGENCIA CON REFERENCIA LA RUBRO

Formo parte de la comunidad gracias a... * RUBRO

Tabla de contingencia

			RUBRO			Total
			Comercio	Servicio	Industria	
Formo parte de la comunidad gracias a...	a. La invitación de otros gestores que son miembros de la co	Recuento	2	3	1	6
		% del total	6,7%	10,0%	3,3%	20,0%
	b. La invitación de los Administradores de la Comunidad	Recuento	3	3	2	8
		% del total	10,0%	10,0%	6,7%	26,7%
	c. Referencias de terceros	Recuento	7	2	2	11
		% del total	23,3%	6,7%	6,7%	36,7%
	d. Otro	Recuento	2	2	1	5
		% del total	6,7%	6,7%	3,3%	16,7%
Total	Recuento	14	10	6	30	
	% del total	46,7%	33,3%	20,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,616 ^a	6	,855
Razón de verosimilitud	2,658	6	,850
Asociación lineal por lineal	,220	1	,639
N de casos válidos	30		

a. 11 casillas (91,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,00.

Me intereso ser miembro de la comunidad por la facilidad de * RUBRO

Tabla de contingencia

			RUBRO			Total
			Comercio	Servicio	Industria	
Me intereso ser miembro de la comunidad por la facilidad de	a. Interactuar con personas que también trabajan en RRHH	Recuento	5	3	1	9
		% del total	16,7%	10,0%	3,3%	30,0%
	b. Tener información oportuna sobre el mercado laboral	Recuento	6	3	5	14
		% del total	20,0%	10,0%	16,7%	46,7%
	c. Superarme profesionalmente,	Recuento	3	4	0	7
		% del total	10,0%	13,3%	,0%	23,3%
Total	Recuento	14	10	6	30	
	% del total	46,7%	33,3%	20,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,488 ^a	4	,241
Razón de verosimilitud	6,494	4	,165
Asociación lineal por lineal	,022	1	,881
N de casos válidos	30		

a. 8 casillas (88,9%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,40.

Como miembro de la comunidad pienso que puedo compartir información específica, acerca de * RUBRO

Tabla de contingencia

			RUBRO			Total
			Comercio	Servicio	Industria	
Como miembro de la comunidad pienso que puedo compartir información específica, acerca de	a. Normativa laboral	Recuento	5	4	2	11
		% del total	16,7%	13,3%	6,7%	36,7%
	b. Procesos de Recursos Humanos (selección, capacitación, ev	Recuento	3	5	4	12
		% del total	10,0%	16,7%	13,3%	40,0%
	c. Desarrollo Organizacional	Recuento	6	1	0	7
		% del total	20,0%	3,3%	,0%	23,3%
Total	Recuento	14	10	6	30	
	% del total	46,7%	33,3%	20,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,025 ^a	4	,135
Razón de verosimilitud	8,226	4	,084
Asociación lineal por lineal	1,537	1	,215
N de casos válidos	30		

a. 7 casillas (77,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,40.

La calidad de información que se obtiene en la comunidad es * RUBRO

Tabla de contingencia

			RUBRO			Total
			Comercio	Servicio	Industria	
La calidad de información que se obtiene en la comunidad es	a. Actualizada y exclusiva, porque se producto la experienci	Recuento	7	3	5	15
		% del total	23,3%	10,0%	16,7%	50,0%
	b. Información vigente que se puede obtener por medios exter	Recuento	6	3	1	10
		% del total	20,0%	10,0%	3,3%	33,3%
	c. Información no relevante	Recuento	1	4	0	5
		% del total	3,3%	13,3%	,0%	16,7%
Total	Recuento	14	10	6	30	
	% del total	46,7%	33,3%	20,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,076 ^a	4	,089
Razón de verosimilitud	8,350	4	,080
Asociación lineal por lineal	,271	1	,603
N de casos válidos	30		

a. 7 casillas (77,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.
La frecuencia mínima esperada es 1,00.

