TESIS
GE 999
B3

UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO

RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL CON LA PRODUCTIVIDAD EN INVESTIGACIÓN EN UNA ORGANIZACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Trabajo final presentado
a la Universidad Católica Andrés Bello por Ingrid Bardasz
como requisito para optar al título
de Magister en Educación.
Mención Gerencia Educativa

Realizado con la tutoría de
Piotr Szabunia

Octubre, 1999

Indice de contenido

Resumen VII
Lista de Tablas VIII
Lista de Figuras X
Introducción XI

Capitulo I: El Problema 1

Problema 1
Importancia del estudio 6
Objetivos 8
Objetivo general 8
Objetivos específicos 9

Capítulo II: Marco teórico 10

Caracterización de las organizaciones de educación superior 11
Clima organizacional 13
Conceptualización 13
Enfoques del clima organizacional 16
Medición del clima organizacional 20
Factores del clima organizacional 22
Fuerzas motivacionales 24
Comunicación 26
Toma de decisiones 28
Instrumentos de medición del clima organizacional 30
Investigaciones sobre clima organizacional en instituciones de educación superior 32
Conclusiones 42
Productividad en investigación 43

El nexo entre investigación y docencia en educación superior 43
Conceptualización de investigación y productividad 49
Factores de la productividad en investigación 56
Investigaciones sobre productividad en investigación en organizaciones de educación superior 62
Conclusiones 81
El modelo teórico propuesto para diagnosticar y explicar el clima organizacional y la productividad en investigación. 83

Capítulo III: Método 87

Alcance de la investigación 87
Sistema de variables 88
Diseño de la investigación 92
Población y muestra 93
Instrumentos 96
Análisis de ítems 101
Confiabilidad 104
Procedimiento de recolección de datos 105
Análisis de datos 105

Capítulo IV: Resultados 108

Objetivo 1 108
Objetivo 2 113
Objetivo 3 115
Objetivo 4 123
Objetivo 5 126

Capítulo V: Discusión, conclusiones y recomendaciones 130

Discusión 130
Conclusiones 137
Recomendaciones 139
Referencias 141
Apéndice A: Cuestionario de Clima Organizacional 153
Apéndice B: Cuestionario de Productividad en Investigación 160

Resumen

El propósito de este trabajo fue determinar la relación existente entre los procesos organizacionales considerados como factores del clima organizacional (fuerzas motivacionales, comunicación y toma de decisiones) y la productividad en investigación de los profesores de la Escuela de Educación de la UCAB, de acuerdo con su categoría académica y dedicación.

El estudio corresponde a una investigación de campo, correlacional y expost-facto y la muestra la constituyeron cuarenta profesores ordinarios de la Escuela de Educación. Para medir la variable clima organizacional se tomó como referencia el trabajo de Bracho, C. (1989) y para medir la variable productividad en investigación el de Jiménez, B. (1993).

Los resultados de esta investigación permiten afirmar que existen diferentes tipos de clima, fundamentalmente, Favorable y Desfavorable; igualmente que el factor percibido como menos favorable fue la Comunicación. Se observó que la variable categoría académica presentó diferencias significativas en las medias aritméticas de dos de los factores del clima: Comunicación y Toma de Decisiones; la dedicación no mostró diferencias significativas. En cuanto a la productividad en investigación se reporta en Muy bajos y Bajos niveles, no se observaron diferencias de acuerdo a la dedicación ni a la categoría. La relación entre los factores del clima estudiados y la productividad en investigación se encontró que las correlaciones son positivas débiles en los factores Fuerzas Motivacionales y Comunicación y no se evidenció relación con el factor Toma de Decisiones.

Este estudio aporta a la organización la necesidad de implementar mecanismos para incentivar la investigación en los profesores, considerando la vinculación que tiene con la calidad de la docencia. Igualmente, que el proceso organizacional Comunicación puede ser mejorado ya que el mismo se presenta como una vía que estimula la investigación y un mejor clima. Por otra parte, el trabajo constituye un aporte metodológico ya que no se conocían de otros estudios que analizarán la relación de las variables en el contexto de la educación superior.

Lista de Tablas

Tablas

1. Conceptualización y dimensiones del clima organizacional definido por varios autores. 17
2. Definición conceptual de factores, indicadores y subindicadores de clima organizacional. 88
3. Definición conceptual de factores, indicadores y subindicadores de productividad en investigación. 90
4. Distribución del total de profesores ordinarios de acuerdo con su categoría académica y dedicación 94
5. Distribución de la muestra de acuerdo con su categoría académica y dedicación. 95
6. Contrastación de factores del clima organizacional (Bracho, 1989) con los factores que según diversos autores afectan la productividad. 97
7. Relación del número de ítems nuevos por factor del instrumento sobre clima organizacional. 98
8. Relación del número de ítems por factor en la primera y segunda versión del instrumento sobre clima organizacional. 100
9. Relación del número de ítems por factor en la primera y segunda versión del instrumento sobre productividad. 101
10. Análisis de ítems del instrumento clima organizacional. 102
11. Coeficientes de confiabilidad por factor y del instrumento total para medir clima organizacional. 104
12. Distribución de la muestra total según el clima percibido 109
13. Distribución muestral por factor y clima percibido. 111

Tablas

14. Análisis descriptivo de los resultados en cada uno de los factores del clima 112
15. Comparación de las puntuaciones promedio en cada factor del clima en grupos con diferente categoría académica. 113
16. Comparación de las puntuaciones promedio en cada factor del clima en grupos con diferente dedicación 114
17. Distribución muestral de acuerdo con los niveles de productividad. 117
18. Análisis descriptivo de los resultados de la productividad en investigación. 117
19. Análisis descriptivo de los resultados de la productividad en investigación de acuerdo según la dedicación. 123
20. Comparación de los promedios de la productividad en los Grupos con diferente dedicación. 124
21. Análisis descriptivo de los resultados de la productividad en investigación en grupos con diferente categoría académica. 125
22. Comparación de promedios de productividad en investigación en grupos con diferente categoría académica. 126
23. Correlación entre los factores del clima organizacional y la productividad en investigación en la muestra estudiada. 127
24. Correlación entre los factores del clima y los factores de la productividad en investigación (actividades y productos de investigación). 128
25. Correlación entre los factores del clima y los productos de docencia y los productos de investigación. 129

Lista de Figuras

Figura 1. Modelo teórico para diagnosticar y explicar el clima organizacional y la productividad en investigación.

Figura 2. Número de profesores en los grupos a dedicación: tiempo completo, medio tiempo y por horas, de acuerdo con el tipo de clima percibido.

Figura 3. Número de profesores en los grupos de las categorías: instructor, asistente, agregado, asociado y titular, de acuerdo con el tipo de clima percibido.

Introducción

La Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) es una organización de educación superior presencial reconocida, que viene liderizando procesos de cambio en cuanto a la vinculación que ella debe tener con las empresas, la sociedad y el país.

Una de las escuelas a la cual se le ha concedido mayor importancia y apoyo, es la Escuela de Educación. A nivel nacional, existe una crisis de formación de docentes y los estudios que se han hecho pronostican serios déficits para los años venideros. Esta necesidad, exige no sólo mayor cantidad de recursos humanos sino calidad de los mismos ya que ello contribuirá, en la práctica, con el mejoramiento de la educación en el país. La búsqueda de la calidad en organizaciones de educación superior, debe estar orientada a estudiar el funcionamiento de sus procesos, evaluar y planificar programas que estimulen y permitan el cumplimiento de las tres funciones primordiales que tiene asignada: la docencia, la investigación y la extensión.

Peñalver (1995) y Pérez (1996) afirman que la investigación y la enseñanza serán aún más importantes, dada la creciente distribución de la información y el impacto que la investigación tiene en la docencia lo cual, en consecuencia, influirá en la calidad de los profesionales que egresan.

Las nuevas tendencias de desarrollo organizacional plantean que para que una organización aumente su eficacia y productividad, es prioritario que las necesidades actuales de la misma estén claramente identificadas a fin de que sus esfuerzos se dirijan a responder a deficiencias concretas y, de alguna manera, garantizar que las acciones que se implanten responderán efectivamente a tales requerimientos.

Ante el reto que tiene la Escuela de Educación, es pertinente profundizar en el estudio de sus necesidades y condiciones de manera de orientar acciones para favorecer su respuesta a las exigencias planteadas.

En este sentido, el presente trabajo pretende determinar cómo están siendo percibidos por los profesores de la Escuela de Educación, algunos procesos organizacionales que son considerados factores del clima organzacional, cuáles son los niveles de productividad en investigación y si existe relación entre las percepciones de los procesos organizacionales considerados factores del clima organizacional y la productividad en investigación.

Esta investigación constituye el primer estudio que se realiza en la Escuela, sobre la relación entre las variables Clima Organizacional y Productividad en Investigación, lo cual pudiese ser un aporte dado que: a) conocer cómo están siendo percibidos los procesos organizacionales que son factores del clima permitirá concretar cuáles son percibidos favorablemente y cuáles deben ser mejorados para lograr un mejor ambiente de trabajo; b) la universidad tiene interés en incentivar la investigación, el estudio arrojará información en cuanto a los niveles de productividad para que, a partir de ellos, la nueva Dirección de la Escuela pueda planificar acciones de mejoramiento y c) se podrán determinar los procesos organizacionales que se relacionan con la productividad.

El trabajo está estructurado en cinco capítulos: Problema, Marco teórico, Método, Resultados, Discusión de resultados, Conclusiones y Recomendaciones. Finalmente, se presentan las referencias que constituyen el soporte teórico de este trabajo.

CAPÍTULO I

El Problema

En Venezuela, una universidad es una institución cuya misión primordial es impulsar el desarrollo del país. Así lo expresa la Ley Orgánica de Educación (1980) y la Ley de Universidades (1970).

Los artículos 1, 2 y 3 de la Ley de Universidades (1970), caracterizan a la misma como: una comunidad de intereses en búsqueda de la verdad y de afianzar los valores trascendentes del hombre; una organización al servicio de la nación con una función rectora en la educación, la ciencia y la cultura a través de tres actividades básicas: docencia, investigación científica y servicios hacia la colectividad.

En las últimas dos décadas los sistemas de Educación Superior, a nivel mundial, han enfrentado el impacto de los cambios sociales, económicos y políticos, los cuales afectan la carrera académica, el prestigio, la calidad e incluso el cumplimiento de su misión.

Como evidencia de lo anterior, Blaxter, Hughes y Tight (1998) hacen referencia a las universidades del Reino Unido y señalan que el sistema de educación se ha masificado, que, igualmente, una gran proporción de la fuerza de trabajo que se emplea es a una dedicación de medio tiempo o contratada por períodos breves lo cual exige adaptabilidad y autodirección. En cuanto el trabajo académico señalan que éste se ha vuelto cada vez más exigente, dado que ya no basta con tener las bases del mismo y la experiencia en un departamento, sino que existe la necesidad de que los

profesores alcancen niveles de doctorado para garantizar la práctica de la investigación.

Similares consideraciones hacen Pérez, Mayz y Sánchez (1998) al referirse a la universidad latinoamericana y afirmar que las estructuras de las universidades son excesivamente rígidas, las escuelas o facultades funcionan bajo sus propias reglas, independientes, casi autónomas, lo cual no se compagina con las exigencias actuales en cuanto a la búsqueda de la interdependencia y del trabajo en equipo. Por otra parte, la falta de recursos económicos ha declinado los salarios de los docentes y ello también repercute en la dedicación. En cuanto a la calidad del trabajo docente se observa que el proceso de enseñanza está basado en la memorización lo cual trae como consecuencia profesionales pasivos, rutinarios y con escasa o ninguna creatividad (p. 110).

Villalobos, Wills, González, Adams y Bermúdez (1996) se refieren al estado actual de las universidades venezolanas en cuanto a la investigación y afirman que es necesario mejorar los procesos de selección y capacitación de los docentes, estimar el trabajo creativo que implica la investigación y mejorar la infraestructura. Además, señalan que la normativa legal vigente asigna al profesor universitario las funciones de docencia, investigación y extensión, y es un derecho y un deber del profesorado universitario ejercer estos roles ya que su denominación así lo establece: personal docente y de investigación, que debe cumplir tareas de extensión.

Los autores citados coinciden en señalar que existen situaciones que de alguna manera están obstaculizando el cumplimiento de la misión de la Universidad.

Regnault (1998) refiere que la UCAB, en general, está orientada a la formación profesional con un componente de investigación limitado y que una de las líneas de acción para fortalecer la investigación es la definición de estrategias idóneas para vincular la docencia y la investigación.

La UCAB es una institución de educación superior de la Compañía de Jesús, creada, según decreto N• 42 de fecha 19 de octubre de 1953, por el Episcopado Venezolano. En su Estatuto Orgánico señala que debe realizar una función rectora en la educación, la cultura y la ciencia y que sus actividades se dirigirán a crear, asimilar y difundir el saber mediante la investigación y la enseñanza; a completar la formación integral iniciada en los ciclos educacionales anteriores y a formar los equipos profesionales y técnicos que necesita el país (Art. 3).

La universidad presenta características de una organización formal compleja dada la estructura organizativa la cual abarca Facultades formadas por Escuelas e Institutos, los sistemas de decisión y de comunicación, su tamaño (más de 10.000 estudiantes) y los niveles de diferenciación vertical.

Una de las escuelas de mayor complejidad de la UCAB es la Escuela de Educación, la cual ha venido enfrentando diversas situaciones de tipo organizacional. Entre otras, la presión de una demanda nacional de formación de docentes ante la inminente crisis de recursos en esta área, lo cual ha hecho que la universidad se comprometa a responder a tal requerimiento. Por otra parte, el crecimiento vertiginoso en los últimos años, tanto en número de alumnos inscritos (1.800) como en la incorporación de dos nuevas menciones (Preescolar e Integral) ha exigido a su vez, la contratación de un mayor número de profesores incrementándose con ello el

personal a dedicación convencional (cerca de un 80%) lo cual dificulta la comunicación y coordinación de otras actividades, que no sean las referidas exclusivamente a la docencia.

Coelho y Negrín (1997) realizaron un estudio en respuesta a la preocupación del Equipo Directivo en cuanto a la forma como está organizada la Escuela, dado que ante el crecimiento matricular se pensó que a corto plazo no se podría tener un desempeño eficaz y eficiente. En el mismo reportaron debilidades de la escuela entre las cuales se mencionan: la misión no está clara ni es compartida, la estructura organizacional es inadecuada a la dinámica interna que se genera, el equipo directivo está concentrado en tareas netamente administrativas, falta de oportunidades para desarrollar innovaciones e investigar, escasos procesos orientados a mejorar la efectividad del desempeño de los miembros, escasa evaluación de los proyectos que se llevan a cabo.

Coelho y Del Valle (1998) en respuesta al diagnóstico referido, elaboraron una propuesta titulada *Rediseño-reorganización de la Escuela de Educación*, y señalan otras situaciones del ambiente de la escuela: funcionamiento departamental aislado, limitaciones para trabajar en equipo, recursos humanos subutilizados, escasa orientación a la investigación plataforma no existente y que es foco de atención en la misión de la Escuela, conflictos por competencia profesional y por falta de comunicación, falta de integración entre sus miembros y el desconocimiento de estrategias para vincularse con el entorno.

En relación con el ambiente organizacional, diferentes teóricos sobre el tema afirman que el mismo permite descubrir propiedades que resultan de las acciones

conscientes o inconscientes de la organización, las cuales sirven de base a los miembros para interpretar y entender su situación y determinar las relaciones de efecto que éste pueda tener en su comportamiento (Gibson, Ivancevich y Donnelly, 1996; Lawler,1973; James y Jones, 1979; Schneider, 1990).

Dado que las organizaciones persiguen objetivos los cuales sólo pueden lograrse con la eficiencia de los individuos, la percepción que cada uno de ellos tenga de la realidad en la que se encuentra es de vital importancia puesto que condiciona su comportamiento.

Long y McGinnis (1981) y Blackburn, Behymer y Hall (1978), afirman que el ambiente de un departamento tiene un rol clave en la productividad. Igual consideración hace Bain (1985) al señalar que la productividad depende de la interacción de distintos factores en el lugar de trabajo, uno de ellos es el clima laboral.

Por su parte, Alvarez, R. (1984) afirma que para garantizar una óptima productividad en las universidades hay que crear un sistema de gestión que atienda a los principios modernos de la administración. Igualmente, señala que ha podido constatar que la investigación se apoya no sólo en los esfuerzos individuales de los profesores sino también en la estructura y funcionamiento institucional y, en este sentido, insiste en la necesidad de lograr un clima favorable dentro de la organización que permita a los profesores ser productivos académicamente.

Blackburn et al. (1978) y Fox (1992b) asumen que la productividad en investigación depende tanto de los factores personales como estructurales del ambiente de trabajo y que el ambiente académico tiene una influencia crítica en la

efectividad de las estrategias de aprendizaje adoptadas y, en consecuencia, en la calidad de la enseñanza. Otros autores, Biggs (1991) y Bland y Ruffin (1992), demostraron también que la percepción que se tenga del ambiente de trabajo conduce a más investigación, encontrando que hay factores específicos del ambiente o clima organizacional que correlacionan con los niveles de investigación.

Los planteamientos teóricos referidos a la importancia del clima organizacional y su posible vinculación con la productividad, así como la problemática de la Escuela de Educación sugieren formular las siguientes interrogantes: ¿Cómo perciben los profesores de la Escuela de Educación de la UCAB los procesos organizacionales que son factores del clima organizacional? ¿Cúal es la productividad en investigación de la Escuela? ¿Existen diferencias en la percepción de los procesos organizacionales y en la productividad acuerdo con la categoría académica y dedicación de los profesores? ¿Se relaciona el clima organizacional con la productividad en investigación?

Importancia del estudio

La visión pública más compartida es que el trabajo académico consiste fundamentalmente en la docencia. Sin embargo, se debate acerca de cuál de los tres roles del profesor universitario debería ser el que más se enfatice. Al respecto, existen diferentes argumentos y posiciones: la investigación precede o es requisito para una mejor docencia y, además, de un deber es un derecho del profesor, por ello, deben cumplirse los tres roles por igual (Villalobos et al. 1996: Regnault, 1998); la relación entre la docencia y la investigación es complementaria (Unesco,1995) y la relación entre la docencia y la investigación es competitiva (Gottlieb y Keith,1997).

En las Jornadas UCAB 2010, realizadas en octubre de 1998, se discutió sobre la necesidad de fortalecer la investigación en la universidad dado que su actividad principal está focalizada en la docencia, lo cual hace suponer que se identifica con la posición de complementariedad entre la investigación y la docencia. En relación con esto, la presente investigación podría indicar cuáles de los procesos organizacionales tendrían que ser mejorados para incentivar la investigación.

Por otra parte, la Escuela de Educación goza del reconocimiento de diferentes sectores educativos, por su participación en la organización de encuentros de discusión y reflexión con la sociedad civil, la organización de eventos locales y nacionales en el área educativa sobre los nuevos retos que debe desarrollar a corto plazo (Propuestas Educativas para Venezuela, 1995).

Lograr esta posición ha sido producto del recurso humano con el cual cuenta la escuela y de la convicción que tienen respecto a los intereses de la universidad. Por ello, resultaría de interés desarrollar este tipo de estudio en una Escuela que se ha ganado el reconocimiento externo, lo cual demanda de ella mantenerse líder no sólo en la docencia también en la investigación.

Por otra parte, recientemente, la Escuela de Educación enfrentó un cambio de Director y esta investigación podría aportar información para iniciar una proceso de planificación que permita mejorar los procesos organizacionales que son factores del clima organizacional señalados así como diseñar políticas, lineamientos y planificar acciones para incentivar la investigación, si fuese el caso.

Picón (1994) plantea la necesidad de estudiar y comprender la realidad de las organizaciones de educación superior, específicamente las universidades,

fundamentado en: a) la importancia que ellas tienen en el desarrollo de la ciencia y la tecnología: b) las crecientes exigencias de los sectores económicos y de numerosos grupos de interés que integran la sociedad y c) la necesidad de ser un aporte decisivo a la crisis que enfrenta nuestro país, lo cual exige entre otros, de reestructuraciones y nuevas formas de administrarlas como medidas de supervivencia (p.77).

De acuerdo con lo afirmado anteriormente, este trabajo podría ser un aporte no sólo para la escuela sino también para la universidad, dado que no se conocen estudios similares, que hayan vinculado la variable clima organizacional con una variable de vital relevancia en el trabajo académico: la productividad en investigación. Finalmente, dado que la UCAB cuenta con una unidad de Evaluación Institucional, el estudio también podría estimular que se replique el mismo en otras escuelas a fin de tener la universidad un diagnóstico general y así planificar acciones institucionales en los aspectos que podrían estar siendo obstáculos para lograr una mayor productividad en investigación.

Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación existente entre los procesos organizacionales considerados como factores del clima organizacional y la productividad en investigación de los profesores de la Escuela de Educación de la UCAB.

Objetivos Específicos

1. Determinar los tipos de clima organizacional según la percepción que tienen los profesores de la Escuela de Educación de los procesos organizacionales: Fuerzas Motivacionales, Comunicación y Toma de Decisiones.

2. Determinar si existen diferencias en la percepción de los procesos organizacionales considerados como factores del clima organizacional de acuerdo con las variables: dedicación y categoría académica.

3. Determinar la productividad en investigación de los profesores de la Escuela de Educación de la UCAB.

4. Determinar si existen diferencias en la productividad en investigación de los profesores de la Escuela de Educación de acuerdo con las variables: dedicación y categoría académica.

5. Determinar cuáles de los procesos organizacionales considerados como factores del clima organizacional se relacionan con la productividad en investigación.

CAPÍTULO II

Marco teórico

El presente capítulo desarrolla los siguientes aspectos: a) caracterización de las organizaciones de Educación Superior; b) conceptualización; c) enfoques del clima organizacional; c) medición del clima organizacional d) factores del clima organizacional; e) instrumentos de medición; f) investigaciones relacionadas con clima organizacional en organizaciones de educación superior; g) conclusiones; h) el nexo entre investigación y docencia; i) conceptualización de investigación y productividad; j) factores de la productividad en investigación; k) investigaciones sobre productividad en investigación en organizaciones de educación superior; l) conclusiones y m) el modelo teórico propuesto para diagnosticar y explicar el clima y la productividad en investigación.

El contenido de este capítulo se definió considerando que: a) las características de las organizaciones permiten contextualizar los aspectos específicos que diferencian a una organización de otra y la hacen única, en este caso las universidades, facilitando así la comprensión de la naturaleza de la organización objeto de estudio y b) el desarrollo teórico de aspectos del clima organizacional y la productividad en investigación, así como la revisión de los aportes de investigaciones referidas a las mismas, además de las situaciones que caracterizan a la Escuela de Educación de la UCAB, constituyeron el fundamento para sustentar el modelo teórico de esta investigación.

Caracterización de las organizaciones de educación superior

La Universidad, como organización, es el resultado de un proceso histórico que comenzó en la alta Edad Media y que se extendió a lo largo de más de ocho siglos en diferentes partes del mundo. La universidad fue creada como una institución cuyo objetivo primordial era educar jóvenes pertenecientes a élites minoritarias según sistemas políticos o sociales, en sucesivas etapas de la historia.

En nuestro país, la misión de la universidad ha sido definida claramente en las Disposiciones Generales de la Ley de Universidades. Entre otras "La Universidad debe afianzar valores trascendentes en el hombre (Art. 1). La Universidad es una institución al servicio de la Nación y, a ella, le corresponde colaborar en la orientación de la vida del país mediante su contribución doctrinaria en el esclarecimiento de los problemas nacionales (Art. 2). La Universidad debe realizar una función rectora en la educación, la cultura y la ciencia (Art. 3)."

Según Alvarez, R. (1984), los rasgos que individualizan la universidad y la hacen diferente de otras organizaciones son:

> *...la interacción entre las diferentes comunidades que la forman, la comunicación que ella establece entre sus diferentes funciones y la interrogación sistemática sobre los supuestos, conceptos de base, métodos, grado de legitimidad, límites de las diversas disciplinas y finalmente, sobre las condiciones y las posibilidades de la ciencia misma (p.12).*

Picón (1991), señala otras características, entre ellas: a) la materia prima que utiliza es el conocimiento, éste se hace presente en diversas formas, disciplinas,

profesiones, paradigmas, escuelas e ideologías, cada una forma corrientes que integran grupos de interés los cuales reclaman cuotas de poder; b) aplica a esa materia prima una gama de tecnologías agrupadas en tres conjuntos de actividades: docencia, investigación y extensión y c) desarrolla la autonomía universitaria lo cual dificulta que los gerentes universitarios puedan controlar esas tecnologías.

Igualmente, señala que la universidad es "la organización social que concentra en mayor grado y que maneja con mayor solvencia el conocimiento científico que el hombre ha producido y que la sociedad requiere para la solución de sus problemas" (p.70).

Los autores Kast y Rosenzweig (1979) consideran que, la universidad como organización de Educación Superior es un sistema sociotécnico, abierto y estructurado por varios subsistemas. En relación con la condición de sistemas abiertos, Katz y Kahn (1979) plantean que las organizaciones tienen propiedades particulares, pero que comparten rasgos comunes con todos los sistemas abiertos, entre ellos: incorporar energía del ambiente, procesar y transformar esa energía y devolver un producto al sistema.

Blaü y Scott (1962) clasifican las organizaciones según su función, en cuatro tipos: organizaciones de beneficio mutuo, organizaciones de servicios, organizaciones para el bien común y entidades comerciales. De acuerdo con esta clasificación, la universidad es una organización de servicios cuyo principales beneficiarios son los estudiantes y la comunidad.

Katz y Kahn (1979) de acuerdo al rol social que desempeñan las organizaciones las clasifican en: productivas, administrativas, de mantenimiento y adaptativas. La

universidad se identifica como una organización de mantenimiento a la cual corresponde socializar a la personas, enseñar valores y normas de conducta apropiadas para mantener el orden social.

Por su parte, Baldridge y Riley (1977) plantean que en las organizaciones educativas pueden coexistir características de dos o más modalidades de sistemas, las cuales son: Académico-Burocrático, Académico-Colegiado y Académico-Político.

En Venezuela, la universidad refleja ser una organización burocrática, estructuralmente, dado que tiene definida la autoridad, jerarquía, poder, canales de comunicación y normas. En cuanto a la toma de decisiones y liderazgo predomina el sistema Académico-Político observándose grupos de poder, conflictos y confrontaciones.

La universidad se considera como una organización formal de servicio, encargada de contribuir al mantenimiento del orden social (Art.1, 2, y 3 de la Ley de Universidades) y con objetivos ambiguos debido a las múltiples interpretaciones por parte de personas de diferentes posiciones doctrinarias (Picón, 1991).

La Universidad Católica Andrés Bello presenta características de las mencionadas, entre otras: ser un sistema abierto, una organización de servicios, coexistencia de modalidades de sistemas burocrático y colegiado y con un rol de mantenimiento.

Clima Organizacional

Conceptualización

Los estudios de clima organizacional tienen su fundamentación teórica en el movimiento denominado: interaccionismo. Sus primeros representantes, Lewin y

Murray (citado por Valenzuela y Onetto, 1983) plantearon que la conducta humana aparece en función de las interacciones entre la personalidad y el ambiente, lo cual implica la percepción y construcción del entorno en términos psicológicamente significativos para el individuo. Las personas que conforman una organización pueden tener puntos de vista disímiles respecto al funcionamiento de la misma. Esas diferencias son explicadas por el proceso de la percepción.

Huse y Bowdicth (1980) afirman que la percepción es el proceso por el cual se organizan los datos que entran al sistema sensitivo. Hodgetts y Altman (1981) señalan que la percepción es "la manera como los estímulos se seleccionan y agrupan a fin de que sean significativos para la persona. Se trata de un punto de vista del individuo respecto a la realidad a la cual tiende a apegarse y a creer en lo que percibe"(p.51).

Jones y James (1979) analizan el término "significado" en función de múltiples interpretaciones, entre ellas: descripción cognitiva de un estímulo real, significado subjetivo de las unidades como estímulos para el individuo o interpretación no afectiva. De allí, que muchos psicólogos sostienen que el significado es una experiencia fenomenológica.

Johnson 1945 (citado por Alvarez, G. 1990) sugiere algunos datos sobre la actitud del perceptor en el proceso perceptivo,entre otros: a) que el perceptor puede estar influenciado por consideraciones sobre las cuales no tiene dominio, b) puede responder a claves irrelevantes cuando se requiere formular un juicio difícil o que lo comprometa en su actuar, c) factores emocionales y d) puede no estar en capacidad de identificar todos los factores sobre los cuales basar su juicio.

Igualmente, Litterer 1965 en su modelo de formación de las percepciones (citado por Alvarez 1990) afirma que en el proceso perceptivo participan numerosas fuerzas como la tensión de la situación, la presión del grupo, la posición organizacional, los sistemas de recompensas, entre otros.

En relación con la definición de clima organizacional como percepciones agregadas del ambiente de trabajo, diversas investigaciones han diferenciado entre los conceptos de clima psicológico y clima organizacional (Jones y James, 1979; Payne, Fineman y Wall, 1976; Allaire y Firsirotu, 1984; Joyce y Slocum, 1984).

Clima psicológico se refiere a una descripción individual de las prácticas y procedimientos organizacionales. Esta descripción es de utilidad para entender la influencia del ambiente organizacional en el desempeño individual y la satisfacción (Schneider, 1975a). Clima organizacional refiere la descripción colectiva del ambiente, es decir, lo que la mayoría de los miembros perciben de la organización.

Para Stern (1963), la diferencia entre ambos conceptos está en el énfasis del consenso, del acuerdo en las percepciones que los miembros de una organización puedan tener. Con algunas excepciones, el clima psicológico o individual se deriva de la percepción de grupos de trabajo o de unidades organizacionales.

Investigaciones que utilizan solamente el promedio de los puntajes de clima organizacional como predictor posible tocan por consiguiente una porción de varianza sistemática de la percepción del clima a nivel individual. Schneider (1975) afirma que la definición de climas organizacionales basados en el consenso de climas psicológicos individuales representa una ventaja que hace más confiable su medición.

La Tabla 1 resume las definiciones más relevantes de clima organizacional y las dimensiones propuestas en cada una para medirlo.

Enfoques del clima organizacional

Estudiar el clima organizacional requiere definir el enfoque sobre el cual basarse para abordar su investigación.

Jones y James (1979) identificaron tres enfoques: Atributos Organizacionales de Medición Múltiple, Atributos Organizacionales de Medición Perceptual y Atributos Individuales de Medición Perceptual.

El enfoque de los Atributos Organizacionales de Medición Múltiple considera el clima como un conjunto de características que describen a la organización distinguiéndola de otras relativamente estables en el tiempo y que influyen en el comportamiento de los individuos. Los efectos del clima sobre la conducta de las personas son vistos según la definición que los miembros de la organización tengan de los estímulos presentados, a las restricciones sobre su conducta, así como al proceso de recompensa y castigos establecidos. Los elementos de medida adoptados son la estructura y las percepciones individuales.

Otro enfoque, el de los Atributos Individuales de Medida Perceptiva, considera el clima como un conjunto de variables perceptuales que reflejan características de la organización. Es una variable sumatoria que integra las percepciones que describen cómo es vista la organización por sus miembros y, por ello, existe varianza dentro de los grupos.

Tabla 1

Conceptualización y dimensiones del clima organizacional de acuerdo con varios autores

Año	Autor	Conceptualización	Dimensiones
1961	Likert	La percepción de los parámetros ligados al contexto, tecnología y estructura, posición jerárquica y percepción que tienen los subordinados, colegas y superiores.	Métodos de mando, motivación, proceso de comunicación, proceso de influencia e interacción, toma de decisiones, fijación de objetivos, procesos de control y objetivos de los resultados.
1963	Halpin y Crofts	"Opinión" que el empleado se forma de la organización.	Solidaridad, consideración, producción, distanciamiento, desinterés, impedimento, confianza, utilidad, moral y apertura.
1964	Forehand y Gilmer	Conjunto de características permanentes que describen una organización, la distingue de otra e influyen en el comportamiento de las personas que la forman.	Tamaño de la organización, estructura organizacional, complejidad sistemática de la organización, estilo de liderazgo, orientación de fines.
1968	Taguiri y Litwin	Percepción de los miembros que influencian su conducta y puede ser descrito en términos de valores de un conjunto de características o atributos de su organización.	
1968	Litwin y Stringer	Efectos subjetivos percibidos en el sistema formal,el estilo informal de los administradores y otros factores ambientales sobre las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización.	Estructura organizacional, responsabilidad, recompensa, riesgo, apoyo, normas y conflictos.

(continúa tabla)

Año	Autor	Conceptualización	Dimensiones
1974	Waters et al	Percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja.	Estructura organizacional eficiente, autonomía de trabajo, supervisión rigurosa en personal, ambiente abierto y orientación centrada en el empleado.
1988	Kopelman	Descripción psicológica de los significados del medio ambiente que sirve de base para la interpretación, y por lo tanto, como guía para la conducta.	Enfasis en las metas, énfasis en los medios, orientación de las recompensas, soporte a la tarea, soporte socioemocional.
1990	Schneider	Percepciones incumbentes de los eventos, prácticas y procedimentos y clases de comportamiento que ha sido buscado, soportado y esperado en una fijación.	Orientación burocrática para el servicio, orientación entusiasta hacia el servicio, comportamiento gerencial, recompensa por servicio, retención de clientes, soporte operacional, soporte personal, soporte de mercadeo, disponibilidad y soporte de equipos y suministros.
1992	Morán y Volkwein	Características relativamente duraderas de una organización que la distingue de otras y abarca la percepción colectiva de los miembros, es producida por la interacción de ellos, sirve de base para interpretar la situación, refleja los valores y actitudes prevalecientes en la cultura y actúa como fuente de influencia para modelar la conducta.	Autonomía, confianza, unidad, apoyo, reconocimiento, innovación y justicia.

Nota: los datos de esta tabla fueron compilados por el autor de este trabajo.

Basados en este enfoque, Schneider y Hall (1975) describen el clima como un conjunto de percepciones globales acerca del ambiente organizacional. Dicha sumatoria de percepciones refleja una interacción entre los hechos reales, las características personales de los individuos y las características de la organización.

El enfoque de los Atributos Organizacionales de Medición Perceptual, considera el clima como una resultante de la interacción entre la realidad organizacional y la percepción individual. Las variables propias de la organización, como la estructura y los procesos organizacionales, interactúan con la personalidad del individuo para producir las percepciones.

Schneider (1990) plantea que existen problemas respecto a la naturaleza global o focalizada del clima ya que el clima como constructo abstracto, incluye "todo" lo que ocurre en la organización. Propone como alternativa escoger un foco o área hacia el cual se orienta la organización: servicios, seguridad, innovación, entre otros.

Morán y Volkwein (1992) proponen, además, el enfoque cultural y afirman que el clima es producto de la interacción de los individuos que comparten un marco de referencia común y abstracto, la cultura de la organización.

Este trabajo adoptó el enfoque de los Atributos Organizacionales de Medida Perceptual ya que se estudiaron las características y propiedades de la organización de acuerdo con el significado que éstas tienen para sus miembros.

Medición del clima organizacional

Comprender el comportamiento organizacional exige, entre otros, analizar sus componentes fundamentales y expresarlos a través de un modelo que explique y prediga cómo se conduce la gente en una organización. Según Robbins (1993), un modelo es una abstracción de la realidad, es decir, una representación simplificada de algún fenómeno real y sirve para esclarecer temas complejos del comportamiento de la organización.

Jones y James (1979) concluyeron que estudiar el clima organizacional exigía la determinación de conceptos, variables y dimensiones relevantes, elementos con los cuales se construye un modelo teórico. Field y Abelson (1982) plantearon una reconceptualización del modelo de clima organizacional e indican que en el propuesto inicialmente, se incluyeron variables las cuales según diversos autores, influyen en él: a) externas: el ambiente físico y el socio-cultural; b) organizacionales: tienen efecto directo o indirecto en los miembros de una organización y por lo tanto en el clima. Algunas de ellas son: tamaño (Forehand, Roach y Battlis,1974; James, 1982; Pheysey, Oayne y Pugh, 1971); estructura (Lawler, Hall y Oldham, 1974; Litwin y Stringer,1968); centralización (Tagiuri y Litwin, 1968) configuración (Lawler et al. 1974); formalización y estandarización (Jones y James, 1979; Payne et al. 1971) y c) personales (Lawler et al. 1974; Schneider, 1975).

Todos los modelos tienen ciertos componentes o elementos comunes: objetivos, variables y relaciones. Las variables son características generales medibles y pueden ser: dependiente (efecto), independiente (causa) y moderadora la que modifica el efecto de la causa y efecto, para así poder explicar y predecir un fenómeno.

El clima organizacional ha sido estudiado como variable independiente, dependiente y moderadora.

Las investigaciones que observan el clima organizacional como una variable independiente que influye en los resultados sugieren que la manera como los miembros de la organización perciban el clima puede afectar tanto su satisfacción, motivación, estrés o rendimiento (Litwin,1968; Friendlander y Margülies,1969; Guion,1973; Cawsey,1973; Gibson et al. 1996; Bracho,1989; Arangüibel,1989). En el caso de investigaciones que observan el clima organizacional como variable interviniente, los resultados indican que actúa como una conexión entre la estructura y la satisfacción (Likert, 1961; Hall, 1972). Los resultados de las investigaciones que estudiaron el clima organizacional como variable dependiente han encontrado que la estructura, la división del trabajo, los patrones de comunicación, entre otros, tienen efecto sobre la manera como los miembros perciben la organización (Litwin y Stringer, 1968).

Medir la variable clima organizacional implica definir dimensiones aplicables a la realidad organizacional que se desea estudiar. Al respecto, Jones y James (1979) afirman que clima organizacional es un concepto multidimensional. En tal sentido, Pritchard y Karasick (1973) proponen las siguientes dimensiones que permiten elaborar escalas que pueden utilizarse en cualquier organización: estructura de tareas, relación recompensas-castigos, decisiones centralizadas, énfasis en el logro, énfasis en el entrenamiento y desarrollo, seguridad y riesgo, apertura y defensa, estatus, motivación, reconocimiento y feedback, competencia y flexibilidad de la organización

en general. Otras dimensiones propuestas para medir el clima organizacional se enunciaron en la Tabla 1 de este trabajo.

Con respecto a las dimensiones utilizadas para medir el clima organizacional en instituciones educativas, entre otras, se pueden mencionar: estructura, condiciones de trabajo, cooperación entre directivos y docentes, desarrollo de la carrera profesional, medio ambiente y recursos materiales; establecimiento de metas, fuerzas motivacionales, comunicación, administración de asuntos académicos, trabajo de ascenso, participación en la toma de decisiones, identificación con la institución, relación educativa, proceso educativo, producto educativo, materiales (Likert,1961; Kim, 1985; Alvarez, G. 1988; Arangüibel 1989).

En el presente trabajo, el clima organizacional es considerado como una variable independiente, es decir, como un factor que puede estar relacionado con la productividad de los profesores y fue medido a través de la percepción que éstos tienen sobre los procesos organizacionales: toma de decisiones, comunicación y fuerzas motivacionales.

Factores del clima organizacional

Según Gibson et al. (1996) el clima organizacional es el resultado de los diferentes aspectos objetivos de la realidad de la organización, entre ellos, la estructura, los procesos, los aspectos psicológicos y el comportamiento de los empleados.

En este sentido, estos autores afirman que las características individuales actúan como filtro y determinan la interpretación que el sujeto hace de los fenómenos de la

organización. Las características psicológicas, personales, las actitudes, la personalidad, la resistencia a la presión, los valores y el nivel de aprendizaje sirven para interpretar la realidad y éstas también se ven afectadas por los resultados obtenidos por la organización. El clima está conformado por varios componentes lo cual le da su carácter multidimensional.

Dentro de los procesos organizacionales, Likert (1961) propone una teoría denominada *Teoría de los Sistemas Administrativos* para analizar y diagnosticar el sistema organizacional e identificar cuál de los cuatros tipos de clima prevalecen en una organización. Esta teoría analiza las características que presentan los procesos organizacionales considerados como factores del clima organizacional: liderazgo, métodos de mando, objetivos de los resultados, establecimiento de metas, fuerzas motivacionales, comunicación, toma de decisiones y control.

De acuerdo con la percepción que tengan los miembros de una organización sobre los procesos organizacionales, se corresponden con las características de los tipos de sistemas: Autoritario-Explotador, Autoritario-Benevolente, Participativo-Consultivo y Participativo-Grupal (citado por Brunet, 1987).

Como referencia teórica para el presente estudio, se seleccionaron procesos organizacionales que forman parte de esta teoría la cual ha sido utilizada en otras investigaciones (Bracho,1989; Armas,1992). En el aparte denominado Método, se explica el procedimiento utilizado para determinar cuáles de los procesos organizacionales que son factores del clima organizacional eran pertinentes para este trabajo.

Los procesos organizacionales estudiados son Fuerzas Motivacionales, Comunicación y Toma de Decisiones se describen seguidamente.

Fuerzas motivacionales.

Según Keith y Newstrom (1983), el comportamiento humano consciente es motivado o causado. La motivación tiene un papel importante en el desempeño y surge de las necesidades o impulsos internos los cuales crean tensiones ante las cuales el individuo se esfuerza y busca oportunidades para satisfacerlas. Afirman, que la tarea de un gerente es identificar los impulsos y necesidades de los empleados y canalizar su comportamiento hacia el buen desempeño del trabajo.

Robbins (1993) define la motivación como "la voluntad para hacer un esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal" (p.207).

La modificación del comportamiento de los empleados de una organización se centra tanto en factores internos, referidos a los impulsos y necesidades que tiene cada persona y afectan su desempeño en el trabajo, como a los externos o ambientales. El gerente o administrador debe propiciar un ambiente favorable para conducir los impulsos internos de cada individuo.

En tal sentido, Herzberg, Bernard y Barbara (1976) y Brown y Moberg (1983) diferencian entre motivadores extrínsecos y motivadores intrínsecos. Afirman los autores que los intrínsecos son recompensas internas que una persona siente cuando desempeña un trabajo. Un empleado con motivación intrínseca está automotivado, a manera de ejemplo se pueden mencionar las siguientes situaciones: la oportunidad de realizar un trabajo deseado, independencia en el trabajo, recibir apoyo y

asesoramiento, asignaciones interesantes y participación en actividades de interés. Los motivadores extrínsecos, son recompensas externas que se producen fuera del trabajo, tales como ascensos, aumentos de salario, planes de retiro y seguros.

Chiavenato (1983) diferencia factores motivacionales internos y externos. Señala como internos los siguientes: características de personalidad, capacidad de aprendizaje, percepción positiva del ambiente, las actitudes, emociones y valores de la persona. Como factores externos indica aquellos que guardan relación con las características organizacionales, por ejemplo, las presiones de los superiores, influencia de iguales, cambios en la tecnología, demandas y presiones familiares, programas de entrenamiento y las condiciones físicas y sociales del ambiente.

Daft y Steers (1997) afirman que estudiar la motivación es de suma importancia dado que la misma se basa en tres requisitos de comportamiento, son ellos: las personas deben interesarse en ingresar y permanecer en la organización, deben realizar las tareas para las que han sido contratadas y deben ir más allá del desempeño esperado.

Igualmente, señalan que la motivación se puede entender mejor desde una perspectiva de sistemas; es decir, examinanando las fuerzas que mueven a los individuos y los entornos que les suministran retroinformación y refuerzan su intensidad y dirección en el trabajo.

En este trabajo, las fuerzas motivacionales se consideran como el proceso mediante el cual la organización utiliza un conjunto de incentivos o recompensas extrínsecas o intrínsecas para motivar la participación de sus miembros en el logro de las metas.

Comunicación.

La comunicación es uno de los procesos organizacionales de vital importancia en una organización dado que todo acto de comunicación influye de alguna manera en ella.

Según Robbins (1993) la comunicación cumple funciones de motivación, control, información o expresión de emociones. Dado que las organizaciones tienen jerarquías de autoridad y lineamientos formales que deben seguir sus miembros, la comunicación controla a quiénes se dirigen y para qué, alienta la motivación porque clarifica lo que se debe hacer, cómo se está haciendo y qué podrían hacer para mejorar su rendimiento, igualmente suministra datos necesarios para la toma de decisiones o simplemente para desarrollar el trabajo. Es también un mecanismo que permite manifestar frustraciones y sentimientos de satisfacción.

La comunicación puede ser ascendente, descendente y horizontal. La comunicación ascendente es el flujo de información desde los niveles de inferiores de la jerarquía, hacia los niveles superiores. Keith y Newstrom (1983) afirman que es importante que la organización establezca normas que expresen los tipos de mensajes que son importantes para dichos niveles. Existen diferentes problemas que afectan la comunicación ascendente, uno de ellos es la lentitud en las respuestas, otro es la omisión parcial de información que ocurre por la tendencia natural del empleado decirle a su superior lo que piensa que éste desea escuchar, otro es pasar por alto niveles jerárquicos puede generar problemas sobre todo a aquellas personas a quienes no se tomó en cuenta y finalmente, la necesidad de recibir respuesta, si esto no ocurre se suprime cualquier futura comunicación ascendente. La comunicación ascendente

es importante para generar un clima organizacional positivo y orientado hacia el logro de las metas.

En cuanto a la comunicación descendente es la que fluye de los niveles superiores de autoridad hacia los niveles más bajos de la jerarquía. Keith y Newstrom (1983) coinciden en señalar una serie de requisitos para que la comunicación sea eficiente, son ellos: a) los directivos deben disponer de información completa; b) desarrollar una actitud de comunicación positiva; c) disponer de un plan de comunicación; d) desarrollar confianza entre receptores y emisores; e) conocer las necesidades de los subordinados; f) proporcionar retroalimentación por el desempeño y g) dar información oportuna y de calidad a los subordinados. La ausencia de estos aspectos en un proceso comunicacional puede generar tensiones, conflictos y otros que afectarán el clima organizacional.

La comunicación horizontal es la comunicación que se realiza a través de las cadenas de mando. Es necesaria para la coordinación e integración de funciones entre miembros de los diferentes departamentos que conforman la organización. Este tipo de comunicación es menos formal que las descritas anteriormente y utiliza las redes de trabajo para lograr la difusión de la información entre los miembros.

En este trabajo se adoptaron como indicadores de la comunicación organizacional los utilizados por Bracho (1989); recepción, entendimiento, aceptación, utilización y retroalimentación. Estos indicadores se describen el capítulo denominado Método y están dirigidos a identificar las características de la comunicación en la Escuela de Educación de la UCAB.

Toma de decisiones.

En relación con le factor Toma de Decisiones es un proceso constante, puesto que cada acción organizacional va precedida de una decisión. Daft y Steers (1997) afirman que tomar decisiones es una responsabilidad fundamental de la administración, puede incluir la participación de los subordinados, por ser una manera de motivar al personal y, ayuda a la organización a aprender. Al respecto, Mazquiarán (1990) afirma que el proceso de toma de decisiones está vinculado con la productividad de la organización y que por ello, no es un proceso netamente administrativo, es también un proceso conductual de la organización que exige del líder el manejo de los grupos, del conflicto, de la comunicación, entre otros.

Gordon (1997), afirma que tomar decisiones eficaces significa considerar los criterios de calidad, oportunidad, aceptación y ética. Las decisiones de calidad son aquellas que ayudan a la organización a alcanzar sus metas estratégicas y a satisfacer las necesidades de otras personas que tienen interés en la organización. En cuanto a la oportunidad, los administradores deben tomar decisiones dentro de un marco de tiempo conveniente, de lo contrario corren el riesgo de disminuir la satisfacción, o afectar el aprovechamiento eficaz de los recursos. Otro criterio, el de la aceptación, se refiere a que las personas afectadas por una decisión la entiendan, acepten y puedan aplicarla y un último criterio referido a la ética que depende de las partes interesadas, sus intereses, valores.

Un dilema frecuente respecto al proceso de toma de decisiones, se refiere a cuándo motivar la participación del grupo ya que ello permite aumentar los conocimientos y la aceptación de parte de los subalternos. Vroom (1964) formuló un

modelo normativo según el cual el líder tiene la capacidad para establecer relaciones con sus subordinados que varían de autocráticas a consultivas de acuerdo a la situación. En el estilo Autocrático el líder es quien toma la decisión con la información que dispone o con la información necesaria que ha obtenido de sus subordinados respecto al problema. En el estilo Consultivo, se comparte el problema en forma individual con algunos subordinados importantes y, en algunos casos, con los grupos aunque finalmente quien decide es el líder. En el estilo Grupal, se comparte el problema con los subordinados como grupo, no se trata de influir en él para que adopte la solución del líder y se muestra disposición para aceptar e instrumentar cualquier decisión que cuente con el apoyo de todo el grupo.

En todas las actividades administrativas se toman decisiones y este proceso implica según los autores citados, cumplir las siguientes etapas: analizar la situación, establecer objetivos, buscar alternativas, tomar la decisión y evaluarla. En todo caso, existen factores de la conducta individual que influyen igualmente en el proceso.

Gibson et al. (1996) señalan cuatro factores individuales que tienen un carácter interactivo en el comportamiento humano y deben ser considerados al tomar decisiones: los valores personales, la personalidad, la propensión al riesgo y el potencial de disonancia.

Hersey y Blanchard (1982) plantean que la madurez de los miembros de un grupo es otro factor de tipo individual que afecta la participación y el estilo en la toma de decisiones que se ensayan en una organización. Señalan que la madurez puede definirse en términos de la motivación al logro de los miembros, la buena voluntad y capacidad para asumir responsabilidades, la formación académica pertinente a la tarea

y experiencia para afrontarla. En la medida que la madurez del grupo sea mayor al realizar tareas que conducen al logro de los objetivos por sí solos, el liderazgo más eficaz será el de menos estructuración de tarea y menos apoyo socio emocional.

Los diferentes planteamientos formulados en relación con el proceso de toma de decisiones, demuestran la pertinencia del estudiar el mismo. Este trabajo se soporta teoricamente en lo planteado por Vroom (1964) en cuanto a los diferentes estilos de toma de decisiones, lo cual se asocia con climas abiertos, cerrados, favorables, entre otros.

Instrumentos de medición del clima organizacional

Los principales cuestionarios que han sido utilizados para medir el clima se describen a continuación.

El instrumento denominado "El perfil de las características organizacionales"de Likert (1961) mide la percepción en función de ocho dimensiones: métodos de mando, fuerzas motivacionales, comunicación, procesos de influencia, toma de decisiones, planificación, control y objetivos de rendimiento y perfeccionamiento.

El Cuestionario de Salud Organizacional desarrollado por Bennis (1962) Argyris (1964) y Miles (1965) plantea diez dimensiones de salud organizacional, son ellas: el *establecimiento de metas, la comunicación, la distribución igualitaria del poder*, utilización de recursos, cohesión, motivación, innovación, autonomía, resolución adecuada de problemas y adaptación.

Pace (1968) diseñó una Escala del Ambiente Universitario, con la cual se pretende determinar las características que diferencian los ambientes de una

organización. Los ítems se agruparon en tres categorías: a) fuentes de presión administrativa, b) fuentes de presión académica en cuanto a los cursos, el curriculum, las demandas y prácticas institucionales y, c) fuentes de presión estudiantil, a través de las características de los estudiantes, actividades y programas extracurriculares.