Socialmente la comunidad me permite * RUBRO

Tabla de contingencia

			RUBRO			Total
			Comercio	Servicio	Industria	
Socialmente la comunidad me permite	a) Pertener a un grupo selecto de profesionales bolivianos	Recuento	7	4	5	16
		% del total	23,3%	13,3%	16,7%	53,3%
	b) Hacer que reconozcan mi experiencia y conocimientos labor	Recuento	4	5	1	10
		% del total	13,3%	16,7%	3,3%	33,3%
	c) Establecer contactos relacionados al rubro	Recuento	3	1	0	4
		% del total	10,0%	3,3%	,0%	13,3%
Total	Recuento	14	10	6	30	
	% del total	46,7%	33,3%	20,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,375 ^a	4	,358
Razón de verosimilitud	4,964	4	,291
Asociación lineal por lineal	1,884	1	,170
N de casos válidos	30		

a. 7 casillas (77,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.
La frecuencia mínima esperada es ,80.

En la comunidad puedo * RUBRO

Tabla de contingencia

			RUBRO			Total
			Comercio	Servicio	Industria	
En la comunidad puedo	a. Acceder a una colaboración desinteresada entre los miembros	Recuento	7	4	2	13
		% del total	23,3%	13,3%	6,7%	43,3%
	a) Generen lazos de amistad y apoyo más allá de lo virtual	Recuento	3	2	3	8
		% del total	10,0%	6,7%	10,0%	26,7%
	b) Compartir permanentemente una	Recuento	3	2	1	6
		% del total	10,0%	6,7%	3,3%	20,0%
c) Otro	Recuento	1	2	0	3	
	% del total	3,3%	6,7%	,0%	10,0%	
Total	Recuento	14	10	6	30	
	% del total	46,7%	33,3%	20,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,605 ^a	6	,730
Razón de verosimilitud	3,771	6	,708
Asociación lineal por lineal	,028	1	,867
N de casos válidos	30		

a. 11 casillas (91,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,60.

Los miembros socializan sus conocimientos por medio de * RUBRO

Tabla de contingencia

			RUBRO			Total
			Comercio	Servicio	Industria	
Los miembros socializan sus conocimientos por medio de	a. Libros, artículos, experiencias y otros relacionados a la	Recuento	7	4	1	12
		% del total	23,3%	13,3%	3,3%	40,0%
	b. Información sobre eventos de capacitación	Recuento	6	5	3	14
		% del total	20,0%	16,7%	10,0%	46,7%
	c. Nuevas tecnologías al servicio de la rama	Recuento	1	0	1	2
		% del total	3,3%	,0%	3,3%	6,7%
	d. Otro	Recuento	0	1	1	2
		% del total	,0%	3,3%	3,3%	6,7%
Total		Recuento	14	10	6	30
		% del total	46,7%	33,3%	20,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,820 ^a	6	,567
Razón de verosimilitud	6,069	6	,415
Asociación lineal por lineal	3,196	1	,074
N de casos válidos	30		

a. 10 casillas (83,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,40.

Los miembros de la comunidad fomentan la praxis de la gestión de RRHH, de la siguiente forma * RUBRO

Tabla de contingencia

			RUBRO			Total
			Comercio	Servicio	Industria	
Los miembros de la comunidad fomenta la praxis de la gestion de RRHH, de la siguiente forma	a. Sugiriendo soluciones reales, a casos difíciles que se ti	Recuento	6	3	1	10
		% del total	20,0%	10,0%	3,3%	33,3%
	b. Generando espacios de discusión, con directrices de los e	Recuento	5	4	5	14
		% del total	16,7%	13,3%	16,7%	46,7%
	c. Analizando casos procedimentales y	Recuento	1	2	0	3
		% del total	3,3%	6,7%	,0%	10,0%
	d. Otro	Recuento	2	1	0	3
		% del total	6,7%	3,3%	,0%	10,0%
Total		Recuento	14	10	6	30
		% del total	46,7%	33,3%	20,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,669 ^a	6	,461
Razón de verosimilitud	6,414	6	,378
Asociación lineal por lineal	,005	1	,946
N de casos válidos	30		

a. 11 casillas (91,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,60.