El cuestionario descriptivo de Clima Organizacional de Halpin y Crofts (1963) mide las necesidades de estructura de los individuos en instituciones de educación superior. Estos autores desarrollaron también un cuestionario para obtener información sobre la percepción de docentes sobre el grupo de profesores y sobre la interacción profesor-director. Este cuestionario contempla cuatro dimensiones referidas a características del grupo (intimidad, compromiso, moral y obstáculos) y cuatro referidas a la interacción con el director (respeto, confianza, empatía y exigencia). El cuestionario desarrollado por Litwin y Stringer (1968) mide la percepción en función de seis dimensiones: estructura, responsabilidad individual, remuneración, riesgos y toma de decisiones, apoyo y tolerancia al conflicto.

Pritchard y Karasick (1973) elaboraron un instrumento compuesto por dimensiones independientes, completas y descriptivas, entre ellas: autonomía, conflicto y cooperación, relaciones sociales, estructura, remuneración, rendimiento, motivación, estatus, estatus, flexibilidad e innovación, centralización en la toma de decisiones y apoyo.

Otro instrumento es el Cuestionario Descriptivo del Perfil de Clima Organizacional Educativo (CFK Ltd, 1973), traducido por Alvarez, G. (1988). Este cuestionario fue diseñado para promover una medida general del clima en instituciones educativas. Abarca ocho factores generales y cuatro específicos

denominados determinantes del programa educativo, del proceso educativo, de los materiales y de la relación educativa.

Moos e Insel (1974) diseñaron un cuestionario de noventa preguntas en función de las siguientes dimensiones: implicación, cohesión, apoyo, autonomía, tarea, presión, claridad, control, innovación y confort.

Kim (1985) elaboró un inventario de clima medido en doce dimensiones: relación con el trabajo, administración de asuntos académicos, imagen externa de la institución, identificación de la institución, gerencia y estructura organizativa, participación en la toma de decisiones, condición ambiental, servicios e influencia de otros grupos.

A los efectos de este trabajó y como se indicó, se tomó la referencia de algunos procesos organizacionales del cuestionario de Likert utilizados por Bracho (1989) y se le realizaron ajustes para esta investigación.

Investigaciones sobre clima organizacional en instituciones de educación superior

A continuación se hace referencia a investigaciones sobre clima organizacional en instituciones de Educación Superior, en las cuales se estudió fundamentalmente la percepción de los profesores.

Castro (1982) realizó una investigación titulada "Diagnóstico del Clima Organizacional del Instituto Pedagógico de Caracas (IPC): un estudio sobre la percepción que tienen los docentes y administrativos de esta institución". El objetivo fundamental fue investigar la percepción de los docentes y administrativos del Instituto Pedagógico de Caracas, respecto a ciertas condiciones institucionales para el

momento del estudio y su percepción sobre cómo serían estas condiciones bajo la administración de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL), dado el ordenamiento legal que indicó este cambio.

El instrumento de medición utilizado fue el Cuestionario sobre la Percepción del Clima Organizacional el cual abarca once dimensiones o factores: condición económica, servicios, perfeccionamiento profesional, condiciones ambientales, influencia de partidos políticos, participación en la toma de decisiones, gerencia y estructura organizativa, identificación con la institución, relación en el trabajo, satisfacción con el trabajo, transición IPC-UPEL. La confiabilidad de este instrumento se determinó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach y obtuvo un valor de 0.97.

La muestra la constituyeron 72 profesores y 56 administrativos, seleccionados al azar en una población aproximadamente de 600 docentes y 370 administrativos. La investigación atiende a un diseño de tipo descriptivo y el tratamiento estadístico fue a través de medias, estableciéndose un criterio arbitrario para interpretar los resultados en una escala del 1 a 5 considerándose como favorable aquellos valores iguales o superiores a 3.

Las conclusiones más importantes fueron las siguientes: a) existen diferencias entre la percepción de los profesores y los administrativos. En forma general para los docentes son favorables cuatro factores del clima organizacional: identificación con la institución, satisfacción con el trabajo, relación con el trabajo, gerencia y estructura organizativa, y siete desfavorables; los administrativos se mostraron de acuerdo con los siguientes factores: identificación con la institución, relación en el trabajo,

satisfacción con el trabajo y b) de los resultados se infiere que el ingreso a la UPEL incidirá positivamente en el mejoramiento de las condiciones económicas y perfeccionamiento profesional, pero no se espera que mejoren, tal vez se agudicen, aspectos tales como la participación en la toma de decisiones, gerencia y estructura organizativa e influencia de los partidos políticos.

Esta investigación aporta, a los efectos del presente estudio, la existencia de diferencias de percepción entre los miembros de una misma organización que cumplen diferentes roles.

Vargas (1986), en su investigación denominada "Factores del Clima Organizacional y de las Estrategias Organizativas que influyen en la realización de Investigaciones Educativas", estudió las características del clima organizacional y de las estrategias que según los docentes favorecen la investigación educativa, en tres colegios universitarios, encontrando que los factores que facilitan la realización de investigaciones dependen de las acciones e interacciones entre los docentes siendo los factores internos de cada institución estudiada, los que dificultan las actividades de investigación.

El instrumento utilizado fue el "Cuestionario de Clima Organizacional para la realización de Investigaciones Educativas" (COIE), constituído por 23 ítems agrupados en los siguientes factores: gerencia y estructura organizativa, planificación de la investigación, perfeccionamiento, participación y recursos humanos idóneos.

El estudio concluye con tres afirmaciones: a) el clima organizacional para las instituciones educativas estudiadas es desfavorable para la realización de investigaciones educativas, b) los factores que facilitan la realización de

investigaciones educativas en su totalidad dependen de acciones e interacciones entre los mismos docentes y c) los factores que dificultan la actividad de investigación son intrínsecos a las instituciones educativas.

Esta investigación constituye un aporte ya que en ella se demostró que el clima organizacional está vinculado con la actividad de investigación y ésta última se dificulta debido a factores propios de la organización.

Arangüibel (1989) realizó una investigación titulada "Clima Organizacional y Estrés en los Profesores de las Universidades Simón Bolívar, Simón Rodríguez, Universidad Católica Andrés Bello y Santa María". El autor se propuso analizar los factores que podrían incidir en la actuación del profesor universitario, y que se traduce en un sentimiento "derrotista" que obstaculiza las labores que pauta la Ley para la vida universitaria.

El instrumento utilizado para medir el clima organizacional fue el "Inventario de Clima Organizacional" (ICO), el cual consta de cincuenta y siete ítems y utiliza una escala tipo Likert de 0 a 6 puntos para once factores: administración de asuntos académicos, oportunidad de perfeccionamiento profesional, trabajo de ascenso, participación en la toma de decisiones, gerencia y estructura organizativa, imagen externa institucional, identificación con la institución, condiciones ambientales, influencia de otros grupos, relaciones de trabajo y condiciones económicas.

La metodología fue comparativa y correlacional y entre la conclusiones más relevantes se señalan las siguientes: a) los factores que aparecen como los más altos generadores de estrés fueron: Condiciones Económicas, Mejoramiento Profesional y Participación en la Toma de Decisiones; b) el factor Agotamiento Emocional fue

percibido como el más estresor en la U.S.B. y la S.R. y c) los factores percibidos como más importantes en un clima organizacional positivo, fueron: Identificación con la Institución, Relaciones de Trabajo y Trabajos de Ascenso.

Esta investigación, reitera la necesidad de determinar factores específicos del clima que pudiesen estar contribuyendo en mayor o menor grado a que el mismo sea favorable.

Bracho (1989), realizó un estudio titulado "Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral en una organización de Educación Superior". El problema que plantea dicha investigación, es el deterioro organizacional enfrentado en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Carabobo, a raíz de la experimentalidad a la cual había sido sometida, generando en consecuencia conflictos profesorales.

La población de este estudio estuvo conformada por trescientos cincuenta y dos docentes, de los cuales se tomó una muestra aleatoria estratificada por Escuela o Unidades Administrativas de la Facultad de Ciencias de la Salud, de ciento seis profesores, lo que representa el 30% de la población.

Para medir el Clima Organizacional se construyó un instrumento basado en los procesos de la Teoría de Sistemas Administrativos de Likert (1961) de cuarenta ítems que abarcó los siguientes factores: liderazgo, establecimiento de metas, fuerzas motivacionales, comunicación, toma de decisiones y control.

El diseño de investigación fue expostfacto correlacional, a fin de estudiar las relaciones entre los factores del clima y los factores de satisfacción laboral de los docentes.

Entre las conclusiones del estudio, cabe destacar: a) coexistencia de diferentes tipos de clima, percibiéndose dos modalidades que predominan: autoritario-explotador y participativo-consultivo. El clima participativo grupal no fue percibido; b) se corroboró la teoría de Likert respecto a la relación que plantea entre tipos de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral; c) los niveles de satisfacción se encuentran entre nada satisfecho y moderadamente satisfecho y d) los factores Establecimiento de Metas y Toma de Decisiones fueron identificados como los mejores predictores de Satisfacción Laboral.

El trabajo mencionado resulta de interés porque permitió identificar los tipos de clima en cada una de las unidades académicas, lo cual a los efectos del presente trabajo demuestra la coexistencia de varios tipos de clima organizacional en una misma organización. Por otra parte, constituye un aporte metodológico, haber estudiado la relación del clima con otra variable.

Fernández (1991) en su investigación titulada "Estudio Diferencial de la Percepción del Clima Organizacional en miembros de una Comunidad Educativa Universitaria" determinó si las variables sexo, rol, edad, condición académica, nivel académico, tiempo de permanencia, tipo de dedicación y antigüedad, generan diferencias en las percepciones del clima organizacional en los miembros de la Escuela de Psicología de la UCAB (profesores y alumnos).

Este estudio trabajó con las percepciones actuales y prospectivas del clima, encontrando que las variables analizadas, estadísticamente, no generaron diferencias en la percepción del clima prospectivo.

El instrumento utilizado fue el C.F.K. Ltd de 130 ítems, el cual abarca cuatro factores: Relación Educativa, Producto Educativo, Proceso Educativo y Materiales. El tratamiento estadístico para analizar los datos, fue el cálculo de medias por variable, comparando la percepción actual y prospectiva tanto de profesores como de alumnos.

Como conclusiones de este estudio, se citan las siguientes: a) los miembros de la Escuela de Psicología perciben como desfavorable el clima organizacional, a excepción del factor Materiales; b) el factor Relación Educativa es percibido como favorable por profesores con menos de siete años, tiempo completo y que dictan clases en el ciclo aplicado; c) el factor Programa Educativo es percibido como desfavorable por estudiantes del segundo año y d) los estudiantes perciben el clima como menos favorable.

Esta investigación pone en evidencia la importancia de tomar en cuenta otras variables individuales, dado que ellas pueden generar diferencias en la percepción del clima organizacional.

Armas (1992) realizó un estudio titulado "Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los empleados de la Universidad Simón Bolívar". Los objetivos de la investigación fueron: a) describir los tipos de clima organizacional predominantes en la Universidad Simón Bolívar, según la forma como los empleados perciben los procesos de liderazgo, establecimiento de metas, fuerzas motivacionales, comunicación, toma de decisiones y control, b) determinar las relaciones existentes entre los procesos organizacionales, considerados como factores del clima organizacional y el desempeño y c) determinar cuáles de los factores del clima organizacional permiten asociar el clima percibido con el desempeño.

La muestra estuvo conformada por cuatro niveles organizativos, de acuerdo con el tipo de cargo (profesional, administrativo, apoyo y técnico) reportando doscientos veinticuatro sujetos.

Para medir la variable Clima Organizacional se utilizó el instrumento diseñado por Bracho (1989), al cual se le hicieron adaptaciones a objeto de ser aplicado a los empleados de la Universidad Simón Bolívar. La variable Desempeño Laboral fue medida a través de los puntajes que obtuvieron los empleados en el proceso de evaluación de eficiencia realizado por la universidad. Los factores que incluyó dicho instrumento fueron adaptados a los niveles del personal evaluado, generándose tres versiones: una para el nivel profesional y supervisorio, otra para el nivel técnico y otra para el nivel administrativo y de apoyo administrativo, las cuales incluyeron 19, 17 y 18 ítems respectivamente. Entre algunos de los factores comunes en las tres versiones, se mencionan: planificación, organización, cumplimiento de normas, actualización de conocimientos, solución de problemas.

Algunas de las conclusiones de este trabajo son las siguientes: a) el tipo de clima que perciberon los empleados fue Autoritario-Explotador y Autoritario-Benevolente con predominio de este último, b) se encontró relación entre el clima y el desempeño (r = .211, p = .04); c) en cuanto a la relación entre cada uno de los factores del clima con el desempeño se reportó que: existe asociación entre el factor Liderazgo y el Desempeño, Comunicación y Desempeño y d) no se encontró relación entre el factor Establecimiento de Metas y el Desempeño, tampoco entre el factor Toma de Decisiones y Desempeño.

Esta investigación es de interés para este trabajo porque demostró la factibilidad y pertinencia de asociar las variables Clima y Desempeño, igualmente permitió evidenciar que algunos de los factores del clima están asociados al desempeño, lo cual ha sido sugerido por los autores Lawler et al. (1974), Likert (1961).

Ostroff (1993) en su estudio titulado "Los Efectos del Clima y las Influencias Personales sobre la Conducta Individual y las Actitudes en las Organizaciones", analizó dos grupos de profesores de cuatro estados de los Estados Unidos, con el fin de determinar la congruencia entre los climas organizacionales y las orientaciones personales de los individuo y precisar sus efectos.

El clima organizacional fue medido utilizando un instrumento denominado "Climate Survey" el cual abarca doce dimensiones agrupadas en tres facetas: afectiva, cognitiva e instrumental. En la faceta afectiva las dimensiones utilizadas fueron: participación, cooperación, servicio, cordialidad, refuerzos sociales. En la faceta cognitiva: crecimiento, innovación, autonomía, refuerzos intrínsecos y en la faceta instrumental: logro, jerarquía estructura y refuerzos extrínsecos.

Las relaciones entre las variables Clima y Orientación Personal, así como la interacción entre el clima y las respuestas individuales, se evaluaron aplicando el análisis correlacional- canónico.

Los resultados indicaron que tanto los climas organizacionales como las orientaciones personales estaban significativamente relacionadas con las actitudes relativas al trabajo; sin embargo la interacción Orientación Personal-Clima no contribuyó significativamente a la comprensión de las actitudes y conductas de los individuos. Este estudio representa un ejemplo del abordaje del Clima Organizacional

bajo el paradigma perceptual, el cual considera primordialmente la influencia del individuo sobre el contenido percibido.

Requiz y Chacín (1995) realizaron un estudio titulado: "Incidencia del Clima Organizacional en el Proceso de Aprendizaje de la Investigación Educativa". Los objetivos de este trabajo fueron: a) determinar los factores del clima organizacional que inciden en el proceso de aprendizaje de la investigación educativa en el postgrado de Ciencias de la Educación en la Universidad Santa María y b) determinar cómo perciben los docentes y estudiantes de la maestría, el aprendizaje de la investigación educativa.

La muestra estuvo conformada por sesenta y seis sujetos discriminados así: catorce docentes y cincuenta y dos estudiantes. Los factores que se estudiaron del clima organizaconal fueron: infraestructura, gerencia, estructura organizativa, recursos humanos, aprendizaje, relaciones interpersonales, comunicación e identificación con la institución. La variable referida al aprendizaje de la investigación educativa fue medida a través de la percepción de los docentes y estudiantes sobre la adquisición de competencias básicas de la investigación a lo largo de la maestría.

Los puntajes de la variable clima organizacional se calcularon a través de la media aritmética de los ítems que componen el mismo. Los puntajes de Competencias Básicas de Investigación se obtuvieron mediante la media ponderada de los puntajes de cada ítem. Las puntuaciones se establecieron arbitrariamente para reflejar la importancia relativa de cada una de las competencias.

Como conclusiones de este trabajo se señalan: los factores del clima organizacional que son percibidos con una alta incidencia en la adquisición de las competencias básicas de investigación son: la infraestructura física, el estilo gerencial y la insuficiencia de recursos humanos; el clima organizacional es percibido como medianamente favorable; el entrenamiento en los aspectos instrumentales de los métodos de investigación fue percibido como deficiente.

De las investigaciones citadas, así como de los aspectos teóricos tratados y que sirven de referencia a esta investigación, se pueden indicar las siguientes conclusiones:

1. Se ha encontrado evidencia empírica de la relación del clima organizacional con otras variables a la cuales afecta: estrés, satisfacción o con factores de tipo individual que influyen en él. (Bracho, 1989; Arangüibel, 1989; Fernández, 1991; Ostroff 1993).
2. Existen diversos instrumentos para medir el clima organizacional. En Venezuela, los más utilizados tanto con profesores, estudiantes (aunque no se referenciaron específicamente Alvarez, R. 1988; Miranda y Rodríguez,1994) o con la comunidad universitaria en general son el CFK.ltd de Fox y col., el cual abarca los factores: Relación Educativa, Proceso Educativo, Producto Educativo y Materiales; y el de los Sistemas Administrativos de Likert, estructurado por Bracho (1989).
3. Existen diferencias en la percepción del clima organizacional en los diferentes grupos de una comunidad universitaria (Fernández, 1991).
4. El estatus jerárquico de los profesores influye en las diferencias de percepción (Castro,1984; Fernández, 1991).

5. La antigüedad, condición académica y dedicación son consideradas como posibles elementos diferenciadores de la percepción (Fernández,1991).

Productividad en investigación

El nexo entre investigación y docencia en educación superior

El planteamiento sobre la relación de la investigación y el trabajo docente en educación superior emerge alrededor de los tiempos en los que Kant escribía acerca de El Conflicto en 1760, y en Francia, cuando se desarrollan los laboratorios en las grandes escuelas después de la revolución, aproximadamente en 1780.

La historia del desarrollo de las universidades y sus cambios organizacionales se inicia en 1840. En Francia, los gobiernos apoyan el desarrollo científico con programas de capacitación; en Alemania, se trabaja en la combinación de docencia con investigación en el rol del profesor y se crean los institutos de investigación; en Gran Bretaña se enfatiza el entrenamiento de un profesional investigador, el PhD y la organización de departamentos por disciplinas, combinando la investigación y el entrenamiento.

En 1960, en los Estados Unidos, se incrementa el número de estudiantes que se incorporan a la educación superior y, por ello, se realizan los mayores esfuerzos organizacionales para dar facilidades y herramientas que estimulen en el graduando la investigación. Esta decisión produjo niveles respetables de investigaciones por lo que posteriormente se implanta dentro de los sistemas europeos y por otros países industrializados como Asia, Japón y Corea.

La suposición fundamental que desde entonces se comienza a debatir es que la investigación y la docencia son actividades que deben estar asociadas firmemente en la cultura académica e institucionalizadas en las prácticas académicas si se quiere generar conocimiento.

Diferentes estudios han sido realizados sobre la relación entre investigación y docencia. Light (1974) plantea que las actividades de investigación y docencia hay que unirlas y llevarlas a cabo simultáneamente. Este autor se pregunta: ¿es la docencia una inversión opuesta a la investigación?, ¿una alta inversión en los dos roles contribuye a la producción de la publicación?, ¿varía la relación entre los diferentes tipos de categorías académicas del profesorado?.

Por su parte, Feldman (1987) sostiene que ser miembro de una facultad, investigar y enseñar tienen que ser consideradas como actividades conjuntas e integradas al rol de un académico. Al respecto, Elton (1986) argumenta que hay que cuidar, en la práctica, el nexo entre estos términos y para ello es necesario el estudio de cómo se desarrollan tanto a nivel departamental como individual.

Ben-David (1977) advierte acerca de la multiplicidad de funciones del docente universitario, lo cual ha sido evidenciado a través de treinta años de estudios sobre el nexo docencia- investigación.

Neumann y Lindsay (1988), argumentan que, históricamente, la función de investigación en las universidades envuelve una cerrada relación con la función de docencia. Esta noción ha generado el desarrrollo de reformas en las universidades alemanas y reflexión sobre la universidad medieval. Afirman que existe dentro de las

universidades, una progresión sobre el conocimiento y la percepción acerca de que el mismo es infinito y descubrible, lo que fortalece la función de investigación.

Igualmente, sostienen estos autores que, en conjunción con el saber y el rol de investigar, los académicos tienen por tradición solamente el rol de enseñar y esto ha sido la función primordial de las universidades.

Neumann (1992) realizó una entrevista a treinta y tres vicerrectores y preguntó si existía o no relación entre ambos roles y cuál era su conexión. El resultado del análisis de la entrevista revela la firme convicción de los participantes acerca de la existencia del nexo entre docencia e investigación, mantienen que la conexión entre ambos roles es enriquecida mutuamente, entendiendo que la práctica de las dos tiende a combinarse y el ambiente universitario conduce a lograr la excelencia en ambas áreas.

Los tipos de conexión que pueden distinguirse, según lo investigado por este autor, son: a) conexión tangible, describe la transmisión y avance del conocimiento y de los hechos más recientes; b) conexión intangible, describe el desarrollo de los estudiantes y el acercamiento y actitudes hacia el conocimiento y c) conexión global, describe la interacción entre docencia e investigación a nivel departamental y no individual solamente.

El nexo tangible, se refiere a la asociacion entre la enseñanza y las actividades de investigación en la difusión de los avances del conocimiento, a través de la publicación de investigaciones tanto en pregrado como en postgrado.

El nexo intangible se refiere al enfoque del conocimiento y las actitudes hacia el mismo. El aspecto más importante de la enseñanza universitaria es motivar a los

estudiantes a criticar y cuestionar el conocimiento y un enfoque de esta naturaleza es esencial para el cambio y avance de la sociedad debido a que el conocimiento no cuestionado se convierte en dogma. La tarea para lo académicos, es lograr en su enseñanza un equilibrio al demostrar las complejidades involucradas en el descubrimiento del conocimiento.

Afirma el autor que los académicos deberían incentivar la investigación en los estudiantes, esto sólo es posible si el profesor tiene esa disposición, lo cual se demuestra a través del entusiasmo, dedicación a la metodología y capacidad de interactuar con las personas.

Enfatiza en el enfoque del conocimiento en las universidades y también en una corriente sobre la influencia actitudinal en el nexo entre investigación y docencia. Los académicos necesitan desarrollar en sus estudiantes actitudes positivas hacia el conocimiento y confianza en el aprendizaje, el cual puede ser percibido y llevado a cabo solamente por los académicos que están listos, porque tienen esos atributos.

Algunos participantes en este estudio, expresaron que la docencia además tiene una positiva influencia en la actividad de investigación, en dos vías: una el efecto de premiar o ampliar el horizonte académico y otra, prevé contacto estimulante con los continuos cambios, favoreciendo con ello la juventud intelectual.

Diversos puntos de vistas sobre el nexo docencia e investigación necesitan ser analizados más ampliamente, en el nivel de la academia individual, y también la implicación total de ambas, en la actividad de un departamento. En el nivel de pregrado, la actividad de investigación de un departamento suministra estructura para la enseñanza de cursos avanzados y especializados que los estudiantes necesitan en

este nivel. A nivel de postgrado, el nexo está influenciado por una variedad de factores: la naturaleza de la disciplina, los tipos de cursos, la motivación del estudiante y las habilidades intelectuales del mismo. Estos interactúan creando un intrincado nexo, en el cual el tipo y propósito del curso, además de la motivación, representan un importante factor de estabilidad del mismo.

En síntesis, el nexo opera en tres niveles diferentes simultáneamente y existe una fuerte interconexión entre los componentes del trabajo académico en docencia e investigación.

Fox (1992) afirma que la noción de combinar investigación y docencia está firmemente arraigada en la ideología académica y en las prácticas académicas. La suposición de que investigación y enseñanza tienen roles y actividades complementarios, justifica y engrandece una a la otra. En la posición clásica, investigar y enseñar son descritas como unidades y parte del quehacer individual. Bajo esta perspectiva, los dos conceptos se complementan y tienen metas generales comunes.

Chen (1993) en un estudio realizado en Israel, concluyó que existe una inconsistencia entre la complementariedad o competitividad de las actividades de docencia e investigación ya que la ausencia de investigación reduce la calidad de la docencia. Igualmente, la influencia de las condiciones específicas de la actividad de docencia, es decir, el número de cursos, de estudiantes y otros, afectan la actividad de investigación y bajo estas condiciones el punto de vista es de competencia y no de complemento.

Gottlieb y Keith (1997) plantean que las dos perspectivas teóricas en relación con la docencia y la investigación como actividades complementarias o competitivas no ha sido resuelta. En su estudio sobre la relación entre la investigación y la docencia en ocho países industrializados, exploraron la percepción que tienen los docentes al respecto. Como resultado se reportó que se percibe una influencia positiva al calificar la relación complementaria y una influencia negativa al calificar la relación como competitiva.

Los planteamientos anteriores aportan aspectos fundamentales para este trabajo. El debate entre los roles de docencia e investigación no sólo es de tipo teórico sino que trasciende a la práctica profesional de los profesores universitarios, observándose en algunos casos mayor énfasis en la actividad de docencia.

Otros elementos que vale la pena mencionar son los siguientes: la importancia que tiene un departamento en las actividades de docencia e investigación, de allí que el desempeño individual es valorado en su justa medida; esto indica que aunque los datos sean de orden individual, lo que interesa es que la interpretación de los mismos sea departamental; tanto la docencia como la investigación, son consideradas necesarias para poder desarrollar eficientemente cualquier disciplina.

Similar consideración la plantean (Soria, 1985; Barrios, 1986 y Vélez, 1993), respecto a los roles del profesor universitario venezolano al afirmar que las funciones académicas no sólo se refieren a la transmisión de conocimientos, sino también a la búsqueda del mismo, por ello se aspira que la investigación se privilegie como medio para mantenerse activo intelectualmente y a la vez para que sirva de apoyo a la actividad docente.

Por su parte Regnault (1998) al referirse a la UCAB, afirma que se evidencia una formación profesional con un bajo componente de investigación y que, de hecho, gran parte de los profesores se dedican a la actividad de docencia como un complemento de otras actividades dentro del mundo profesional. Este trabajo, como se describe más adelante, asume definiciones que reflejan la consideración del nexo entre ambos roles.

Conceptualización de investigación y productividad

Una de las funciones primordiales de la universidad es investigar. Respecto a este término existen diferentes conceptualizaciones las cuales se expresan a continuación:

Biglan (1973a) aborda el concepto de investigación como una disciplina diferente de notable amplitud y de diversos rangos y escenarios en las actividades de investigación, lo cual incluye, no sólo descubrimiento de nuevo conocimiento, sino también especial énfasis en técnicas cuantitativas.

McGrath (1962) y Becher (1989) han demostrado que las diferentes formas de comprender el término investigación responde a cómo ésta es conducida y cuál debería ser su relación con otras áreas del trabajo académico, en particular, la docencia. Igualmente, para entender el mismo hay que analizar el contexto en el cual es usado, así como también el paradigma que determina la manera apropiada de enfocar el problema a investigar. Para algunas disciplinas investigar es presentar proyectos, para otras incluye el trabajo de experimentación en laboratorios y para otras, es estudio de documentos y libros.

Carter (1980) argumenta que se pueden incluir diferentes actividades dentro del término investigar, tales como: conocimiento, construcción de teorías, observación y experimentación, diseño de test y su aplicación, desarrollo de la criticidad, ser creador artístico, consultar e informar.

Los autores Bowen (1977) y Bowen y Schuster (1986) afirman que las actividades que pueden ser calificadas como investigación son aquellas que incluyen descubrimiento y nuevo conocimiento o una creación original, lo cual implica la publicación para diseminar lo significativo del avance.

Colciencias (1982) sostiene que la función de investigación se refiere a todas aquellas actividades creadoras y sistemáticas, para aumentar el conocimiento científico y tecnológico con o sin objeto práctico definido.

Otro punto de vista, el de Cybert y Knapp (1984), plantea que no se pueden definir actividades como legítimas de investigación. Consideran que es un término al servicio de la comunidad o solamente del grupo de conocimiento (saber). Bajo esta perspectiva, investigar implica explorar nuevas fronteras del conocimiento y sabiduría utilizar los datos de la literatura de investigación, para conocer cuáles son las cosas nuevas en las fronteras del conocimiento. En esta visión, investigar consiste en teorizar, experimentar y diseñar tests con propósitos particulares.

Afirman estos autores que la investigación es vista como ciencia, con valor económico y social, mientras que la formación o conocimiento académico es aplicada en las humanidades con amplios beneficios individuales y restringuidos a la comunidad a la cual sirve.

Neumann (1992) plantea la ausencia de una acepción universal sobre el rol de investigar en la educación superior lo cual se debe, entre otros, a la falta de una definición única de investigación. Señala también que el término investigación es, en general, usado en forma diferente de acuerdo con los intereses de los grupos en educación superior, a su posición filosófica particular así como a su perspectiva política, y esas diferencias también obedecen a cuál es el estatus de las personas, si son académicos, administradores, directivos o comunidad.

Este autor intentó clarificar la diferencia entre lo que significa investigar y lo que constituye sabiduría. Afirma que los datos recogidos en diferentes entrevistas, atribuyen a la definición de investigación las siguientes características: nuevo conocimiento, consultar, es decir, preguntar y responder y publicar los resultados.

Respecto a la característica nuevo conocimiento, investigar es crear, descubrir o percibir algo nuevo lo cual se refiere a la contribución o ganancia al conocimiento, implica actividades de experimentación, teorías, interpretación, observación y correlación para poder entender el mundo. Por lo tanto, investigar implica chequear y replicar lo que se conoce. Respecto a consultar, implica reflexionar continuamente sobre el conocimiento, su finalidad y su misión, lo cual formará parte sistemática de la investigación y un aprendizaje personal en la educación del investigador.

Publicar define y describe la investigación en términos del trabajo de publicación. La idea de la publicación implica dos aspectos vitales que constituyen la investigación. El primero es qué tan novedoso y posible de replicar es lo publicado y el segundo es la comunicación cuando los resultados de la investigación han sido sometidos al cuestionamiento y a la crítica de otros.

Neumann (1993) plantea que diferentes discusiones han sido focalizadas respecto a la forma como es definida la investigación y los métodos que se utilizan en cada disciplina. Específicamente, investigar para las humanidades, argumenta que depende de lo que se interprete como nuevo, dado que se han desarrollados nuevas formas de investigación, correlaciones, trabajo con documentos viejos y originales para producir interpretaciones de los mismos. Investigar en las ciencias, implica la búsqueda de nuevos factores que se experimentan en trabajos de laboratorios. En áreas profesionales, se observan variadas formas de investigar, las cuales utilizan técnicas y métodos tanto de las disciplinas científicas como humanísticas. Investigar en ciencias sociales, incluye colección de datos, aplicación de cuestionarios, trabajo de observación, no se presta demasiada atención a la experimentación, más bien implica un análisis reflexivo del desarrollo de modelos teóricos.

López-Contreras (1995) afirma que investigar, en cualquier modalidad, es una actividad que consiste en una experimentación profunda, que tiene como meta, la revisión de conclusiones aceptadas a la luz de nuevos conocimientos. Igualmente cita este autor, a Lain Entralgo de la Universidad de Salamanca, quien señala que la investigación científica es consustancial con la vida de la universidad.

Los planteamientos de los autores revisados evidencian algunos puntos en común sobre el término investigación, son ellos: generación de conocimiento, utilización de diversos métodos de acuerdo con la naturaleza de lo que se investiga y de la disciplina en particular y difusión de los resultados de la investigación a través de la publicación.

Considerando que los niveles de investigación pueden ser medidos para, en base a ellos, reflejar lo que se denomina la productividad académica de los profesores, es pertinente revisar diferentes conceptos.

Hodara (1970) plantea una definición para el contexto universitario y expresa que la productividad es "aquel resultado esperado y estimado por el marco de referencia en el que opera el hombre de ciencia de acuerdo con el contexto y las inversiones que, en este marco perceptual, efectivamente se dan." (p.12).

Expone este autor que la variable Productividad abarca tres niveles: personal, institucional y nacional, y señala que existe un inventario de seis aspectos básicos de productividad en investigación científica. Son ellos: información, comunicación, decisión, control, organización y gratificación.

Roche (1978) la define como la relación entre producto e insumo. El producto puede ser de carácter intangible como la docencia, la extensión, el prestigio y la cultura, o de carácter tangible como la publicación, ya sea de artículos, libros, mimeografiados y otros.

Alvarez, R. (1984) por su parte la define como "el nivel de actividad global del investigador cuyos componentes indican la cantidad de prestaciones aportadas a los diferentes objetivos, tomando en cuenta el interés científico de cada componente" (p.16). Igualmente afirma este autor, que la productividad en investigación no puede referirse exclusivamente a la noción de publicación científica, sino que deben contemplarse ciertos indicadores correspondientes a otros objetivos de investigación, como la formación del investigador y el desarrollo profesional de los mismos.

Bain (1985) entiende por productividad "la relación entre cierta producción y ciertos insumos.", aclara que ésta no es una medida de producción sino de lo bien que se han combinado y utilizado los recursos para cumplir los resultados específicos deseables (p.4).

Prokopenko (1987) comparte la definición anterior y afirma que, desde el punto de vista económico, la productividad es la relación existente entre producto e insumo, lo cual significa que un individuo es más productivo cuando utiliza la menor cantidad de recursos o insumos. Esta definición puede ser ajustada a diferentes ámbitos.

Adam, Hershauer y Ruch (1991) afirman que la productividad es "la facultad de producir y el aprovechamiento productivo de la naturaleza humana." (p.20). En este sentido, la productividad evalúa la capacidad del sistema para elaborar los productos que son requeridos y a la vez, el grado en el que se aprovechan los recursos utilizados.

Jiménez (1992) la define como "la relación que existe entre la produccción de resultados tangibles y la actividad que se lleve a cabo de investigación." (p. 54). Este concepto está basado en la definición económica de productividad de Prokopenko (1987), el cual plantea que ser productivo significa que se produce más cantidad de productos con la menor cantidad de insumos.

Para definir actividad de investigación, Jiménez (1992) utiliza la expresada por Colciencias (1982) que plantea: son todas aquellas actividades sistemáticas, íntimamente relacionadas con la produccción y difusión de conocimientos científicos y tecnológicos. Igualmente clasifica a dichas actividades en: investigación científica y

tecnológica, educación superior o universitaria, difusión y extensión del conocimiento y actividades complementarias.

Contasti (1995) define la productividad como los productos académicos que ha generado un profesor como consecuencia de la investigación.

Pirela (1995) no define productividad, se centra en uno de sus aspectos, las competencias profesionales para el desempeño de la investigación. Dentro de ellas, presenta una serie de indicadores que coinciden con algunas de las actividades mencionadas en las citas anteriores.

Como ya se indicó, probablemente el indicador más evidente en la productividad de investigación, es la publicación. Éste es ampliamente reconocido y considerado como un requisito de promoción individual y una evidencia de la excelencia institucional por ser la actividad central del conocimiento y de reconocimiento.

En las definiciones citadas, se observan dos elementos. Uno referido a la publicación como el producto tangible de los procesos que se llevan a cabo en una organización y otra referida a las actividades de investigación consideradas como insumos en la generación de tales productos.

Particularmente, la definición de Jiménez (1992) abarca no sólo los productos tangibles, sino también las actividades orientadas a la investigación que lleva a cabo un profesor. Esto tiene valor para la medición de la productividad en universidades, porque permitirá reflejar si los profesores, que generan productos, lo hacen utilizando la menor cantidad de insumos posibles. De allí que en este trabajo se adoptó la definición de productividad de Jiménez (1992).

Factores de la productividad en investigación

El estudio de la productividad en cualquier tipo de organización, de bienes o servicios, tiene su origen en la Teoría Organizacional de la Administración Científica, la cual se basa en la necesidad de buscar nuevas formas de incrementar la productividad.

Dávila (1985) cita los estudios de Hawthorne realizados en los años veinte, los cuales indicaron las variables que afectaban la productividad de los trabajadores, desde las físicas hasta las referidas a la influencia de la supervisión en la moral del trabajador.

El estudio de la productividad en el ámbito universitario tiene sus inicios en los años sesenta y setenta. (Babchuk y Bates,1962; Andrews, Morgan y Sonquist, 1967; Bayer y Astin, 1968; Allison y Stewart, 1974).

A partir de allí, se analiza la productividad asociada a múltiples factores y con diferentes posiciones y teorías que sirven de base para abordar e interpretar sus problemas, causas, consecuencias y relaciones.

Algunos autores enfocan los estudios de la productividad en investigación considerando dos relaciones; una respecto al cuestionamiento entre la categoría académica y la productividad, la otra, referida a la correlación posible entre el interés por investigar y el funcionamiento o desempeño en investigación.

En la primera relación, Blackburn, Behymer y Hall (1978) y Bentley y Blackburn (1990) establecen que el ascenso del profesorado puede ser un predictor significativo de la productividad en investigación. Por su parte, Guyer y Fidell (1973), Over (1982)

y Centra (1983) muestran que la categoría no influye cuando otras variables relevantes son tomadas en consideración.

En cuanto a la segunda relación, los estudios que indican que el interés por la investigación está altamente correlacionado con el funcionamiento de la investigación y demuestran que ello no predice bien el nivel de publicación. Esto se confirma en las diferencias observadas tanto en los resultados como en las variaciones en la medida de los ascensos por investigación, lo cual probablemente ha contribuído a que existan contradiciones en la forma de abordar la misma.

Otro enfoque para estudiar la productividad en investigación ha intentado medir la motivación intrínseca y extrínseca. Finkelstein (1984) concluye que ambos tipos de motivación juegan un rol prominente en la publicación.

Respecto a la motivación, se presentan diferentes posiciones según la teoría que le sirve de fundamento. La teoría de las expectativas argumenta como, las necesidades individuales, la estimación o aprecio a sí mismo y las percepciones acerca del ambiente, determinan la conducta. El fundamento de esta teoría es que la motivación de los miembros y la conducta de investigar puede ser positiva cuando: a) el desempeño del profesor en investigación puede conducir a resultados, b) los resultados son percibidos como valiosos y c) existe confianza de que con esfuerzo se puede ser capaz de ejecutar y ansiar otros niveles (Galbraith y Cumings, 1967).

Desde la perspectiva de la teoría del refuerzo de la conducta, la investigación tiene un efecto motivacional cuando es contingentemente cumplido, la introducción de promociones o de sistemas de reconocimiento influye en la rata de publicaciones y en una curva ascendente de la productividad (Cooper, Herom y Hensard,1987)

Por otra parte, la teoría de evaluación cognitiva sugiere que reconocimientos extrínsecos pueden reducir la motivación intrínseca y, como consecuencia de ello, la relación implícita puede tener un efecto negativo en la productividad en investigación (Deci y Ryan,1985).

Otros autores focalizan su interés al estudiar factores individuales o del ambiente de trabajo. Long y McGinnis (1981) y Blackburn et al. (1978) afirman que el ambiente de un departamento tiene un rol clave en la productividad, el interés por investigar a nivel individual tiene una alta correlación con la comunicación académica.

Fox (1983) ha publicado respecto a las correlaciones de productividad y distingue variables individuales, ambientales y procesos de difusión. En cuanto al primer grupo, incluye la motivación de los miembros de la facultad, actitudes e intereses, estilo cognitivo, habilidades, hábitos de trabajo y edad. Como variables ambientales, encontró que existe correlación positiva con la productividad: el prestigio del departamento, el estatus de la institución y el rango o cargo dentro de la unidad. En cuanto a los procesos de comunicación de los resultados de una investigación, se incluye: el tipo de revista, categoría del medio donde se publica y la facilidad para publicar.

Roche y Freitas (1982) afirman que existen una serie de factores que afectan la productividad, entre los cuales mencionan: la poca importancia que se le da a la publicación dentro de la cultura académica; que la publicación no se tome como un componente fundamental para la definición de la identidad del investigador y la ausencia de presiones institucionales para publicar.

Alvarez, R. (1984) plantea que la función de coordinación en universidades, particularmente la no programada, es decir, la que hace referencia a la condición voluntaria de los individuos, depende de su motivación, satisfacción e intereses. De allí que el objetivo de la coordinación es crear un clima favorable para investigar con calidad, más precisamente, favorecer el intercambio entre individuos, libertad en la solución de problemas, democratización, calidad de relaciones y grado de confianza frente a las decisiones.

Bain (1985) señala que la productividad implica la interacción entre distintos factores en el lugar de trabajo, los cuales se relacionan entre sí y tienen un efecto sobre la productividad resultante, medida en cualesquiera de los índices que se tengan. Estos factores pueden actuar como restrictivos del incremento de la productividad y son generados por la propia organización o por sus miembros, entre ellos: a) incapacidad de los dirigentes para crear el clima propicio para el mejoramiento de la productividad. El clima en cualquier situación no sólo refleja las actitudes y sentimientos individuales del grupo sino también de los dirigentes, quienes deben desarrollar y mantener un clima laboral favorable para cumplir las metas organizacionales; b) reglamentos gubernamentales que desvían los recursos de las necesidades de cada institución y c) tamaño y madurez de la organización; d) incapacidad para medir y evaluar la productividad de la fuerza de trabajo y e) los factores físicos y tecnológicos actúan en forma individual y combinada para restringir la productividad.

Blackburn et al. (1978) se basan en la teoría cognitiva de la motivación para argumentar que la contribución académica del personal interactúa con las

percepciones del ambiente de trabajo lo cual produce variaciones en las actividades y, en consecuencia, altos o bajos niveles de investigación.

Fox (1992b) asume que una sensible expansión de la investigación depende de: a) factores personales y estructurales del ambiente de trabajo y, preferiblemente de la interacción de ambos, b) la real excelencia del profesor, por lo tanto, no asumen que exista una asociación directa entre productividad y categoría académica y c) las variables estructurales que pueden favorecer el cambio, el ambiente del departamento y el orden para aprender en óptimas condiciones.

Es tan importante este último aspecto señalan estos autores que, en algunos estudios en educación superior, los estudiantes perciben que el ambiente académico tiene una crítica influencia en la efectividad de las estrategias de aprendizaje adoptadas y en la calidad del aprendizaje.

Biggs (1991), Bland y Ruffin (1992) pudieron comprobar en sus estudios que la percepción positiva del ambiente académico conduce a mayor cantidad de investigaciones. Percepciones de claridad en las metas organizacionales, clima de respeto, gobierno participativo y recursos disponibles proveen óptimas condiciones para la actividad profesional y la productividad.

Autores como Elsworth (1992) y Ramsden y Moses (1992) tienen la hipótesis de que la cultura académica, la efectividad de la enseñanza y la productividad se complementan.

Ramsden y Moses (1992) proponen como variables dependientes: la Productividad de Investigación (IP), medida a través de la producción en cinco años de número de libros como autor, artículos publicados, número de libros editados y

número de capítulos de libros referidos y Actividad de Investigación (AI), medida por las respuestas a cuestiones acerca de lo que el respondiente haya o no intentado y emprendido, o la serie de actividades académicas cumplidas durante dos años. Esta caracterización coincide con las actividades que contempla Jíménez (1992).

Como variables independientes señalan además del área, rango académico, departamento y años, la apertura o disposición del profesor, motivación intrínseca, entendida como interés por investigar y ambiente departamental cooperativo, medido por las percepciones de los respondentes acerca de si existe o no soporte y cooperación mutua.

Conde (1992) en su ensayo "El Programa de Promoción al Investigador", precisa algunos factores que determinaron, particularmente, en la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda, altos índices de productividad, son ellos: concepción de los fundadores que se traduce en una cultura corporativa orientada a la investigación, unidades autónomas de investigación, descentralización económica y selección de personal orientado a la investigación.

Ramsden (1994) afirma que diversas investigaciones se orientan a conocer no sólo cuántas publicaciones son producidas en los diferentes niveles o áreas de la educación superior, por tipo de facultad o escuela, también a determinar cuáles características de los departamentos y personas están asociados al hecho de publicar.

Las referencias citadas muestran clara evidencia de la diversidad de variables a ser estudiadas en relación con la productividad. Se observa que las variables del ambiente de trabajo, como el clima, tienen especial consideración en algunos de los estudios (Blackburn et al. 1978; Biggs, 1991 y Bland y Ruffin, 1992). Igualmente se

precisan indicadores del clima, relacionados o que pueden afectar la productividad: la comunicación, toma de decisiones, políticas participativas, entre otras. Esto constituye un aporte para este trabajo, en cuanto a los indicadores cuya relación se propone teoricamente y son analizados empiricamente en este trabajo.

Investigaciones sobre productividad en investigación en instituciones de educación superior

A continuación se presentan algunos estudios sobre el tema de la productividad en investigación, sus objetivos, metodología y principales hallazgos.

Blackburn et al. (1978) realizaron un estudio titulado "Correlación de la facultad de publicación." El objetivo del mismo fue determinar cuáles factores tanto del ambiente de trabajo como individuales eran predictores de la productividad del docente universitario en los Estados Unidos.

La recolección de los datos se hizo a través de un cuestionario aplicado a nivel nacional a profesores de más de trescientas instituciones ubicados en los siguientes grupos: instructor, profesor tiempo completo con cuatro años en la universidad, Master o PhD y profesores designados en departamentos de Ciencias, Humanidades, Ciencias Naturales y Ciencias Sociales.

Las variables dependientes fueron: número de artículos producidos en dos años, total de artículos publicados en su profesión y total de libros publicados. Los datos sobre estas variables fueron medidos a través del autorreporte de cada profesor. Las variables independientes, veinticuatro en total, se seleccionaron por la cerrada correspondencia que el ambiente y las variables individuales han sido sugeridas por la

teoría y las investigaciones previas. Entre otras, se mencionan el tipo de insititución (universidad o college) prestigio de la institución, comunicación, suscripción a revistas, importancia de investigar para la institución, importancia de investigar para si mismo, tendencia a publicar, actividades por departamento, influencia del departamento, categoría académica, años de antigüedad, responsabilidad de dar clases, tamaño del departamento y sexo.

Algunas de las conclusiones fueron: las variables departamentales, producción de artículos y artículos publicados obtuvieron una correlación alta (r = .72); la publicación de libros obtuvo un bajo coeficiente (r = .32); los factores individuales no afectan el cambio de estatus. En cuanto al análisis del ambiente de trabajo, éste resultó un factor crítico presentando una varianza significativa con el enlace de comunicación formal e informal con revistas, así como pertenencia a asociaciones profesionales la cual mostró alta correlación con la productividad.

Over (1982) realizó un estudio titulado "¿Declina la Productividad Académica con los años?." Este trabajo se realizó con ciento veinte psicólogos británicos de la universidad, organizados en cuatro grupos de edades (26-35), (36-45), (46 a 55) y (56 a 65) durante los años 1968 a 1970 y 1970 a 1980. El objetivo fue comparar los grados de productividad en investigación en los años citados.

Se utilizó el método corte longitudinal y el análisis se basó en los siguientes criterios: una lista con las ediciones desde 1970 a 1980 que aparecieran en el Directorio Internacional de Psicólogos, ordenada en cinco cohortes y considerando la edad de cada participante. El número de publicaciones fue establecido contando los abstracts individuales en los períodos de los años 68-70 al 80.

Se utilizó el análisis de regresión múltiple para precisar la influencia de la edad con otras variables. Como conclusiones se destaca que: la correlación del número de publicaciones de los individuos de este estudio fue de r = .36 en la cohorte de 1915 al 25; r = .58 (1925 al 34); r = .38 de (1935 al 1944); 2) se agruparon en tres categorías de productividad: baja, quienes no han publicado en un período de tres años (42 sujetos); media, quienes han publicado uno ó 2 artículos (43) y alta, quienes tienen tres o más (36). Las variables predictoras en el año 1980, fueron sexo, rango académico, número de publicaciones.

Alvarez, R. (1984) realizó un estudio titulado "Universidad, Investigación y Productividad" , en el cual se propuso como objetivos identificar las principales variables estructurales que actúan sobre las actividades de investigación. El trabajo se realizó con una muestra de 227 profesores de la Universidad Central de Venezuela, pertenecientes a las facultades de Medicina, Ciencias, Farmacia, Odontología, Agronomía, Ingeniería y Veterinaria.

Se construyó un cuestionario de escala tipo Likert con los siguientes aspectos: datos demográficos, formación, experiencia y actividades profesionales, contacto con otros científicos, características del trabajo científico, sistemas de influencia y toma de decisiones, estructura de investigación universitaria, subdividida en: libertad académica, ambiente de trabajo, satisfacción en el trabajo, satisfacción personal, sistema interno de comunicación e información, normalización de procedimientos, comunicación con otros profesionales, democratización de las decisiones, confianza, evaluación de trabajos de investigación y opiniones.

La producción en investigación fue medida a través de catorce indicadores, de los cuales obtuvieron un valor mayor a la media general, los siguientes: publicaciones científicas, cursos de postgrado, dirección de tesis de pregrado y postgrado, comunicaciones a congresos y tutela de instrucción. El segundo grupo de indicadores que obtuvo una media inferior fue: libros publicados, recopilación de bibliografía, patentes, evaluación de proyectos de investigación, trabajos de ascenso, informes internos de investigación, organización de seminarios, notas de clases originales.

En cuanto a los resultados del clima de investigación se encontraron valores positivos en las dimensiones libertad y satisfacción con el trabajo, los otros aspectos que resultaron con valores negativos fueron: remuneración y comunicación con colegas.

Fox (1992) realizó un estudió titulado "Investigación, Docencia y Productividad de Publicaciones: mutuamente contrarias en la competencia académica." Su interés fue determinar la diferencia de impacto entre investigación y docencia, tiempo dedicado a estas actividades y la orientación de los profesores y los departamentos, en la productividad en publicación .

La variable dependiente, productividad de publicación, fue medida a través del autorreporte de los profesores sobre los siguientes datos: número de artículos publicados o aceptados para publicar dentro de un período de tres años, tipo de publicación y período. El cuestionario se estructuró con ítems sobre lo publicado y lo aceptado dentro de las categorías: artículos referidos en revistas, artículos comentados en otras publicaciones, abstracts, libros, capítulos de libros autorizados y editados.

Se utilizó la data de tres años de período de control. Esto se explica porque las variables del ambiente (estructura de reconocimiento departamental) son un foco cuyo efecto en el trabajo es importante.

La estructura de reconocimiento departamental estuvo representada por los reportes del profesorado acerca de la importancia que en la docencia tiene la cantidad de artículos publicados para tomar decisiones de promoción y aumentos de salario. En este sentido, se preguntó en el cuestionario la importancia que tienen en el trabajo académico los roles docencia e investigación.

Otras variables fueron la dedicación a la docencia, expresada a través del número de cursos y asignaturas por curso en cada año académico, el tiempo invertido por el profesorado, representado por el número de horas por semanas dedicado a la preparación de un curso o asignatura, investigar y escribir, revisión de revistas o de servicios editoriales y correspondencia con colegas.

Como resultados de esta investigación se reportan las siguientes conclusiones: a) el número de cursos y las horas dedicadas a la preparación de cursos obtuvo un coeficiente de correlación negativa, los demás tuvieron alta correlación; se encontró que correlacionan positivamente las horas consumidas en investigar y escribir, revisión de artículos y correspondencia profesional. Fue percibida como importante la cantidad y calidad de publicaciones de un departamento.