Mi permanencia en la comunidad esta sujeta a * RUBRO

Tabla de contingencia

			RUBRO			Total
			Comercio	Servicio	Industria	
Mi permanencia en la comunidad esta sujeta a	a. La información que se comparte, la cual es muy importante	Recuento	3	3	2	8
		% del total	10,0%	10,0%	6,7%	26,7%
	b. Los profesionales expertos que participan en la comunidad	Recuento	7	5	4	16
		% del total	23,3%	16,7%	13,3%	53,3%
	c. Mantenerme actualizado en temas de	Recuento	3	1	0	4
		% del total	10,0%	3,3%	,0%	13,3%
	Otro	Recuento	1	1	0	2
		% del total	3,3%	3,3%	,0%	6,7%
Total		Recuento	14	10	6	30
		% del total	46,7%	33,3%	20,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,679 ^a	6	,848
Razón de verosimilitud	3,744	6	,711
Asociación lineal por lineal	1,299	1	,254
N de casos válidos	30		

a. 10 casillas (83,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,40.

Soy leal a la comunidad por * RUBRO

Tabla de contingencia

			RUBRO			Total
			Comercio	Servicio	Industria	
Soy leal a la comunidad por	a. Los temas que se tocan en ella	Recuento	3	3	2	8
		% del total	10,0%	10,0%	6,7%	26,7%
	b. la accesibilidad a información útil y segura	Recuento	6	4	4	14
		% del total	20,0%	13,3%	13,3%	46,7%
	c. las personas que la integran	Recuento	3	1	0	4
		% del total	10,0%	3,3%	,0%	13,3%
	d. Otro	Recuento	2	2	0	4
		% del total	6,7%	6,7%	,0%	13,3%
Total		Recuento	14	10	6	30
		% del total	46,7%	33,3%	20,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,653 ^a	6	,724
Razón de verosimilitud	5,055	6	,537
Asociación lineal por lineal	1,438	1	,230
N de casos válidos	30		

a. 11 casillas (91,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,80.

Ingreso a las aplicaciones de la comunidad * RUBRO

Tabla de contingencia

			RUBRO			Total
			Comercio	Servicio	Industria	
Ingreso a las aplicaciones de la comunidad	a. Todos los días	Recuento	2	4	1	7
		% del total	6,7%	13,3%	3,3%	23,3%
	b. Algunos días a la semana	Recuento	9	4	4	17
		% del total	30,0%	13,3%	13,3%	56,7%
	c. Cuando me acuerdo	Recuento	3	2	1	6
		% del total	10,0%	6,7%	3,3%	20,0%
Total		Recuento	14	10	6	30
		% del total	46,7%	33,3%	20,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,583 ^a	4	,630
Razón de verosimilitud	2,510	4	,643
Asociación lineal por lineal	,201	1	,654
N de casos válidos	30		

a. 7 casillas (77,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,20.

Mi rol en la comunidad es ser * RUBRO

Tabla de contingencia

			RUBRO			Total
			Comercio	Servicio	Industria	
Mi rol en la comunidad es ser	a. Generador de ideas en RRHH, para discutir las y aprender m	Recuento	3	3	2	8
		% del total	10,0%	10,0%	6,7%	26,7%
	b. Un participante ocasional o cuando el tema sea de mi inte	Recuento	8	3	3	14
		% del total	26,7%	10,0%	10,0%	46,7%
	c. Solo un observador, de los temas que se	Recuento	1	2	1	4
		% del total	3,3%	6,7%	3,3%	13,3%
	d. Otro	Recuento	2	2	0	4
		% del total	6,7%	6,7%	,0%	13,3%
Total	Recuento	14	10	6	30	
	% del total	46,7%	33,3%	20,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,153 ^a	6	,789
Razón de verosimilitud	4,008	6	,676
Asociación lineal por lineal	,221	1	,638
N de casos válidos	30		

a. 11 casillas (91,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,80.