En este estudio, la relación entre publicación y efectividad de docencia mostró claras evidencias de que no están asociados.

Neumann (1993) realizó un estudio titulado "Investigación o grado de formación académica: La percepción de los vicerectores." Este trabajo reporta el rol de la

investigación dentro del trabajo académico en universidades australianas. Para ello, se utilizó un entrevista focalizada en las siguientes áreas: a) la definición de investigación, b) la naturaleza de la investigación y el escenario de la universidad; c) las influencias, tendencias y presión sobre el rol de la investigación y d) investigación y aspectos destacados de la organización universitaria, además se utilizaron documentos: artículos, presentaciones, discursos, cartas, información de procedimientos y nuevas políticas y estrategias referidas a docencia e investigación.

Se reportó que, de 64 documentos revisados, sólo uno definió y describió investigación y grado de formación académica, tres documentos discuten las diferencias entre formas de investigar en variadas disciplinas y sólo tres documentos refieren directa o indirectamente una crítica sobre la artificial y falsa distinción entre ambos términos. Como conclusión del ánalisis de la entrevista y de los documentos indicados se plantea que la definición de investigación necesita incluir los siguientes elementos: a) creación de nuevo conocimiento y b) el ejercicio de mantener la línea de investigación y la difundir los resultados de investigación a través de la publicación.

Jiménez (1993) realizó un estudio titulado "Productividad en investigación del docente universitario." Los objetivos de este trabajo fueron: evaluar la productividad en el docente universitario a través de un concepto económico enunciado para tal fin, adaptar dicho concepto a la actividad que en investigación realiza el docente universitario, seleccionar y definir los elementos que intervendrán y presentar un instrumento que permita calcular y evaluar la productividad en investigación.

Este trabajo de campo, comparativo y expostfacto, se realizó con 28 docentes de la Universidad Simón Bolívar (Núcleo del Litoral). Se utilizó una encuesta para obtener información sobre datos personales, actividades de investigación y producción de investigación.

Los resultados evidenciaron que: a) la mayoría de los docentes aunque participan en actividades que resultan favorables a la formación profesional: asistencia a eventos como ponente, formación de nuevos investigadores, realización de proyectos y supervisión de trabajos de grado, presentan bajos niveles de productividad, b) respecto al promedio de publicaciones, está en el orden de 0.57 investigaciones publicadas, c) los trabajos de ascenso sólo un 25% del personal encuestado los ha presentado con esta finalidad y d) un alto porcentaje de profesores del personal tiene una muy baja y baja productividad (48% y 8% respectivamente), 24% en productividad media, 16% alta y 6% muy alta productividad.

El Consejo Nacional de Universidades (CNU) a través de la Comisión Nacional para el beneficio académico de los profesores (1993), generó un programa titulado "El Sistema de Reconocimiento de Méritos de los Profesores de la Universidades Nacionales." El mismo tuvo como propósito incentivar la labor académica del profesor universitario y estimular el desarrollo intelectual del profesor, desarrollar y fortalecer cualitativamente la universidad mediante el estímulo. El programa tiene una cobertura nacional y abarca las funciones de investigación, docencia, extensión y servicio interno. Respecto a la investigación, trabajo creativo y desarrollo profesional, se define como la función académica que se realiza mediante proyectos específicos. Los productos considerados son: publicación de resultados de la investigación,

artículos, revistas, informe técnico, tesis aprobadas, tecnología creada, desarrollada o adaptada, monografía o texto, ponencia o conferencia presentada en eventos, informe o proyecto de investigación sometido a evaluación.

En cuanto a las actividades y desarrollo profesional, se incluyen obtención de título en cualquiera de las funciones, aprobación de curso o taller o seminario con duración de más de veinte horas con evaluación, actividades dirigidas al desarrollo profesional de otros colegas.

Ramsden (1994) estudió "La productividad académica en Australia en Educación Superior." Los objetivos de su investigación eran entre otros: identificar los factores individuales y estructurales que influyen en la productividad; determinar si existe asociación entre la percepción positiva del ambiente académico y la productividad y, determinar la relación entre altos niveles de productividad en investigación y docencia.

Para estudiar el nivel de productividad se consideró la cantidad de publicaciones tanto individuales como departamentales, por área y tipo de institución. Se aplicó un cuestionario de 800 profesores tiempo completo de dieciocho instituciones de educación superior. Las carreras incluidas fueron: Humanidades, Administración, Ciencias e Ingeniería.

La variable dependiente, Productividad en Investigación, fue definida en dos términos: a) la sumatoria durante cinco años del número de libros como autor único o con varios autores, el número de artículos publicados en revistas, el número de libros editados, el número de capítulos en libros y b) actividades de investigación las cuales

fueron calculadas por las respuestas a preguntas acerca de la serie de actividades que durante dos años han realizado o no los profesores.

Para obtener el promedio por departamento o áreas académicas se sumaron los puntajes de productividad individual del total de miembros y se dividió entre el número de miembros, igualmente se hizo con las actividades de investigación.

Las variables independientes fueron: motivación académica intrínseca y ambiente de cooperación departamental. Para medirlas se utilizó un cuestionario con escala de actitudes de Likert de cinco puntos, el mismo en su primera parte, solicitaba información acerca de los datos del respondente, categoría, departamento, área, tipo de institución, rango académico y años de antigüedad. El análisis de ítems arrojó los siguientes valores de consistencia interna: motivación .69 y ambiente .76.

El método estadístico utilizado fue regresión múltiple y análisis de varianza, algunas conclusiones de este estudio son las siguientes: a) se identificaron cuáles variables tienen correlación con niveles altos de productividad en departamentos (ambiente de cooperación .84; actividades de cada departamento en investigación .71 y motivación intrínseca .79; b) los años y la categoría académica no tienen influencia en las actividades de investigación individual. A nivel individual los factores asociados que continuaron con valores más bajos fueron: motivación intrínseca, interés por investigar, actividades de investigación; c) los resultados generales soportan el modelo causal de la teoría de Fox (1992), acerca de la influencia que producen la combinación de variables individuales y del ambiente en altos niveles de investigación, d) las actividades de investigación están influídas positivamente por la

percepción del ambiente y e) estructuras cooperativas, gobierno participativo y liderazgo cooperativo son factores críticos en el desempeño de la investigación.

Schneider (1994) realizó un estudio titulado "¿Se generaliza la percepción del servicio al cliente?: El caso de las evaluaciones de la eficacia de la facultad." El propósito del estudio fue explorar las relaciones del desempeño del empleado (docente) estimado por los clientes (estudiantes) y supervisores. Más específicamente, el grado de relación entre las evaluaciones estudiantiles sobre el comportamiento docente en siete aspectos: eficacia del docente graduado, eficiencia del educador de pregrado, departamento, división y servicio universitario, colegiatura, publicaciones, libros editados y actividades profesionales.

El estudio se llevó a cabo en un college de Ciencias Sociales con nueve departamentos. Se seleccionaron ciento treinta y dos profesores miembros de la facultad. El cuestionario de evaluación del estudiante, midió los siguientes factores del clima para el servicio: organización, participación, formas de evaluación, disponibilidad, cantidad aprendida y grado de recomendación del curso. El análisis de los datos se realizó aplicando coeficientes de regresión.

Como conclusiones relevantes se citan: a) las publicaciones estuvieron significativamente relacionadas con la participación y estilo personal del docente, b) existe una relación significativa entre la evaluación de los estudiantes y el récord de publicaciones de la facultad y c) las correlaciones más fuertes entre las evaluaciones del director sobre el pregraduado y las evaluaciones del estudiante se vincularon con las dimensiones denominadas: organización y grado de recomendación del curso.

Pirela (1995) realizó un estudio titulado "El profesor universitario y sus competencias en investigación." El objetivo de este trabajo fue caracterizar las competencias profesionales del profesor universitario en su desempeño como investigador.

El trabajo es cuantitativo, de modalidad descriptivo con una muestra final de 177 profesores de las universidades Simón Rodríguez, Universidad Central de Venezuela y Universidad Simón Bolívar.

Para recoger la información, se elaboró un cuestionario con una escala de frecuencia de cinco intervalos. El índice de confiabilidad de la escala al aplicar el Alfa de Cronbach fue de .74.

La variable Competencia Profesional del profesor universitario abarcó tres categorías: capacidad para diseñar y ejecutar proyectos de investigación, capacidad para realizar actividades de difusión científica y capacidad para realizar actividades de docencia vinculadas a la investigación. Los estadísticos utilizados para analizar los datos fueron: prueba t, desviación estándar y media aritmética.

Los resultados permitieron llegar a las siguientes conclusiones: a) las competencias profesionales del profesor como investigador están dadas, fundamentalmente, por las capacidades que demuestra en la realización de proyectos de investigación; b) los valores de frecuencia de la categoría "realizar actividades de difusión científica", en promedio, son menores que los de la categoría "elaborar proyectos de investigación". Esto confirma los hallazgos de Jiménez (1993) quien sostiene que el personal docente universitario realiza investigaciones, pero muy pocas veces publica sus resultados y, c) la Universidad Simón Bolívar presentó valores, en

promedio, superiores a la media general del grupo en relación a la publicación de artículos en revistas arbitradas.

Contasti (1995) presentó el informe "Metodología y Aplicación de un Indicador de Producción Académica y Publicaciones", cuyo propósito fue construir un índice de producción académica y de publicación de los profesores de escalafón de la Universidad Nacional Abierta que permita un análisis por dedicación, categoría académica y sedes.

Los productos considerados fueron: tesis doctoral, trabajos de ascenso, libros, artículos, monografías, ponencias nacionales e internacionales, entre otros. A partir de la escala ordinal realiza una aproximación métrica sobre esta escala y dados los puntajes totales de cada profesor los divide entre la antigüedad del profesor obteniendo el índice promedio a nivel del profesor.

Entre los resultados se destacan: a) la distribución del índice por categoría de escalafón fue la siguiente: Asistente, 0.34; Agregado, 0.73; Asociado, 1.02 y Titular 10.07; b) el valor promedio para toda la universidad es bajo 1.06; c) el mayor incremento se produce entre Asociado y Titular lo cual se explica por las exigencias del doctorado.

Noser, Manakyan y Tanner (1996), en su estudio titulado "Productividad en Investigación y Percepción de la Efectividad de la Docencia", trataron de determinar si las opiniones individuales sobre investigación y docencia influyen en la afiliación institucional y las circunstancias instruccionales.

Se utilizó un cuestionario para examinar la relación entre productividad de investigación y desempeño en clase de profesores de la facultad de Economía, usando

el autorreporte para medir la productividad. El cuestionario abarcó características demográficas de la institución respondiente, del profesor, del récord de publicación, de la información que el profesor recibe de las evaluaciones de los estudiantes y de aspectos relativos a la importancia de investigar o enseñar.

La muestra estuvo constituida por 344 profesores de la facultad de Economía en colleges y universidades de Estados Unidos. La variable productividad incluyó los siguientes indicadores: número de publicaciones en diferentes categorías de revistas, artículos presentados en eventos nacionales e internacionales y número de libros publicados. La variable desempeño del docente incluyó factores referidos a la manera de dar clases, organización en la presentación, relevancia del material, entusiasmo, conocimiento, relaciones interpersonales del instructor.

Para analizar los resultados se organizaron los mismos de la siguiente forma: a) características de la institución participante, b) reporte del récord de publicación y evaluación de los profesores y finalmente se examinó la relación entre investigación, efectividad del profesor y las características individuales de la institución. Respecto a éstas últimas, se agruparon por tipo de institución, tipo de acreditación, número de estudiantes, número de cursos de economía. En cuanto a las publicaciones, los artículos de revistas se organizaron de acuerdo con la categoría de la revista.

Para identificar las correlaciones entre los puntajes de la efectividad y el récord de publicaciones, se utilizó el coeficiente de correlación Spearman. En general se observó relación negativa, específicamente con el número de artículos presentados y relación positiva con el número de publicaciones en revistas de la categoría definida como de segundo nivel.

Para identificar las características de la institución que afectan la publicación y la efectividad del profesor, se aplicó un análisis de varianza (Anova). Se reportó que el tamaño de la institución y su estatus tienen relación positiva con la investigación. La mayoría de los encuestados (75%) observó que la cantidad de publicaciones producidas se debe a que las mismas son requeridas en el trabajo y usadas como promoción y base de decisión.

Los datos no reforzaron que las publicaciones son requisito para la efectividad de la docencia. En cuanto a la importancia entre investigación y docencia, el 87% enfatizó en la docencia. Los administradores de las universidades consideraron que el énfasis hacia la investigación o la docencia, depende de la misión educacional. En cuanto a la relación motivación y productividad, ésta no fue suficientemente argumentada.

Tien y Blackburn (1996) realizaron un estudio titulado "Sistema de Ascenso del Profesorado, Motivación a la Investigación y Productividad en Investigación del cuerpo profesoral." Los objetivos de este trabajo fueron: determinar si la productividad en investigación durante el primer año de un profesor asistente aumenta gradualmente con el tiempo; determinar si la productividad declina cuando el profesor es Asociado o Titular; determinar cuáles son las facultades con rangos altos de productividad en investigación y cuáles con rangos bajos.

Se aplicó un cuestionario a 2586 miembros con diferentes categorías académicas (asistentes, asociados y titulares) de universidades nacionales en Estados Unidos. La variable dependiente Productividad en Investigación fue medida por el número de publicaciones durante dos años antes del survey. La técnica estadística utilizada para

determinar la relación entre años de promoción y disciplina fue *chi* cuadrado y para determinar las diferencias existentes entre los profesores en las categorías académicas Asistentes y Asociados, se utilizó Anova y el test *F* de Barltett-Box.

Algunas de las conclusiones fueron: a) no existen diferencias entre la productividad de los profesores de las categorías académicas Instructor y Agregado, b) la variación de los grupos de profesores en la categoría de Titular resultó mayor que la de los otros dos grupos de profesores; c) los patrones de productividad varían de acuerdo a las disciplinas, esto fue comprobada en diez de las trece disciplinas, entre ellas: Biología, Educación, Psicología, Computación, Economía e Idiomas.

Landry, Traore y Godin (1996) realizaron en Quebec un estudio titulado "Análisis econométrico de los efectos de la colaboración en la productividad académica." El mismo tuvo como propósitos: diseñar un cuestionario que abarcara la investigación académica en diferentes disciplinas; comparar la relación entre investigación universitaria e investigación industrial y entre investigaciones con otras instituciones, especialmente agencias del gobierno y gobiernos locales; determinar el impacto de las actividades de colaboración en la productividad académica de investigación universitaria.

Este estudio estuvo basado en un método bibliométrico y utilizó como indicador las publicaciones consignadas por los profesores. El interés se focalizó en los factores explicativos de la colaboración y los efectos de la misma en la productividad.

Se administró un cuestionario a una muestra final de 1566 profesores, el mismo comprendía once secciones referidas a diferentes aspectos entre otros: datos socioprofesionales de los respondientes, actividades de los científicos durante cinco

años, tipo de decisiones hechas en cooperación, afiliación institucional, beneficios y problemas de la colaboración.

Algunas de las variables independientes fueron: Colaboración establecida con otras universidades, la industria u otras instituciones. La variable dependiente, Indice de Productividad, se concretó utilizando el autorreporte de los respondientes, acerca del número de sus trabajos de acuerdo con una categoría de dieciocho rangos de amplitud y la cantidad de publicaciones. Para obtener la productividad total se sumaron los valores de cada profesor.

El análisis de regresión precisó el porcentaje de investigaciones hechas en colaboración, además del tipo de conducta del investigador con los compañeros y los resultados de esa colaboración. El porcentaje de trabajos realizados en colaboración, se estimó con los porcentajes de realización de investigaciones con otras industrias e instituciones, para ello se utilizó regresión múltiple, aplicando el test *F*.

Las conclusiones de este trabajo indican: el efecto de la colaboración es negativo, lo cual sugiere que la productividad en investigación no cambia ya sea que comience, temprano o tarde, la profesión o carrera. Esto puede ser indicador además, de que sin tratar de prescindir de la colaboración, la decisión es del colectivo, no de la estrategia organizacional que motiva la operación; la cooperación entre industria y universidad no tuvo influencia significativa sobre la productividad en investigación; carreras como Ingeniería, Ciencias Sociales y Naturales producen más material en comparación con Humanidades, Literatura, Filosofía y Teología.

Villalobos et al. (1996), presentaron un informe de avance titulado "Proyecto de autoevaluación para el mejoramiento de la investigación." El informe reporta cómo se

está desarrollando el proceso de autoevaluación de la investigación que se realiza en la Universidad Central de Venezuela. Los objetivos generales del mismo fueron los siguientes: caracterizar cuál ha sido el marco conceptual y axiológico que ha orientado el desarrollo de la investigación; establecer cuál ha sido la productividad y calidad de la investigación desarrollada; determinar cuál ha sido la pertinencia social de la investigación adelantada y probar y validar procedimientos para la autoregulación de la investigación, la superación de problemas y el afianzamiento de logros y éxitos.

El proyecto está planificado para ser desarrollado en cuatro fases y en cuatro institutos de investigación de la universidad. En cuanto a la fase de construcción y aplicación de instrumentos, se tomó como referencia los tres instrumentos aportados por CONICIT a través de su rama de Evaluación de Centros de Investigación. Como resultados en este informe se reporta que es posible la puesta en marcha de procesos de autoevaluación para el mejoramiento de la investigación; igualmente se ha podido generar un buen dominio de los propios investigadores en la conceptualización, organización y puesta en marcha de mecanismos de autoregulación para el mejoramiento de su trabajo.

Johnston y McCormack (1997) desarrollaron un programa titulado "Estructuración de un programa de mentores para desarrollar el potencial de investigación." Estos autores plantean que el cambio en instituciones de educación superior que no tienen cultura de investigación requiere de la implantación de estrategias que apoyen a los profesores. Su planteamiento es que investigadores inexpertos se conviertan en expertos a través de un programa de mentores.

El programa fue desarrollado en la Universidad de Canberra en Australia y las actividades realizadas fueron, entre otras: a) reunión con los participantes en el programa y los mentores para especificar detalles sobre el interés en la investigación y discutir las preferencias de trabajar en forma individual o en grupo; b) encuentro de dos días de trabajo entre participantes y mentores para discutir tópicos sobre investigación, métodos, tiempo, temas, escribir y publicar, c) seminario de investigación con visitantes que relataron sobre su experiencia al investigar.

Los resultados del programa revelan que: a) el soporte institucional fue valorado por los profesores, b) el programa incentivó el trabajo en grupo y c) el programa ofreció a los participantes la posibilidad de compartir con investigadores experimentados lo cual humanizó el proceso y ayudó a desmistificar el mito asociado con la investigación.

Blaxter, Hughes y Tight (1998) redactaron un documento titulado "Escribiendo sobre la Carrera Académica." El propósito del trabajo fue conceptualizar cinco roles de la carrera académica: docencia, extensión, investigación, publicación y contactos o establecimiento de conexiones para el desarrollo personal y profesional. En el mismo, hacen referencia al hincapié que se le ha dado en la carrera de los académicos al rol de la enseñanza de estudiantes, esto lo reflejan las cifras estadísticas recogidas durante el año 1994-95 en Inglaterra en más de 100.000 profesores, de los cuales cerca de un 72% está dedicado a la función docente y sólo un 28% solamente a la investigación.

Un aspecto que en este trabajo se discute, se refiere a la división común que se hace de los tres roles académicos: docencia, investigación y extensión. Consideran

que ello es inadecuado porque clasifica en sólo tres categorías actividades que podrían determinarse en otras. Por ello, proponen cinco roles diferenciando fundamentalmente lo que es investigar y lo que es escribir. Concluyen que la investigación y la publicación están interrelacionadas pero implican tareas académicas diferentes. Investigar es explorar y entender problemas que a través de la recolección de datos sobre un problema que será solucionado; publicar es reportar los diferentes aspectos del trabajo académico, es diseminar el conocimiento a través de libros, artículos, cursos, materiales, reportes, memorandums u otro tipo de presentaciones.

Afirman igualmente que la investigación, cuando está complementada con publicación, tiene más influencia que la docencia, en las decisiones de promoción. Por ello, además de la generación de conocimiento, es importante para promover el desarrollo de carrera de los profesores en la educación superior.

Vidal, Echeverría y Cerro (1998) realizaron un estudio titulado "La evaluación de la investigación: la experiencia de la Universidad de Salamanca." El estudio tuvo por finalidad evaluar en una primera fase a las titulaciones (enseñanza) y los departamentos (investigación). Para ello, se constituyó un comité de autoevaluación de departamentos de forma independiente a los de las titulaciones, en un período de análisis de cinco años, de 1990 a 1995.

Los resultados de la autoevaluación, en general, son positivos, ya que existen líneas y grupos de investigación consolidados, igualmente se consideró que la actividad investigativa se ve limitada por varios factores, entre ellos: la mayor carga docente en la implantación de nuevos planes de estudio la cual no ha sido

acompañada de un incremento en la plantilla de docentes, lo cual redunda en la disminución de tiempo dedicado a investigación; escasez de personal de apoyo a la investigación y falta de contacto con empresas y, por lo tanto, de posibilidades de contratos de investigación. Otro aspecto importante lo constituye el funcionamiento de los departamentos casi independientes lo cual impide acometer proyectos en equipos multidisciplinarios.

El procedimiento utilizado de autoevaluación, es similar al aplicado por Villalobos et al. (1996). Ambos presentan una estrategia para evaluar la actividad de investigación que se realiza, y se considera adecuado ya que son las propias unidades las que cumplen el análisis de su propia situación, lo cual les permitirá proponer mejoras realistas. Además, utilizar el autorreporte de lo que ha realizado cada profesor no refleja ninguna dificultad. Por el contrario, favoreció los niveles de confianza en el personal académico.

Las investigaciones revisadas permiten establecer las siguientes conclusiones:

1. Los elementos teóricos fundamentan que la productividad en investigación está asociada a diferentes factores, tanto individuales como del ambiente de trabajo. Dentro de los individuales, el interés personal por investigar, la categoría académica de los profesores, refleja no tener mayor influencia directa sobre la productividad. (Ramsden,1994; Tien y Blackburn,1996). En cuanto al ambiente de trabajo, se precisan algunas dimensiones de esa variable que reportan tener influencia en la productividad. Son ellas: cooperación, comunicación, metas claras, toma de

decisiones y gobiernos participativos (Biggs, 1991; Bland y Ruffin, 1992; Ramsden, 1994; Landry et al. (1996).

2. La productividad en investigación ha sido medida, no sólo por los productos tangibles de publicación sino también a través de las actividades de investigación (Jiménez, 1992; Jiménez, 1993; Fox, 1992; Ramsden y Moses, 1992; Prokopenko, 1987; Roche, 1981; Alvarez, R. 1984 y Pirela, 1995).

3. La técnica del autorreporte para recoger los datos de publicaciones realizadas por los profesores fue la estrategia más utilizada, no evidenciándose problemas con la confianza de los datos recogidos de esta forma. (Landry, et al 1996; Villalobos et al. 1996; Vidal et al. 1998).

4. Las medidas estadísticas utilizadas varían de acuerdo con los objetivos de cada investigación, sin embargo, se observó el uso de medidas de tendencia central como la media y de estadística inferencial la regresión múltiple, análisis de varianza, correlación de Spearman. (Landry et al. 1996; Tien y Blackburn, 1996).

5. Existen acuerdos en que el rol de docencia ocupa gran parte de la dedicación de los profesores y esto limita la actividad de investigación (Noser et al. 1996; Blaxter et al. 1998).

6. Para medir la productividad en investigación es conveniente considerar también las actividades investigativas que realizan los profesores, dado que pareciera que si se investiga más no se publica (Alvarez, R. 1984; Jiménez, 1993; Blaxter et al. 1998).

7. Los roles de docencia e investigación se complementan y el ejercicio de la investigación mejora la calidad de la docencia (Ligth, 1974; Soria, 1985; Barrios, 1986; Fieldman, 1983; Fox, 1992; Neumann, 1992; Vélez,1993).

8. Diversos factores han sido asociados a la productividad, específicamente la motivación y el ambiente de un departamento. (Long y McGinnis, 1981; Blackburn et al. 1978; Fox, 1983; Finkelstein, 1984; Bain,1985).

El modelo teórico propuesto para diagnosticar y medir el clima organizacional y la productividad en investigación.

La revisión y análisis de los diferentes planteamientos teóricos sobre clima organizacional, productividad en investigación y de los estudios citados, así como las características propias de la UCAB como organización de educacion superior permitieron definir cuáles variables, y no otras, debían ser incluídas en un modelo teórico general para esta investigación. Las mismas se describen y justifican seguidamente.

Los autores Jones y James (1979) proponen en su modelo la influencia de factores externos, organizacionales o personales, los cuales afectan la percepción del clima organizacional y, en consecuencia, determinan la conducta de trabajo de los individuos.

Contextualizando lo anterior en la UCAB, las características individuales de los profesores, tales como sexo, condición académica, categoría académica, antigüedad y otras, constituyen indicadores de los factores personales. En las investigaciones que fueron citadas anteriormente, se encontró que algunas de esas características influyen en la percepción y generan diferencias. De allí que categoría, académica, dedicación y antigüedad se incorporaron en el modelo.

Por su parte, autores tales como Pugh y Hickson (1976) y Schneider y Hall (1975) indican que la estructura es un factor organizacional y uno de los elementos generadores del clima.

Se analizaron investigaciones en las cuales se estudiaron elementos estructurales como predictores del clima organizacional. Entre ellos: estructura de tareas, decisiones centralizadas, reglas y papeleo, comunicación y procesos decisorios (Pritchard y Karasick,1973; Halpin, 1968 y Likert, 1967). El estudio de Alvarez, R. (1984) sobre investigación y productividad reafirma los elementos estructurales citados.

Otro aspecto relevante en cualquier investigación de la variable Clima Organizacional, es la definición de instrumentos apropiados para estudiar la realidad de la organización. En este trabajo, dicha definición implicó la evaluación, en cuanto a grado de pertinencia, de diversos instrumentos diseñados para medir el clima organizacional en instituciones educativas, entre otros: Cuestionario Descriptivo de Clima Organizacional de Halpin y Crofts (1969), el Cuestionario Perfil de Likert (1961), Escala de Ambiente Universitario de Pace (1963), Cuestionario de Salud Organizacional de Miles (1963) y el Cuestionario Descriptivo del Perfil del Clima Organizacional Educativo C.F.K. de Fox y col. (1973).

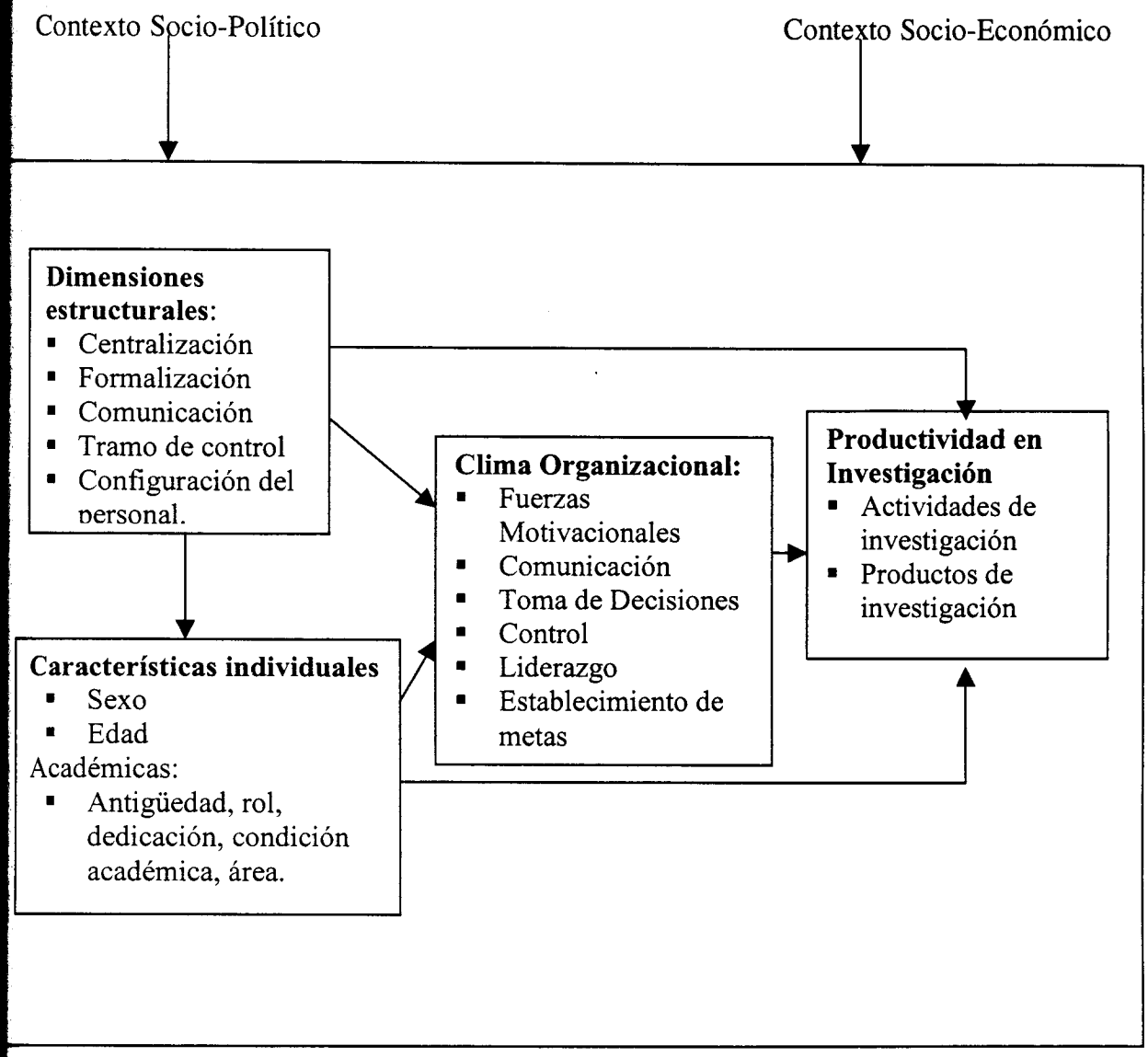
Respecto al Cuestionario Perfil de Likert se encontró, que ha sido utilizado en diversos estudios de clima organizacional en instituciones educativas de educación superior venezolanas, asociados con otras variables como la satisfacción y el desempeño. Es importante mencionar que abarca en buena medida los diferentes aspectos del ambiente de una organización educativa lo que permite sustentar la

escogencia de algunos procesos para esta investigación (ver mayores detalles en el aparte "Instrumento" de este trabajo).

En cuanto a la variable Productividad en Investigación, la misma se seleccionó considerando que a) la investigación es una de las funciones de la universidad y de los profesores y b) la necesidad de asociar el clima organizacional con otra variable, de manera que este trabajo tenga un mayor grado de aporte a la organización objeto de estudio.

Se revisaron investigaciones que proponen indicadores de productividad en universidades, tanto presenciales como a distancia, específicamente los de Hodara (1970), Alvarez, R. (1984), Jiménez (1992) y Contasti (1995). Se encontraron indicadores comunes tales como: trabajos de ascenso, grados académicos obtenidos, publicaciones, entre otros. A los efectos de este trabajo se utilizaron los de Jiménez (1993) los cuales fueron aplicados en un estudio con profesores ordinarios del Núcleo del Litoral de la Universidad Simón Bolívar.

Es importante precisar algunas de las conclusiones de las investigaciones revisadas que permiten justificar que, además de estudiar las variable clima y productividad, era pertinente considerar otras variables de tipo individual: a) el estatus jerárquico de los profesores influye en las diferencias de la percepción (Castro,1982; Fernández,1991); b) la antigüedad, condición académica y dedicación son consideradas como posibles elementos diferenciadores de la percepción (Fernández, 1991). En la Figura 1 se representa el modelo para diagnosticar y explicar el clima y su relación con la productividad.


Contexto Socio-Político
Contexto Socio-Económico
Dimensiones estructurales:
Centralización
Formalización
Comunicación
Tramo de control
Configuración del personal.
Clima Organizacional:
Fuerzas Motivacionales
Comunicación
Toma de Decisiones
Control
Liderazgo
Establecimiento de metas
Productividad en Investigación
Actividades de investigación
Productos de investigación
Características individuales
Sexo
Edad
Académicas:
Antigüedad, rol, dedicación, condición académica, área.

CAPÍTULO III

Método

En este capítulo se describe el alcance de la investigación, las variables del estudio, el diseño y tipo de investigacion, la población y la muestra. En relación con los instrumentos, se explica el procedimiento utilizado para su elaboración y recolección de la información. Finalmente, se describe el análisis de los datos.

Alcance de la investigación

El modelo teórico propuesto en el capítulo anterior para diagnosticar y explicar el clima organizacional y su relación con la productividad en investigación de los profesores de la Escuela de Educación de la UCAB, plantea relaciones entre variables independientes, tanto estructurales como individuales, variable interviniente, el clima organizacional y, dependiente, la productividad en investigación. Cada una comprende varias dimensiones, lo cual hace que el modelo sea completo pero a su vez complejo de ser medido a través de un único estudio. Por ello, a los efectos de la viabilidad de esta investigación, se concretó la medición solamente de algunos procesos organizacionales considerados como factores del Clima Organizacional y la Productividad en Investigación.

La selección de estas variables obedeció a las siguientes razones: a) los fines y objetivos de la UCAB como organización de Educación Superior; indican que la investigación es una actividad fundamental de los docentes, por ello podría ser de interés para la universidad conocer el comportamiento en cada una de estas variables

y su posible relación y b) se determinó una muestra accidental y el número de sujetos que se requiere para aplicar las técnicas, estadísticas multivariadas, adecuadas a un modelo de interrelaciones entre variables a partir de regresiones, debe ser superior a los cien sujetos para que sus resultados sean confiables (Kerlinger, 1991).

Sistema de variables

A continuación se presentan las definiciones conceptuales y operacionales de las variables del presente estudio.

1. Definición conceptual de los factores del clima organizacional, con sus correspondientes indicadores y subindicadores.

Tabla 2

Definición conceptual de factores, indicadores y subindicadores del clima organizacional

Factor	Indicador	Subindicadores	Autor
Fuerzas Motivacionales. Proceso mediante el cual la organización utiliza un conjunto de actividades o acciones que sirvan como incentivos para la participación de los miembros en el logro de las metas.	.-Estimulación del rendimiento mediante recompensas intrínsecas y extrínsecas.	. Ofrecimiento de apoyo. . Asignación de nuevas responsabilidades. . Sentido de éxito. . Oportunidades para realizar y discutir trabajos.	Brown y Molberg (1983). Alvarez,R. (1984). Bracho (1989).

(continúa tabla)

Factor	Indicador	Subindicadores	Autor
Comunicación. Proceso de transferencia de información y entendimiento entre las personas para expresar ideas, hechos y pensamientos.	.-Emisión del mensaje. .-Recepción del mensaje. .-Retroalimentación.	.- Dispone de suficiente información en relación con el trabajo , eventos a realizarse y otros. .- Recibe información oportuna del superior y sus iguales. .- Se proporciona suficiente información acerca del logro de la respuesta esperada de acuerdo al mensaje.	Keith (1983). Alvarez, R. (1984). Bracho (1989).
Toma de Decisiones. Proceso deliberado que conduce a la elección de una alternativa para la solución de problemas organizacionales.	.-Funcionamiento de los grupos decisorios. .-Proceso de toma de decisiones en relación con eventos y actividades de investigación.	.- Comparten ideas en el análisis de alternativas de solución. .- Utilizan diferentes fuentes de información para la toma de decisiones. .-Asumen la responsabilidad por las decisiones tomadas. .- Atienden a las decisiones relacionadas con actividades de investigación.	Delbecq (1967). Alvarez, R. (1984). Bracho (1989)

2. Definición conceptual de los factores de productividad, con sus correspondientes indicadores y subindicadores.

Tabla 3

Definición conceptual de factores, indicadores y subindicadores de la variable productividad en investigación

Factor	Indicadores	Subindicadores	Autor
Actividades de investigación. Actividades sistemáticas que realiza el docente universitario relacionadas con la investigación.	. Asistencia a eventos. . Formación en investigación. . Formación de nuevos investigadores. . Proyectos realizados. . Participación en comisiones. . Proyectos en ejecución. . Supervisión de trabajo de grado.	. Eventos nacionales o internacionales. . Carácter de la participación. . Cursos dictados. . Trabajos de ascenso, de grado, concursos, inscripción de ponencias. . Artículos, tesis, investigación, acción. . Trabajos de pregrado, postgrado, ascenso en calidad de tutor, asesor, jurado.	Jiménez (1993).

(continúa tabla)

Factor	Indicadores	Subindicadores	Autor
Productos de investigación. Conjunto de productos tangibles que se han generado a través de la investigaciones realizadas por el profesor durante su trayectoria o permanencia en el ámbito universitario en un período de tiempo determinado.	. Publicaciones. .Artículos. . Trabajos de ascenso. . Tesis. . Concursos de investigación. . Notas de clase originales. . Referencias bibliográficas.	. Publicaciones. . Artículos. . Trabajos de grado, (nivel) . Trabajo de ascenso (categoría). . Mención honorífica en concursos de investigación. . Elaboración de materiales, módulos. . Recopilación de artículos, libros,capítulos	Jiménez (1993).

3. Definición operacional de las variables clima organizacional y productividad en investigación.

Clima organizacional: Puntaje obtenido por los profesores de la Escuela de Educación en una escala sumativa, ajustada para medir el clima organizacional.

Productividad en Investigación: Puntaje obtenido por los profesores de la Escuela de Educación en la evaluación de los productos tangibles y de las actividades globales consideradas como investigación.

4. Definición nominal y operacional de las variables individuales.

Dedicación: denominación de acuerdo al número de horas de permanencia en la universidad: Por horas (menos de 12 horas), medio tiempo (18 horas) y tiempo completo (36 horas). Se entenderá en este trabajo que el término "A dedicación" incluye a profesores a tiempo completo y medio tiempo.

Categoría académica: puesto que ocupa el profesor en el escalafón universitario: Instructor, Asistente, Asociado, Agregado y Titular.

Condición administrativa: denominación de la situación administrativa en la cual se encuentra un profesor (ordinario o contratado).

Diseño de la investigación

El presente proyecto constituye una investigación de campo de tipo correlacional y expost-facto, puesto que examina la situación tal y como ella existe para luego estudiar las relaciones. De acuerdo con la clasificación propuesta por Sierra Bravo (1994), se utilizó un diseño no experimental o expost-facto, transversal correlacional, debido a que el estudio observó a los sujetos en su realidad en un momento dado, no se manipularon variables ni se construyeron situaciones, además los sujetos pertenecían por autoselección a la universidad.

Kerlinger (1991) afirma que el diseño de investigación tiene como uno de sus propósitos controlar la varianza experimental, extraña o de error de un problema de investigación. En este sentido y tomando como referencia el modelo teórico propuesto, en la presente investigación se controló la influencia de algunas de las dimensiones estructurales, (configuración del personal y complejidad horizontal) a través de la selección de sujetos de la Facultad de Humanidades y Educación que cumplen funciones docentes y están adscritos a una misma unidad, la Escuela de Educación.

En cuanto a algunas variables individuales se controlaron a través de su incorporación al diseño como variables de atributo (categoría académica y

dedicación) con ello se obtuvo información adicional acerca de su posible interacción con las variables estudiadas.

La naturaleza de la investigación corresponde a un diseño empírico puesto que el estudio se realizó mediante la observación y análisis de los aspectos empíricos del clima organizacional y de la productividad en investigación.

Población y muestra

La población del presente estudio la conforma la totalidad de los profesores de la Escuela de Educación de la Universidad Católica Andrés Bello adscritos a la Facultad de Humanidades y Educación.

La muestra estuvo integrada por el personal docente de la Escuela de Educación de condición administrativa ordinario "a dedicación" (tiempo completo y medio tiempo) o por horas, en sus diferentes categorías académicas. La selección de personal ordinario se debió a que esta condición le da derecho al profesor a ascender en el escalafón, siempre y cuando cumpla con los requisitos previstos ya que el personal docente que ingresa es evaluado en su desempeño docente durante los dos primeros años y de ser satisfactorio pasa a la condición de ordinario (Art. 9 de las Normas para la Selección de Personal Docente y de Investigación de la UCAB).

Es importante clarificar que aunque la Escuela está integrada por seis menciones (Ciencias Biológicas, Física y Matemática, Educación Integral, Preescolar, Ciencias Pedagógicas y Ciencias Sociales) motivo por el cual hubiese sido pertinente tomar una muestra probabilística y estratificada, ello no fue posible debido a que el número total de profesores por mención, a excepción de Educación Integral, es reducido (no

más de veinte profesores). Además, en la estructura organizativa de la Escuela un mismo profesor está adscrito a más de una mención y discriminar la percepción con respecto a cada una en particular resultaría sesgado.

La Tabla 4 presenta la relación del número de profesores con las condiciones citadas.

Tabla 4

Distribución del total de profesores ordinarios de la Escuela de acuerdo con su categoría académica y dedicación

Categoría	Dedicación	
	Por horas	A dedicación
Instructor	24	7
Asistente	36	8
Asociado	7	2
Agregado	17	3
Titular	3	1
Total	87	21

La muestra final fue accidental puesto que quedó conformada por aquellos profesores que voluntariamente decidieron responder los instrumentos y que reportaron tener una antigüedad no menor de cinco años, lo cual se debió a que el período evaluado fue 1993 a 1998.

La Tabla 5 presenta la distribucion de los profesores que conformaron la muestra final.

Tabla 5

Distribución de la muestra de acuerdo con su categoría académica y dedicación

Categoría Académica	Dedicación	
	Por horas	A dedicación
Instructor	6	5
Asistente	10	7
Asociado	2	2
Agregado	8	3
Titular	0	2
Total	26	19

Por tratarse de un estudio correlacional se tomó el criterio de Borg y Gall (1979) los cuales recomiendan conformar la muestra con un mínimo de sujetos del 30% de la población. Como puede observarse el número de profesores que respondieron (cuarenta y cinco) representa aproximadamente el 42% de la población.

Instrumentos

Para el estudio de las variables consideradas en esta investigación se utilizaron dos instrumentos: uno para medir la variable Clima Organizacional y otro para medir la variable Productividad en Investigación.

Para medir la variable Clima Organizacional se tomó como referencia el instrumento utilizado por Bracho (1989) el cual está fundamentado en la técnica de Likert (1961) y estructurado con seis de los ocho procesos organizacionales considerados como factores organizacionales propuestas por el autor: Liderazgo, Fuerzas Motivacionales, Comunicación, Control, Toma de Decisiones y Establecimiento de Metas.

Diversos autores señalan factores del clima organizacional que afectan la productividad en investigación. Por tal motivo, se realizó una contrastación con los factores indicados en las referencias de productividad a fin de identificar cuáles coincidian con los estudiados por Bracho (1989). La Tabla 6 muestra dicha contrastación.

Para la selección de los factores se definió un criterio arbitrario, el cual estableció que aquellos factores propuestos, como mínimo por el 30% de los autores revisados, serían los estudiados en este trabajo. Como puede observarse en la Tabla 6, los procesos organizacionales que son factores del clima y que han sido estudiados por varios de los autores citados son: Fuerzas Motivacionales, Comunicación y Toma de Decisiones.

Tabla 6

Contrastacion de factores del clima organizacional estudiados por Bracho (1989), con los factores que según diversos autores afectan la productividad

	Factores de Productividad														
Factores de clima	Hodara 1970	Blackburn et al 1978	Fox 1978	Long y McGines 1981	Alvarez 1984	Bain 1985	Biggs 1991	Bland y Ruffin 1992	Conde 1992	Fox 1992	Ramsden y Moses 1992	Armas 1992	Ramsden 1994	Finkesltein 1994	Noser Manakyan y Tanner 1996
Liderazgo						X						X	X		
Establecimiento de metas						X	X	X							X
Fuerzas motivacionales		X	X	X	X	X	X	X			X		X	X	
Comunicación	X	X		X		X	X	X	X		X	X			
Toma de decisiones	X				X					X		X	X		
Control	X														

Se analizaron también los indicadores, subindicadores y los ítems de cada uno de los factores seleccionados y se redactaron nuevos ítems de acuerdo con las variables a ser relacionadas. La Tabla 7 muestra los ítems nuevos los cuales corresponden al número del ítem en el instrumento (ver Apéndice A).

Tabla 7

Relación de ítems nuevos por factor en la versión del instrumento de clima organizacional

Factor	Items nuevos
Fuerzas motivacionales	4,5,6,7,8,9,11
Comunicación	12,13,14,15,16,17,23,24
Toma de decisiones	34,35,37,38,40,41

Para medir la variable productividad en investigación, se tomó como referencia el instrumento elaborado por Jiménez (1993) el cual comprende dos factores: la actividades de investigación y los productos de investigación. Este instrumento considera ocho parámetros para las actividades de investigación y siete para los productos de investigación.

Para definir cuáles de estos parámetros serían estudiados en este trabajo, se utilizó el procedimiento aplicado por Alvarez, R. (1984) en cual consiste en consultar a un grupo de profesores acerca de la importancia de cada parámetro. Por ello, se eligieron al azar diez profesores a los cuales se les pidió que jerarquizaran dichos parámetros en una escala del uno al diez, de acuerdo con la pertinencia de los mismos con las funciones previstas en el Reglamento del Personal Docente y de Investigación.

Como resultado de esta consulta se excluyeron algunos parámetros que no aplicaban, entre ellos: los cargos en unidades de investigación dado que los Institutos de Investigación de la universidad cuentan con su propio personal, las denominadas Patentes y la organización de eventos científicos como tal no es una actividad que se realice la escuela.

Otro aspecto en la construcción del instrumento sobre productividad en investigación se refiere al nivel de especificidad de las preguntas y las categorías de respuesta utilizadas. En la versión original de Jiménez (1993), la mayoría de los ítems fueron formulados con categorías de respuesta cerradas o dicotómicas, con lo cual la información que se obtendría sería restringida. Por tal motivo, se ampliaron las preguntas cerradas simples a preguntas cerradas con múltiples respuestas (Padua, 1979). En este sentido, se construyó una nueva versión con ítems y categorías de respuesta que permitieran precisar, ampliar y corroborar información en términos de los parámetros evaluados, tales como: cantidad de actividades o productos, duración de las actividades realizadas, nombre de los trabajos o comisiones (ver Apéndice B).

Elaboradas las primeras versiones de ambos instrumentos se siguieron los siguientes procedimientos para su validación:

1. Se sometieron a la consideración de dos expertos en elaboración de instrumentos, dos conocedores del tema de estudio y de la Escuela de Educación a quienes se les solicitó dar sus opiniones y sugerencias. Para el instrumento sobre clima organizacional los criterios definidos fueron: pertinencia de cada ítem con el factor, claridad de los ítems, adecuación a la escala, si inducia o no la respuesta. Para el instrumento sobre productividad en investigación se utilizaron los criterios referidos a la presentación, distribución de la información, claridad de los ítems, pertinencia con el factor y comprensión.

A fin de recoger tal información se entregaron las versiones de los instrumentos, el resumen de factores e indicadores y un cuadro de validación de ítems por factor para colocar las observaciones.

2. Se aplicaron los instrumentos a diez profesores (prueba piloto) para determinar el nivel de comprensión y claridad de los ítems. Dada la naturaleza de la información que la variable productividad en investigación solicitaba (datos particulares de las actividades o productos) no fue posible hacer la aplicación en grupo en un mismo momento y con ello estimar el tiempo de respuesta, por lo que se entregó el material a cada sujeto y se le pidió devolverlo en un plazo de ocho días. Con las observaciones recogidas se procedió a reformular y eliminar ítems y se construyó la segunda versión de cada uno de los instrumentos los cuales fueron revisados nuevamente por los expertos antes señalados. La Tabla 8 presenta la relación de ítems por factor de la primera y segunda versión del instrumento para medir el clima organizacional.

Tabla 8

Relación del número de ítems por factor en la primera y segunda versión del instrumento sobre clima organizacional

Factor	N° de ítems 1ra versión	N° de ítems 2da versión
Fuerzas motivacionales	12	11
Comunicación	24	19
Toma de decisiones	18	14
Total	54	44

La Tabla 9 presenta la relación de ítems por factor de la primera y segunda versión del instrumento de productividad en investigación.

Tabla 9

Relación de ítems por factor en la primera y segunda versión del instrumento sobre productividad en investigación

Factor	N° de ítems 1ra versión	N° de ítems 2da versión
Actividades de investigación	14	9
Productos de investigación	7	7
Total	21	16

Análisis de ítems

Para el análisis de ítems del instrumento de clima organizacional se calcularon las medias aritméticas de cada ítem, su desviación estándar, la correlación entre cada ítem y la escala total y la correlación entre cada ítem y el factor correspondiente. Se definieron como criterios de inclusión los siguientes: a) correlación ítem-factor no menor de 0.40 y b) desviación estándar no menor de 0.90.

De la aplicación de estos criterios se eliminaron los siguientes ítems en cada uno de los factores: del factor Fuerzas Motivacionales un ítem (11) y del factor Toma de Decisiones dos ítems (36 y 38). Del factor Comunicación se eliminaron tres ítems (42, 43 y 44) los cuales, aunque estaban debidamente señalados en el instrumento para ser respondidos solamente por

los Jefes de Departamento y fueron ubicados intencionalmente al final del cuestionario, fueron respondidos por la mayoría de los sujetos, perdiendo con eso la confiabilidad de tales ítems. La Tabla 10 presenta el análisis de ítems por factor del instrumento de clima.

Tabla 10

Análisis de ítems del instrumento clima

Factor	Items	$\bar{x}$	DE	Correlación ítem-factor
Fuerzas Motivacionales	1	3,55	1,25	0,58
	2	3,70	0.99	0,57
	3	3.95	0.90	0,50
	4	3,65	1.18	0,59
	5	3,17	1.12	0,70
	6	2,82	1.10	0,48
	7	2,60	1.00	0,64
	8	2,80	1.04	0,46
	9	2,77	1.20	0,61
	10	3,25	1.12	0,67
Comunicación	12	2,20	0.93	0,64
	13	2,37	1.07	0,68
	14	2,65	1,16	0,74
	15	2,47	1,15	0,72
	16	2,82	1,10	0,71
	17	2.92	1,18	0,73
	18	3,27	1,15	0,79
	19	3,45	1,03	0,83
	20	3,15	0,92	0,70
	21	3,67	1,16	0,60
	22	3,17	0,90	0,53
	23	2,50	1,08	0,75
	24	3,40	1,10	0,57
	25	3,62	0,97	0,69
	26	3,82	1,00	0,72
	27	3,00	0,96	0,80

(continúa tabla)

Factor	Items	$\bar{x}$	DE	Correlación ítem-factor
Toma de decisiones	28	3,65	1.02	0.73
	29	3,82	0.98	0.65
	30	3,75	0.93	0.71
	31	3,95	0,90	0.57
	32	3,57	1.03	0.71
	33	4,05	0.98	0.72
	34	2,70	1.01	0.58
	35	2,87	1.04	0.45
	37	3,32	1,07	0.40
	39	3,67	0.90	0.48
	40	2,87	1.01	0.44
	41	3,40	1.33	0.50

Estos análisis se corrieron con cuarenta sujetos, ya que hubo cinco que no respondieron el cuestionario a partir del ítem 28.