TRHB es una comunidad útil para * RUBRO

Tabla de contingencia

			RUBRO			Total
			Comercio	Servicio	Industria	
TRHB es una comunidad útil para	a. Promover una alta voluntad de socializar conocimientos y	Recuento	5	3	3	11
		% del total	16,7%	10,0%	10,0%	36,7%
	b. Para obtener apoyo e información concerniente a casos esp	Recuento	7	3	2	12
		% del total	23,3%	10,0%	6,7%	40,0%
	c. Publicar servicios y requerir personal	Recuento	2	4	1	7
		% del total	6,7%	13,3%	3,3%	23,3%
Total	Recuento	14	10	6	30	
	% del total	46,7%	33,3%	20,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,878 ^a	4	,578
Razón de verosimilitud	2,739	4	,602
Asociación lineal por lineal	,000	1	,984
N de casos válidos	30		

a. 7 casillas (77,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,40.

Cuando solicite ayuda profesional a la comunidad, para resolver un problema laboral *

RUBRO

Tabla de contingencia

			RUBRO			Total
			Comercio	Servicio	Industria	
Cuando solicite ayuda profesional a la comunidad, para resolver un problema laboral	a. El apoyo de la comunidad me ayudo a solucionar mi caso	Recuento	6	3	2	11
		% del total	20,0%	10,0%	6,7%	36,7%
	b. Mi caso es atendido, pero no se dio solución a mi problem	Recuento	6	2	3	11
		% del total	20,0%	6,7%	10,0%	36,7%
	c. No obtuve respuesta alguna	Recuento	0	4	1	5
		% del total	,0%	13,3%	3,3%	16,7%
	d. Otro	Recuento	2	1	0	3
		% del total	6,7%	3,3%	,0%	10,0%
Total	Recuento	14	10	6	30	
	% del total	46,7%	33,3%	20,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,938 ^a	6	,243
Razón de verosimilitud	10,026	6	,124
Asociación lineal por lineal	,058	1	,810
N de casos válidos	30		

a. 10 casillas (83,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,60.

Siento que mi experiencia laboral puede contribuir a la comunidad resolviendo temas

referentes a * RUBRO

Tabla de contingencia

			RUBRO			Total
			Comercio	Servicio	Industria	
Siento que mi experiencia laboral puede contribuir a la comunidad resolviendo temas referentes a	a. Normativa Laborales actuales	Recuento	4	3	2	9
		% del total	13,3%	10,0%	6,7%	30,0%
	b. Gestión de desempeño	Recuento	2	6	4	12
		% del total	6,7%	20,0%	13,3%	40,0%
	c. Procesos de Selección, Evaluación del	Recuento	6	1	0	7
		% del total	20,0%	3,3%	,0%	23,3%
	Otro	Recuento	2	0	0	2
		% del total	6,7%	,0%	,0%	6,7%
Total	Recuento	14	10	6	30	
	% del total	46,7%	33,3%	20,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,147 ^a	6	,084
Razón de verosimilitud	13,515	6	,036
Asociación lineal por lineal	3,792	1	,052
N de casos válidos	30		

a. 11 casillas (91,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,40.