Al instrumento sobre productividad en investigación se le realizó la validez de contenido por la vía de juicio de expertos y además se analizaron las respuestas a cada ítems. Se observó que en el ítem 2, referido al carácter de la participación en eventos, el comportamiento de las respuestas de los sujetos fue el siguiente: de los cuarenta sujetos que conformaron la muestra final diecisiete marcaron una sola opción y nueve seleccionaron dos opciones que al sumarlas se obtenía efectivamente el 100%, estos sujetos representan un 65% que respondió sin aparente dificultad; siete de los sujetos indicaron no haber asistido a ningún evento razón por lo cual no respondieron a esta pregunta y siete sujetos marcaron tres opciones, cuya sumatoria excedía el 100% de las opciones de respuestas dadas. En base a lo explicado, se decidió eliminar el ítem porque las categorías de respuestas no resultaron del todo excluyentes.

Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad de la escala en cada uno de los factores del clima estudiados se utilizó el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach. En la Tabla 11 se muestran los coeficientes de confiabilidad obtenidos para cada factor de la escala de clima, así como del instrumento total.

Tabla 11

Coeficientes de confiabilidad por factor y del instrumento total para medir clima

Factor	N° de ítems	Alfa de Cronbach
Fuerzas motivacionales	10	0.86
Comunicación	16	0.95
Toma de decisiones	12	0.85
Instrumento total	38	0.95

El instrumento definitivo para medir clima quedó conformado por tres factores con un total de 38 ítems. El puntaje de cada factor se obtuvo del promedio de los puntajes de los ítems, con respuestas válidas, que integran la escala, cuyas opciones de respuesta van del 5 al 1, siendo cinco (5) total acuerdo y el valor uno (1) total desacuerdo.

El instrumento para medir productividad quedó conformado por dos factores con un total de 16 ítems. El puntaje por sujeto se obtuvo como el cociente o razón entre los puntajes obtenidos en el factor productos de investigación y los puntajes obtenidos en las actividades de investigación, tal y como lo señala Jiménez (1993) y de acuerdo a la definición de productividad adoptada en este estudio.

Procedimiento de recolección de datos

La aplicación de los instrumentos se realizó de la siguiente forma:

1. Se discutió con el Director de la Escuela la estrategia de distribución de los cuestionarios. Inicialmente se planificó ubicar los cuestionarios en el casillero asignado a cada profesor, sin embargo, al consultar a los Jefes de Departamento éstos manifestaron que resultaría difícil la recepción de los mismos ya que con frecuencia los profesores no revisan el casillero. Además, la Escuela ha sido seleccionada para participar en otros estudios, lo cual ha generado en los profesores una cierta actitud de resistencia a participar. Por tal motivo, sugirieron que los cuestionarios se entregaran personalmente a cada profesor para intentar motivarlos a responder.

2. Se elaboró un cronograma de entrega y se procedió a visitar a cada profesor en su aula de clases. Este proceso requirió de aproximadamente ocho semanas.

3. A cada profesor se le entregaron los dos cuestionarios y se le concedió un plazo de ocho días para responder.

4. El proceso de devolución se realizó a través de la colaboración de la secretaria de la Escuela, ya que todos los profesores firman el control de asistencia antes de dictar sus clases. Por esta razón, se consideró que sería más accesible para los profesores dejar en la Escuela el sobre sellado con ambos instrumentos.

Análisis de datos

Los análisis de datos se realizaron en función del nivel de las variables y de los objetivos de esta investigación.

Seguidamente se describe el tipo de análisis realizado para cada objetivo:

1. Para reportar la percepción de los profesores sobre cada uno de los procesos organizacionales considerados como factores del clima, se utilizaron medidas de tendencia central, particularmente, la media aritmética por factor, mediana y moda. Como medida de dispersión, se utilizó la desviación estándar a fin de observar el grado de dispersión de los datos respecto a la media aritmética. Igualmente las tablas de frecuencia y porcentaje para observar la distribución muestral en cada factor estudiado. Esto permitió caracterizar, de acuerdo al puntaje promedio obtenido en cada factor, que tan favorable o no es la percepción de los profesores así como discriminar los factores mejor percibidos y los considerados menos favorables.

2. Para verificar si los grupos con diferente categoría académica y con diferente dedicación, mostraban diferencias significativas respecto a sus medias aritméticas en cada factor del clima, se procedió a calcular la *t* de student asumiendo un nivel de significación de .05. La hipótesis de la investigación plantea que las diferencias en las medias aritméticas de los grupos con diferentes categorías académicas y diferente dedicación son significativas. La hipótesis nula plantea que las diferencias en las medias aritméticas no son significativas en los grupos con diferente categoría académica y con diferente dedicación.

3. Para calcular los niveles de productividad se procedió a elaborar tablas de frecuencia y porcentajes por ítems. Igualmente se calcularon todos los estadísticos descriptivos.

4. Para verificar si los grupos con diferente categoría académica y con diferente dedicación, mostraban diferencias significativas respecto a sus medias aritméticas en la productividad en investigación, se procedió igualmente a calcular la *t* de student asumiendo un nivel de significación de .05. La hipótesis de la investigación plantea que existen diferencias

significativas en las medias aritméticas en la productividad en los grupos con diferente categoría académica y diferente dedicación. La hipótesis nula plantea que no existen diferencias significativas en las medias aritméticas de la productividad en grupos con diferente categoría académica y con diferente dedicación.

5. La relación entre los factores de clima y productividad en investigación se calculó mediante el coeficiente de correlación de Pearson, asumiendo un nivel de significación de .01. Para profundizar los análisis se calcularon los coeficientes de correlación parcial controlados por la variable antigüedad.

CAPÍTULO IV

Resultados

Este capítulo presenta los resultados de los análisis estadísticos realizados para cada uno de los objetivos planteados. Los mismos se refieren a: la percepción de los diferentes procesos organizacionales estudiados que son factores del clima; las diferencias en la percepción de los procesos organizacionales de acuerdo con la categoría académica y la dedicación; la productividad en investigación de los profesores y la relación entre los factores del clima y los factores de la productividad en investigación de los profesores de la Escuela de Educación de la Universidad Católica Andrés Bello.

Objetivo 1

El objetivo 1 de esta investigación se planteaba caracterizar el clima según la percepción de los profesores de la Escuela de Educación en cada uno de los procesos organizacionales estudiados. Dado que en este trabajo sólo se estudiaron tres de los factores del clima analizados por Bracho (1989) se adoptaron, para la interpretación de los puntajes promedio en los factores del clima, las categorías sugeridas por Castro (1984) y Vargas (1986), son ellas: clima Muy favorable entre 4.01 a 5.00; clima Favorable entre 3.01 a 4.00; 00 clima Desfavorable entre 2.01 a 3.00 y clima Muy desfavorable entre 1.01 y 2.00. La distribución de la muestra según el clima percibido se presenta en la Tabla 12.

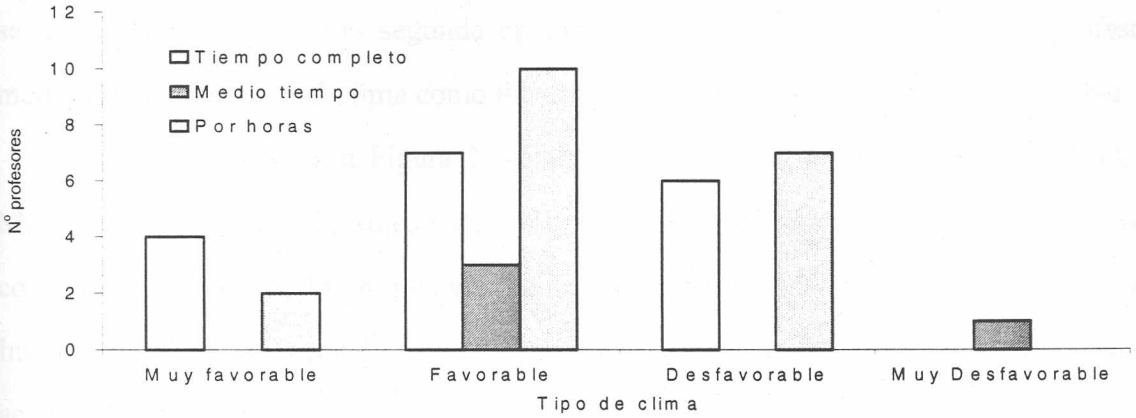
Tabla 12

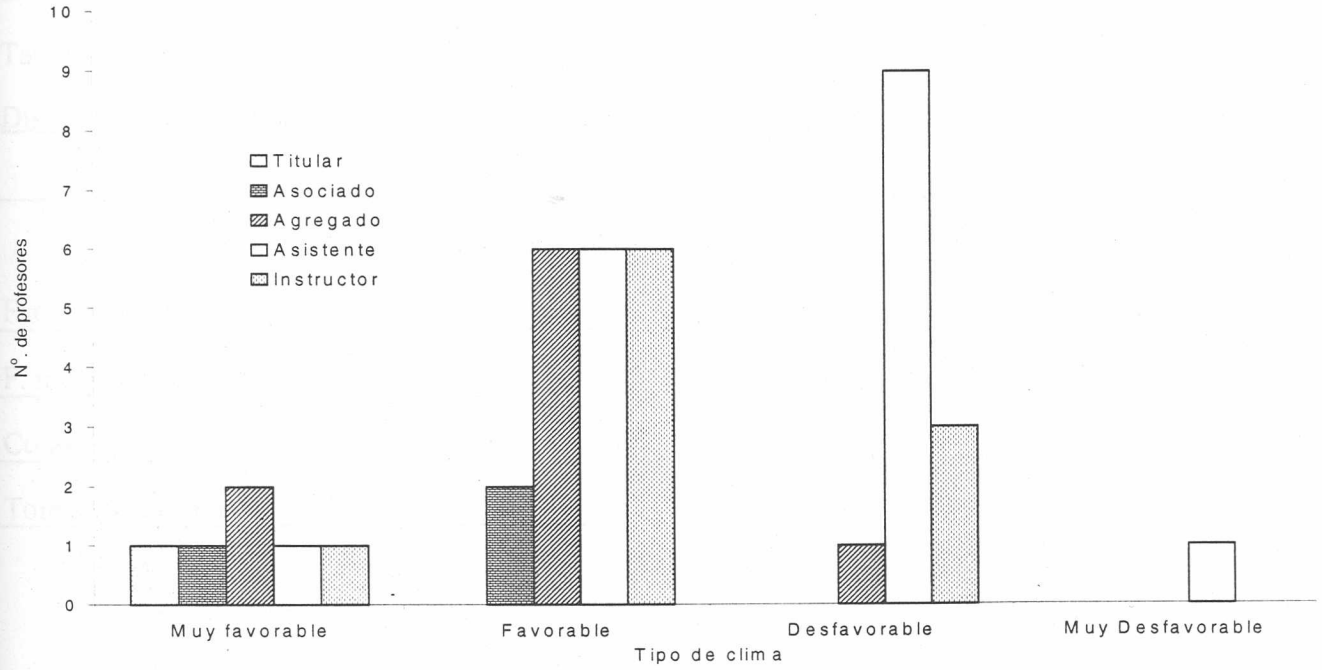
Distribución de la muestra total según el clima percibido

Tipo de clima	n	%
Muy favorable	1	2
Favorable	20	50
Desfavorable	13	33
Muy Desfavorable	6	15

En general, el grupo de profesores que conformó la muestra de este trabajo percibe un clima Favorable (50%). Igualmente se observa que un porcentaje del 33% lo percibe como Desfavorable.

En la Figura 2 se presenta la distribución de la muestra en grupos con diferente categoría académica y de acuerdo con el tipo de clima percibido y en la Figura 3 se presenta la distribución de la muestra de los grupos con diferente dedicación y de acuerdo con el tipo de clima percibido.


12
10
8
6
4
2
0
N° profesores
Tiempo completo
Medio tiempo
Por horas
Muy favorable
Favorable
Desfavorable
Muy Desfavorable
Tipo de clima


10
9
8
7
6
5
4
3
2
1
0
N°. de profesores
Titular
Asociado
Agregado
Asistente
Instructor
Muy favorable
Favorable
Desfavorable
Muy Desfavorable
Tipo de clima

Como se mostró en la Figura 2, la percepción de los profesores a tiempo completo se distribuyen en tres tipos de clima Muy favorable, Favorable y Desfavorable en menor grado. Por su parte, los profesores por horas son los que en mayor número perciben el clima como Favorable, sin embargo, llama la atención que en este mismo grupo, el tipo de clima en el cual se ubican los sujetos como segunda opción corresponde a Desfavorable. Los profesores a medio tiempo perciben el clima como Favorable, un solo caso como Muy Desfavorable

Como se mostró en la Figura 3, se observa que pocos sujetos perciben el clima como Muy favorable (uno o dos sujetos de cada categoría académica). En la percepción Favorable coinciden en número, los profesores de las categorías académicas: Agregado, Asistente e Instructor. En la percepción de Desfavorable sobresalen los profesores de la categoría académica Asistente y le siguen las categorías académicas Instructor y Agregado. En la percepción Muy desfavorable se reporta solo un profesor cuya categoría académica es Asistente.

En relación con la percepción de los profesores en cada factor, la Tabla 13 presenta la distribución de la muestra por factor y clima percibido.

Tabla 13

Distribución de la muestra por factor y tipo de clima percibido

	Muy favorable		Favorable		Desfavorable		Muy desfavorable	
Factor del clima	n	%	n	%	n	%	n	%
F. motivacionales	2	5	17	43	16	40	5	12
Comunicación	3	8	18	45	14	35	5	12
Toma de decisiones	5	12	25	63	10	25	0	0

Se observa que el factor Toma de Decisiones fue percibido, comparativamente con los otros dos factores, como el más Favorable y ningún sujeto lo percibe como Muy desfavorable. En el factor Fuerzas Motivacionales la cantidad de sujetos en las categorías Favorable y Desfavorable se distribuyó en proporciones muy similares. En el factor Comunicación, se observó que la mayor proporción lo percibe como Favorable. La Tabla 14 muestra el análisis descriptivos de los resultados en los tres factores del clima.

Tabla 14

Análisis descriptivo de los resultados en cada uno de los factores del clima

Factor del clima	$\bar{x}$	Mdn	Moda	DE
Fuerzas motivacionales	3,23	3,15	3,00	0.74
Comunicación	3,03	3,00	2,25	0.79
Toma de decisiones	3,43	3,43	3,36	0.54

El análisis muestra que el factor Comunicación es percibido como el menos favorable respecto a los otros dos factores. Por otra parte, llama la atención que la moda es 2,25 valor que corresponde a la categoría Desfavorable. En cuanto al factor Toma de Decisiones, se observa que la media aritmética y la mediana coinciden, lo cual significa que la distribución es simétrica y por lo tanto hay una tendencia real hacia lo Muy Favorable.

La valores de la desviación estándar en cada uno de los factores, indican que las puntuaciones de los sujetos en los tres factores están poco dispersas respecto a las medias aritméticas.

Objetivo 2

El objetivo 2 planteaba determinar si las diferencias en la percepción de los procesos organizacionales considerados como factores del clima organizacional de acuerdo con las variables dedicación y categoría académica, son significativas. Esto se verificó comparando las medias aritméticas por factor de cada uno de los grupos con diferente categoría académica y con diferente dedicación así como con la aplicación de la prueba *t* para corroborar la significación de las diferencias. Para analizar las medias aritméticas de los grupos con diferente categoría académica se agruparon los sujetos en dos grupos. El grupo 1 integrado por las categorías académicas de Instructor y Asistente y el grupo 2 integrado por las categorías académicas: Asociado, Agregado y Titular. Esta agrupación se justifica dado que el número de sujetos en las categorías académicas Asociado, Agregado y Titular fue muy pequeño, lo cual indicó que no era pertinente la utilización de la prueba *t* independientemente en cada categoría académica. La Tabla 15 muestra las comparaciones de las medias aritméticas por factor en cada uno de los dos grupos conformados y los resultados de la prueba *t*.

Tabla 15

Comparación de las medias aritméticas en cada factor del clima en sujetos con diferente categoría académica

Factor del clima		Grupo 1	Grupo 2
	n	27	13
F. motivacionales	$\bar{x}$	3.17	3.33
	t	-0.649	
Comunicación	$\bar{x}$	2.81	3.49
	t	-2.803*	

(continúa tabla)

Toma de decisiones	$\bar{x}$	3.31	3.68
	t	-2.468*	

*p < .05

Los valores de *t* en los factores Comunicación y Toma de Decisiones con gl = 38 y a un nivel de significación de .05 indican que se rechaza la hipótesis nula y se acepta que las diferencias observadas entre las medias aritméticas de los grupos 1 y 2 son significativas en grupos con diferente categoría académica.

Para analizar las medias aritméticas en grupos con diferente dedicación, igualmente se conformaron dos grupos. El grupo 1 integrado por los profesores "A dedicación" (Tiempo Completo y Medio Tiempo) y el grupo 2 integrado por los profesores Por Horas. Estos grupos se conformaron de esta manera debido a que la muestra de profesores a Medio Tiempo resultó ser muy pequeña para aplicar la prueba *t* solo a este grupo.

Tabla 16

Comparación de las puntuaciones promedio en cada factor del clima en grupos con diferentes dedicación

Factores del clima		Grupo 1	Grupo 2
	n	19	21
Fuerzas motivacionales	$\bar{x}$	3.08	3.35
	t	-1.162	
Comunicación	$\bar{x}$	3.01	3.05
	t	-0.174	
Toma de decisiones	$\bar{x}$	3.47	3.38
	t	0.522	

Para los tres factores del clima a un nivel de significación del .05 y con gl = 38 se acepta la hipótesis nula respecto a que las diferencias en las medias aritméticas de los grupos observados no son significativas en grupos con diferente dedicación.

En el contexto de la investigación, se concluye que la categoría académica de los profesores genera diferencias significativas en la percepción de dos de los factores estudiados (Comunicación y Toma de Decisiones). Por el contrario, en la dedicación no se encontró que las diferencias fuesen significativas.

Objetivo 3

El objetivo 3 de este trabajo planteaba determinar la productividad en investigación de los profesores en los factores analizados: las actividades de investigación y los productos de investigación. Para tal fin, se utilizó la metodología diseñada por Jiménez (1993) para hallar un "puntaje óptimo" a partir del cual se puedan establecer niveles medios, altos y muy altos de productividad en investigación.

A continuación se describe la aplicación en este trabajo de dicha metodología:

1. Puntaje de cada ítem: cada ítem fue ponderado tomando como referencia los puntajes utilizados por Jiménez (1993). Sin embargo, como el instrumento fue ampliado se definieron nuevos puntajes considerando para ello, la opinión de profesores acerca de la importancia que algunas actividades o productos podrían tener respecto a otras.

2. Cálculo de los puntajes máximos para cada factor: se calculó el mayor puntaje que se podría obtener en cada factor del instrumento (tanto en las actividades como en los productos), para lo cual se sumaron los puntajes asignados a cada ítems. El puntaje máximo en el factor Actividades de Investigación fue de 135 puntos. Igual procedimiento se utilizó

para calcular el puntaje máximo de los productos de investigación, obteniéndose un puntaje de 106 puntos.

3. Cálculo del "Puntaje óptimo": Los puntajes máximos de cada factor se sustituyeron en la relación que expresa la definición de Jiménez (1993) la cual plantea que la productividad en investigación (PI) es igual a la proporción entre los productos y las actividades de investigación. (PI = productos /actividades). Se sustituyeron los puntajes máximos de cada factor (106/135) obteniéndose un "puntaje óptimo" de 0.78.

3. Distribución de los puntajes de la muestra en los niveles de productividad definidos por Jiménez (1993): a partir del "puntaje óptimo", se distribuyeron los puntajes obtenidos por los sujetos, en los cinco niveles de productividad.

Los niveles de productividad definidos por Jiménez (1993) y ajustados arbitrariamente en base a los resultados obtenidos por los sujetos de esta investigación, fueron los siguientes:

MBPI: muy baja productividad (0.00 - 0.48).

BPI: baja productividad (0.49 - 0.77).

MPI: productividad media (0.78 -1.00).

API: alta productividad (1.01-.4.00).

MAPI: muy alta productividad (4.01-8.00).

Es importante acotar que de acuerdo al concepto económico de productividad asumido, el individuo más productivo es aquel que con la menor cantidad de recursos es capaz de producir más. Por ello, a partir del "puntaje óptimo" se consideran niveles de productividad media, alta y muy alta.

La Tabla 17 presenta la distribución de frecuencias de los sujetos de acuerdo con los niveles de productividad adoptados.

Tabla 17

Distribución de frecuencias de acuerdo con los niveles de productividad en investigación

Niveles de productividad	f	%
MBPI	16	40
BPI	14	35
MPI	3	7.5
API	3	7.5
MAPI	4	10

Como puede observarse un 75% de los sujetos obtuvo puntajes que corresponden con los niveles de Muy baja y Baja productividad. El análisis descriptivo de los resultados de la productividad se presenta en la Tabla 18.

Tabla 18

Análisis descriptivo de los resultados de la productividad en investigación

Productividad en investigación	N	$\bar{x}$	Mdn	DE
	40	1.11	0.62	1.75

Los resultados que muestra la tabla permiten ratificar los niveles de productividad asumidos y la distribución de los puntajes de los sujetos en los mismos. Se observa que el valor de la mediana fue de 0.62 lo cual indica que el 50% de los profesores obtuvo puntajes

por debajo del "puntaje óptimo". En este sentido y, como lo afirma Hernández, Fernández y Baptista (1991), la mediana es una medida útil cuando hay valores extremos en la distribución, dado que no es sensible a éstos (p. 359).

En cuanto a la media aritmética se observa que es de 1,11 y la desviación estándar es de 1.75 lo que indica cierta dispersión de los puntajes con respecto al valor de la media.

Para determinar el comportamiento de los sujetos en cada uno de los ítems se utilizó la metodología de Jiménez (1993) para reportar tales resultados, la cual consiste en la elaboración de tablas de frecuencias y el cálculo del valor porcentual respecto al total de sujetos del estudio. A continuación se describen en forma general, los resultados en el factor Actividades de Investigación en cada uno de sus indicadores.

1. Asistencia a eventos.

El 17,5 % reportó haber asistido a más de dos eventos por año, 42,5% que asistió a dos eventos por año; 27,5% asistió a un evento por año y un 12,5% manifestó no haber asistido a ningún evento. En relación con la asistencia a eventos de tipo internacional el 50% reportó no haber asistido a ningún evento de esta categoría, un 17.5% a un evento, un 20% a dos eventos de carácter internacional, un 5% a cuatro y un 7.5% a más de cuatro eventos.

2. Asistencia a cursos relacionados con el área de investigación.

El 20% reportó haber asistido a un curso, el 5% a dos, el 7,5% a tres y el 67,5% a ningún curso. En general los sujetos que si reportaron haber asistido a cursos indicaron que los mismos han tenido evaluación y una duración de más de 16 horas.

3. Colaboración espontánea en formación en investigadores.

El 65% reportó no haber colaborado dictando talleres o cursos sobre el tema, el 35% restante

manifestó haberlo hecho.

4. Participación en actividades en calidad de autor.

Este indicador abarca ocho subindicadores, de los cuales cuatro se refieren a concursos a la mejor ponencia, publicación y otros. Como ya se reportó, se observó que ningún sujeto ha participado en este tipo de actividad. En cuanto a los subindicadores referidos a trabajos de grado y ascenso aún no defendidos, la frecuencia de no participación en este tipo de actividad fue muy similar entre el 83% y el 88% respectivamente. En los subindicadores referidos a participación con ponencia en eventos de investigación nacionales se encontró que un 75% de los sujetos no ha participado en ninguna actividad de este tipo; del 25% que si lo ha hecho, un 7.5% reportó que lo ha realizado una vez, 5,5% dos veces, 7,5% tres, 2,5% cuatro y 2,5% nueve veces. En relación con la participación con ponencias en eventos internacionales se observó que un porcentaje similar no ha realizado este tipo de actividad (77,5%), un 10% lo ha hecho una vez, el 7,5% dos veces, el 2,5% tres y el 2,5% en cuatro oportunidades.

5. Participación en comisiones.

El 60% de los sujetos manifestó no haber participado, el 40% restante si lo ha hecho e indicó en sus respuestas el tema de trabajo, los cuales se refieren a análisis y propuesta de diseños curriculares para las menciones, elaboración de programas de nuevas asignaturas, diagnóstico de la estructura y funcionamiento de la Escuela.

6. Proyectos en ejecución.

En los subindicadores referidos a trabajos de ascenso y de grado un 45% y un 35% respectivamente reporta estar realizando los mismos. En cuanto a la elaboración de ponencias un 27,5% está trabajando en tal actividad y un 30% está trabajando en la elaboración de

artículos. En el subindicador referido a estudio de caso se observó que el 2% está realizando este tipo de actividad y el 98% no lo está realizando, así como un 27% reportó estar trabajando en estudios de investigación acción y un 73% no está realizando esta actividad.

7. Participación en trabajos especiales de grado.

El 68% reportó que sí ha participado en este tipo de actividad y un 32% que no. La distribución en cuanto al tipo y cantidad se resume así:

Trabajos de pregrado: a) como tutor un 40% afirma haber sido tutor de una, dos o más de cinco tesis, igualmente el 60% reporta no haberlo sido en ningún caso. Quizás, esto se debe a que de las seis menciones que conforman la Escuela de Educación solamente una (Ciencias Biológicas) tiene tesis como requisito de grado, lo cual puede limitar el número de oportunidades que efectivamente tienen los profesores de tutorizar tesis; b) como asesor de trabajo de pregrado un 75% afirma no haber sido asesor en ninguna tesis y un 25% entre una y hasta cinco; c) como jurado de tesis de pregrado un 60% reporta no haberlo sido en ningún caso y un 40% entre uno y hasta en cinco casos.