TABLAS DE CONTINGENCIA CON REFERENCIA AL CARGO

Formo parte de la comunidad gracias a... * CARGO

Tabla de contingencia

			CARGO				Total
			Asistente	Jefe	Gerente	Especialista	
Formo parte de la comunidad gracias a...	a. La invitación de otros gestores que son miembros de la co	Recuento	3	1	1	1	6
		% del total	10,0%	3,3%	3,3%	3,3%	20,0%
	b. La invitación de los Administradores de la Comunidad	Recuento	2	3	2	1	8
		% del total	6,7%	10,0%	6,7%	3,3%	26,7%
	c. Referencias de terceros	Recuento	4	5	1	1	11
		% del total	13,3%	16,7%	3,3%	3,3%	36,7%
	d. Otro	Recuento	2	3	0	0	5
		% del total	6,7%	10,0%	,0%	,0%	16,7%
Total	Recuento	11	12	4	3	30	
	% del total	36,7%	40,0%	13,3%	10,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,522 ^a	9	,874
Razón de verosimilitud	5,656	9	,774
Asociación lineal por lineal	,738	1	,390
N de casos válidos	30		

a. 16 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,50.

Me intereso ser miembro de la comunidad por la facilidad de * CARGO

Tabla de contingencia

			CARGO				Total
			Asistente	Jefe	Gerente	Especialista	
Me intereso ser miembro de la comunidad por la facilidad de	a. Interactuar con personas que también trabajan en RRHH	Recuento	0	3	3	3	9
		% del total	,0%	10,0%	10,0%	10,0%	30,0%
	b. Tener información oportuna sobre el mercado laboral	Recuento	5	9	0	0	14
		% del total	16,7%	30,0%	,0%	,0%	46,7%
	c. Superarme profesionalmente,	Recuento	6	0	1	0	7
		% del total	20,0%	,0%	3,3%	,0%	23,3%
Total	Recuento	11	12	4	3	30	
	% del total	36,7%	40,0%	13,3%	10,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	24,432 ^a	6	,000
Razón de verosimilitud	30,233	6	,000
Asociación lineal por lineal	13,411	1	,000
N de casos válidos	30		

a. 10 casillas (83,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,70.

Como miembro de la comunidad pienso que puedo compartir información específica, acerca de * CARGO

Tabla de contingencia

			CARGO				Total
			Asistente	Jefe	Gerente	Especialista	
Como miembro de la comunidad pienso que puedo compartir información específica, acerca de	a. Normativa laboral	Recuento	4	5	2	0	11
		% del total	13,3%	16,7%	6,7%	,0%	36,7%
	b. Procesos de Recursos Humanos (selección, capacitación, ev	Recuento	7	5	0	0	12
		% del total	23,3%	16,7%	,0%	,0%	40,0%
	c. Desarrollo Organizacional	Recuento	0	2	2	3	7
		% del total	,0%	6,7%	6,7%	10,0%	23,3%
Total	Recuento	11	12	4	3	30	
	% del total	36,7%	40,0%	13,3%	10,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,292 ^a	6	,008
Razón de verosimilitud	19,795	6	,003
Asociación lineal por lineal	5,994	1	,014
N de casos válidos	30		

a. 12 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,70.

La calidad de información que se obtiene en la comunidad es * CARGO

Tabla de contingencia

			CARGO				Total
			Asistente	Jefe	Gerente	Especialista	
La calidad de información que se obtiene en la comunidad es	a. Actualizada y exclusiva, porque se producto la experienci	Recuento	6	9	0	0	15
		% del total	20,0%	30,0%	,0%	,0%	50,0%
	b. Información vigente que se puede obtener por medios exter	Recuento	2	3	2	3	10
		% del total	6,7%	10,0%	6,7%	10,0%	33,3%
	c. Información no relevante	Recuento	3	0	2	0	5
		% del total	10,0%	,0%	6,7%	,0%	16,7%
Total	Recuento	11	12	4	3	30	
	% del total	36,7%	40,0%	13,3%	10,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,295 ^a	6	,012
Razón de verosimilitud	19,755	6	,003
Asociación lineal por lineal	1,405	1	,236
N de casos válidos	30		

a. 10 casillas (83,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,50.

Socialmente la comunidad me permite * CARGO

Tabla de contingencia

			CARGO				Total
			Asistente	Jefe	Gerente	Especialista	
Socialmente la comunidad me permite	a) Pertener a un grupo selecto de profesionales bolivianos	Recuento	6	10	0	0	16
		% del total	20,0%	33,3%	,0%	,0%	53,3%
	b) Hacer que reconozcan mi experiencia y conocimientos labor	Recuento	4	1	4	1	10
		% del total	13,3%	3,3%	13,3%	3,3%	33,3%
	c) Establecer contactos relacionados al rubro	Recuento	1	1	0	2	4
		% del total	3,3%	3,3%	,0%	6,7%	13,3%
Total	Recuento	11	12	4	3	30	
	% del total	36,7%	40,0%	13,3%	10,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20,682 ^a	6	,002
Razón de verosimilitud	20,640	6	,002
Asociación lineal por lineal	5,233	1	,022
N de casos válidos	30		

a. 10 casillas (83,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,40.

En la comunidad puedo * CARGO

Tabla de contingencia

			CARGO				Total
			Asistente	Jefe	Gerente	Especialista	
En la comunidad puedo	a. Acceder a una colaboración desinteresada entre los miembros	Recuento	5	4	3	1	13
		% del total	16,7%	13,3%	10,0%	3,3%	43,3%
	a) Generen lazos de amistad y apoyo más allá de lo virtual	Recuento	3	5	0	0	8
		% del total	10,0%	16,7%	,0%	,0%	26,7%
	b) Compartir permanentemente una	Recuento	2	2	0	2	6
	% del total	6,7%	6,7%	,0%	6,7%	20,0%	
	c) Otro	Recuento	1	1	1	0	3
		% del total	3,3%	3,3%	3,3%	,0%	10,0%
Total		Recuento	11	12	4	3	30
		% del total	36,7%	40,0%	13,3%	10,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,558 ^a	9	,387
Razón de verosimilitud	10,726	9	,295
Asociación lineal por lineal	,134	1	,714
N de casos válidos	30		

a. 15 casillas (93,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,30.

Los miembros socializan sus conocimientos por medio de * CARGO

Tabla de contingencia

			CARGO				Total
			Asistente	Jefe	Gerente	Especialista	
Los miembros socializan sus conocimientos por medio de	a. Libros, artículos, experiencias y otros relacionados a la	Recuento	2	6	3	1	12
		% del total	6,7%	20,0%	10,0%	3,3%	40,0%
	b. Información sobre eventos de capacitación	Recuento	7	5	1	1	14
		% del total	23,3%	16,7%	3,3%	3,3%	46,7%
	c. Nuevas tecnologías al servicio de la rama	Recuento	0	1	0	1	2
	% del total	,0%	3,3%	,0%	3,3%	6,7%	
	d. Otro	Recuento	2	0	0	0	2
		% del total	6,7%	,0%	,0%	,0%	6,7%
Total		Recuento	11	12	4	3	30
		% del total	36,7%	40,0%	13,3%	10,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,832 ^a	9	,223
Razón de verosimilitud	11,897	9	,219
Asociación lineal por lineal	1,398	1	,237
N de casos válidos	30		

a. 14 casillas (87,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,20.

Los miembros de la comunidad fomentan la praxis de la gestión de RRHH, de la siguiente forma * CARGO

Tabla de contingencia

			CARGO				Total
			Asistente	Jefe	Gerente	Especialista	
Los miembros de la comunidad fomenta la praxis de la gestión de RRHH, de la siguiente forma	a. Sugiriendo soluciones reales, a casos difíciles que se ti	Recuento	3	4	2	1	10
		% del total	10,0%	13,3%	6,7%	3,3%	33,3%
	b. Generando espacios de discusión, con directrices de los e	Recuento	5	7	1	1	14
		% del total	16,7%	23,3%	3,3%	3,3%	46,7%
	c. Analizando casos procedimentales y	Recuento	2	0	1	0	3
		% del total	6,7%	,0%	3,3%	,0%	10,0%
	d. Otro	Recuento	1	1	0	1	3
		% del total	3,3%	3,3%	,0%	3,3%	10,0%
Total		Recuento	11	12	4	3	30
		% del total	36,7%	40,0%	13,3%	10,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,537 ^a	9	,685
Razón de verosimilitud	7,434	9	,592
Asociación lineal por lineal	,000	1	,994
N de casos válidos	30		

a. 14 casillas (87,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,30.

Mi permanencia en la comunidad está sujeta a * CARGO

Tabla de contingencia

			CARGO				Total
			Asistente	Jefe	Gerente	Especialista	
Mi permanencia en la comunidad esta sujeta a	a. La información que se comparte, la cual es muy importante	Recuento	0	7	1	0	8
		% del total	,0%	23,3%	3,3%	,0%	26,7%
	b. Los profesionales expertos que participan en la comunidad	Recuento	11	5	0	0	16
		% del total	36,7%	16,7%	,0%	,0%	53,3%
	c. Mantenerme actualizado en temas de	Recuento	0	0	2	2	4
		% del total	,0%	,0%	6,7%	6,7%	13,3%
	Otro	Recuento	0	0	1	1	2
		% del total	,0%	,0%	3,3%	3,3%	6,7%
Total		Recuento	11	12	4	3	30
		% del total	36,7%	40,0%	13,3%	10,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	37,031 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	39,778	9	,000
Asociación lineal por lineal	6,506	1	,011
N de casos válidos	30		

a. 14 casillas (87,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,20.

Soy leal a la comunidad por * CARGO

Tabla de contingencia

			CARGO				Total
			Asistente	Jefe	Gerente	Especialista	
Soy leal a la comunidad por	a. Los temas que se tocan en ella	Recuento	0	7	1	0	8
		% del total	,0%	23,3%	3,3%	,0%	26,7%
	b. la accesibilidad a información útil y segura	Recuento	10	4	0	0	14
		% del total	33,3%	13,3%	,0%	,0%	46,7%
	c. las personas que la integran	Recuento	0	1	2	1	4
		% del total	,0%	3,3%	6,7%	3,3%	13,3%
	d. Otro	Recuento	1	0	1	2	4
		% del total	3,3%	,0%	3,3%	6,7%	13,3%
Total	Recuento	11	12	4	3	30	
	% del total	36,7%	40,0%	13,3%	10,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	31,769 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	34,583	9	,000
Asociación lineal por lineal	4,853	1	,028
N de casos válidos	30		

a. 14 casillas (87,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,40.

Ingreso a las aplicaciones de la comunidad * CARGO

Tabla de contingencia

			CARGO				Total
			Asistente	Jefe	Gerente	Especialista	
Ingreso a las aplicaciones de la comunidad	a. Todos los días	Recuento	3	3	0	1	7
		% del total	10,0%	10,0%	,0%	3,3%	23,3%
	b. Algunos días a la semana	Recuento	7	8	2	0	17
		% del total	23,3%	26,7%	6,7%	,0%	56,7%
	c. Cuando me acuerdo	Recuento	1	1	2	2	6
		% del total	3,3%	3,3%	6,7%	6,7%	20,0%
Total	Recuento	11	12	4	3	30	
	% del total	36,7%	40,0%	13,3%	10,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,725 ^a	6	,137
Razón de verosimilitud	10,940	6	,090
Asociación lineal por lineal	2,953	1	,086
N de casos válidos	30		

a. 10 casillas (83,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,60.

Mi rol en la comunidad es ser * CARGO

Tabla de contingencia

			CARGO				Total
			Asistente	Jefe	Gerente	Especialista	
Mi rol en la comunidad es ser	a. Generador de ideas en RRHH, para discutirlos y aprender m	Recuento	1	6	1	0	8
		% del total	3,3%	20,0%	3,3%	,0%	26,7%
	b. Un participante ocasional o cuando el tema sea de mi inte	Recuento	8	4	2	0	14
		% del total	26,7%	13,3%	6,7%	,0%	46,7%
	c. Solo un observador, de los temas que se	Recuento	2	1	1	0	4
		% del total	6,7%	3,3%	3,3%	,0%	13,3%
	d. Otro	Recuento	0	1	0	3	4
		% del total	,0%	3,3%	,0%	10,0%	13,3%
Total		Recuento	11	12	4	3	30
		% del total	36,7%	40,0%	13,3%	10,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	28,348 ^a	9	,001
Razón de verosimilitud	22,652	9	,007
Asociación lineal por lineal	4,853	1	,028
N de casos válidos	30		

a. 14 casillas (87,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,40.

TRHB es una comunidad útil para * CARGO

Tabla de contingencia

			CARGO				Total
			Asistente	Jefe	Gerente	Especialista	
TRHB es una comunidad útil para	a. Promover una alta voluntad de socializar conocimientos y	Recuento	2	6	2	1	11
		% del total	6,7%	20,0%	6,7%	3,3%	36,7%
	b. Para obtener apoyo e información concierne a casos esp	Recuento	7	4	1	0	12
		% del total	23,3%	13,3%	3,3%	,0%	40,0%
	c. Publicar servicios y requerir personal	Recuento	2	2	1	2	7
		% del total	6,7%	6,7%	3,3%	6,7%	23,3%
Total		Recuento	11	12	4	3	30
		% del total	36,7%	40,0%	13,3%	10,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,677 ^a	6	,263
Razón de verosimilitud	8,061	6	,234
Asociación lineal por lineal	,046	1	,830
N de casos válidos	30		

a. 12 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,70.

Cuando solicite ayuda profesional a la comunidad, para resolver un problema laboral *

CARGO

Tabla de contingencia

			CARGO				Total
			Asistente	Jefe	Gerente	Especialista	
Cuando solicite ayuda profesional a la comunidad, para resolver un problema laboral	a. El apoyo de la comunidad me ayudo a solucionar mi caso	Recuento	3	5	3	0	11
		% del total	10,0%	16,7%	10,0%	,0%	36,7%
	b. Mi caso es atendido, pero no se dio solución a mi problem	Recuento	5	5	0	1	11
		% del total	16,7%	16,7%	,0%	3,3%	36,7%
	c. No obtuve respuesta alguna	Recuento	1	2	1	1	5
		% del total	3,3%	6,7%	3,3%	3,3%	16,7%
	d. Otro	Recuento	2	0	0	1	3
		% del total	6,7%	,0%	,0%	3,3%	10,0%
Total	Recuento	11	12	4	3	30	
	% del total	36,7%	40,0%	13,3%	10,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,854 ^a	9	,362
Razón de verosimilitud	12,817	9	,171
Asociación lineal por lineal	,154	1	,695
N de casos válidos	30		

a. 16 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,30.

Siento que mi experiencia laboral puede contribuir a la comunidad resolviendo temas referentes a * CARGO

Tabla de contingencia

			CARGO				Total
			Asistente	Jefe	Gerente	Especialista	
Siento que mi experiencia laboral puede contribuir a la comunidad resolviendo temas referentes a	a. Normativa Laborales actuales	Recuento	2	5	2	0	9
		% del total	6,7%	16,7%	6,7%	,0%	30,0%
	b. Gestión de desempeño	Recuento	7	5	0	0	12
		% del total	23,3%	16,7%	,0%	,0%	40,0%
	c. Procesos de Selección, Evaluación del	Recuento	1	2	2	2	7
		% del total	3,3%	6,7%	6,7%	6,7%	23,3%
	Otro	Recuento	1	0	0	1	2
		% del total	3,3%	,0%	,0%	3,3%	6,7%
Total	Recuento	11	12	4	3	30	
	% del total	36,7%	40,0%	13,3%	10,0%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,016 ^a	9	,067
Razón de verosimilitud	18,090	9	,034
Asociación lineal por lineal	2,250	1	,134
N de casos válidos	30		

a. 16 casillas (100,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,20.