En cuanto a tesis de postgrado se reportó lo siguiente: a) como tutor un 92,5% en ningún caso ha sido tutor y sólo un 7.5% lo ha sido en uno o más casos; b) como asesor un 87.5% no ha asesorado tesis de postgrado en ningún caso y un 12.5% lo ha sido en uno o más casos, c) como jurado de postgrado el 90% no lo ha sido en ningún caso y el 10% en uno o más.

En trabajos de ascenso se observó: a) como tutor el 100% no ha realizado este tipo de actividad, b) como asesor el 97,5% no lo ha realizado y un 2,5% lo ha hecho en una sola oportunidad; c) como jurado el 77,5% no lo ha realizado y el 22,5% restante lo ha hecho entre uno o más casos.

A continuación se reportan los resultados en el factor Productos de Investigación en cada uno de sus indicadores.

1. Publicaciones.

El 62,5% reportó no haber realizado ninguna publicación en el período de tiempo evaluado (cinco años), el 7,5% lo ha realizado una vez , el 15 % entre dos y hasta cuatro y un 15% más de cuatro.

2. Artículos.

El 75% reportó no haber escrito ningún artículo, un 7,5% ha escrito un artículo, un 7,5% entre dos y hasta 4 y un 10% más de cuatro.

3. Trabajos de ascenso.

El 70% reportó no haber realizado ningún trabajo de ascenso, un 25% ha realizado un trabajo de ascenso y un 5% ha realizado dos. Se infiere en este último caso que los dos sujetos podrían haber presentado sus trabajos uno al inicio del período evaluado y otro al final. Los sujetos que si han presentado sus trabajos de ascenso lo han hecho para las siguientes categorías: 6 sujetos para Asistente, 9 sujetos para Agregado, 2 sujetos para Asociado y uno para Titular.

4. Trabajos de grado.

El 70% reportó no haber realizado ningún trabajo de grado, un 25% uno y el 5% más de dos.

5. Ganador de concurso o mención honorífica.

Como ya se explicó en el capítulo anterior ningún sujeto reportó haber participado en concurso alguno.

6. Notas de clase originales.

Actividades referidas a elaboración de material instruccional en calidad de autor (guías, problemarios, módulos): el 22,5% reportó que ha realizado una actividad de este tipo en calidad de autor; el 15% ha realizado entre dos y hasta cuatro, el 25% más de cuatro. En calidad de coautor los resultados fueron los siguientes: el 85% no lo ha realizado, el 5% una actividad, el 2,5% entre dos y cuatro actividades y el 7,5% más de cuatro.

Actividad de elaboración de recursos audiovisuales en calidad de autor: el 72,5% no ha realizado ningún material de este tipo, el 7,5% un material, el 5% entre 2 y hasta cuatro y el 15% más de cuatro. En calidad de coautor, el 97,5% no ha realizado ninguna actividad de este tipo, el 2,5% más de cuatro.

Elaboración de software o material multi-media en calidad de autor: el 92,5% no ha realizado ningún material, el 2,5% un material, el 2,5% entre dos y hasta cuatro y el 2,5% más de cuatro. En calidad de coautor, el 100% no ha realizado este tipo de actividad.

7. Recopilación bibliográfica.

En cuanto a la selección de libros o capítulos actualizados en calidad de autor se observó que el 60% no ha realizado este producto, un 15% ha hecho uno, el 12,5% entre dos y hasta cuatro y el 12,5% más de cuatro.

En cuanto a la selección de artículos de revistas en calidad de autor el 57,5% no reporta haber realizado este tipo de producto, el 12,5% ha realizado uno, el 15% entre dos y hasta cuatro y el 15% más de cuatro.

En cuanto a estas mismas actividades pero en calidad de coautor, se observó que en la selección de libros o capítulos el 92.5% no lo ha realizado, el 2.5% lo ha hecho entre dos y hasta cuatro veces y el 5% más de cuatro. Igual porcentaje se observó en el indicador referido

a la selección de artículos de revistas (92.5% no lo ha realizado), el 5% lo ha hecho entre dos y hasta cuatro y el 2.5% más de cuatro recopilaciones.

La descripción general de los resultados en cada uno de los factores e indicadores evaluados permitió mostrar el comportamiento de los sujetos en forma más específica, además ratificar los resultados presentados a través del análisis descriptivo aplicado y así como de los bajos niveles de productividad reportados en este trabajo.

Objetivo 4

Este objetivo se planteaba determinar si existen diferencias en los resultados de la productividad en investigación entre los grupos con diferente categoría académica y con diferente dedicación. Para ello, se calcularon los promedios de productividad de cada uno de los grupos que se conformaron de acuerdo con las variables antes mencionadas (categoría académica y dedicación). En la Tabla 19 se muestra el análisis descriptivo de los resultados de la productividad de los grupos con diferente dedicación.

Tabla 19
Análisis descriptivo de los resultados de la productividad en grupos con diferente dedicación

Dedicación	$\bar{x}$	Mdn	DE
Tiempo completo	1,07	0.60	1.96
Medio tiempo	0,19	0.03	0.34
Por horas	1,32	0.63	1.75

Como puede observarse los profesores por horas tienen una media aritmética en productividad superior a la de los profesores tiempo completo y medio tiempo. Igual afirmación puede hacerse a través de los valores de la mediana, la cual es superior en el grupo por horas.

Para aplicar la prueba *t* se utilizaron los mismos criterios de agrupación de los sujetos ya descritos en el objetivo 2 de esta investigación de manera de comparar las medias aritméticas de los Grupos 1 ("a dedicación") y 2 (por horas). En la Tabla 20 se muestran los resultados de la comparación de promedios en los grupos con diferente dedicación.

Tabla 20

Comparación de los promedios de productividad en los grupos con diferente dedicación

Dedicación	n	$\bar{x}$	t
Grupo 1	19	0.88	- 0.781
Grupo 2	21	1,31	

Los resultados muestran que a un nivel de significación del .05 y con gl = 38 se acepta la hipótesis nula respecto a que las diferencias en los promedios de productividad de los grupos comparados (de acuerdo con la categoría académica y la dedicación) no son significativas.

En cuanto a los grupos con diferente categoría académica la Tabla 21 presenta los resultados del análisis descriptivo.

Tabla 21

Análisis descriptivo de la productividad en investigación según la categoría académica de los sujetos

Categoría académica	f	$\bar{x}$	Mdn	DE
Titular	1	0.60	0.60	------
Asociado	3	1.87	0.54	2.42
Agregado	9	1.67	0.69	2.20
Asistente	10	1.26	0.53	2.41
Instructor	17	0.63	0.48	0.72

Los resultados muestran que las categorías académicas con las mayores medias aritméticas fueron: Asociado, Agregado y Asistente. Con base en estos resultados, se procedió a comprobar si las diferencias observadas entre las medias aritméticas de los grupos con diferente categoría académica eran o no significativas. Para la aplicación de la prueba *t* se conformaron los grupos conel mismo criterio ya explicado en el objetivo 2. El grupo 1 con los sujetos de las categorías académicas Instructor y Asistente y el grupo 2 con los sujetos de las categorías académicas Agregado, Asociado y Titular. La Tabla 22 muestra la comparación de los promedios de la productividad en investigación en ambos grupos.

Tabla 22

Comparación de promedios de productividad en investigación en grupos con diferente categoría académica

Categoría académica	n	$\bar{x}$	t
Grupo 1	27	0.86	-1.313
Grupo 2	13	1,63	

Los resultados muestran que a un nivel de significación de .05 y con gl = 38 se observa que no existen diferencias significativas entre los promedios de productividad de los grupos con diferentes categorías académicas, por lo tanto se acepta la hipótesis nula.

En el contexto estudiado, se concluye que los grupos con diferente categoría académica y diferente dedicación no muestran diferencias significativas en su promedio de productividad en investigación.

Objetivo 5

El objetivo 5 planteaba determinar si los procesos organizacionales considerados como factores del clima organizacional: Fuerzas Motivacionales, Comunicación y Toma de Decisiones se relacionan con la productividad en investigación. Para ello se utilizó el método de coeficiente de correlación de Pearson. En la Tabla 23 se presentan los resultados de la correlación de cada uno de los factores del clima y la productividad en investigación.

Tabla 23

Correlación entre los factores del clima y la productividad en investigación de los profesores, en la muestra estudiada

	Productividad en investigación
Factores del clima	R
Fuerzas motivacionales	0.123
Comunicación	0.127
Toma de decisiones	0.041

Los resultados muestran que la correlación en los factores Fuerzas Motivacionales y Comunicación es "positiva débil". Esta denominación está basada en los valores que plantean Hernández , Fernández y Baptista (1991) quienes señalan que una correlación a partir de .10 y hasta .49 se considera "positiva débil". Estos resultados muestran también que el factor del clima Toma de Decisiones no correlaciona con la productividad en investigación.

Los análisis de correlación se realizaron por ítems de cada factor, a fin de identificar cuales correlacionaban. Se encontró que sólo el ítem 17 alcanza un r de .27 con un $p < .08$.

Dados los resultados observados, se procedió a profundizar los análisis, para lo cual se corrieron las correlaciones con cada factor de productividad (actividades y productos de investigación). La tabla 24 muestra los resultados de las correlaciones entre los factores del clima y los factores de la productividad.

Tabla 24

Correlación entre los factores del clima y los factores de la productividad en investigación (actividades y productos)

Factores del clima organizacional	Factores de la productividad en investigación	
	Actividades de investigación	Productos de investigación
	r	r
Fuerzas motivacionales	- 0.065	0.025
Comunicación	- 0.020	0.109
Toma de decisiones	- 0.097	0.032

Entre los factores del clima considerados y el factor Actividad de Investigación no se encontró ningún tipo de relación.

En el factor Productos de Investigación, los valores muestran igualmente que no existe correlación con los factores Fuerzas Motivacionales y Toma de Decisiones. Sólo el factor Comunicación muestra una correlación "positiva débil".

Otros análisis realizados en el factor Productos de Investigación se refiere a la desagregación de dicho factor en productos de investigación (ítems 10 al 14) y productos de docencia (ítems 15 y16). En cuanto al ítem 15 este no se incluyó en los siguientes análisis debido a que ningún sujeto reportó tener productos del tipo indicado.

Tabla 25

Correlación entre los factores del clima y los productos de docencia y los productos investigación

Factores del clima organizacional	Productos	
	De docencia	De investigación
	r	r
Fuerzas motivacionales	- 0.037	0.011
Comunicación	- 0.023	-0.174
Toma de decisiones	- 0.048	0.112

Como se observa en los resultados, con los productos de docencia la correlación es practicamente nula. En cuanto a los productos de investigación sólo se observa una correlación negativa pero débil con el factor Comunicación y muy débil con el factor Toma de Decisiones.

La data analizada así como los resultados de los análisis aplicados a los mismos, no permiten corroborar los planteamientos teóricos en cuanto a la relación entre el clima y la productividad. De los tres factores estudiados el que comparativamente presentó una correlación ligeramente mayor fue el factor Comunicación, mientras que con el factor Toma de Decisiones no se encontró ninguna relación.

CAPITULO V

Discusión, conclusiones y recomendaciones

En el presente capítulo se discuten los resultados, se enuncian las conclusiones y se plantean algunas recomendaciones. La discusión de los resultados se hizo en cada uno de los objetivos formulados en esta investigación.

Discusión

Al analizar los resultados referidos al objetivo uno, se corroboran los planteamientos teóricos respecto a que en las organizaciones de educación superior existen diferencias en la percepción del clima y que por ello, pueden coexistir diferentes tipos de clima. El análisis descriptivo muestra que los profesores tienen percepciones diferentes en los procesos organizacionales estudiados y que son factores del clima organizacional. La percepción de los profesores en cada uno de los procesos organizacionales estudiados, se distribuyó en las cuatro categorías de clima utilizadas: Muy Favorable, Favorable, Desfavorable y Muy Desfavorable. En la categoría de Muy Favorable sólo el 2% de la muestra percibe el clima de esta forma, los otros tres tipos fueron percibidos por el 50%, 33% y 15% respectivamente. Con estos valores, puede afirmarse que la percepción predominante fue Favorable. Estos resultados se explican ya que la percepción es un proceso individual en el cual cada sujeto connota de significado la situación y su ambiente (Schneider y Hall, 1972; Gibson et al. 1996).

Por su parte, Litterer 1965 (citado por Alvarez, 1990) en su modelo de formación de las percepciones propone algunos elementos que intervienen en la formación de las mismas e

influyen en el comportamiento individual. Precisa el autor que en un contexto específico participan fuerzas externas, tales como la tensión de la situación, la posición organizacional, los sistemas de recompensa, entre otros. Es importante señalar que para el momento en el cual se aplican los instrumentos ya se conocía del cambio de Director de la Escuela y de su interés en apoyar esta investigación, esto puede ser interpretado como un elemento de tensión de la situación cuando se levantaron los datos.

Los resultados corroboran los hallazgos de Castro (1984), quien encontró diferencias en la percepción de los grupos estudiados (docentes y administrativos) lo cual confirma también las diferencias en las percepciones en una misma organización.

Por su parte, Requiz y Chacín (1995) igualmente reportaron diferencias en la percepción entre profesores y estudiantes.

Por otra parte, el factor Toma de Decisiones fue percibido como Favorable lo cual corrobora también los planteamientos de Vroom (1964) y de Likert (1961) en relación con la importancia que tiene el factor Toma de Decisiones para generar un ambiente participativo. En este caso, al ser percibido este factor Favorablemente, se infiere que la conformación y el funcionamiento de los grupos decisorios es la adecuada y propician un mejor clima. La diferencia observada pareciera también explicable considerando que en un tipo de clima Favorable, las decisiones se toman en la cima pero se les permite a los subordinados que tomen otras más específicas y se les consulta respecto a las mismas.

En relación con el segundo objetivo, referido a determinar si existen diferencias en la percepción de los procesos organizacionales considerados como factores del clima entre los grupos con diferente categoría académica y diferente dedicación, se realizaron análisis

comparativos entre las medias aritméticas correspondientes a cada grupo. Los resultados indican que no hay diferencias significativas en los promedios de los grupos conformados de acuerdo con su dedicación. Esto coincide con lo reportado por Fernández (1991) respecto a que la dedicación no genera diferencias significativas en la percepción.

En cuanto a la categoría académica las diferencias en los promedios resultó significativa en los factores Comunicación y Toma de Decisiones. Estos resultados coinciden con el planteamiento de Payne et al. (1976) en relación con la influencia de la escala jerárquica en una percepción diferente del clima.

El objetivo tres referido a la determinación de la productividad en investigación de los profesores, los resultados indican que el 40% muestra Muy Baja productividad; el 35% Baja productividad; el 7,5% Productividad media; el 7,5% Alta productividad y el 10% Muy Alta productividad.

Los resultados obtenidos confirman los hallazgos de Alvarez, R. (1984), Contasti (1995) Jiménez (1992) y Pirela (1995) en cuanto a bajos niveles de productividad en investigación de los profesores. Los resultados particularmente de Jiménez (1993) reportan un 57% de profesores con baja productividad. En el contexto de este estudio, podrían explicarse tales resultados, como lo indicó Regnault (1998), porque la universidad está orientada fundamentalmente a uno de los tres roles del profesor universitario: la docencia. Ello ratifica la necesidad de estimular la investigación. Por su parte, Noser, Manakyan y Tanner (1996) afirman que el énfasis en la docencia o la investigación depende de la misión institucional y los resultados coinciden con lo referido en el trabajo de Coelho y Del Valle (1998), la

necesidad de replantear la misión de la Escuela y de la universidad enfatizando la investigación.

Roche y Freitas (1984) explican que la práctica de la investigación está sujeta a una variedad de factores, entre los cuales mencionan: la importancia que dentro de la cultura académica se le da a la publicación y las presiones institucionales para la publicación. Este último aspecto llama la atención dado que en los reglamentos de la UCAB, no se encontró ningún artículo que ejerza en los profesores presión por investigar. Otro factor que podría explicar tales resultados se refiere a la poca dedicación de los profesores a la investigación durante su permanencia en la universidad. En la muestra estudiada un 52,5 % es profesor por horas que cumple funciones docentes y los profesores con mayor dedicación, igualmente están centrados en la función docente y otras de tipo administrativo (coordinar el trabajo de las menciones). Esto confirma los hallazgos de Jiménez (1993), Fox (1992), Contasti (1995) y Vidal, Echeverria y Cerro (1998), los cuales demuestran que la falta de un tiempo dedicado particularmente a la investigación afecta los índices de productividad.

En relación con el objetivo cuatro referido a determinar las diferencias en las medias aritméticas en la productividad en investigación en los grupos con diferente categoría académica y diferente dedicación, se observó que no se generan diferencias. Esto corrobora los hallazgos de Tien y Blackburn (1996) en cuanto a que no existen diferencias en la productividad entre profesores de las categorías Instructor y Agregado. Similares resultados reportó Ramsden (1994).

Por su parte Noser, Manakyan y Tanner (1996) afirman que la cantidad de publicaciones está relacionada con la exigencia de éstas en el trabajo y en lo que de ello se deriva, bien sea

promoción u otras decisiones. En la Escuela de Educación la investigación no es requisito indispensable para mantenerse en el cargo o inclusive para optar a otros cargos académicos que no sean docencia. La muestra de sujetos evidencia que son muy pocos los que tienen las categorías académicas más altas del escalafón.

Por su parte, Blakburn et al. (1991) y Fox (1992b) no asumen que exista una asociación directa entre productividad y categoría académica, sino que depende de la excelencia del profesor, lo cual corrobora los resultados encontrados a este respecto. Igualmente, Guyer y Fidell (1973), Behymer y Hall (1978), Over (1982), Bentley (1990) afirman que la categoría no influye en la productividad en investigación lo cual también corrobora los resultados encontrados en este trabajo.

En cuanto al objetivo cinco, respecto a determinar si existe relación entre el clima organizacional y la productividad en investigación se encontró que existe una correlación "positiva débil" entre los factores Fuerzas Motivacionales y Comunicación y la productividad en investigación (r = .123 y .127 respectivamente) y que no existe relación con el factor Toma de Decisiones (r = .041).

Respecto a estos resultados, Guilford y Fruchter (1984) afirman que cuando la relación entre dos variables se ha establecido teoricamente, como es el caso del clima con la productividad, aunque el coeficiente sea bajo lo que esto puede significar es que algún factor no estuvo controlado o se mantuvo constante. En relación a esta afirmación, se presume que otros factores que inciden en la productividad y que no fueron estudiados en este trabajo podrían estar influyendo. Por ejemplo, el establecimiento de metas, la disponibilidad de recursos, el intercambio y comunicación de los resultados de investigaciones, las facilidades

para publicar, el interés por investigar a nivel individual, las relaciones interpersonales y el sentido de pertenencia con la organización (Long y McGinnis, 1981; Blackburn, 1978; Fox, 1983; Alvarez, R. 1984; Biggs,1991; Bland y Ruffin,1992; Requiz y Chacín, 1995).

Los resultados corroboran los hallazgos de Armas (1992) en cuanto a que existe asociación entre Comunicación y Desempeño. Por otra parte, la percepción de los profesores en este factor fue proporcional en los dos tipos de clima: Favorable y Desfavorable, de lo cual se puede inferir que, probablemente, los sujetos se limitan a cumplir instrucciones dadas por los Jefes de Departamento, mostrando poca actitud hacia el trabajo en grupo.

Por su parte, Blackburn, Benhymer y Hall (1978) encontraron que la comunicación formal e informal en organizaciones de prestigio en docencia, es un factor que tiene alta relación y predice la varianza en los niveles de productividad. Esto no se corrobora con los resultados observados, porque aún teniendo prestigio tanto la Escuela como la UCAB las correlaciones obtenidas no permiten afirmar categóricamente en este trabajo lo expuesto por tales autores. Quizás sea necesario, que el factor Comunicación en un próximo estudio se enfoque a determinar el tipo de relaciones que la Escuela establece con asociaciones profesionales, revistas, empresas y otros (Fox,1992).

Se corroboran igualmente los resultados obtenidos por Armas (1992) en el factor Toma de Decisiones en cuanto a que no existe relación. Igualmente Tien y Blackburn (1996) reportaron que con la data trabajada no pudieron soportar las funciones seleccionadas, en su caso, la motivación y la promoción. Podría ser que otros factores no controlados expliquen estos resultados, entre ellos, el hecho de que investigar depende no sólo del ambiente de

trabajo sino que también de variables individuales de cada sujeto quien finalmente decide si investiga de acuerdo con su interés individual, disponibilidad de tiempo, entre otros.

Con base en estos resultados, podría ser interesante estudiar el efecto que la remuneración, como factor motivacional extrínseco promovido por la organización, pueda tener en la decisión individual de investigar. En este sentido, dado que en el mes de octubre del año noventa y ocho, la universidad aprobó un nuevo régimen de remuneración para los profesores de acuerdo con las diferentes categorías académicas (con lo cual se establece una diferencia significativa respecto a otras universidades) sería pertinente evaluar nuevamente la productividad en unos cinco años y analizar el impacto que esta nueva escala de salarios, pueda tener. Blackburn et al. (1991) y Fox (1992b) al respecto afirman que una sensible expansión en la productividad depende de la interacción entre los factores individuales y del ambiente de trabajo. Sin embargo, Ramsden (1994) afirma que los factores del ambiente pueden ser intervenidos más directamente que las características personales, los intereses y las actitudes. Noser, Manakyan y Tanner (1996) encontraron resultados similares a los de este trabajo en cuanto a una relación "positiva débil" entre la actividad de docencia y la productividad en investigación.

En función de los resultados obtenidos en este objetivo, adicionalmente se corrieron correlaciones parciales para profundizar los análisis, controlada la variable antigüedad. Sin embargo, considerando que varios de los sujetos obtuvieron valores extremos (cero) en la productividad se excluyeron también de los análisis parciales.

Los coeficientes de correlación en cada uno de los factores fueron: Fuerzas Motivacionales $\underline{r}$ = .168, Comunicación $\underline{r}$ = .209 y en Toma de Decisiones $\underline{r}$ = .092. Los

resultados muestran un leve aumento en los coeficientes de correlación en los factores Fuerzas Motivacionales y Comunicación. El factor Toma de Decisiones se mantuvo sin relación con los factores de la productividad estudiados.

Igualmente se corrieron las correlaciones parciales excluyendo los ítems referidos a productos de docencia (15 y 16) controlada la antigüedad y excluyendo a los sujetos cuyos valores en la productividad fue cero. Los análisis se corrieron por ítems de cada factor y los resultados fueron: Fuerzas Motivacionales, el ítem 1 con una correlación de $r = .40$ con $p < .04$ y el ítem 4 una correlación de $r = .38$ con $p < .06$; Comunicación, el ítem 16 con una correlación de $r = .39$ con $p < .04$ y el ítem 17 con una correlación de $r = .41$ con $p < .03$ a un nivel de significancia del .05; Toma de Decisiones: ninguno de los ítems.

Igualmente se correlacionaron los productos de docencia (los ítems 15 y 16) controlada la antigüedad y los sujetos con valores cero en la productividad, encontrando los siguientes resultados por ítems de cada factor: Fuerzas Motivacionales el ítem 1 con $r = .38$ con $p < .04$; ítem 4 $r = .38$ $p < .04$; ítem 7 $r = .33$ $p < .07$; Comunicación ítem 17 $r = .32$ con $p < .08$; ítem 25 con un $r = .29$ con $p < .10$ y en el factor Toma de Decisiones ningún ítem.

Conclusiones

De los objetivos planteados en esta investigación, las razones que motivaron realizar el estudio así como los resultados observados, se derivan las siguientes conclusiones:

1. Los profesores de la Escuela de Educación perciben dos tipos de clima: Favorable y Desvaforable. En cuanto a la intención de este trabajo de precisar los procesos organizacionales que podrían ser mejorados se concluye que la Comunicación.

Igualmente, el factor Toma de Decisiones fue percibido como el más favorable respecto a los otros dos factores.

2. Se encontraron diferencias significativas en los promedios de la percepción de dos de los factores del clima entre grupos con diferente categoría académica, siendo la diferencia favorable para el grupo de las categorías académicas Asociado, Agregado y Titular. Las diferencias encontradas en las percepciones entre los profesores que conformaron la muestra de acuerdo con su dedicación no resultaron significativas.

3. Los factores del clima organizacional· Fuerzas Motivacionales y Comunicación presentaron una correlación positiva débil con la productividad en investigación. El factor Toma de Decisiones no mostró relación con la productividad en investigación. Esto sugiere que otros factores que influyen en la productividad y que no fueron estudiados en esta investigación pudieron haber incidido, por lo cual no se pueden generalizar los resultados. Dentro de esos factores se pueden mencionar: el interés por investigar, tiempo para investigar, presiones institucionales para investigar. Otros podrían estar vinculados con la propia investigación dado el tipo de variables estudiadas.

4. La relación que se intentaba probar en cuanto a que el clima se relaciona con la productividad no pudo ser demostrada en forma significativa con la data recogida. Los análisis de los resultados muestran que aún cuando un grupo de la muestra percibe el clima Favorable, éste no se relaciona significativamente con la productividad en investigación dados los bajos niveles reportados en la misma.

5. La productividad en investigación, tal y como fue medida en el presente trabajo, evidencia muy bajos niveles de productividad lo cual coincide con los hallazgos de otros estudios

referenciados.Por otra parte ni la categoría académica ni la dedicación muestran diferencias signicativas.

6. En la revisión bibliográfica los estudios que se encontraron en su mayoría han sido realizados en universidades internacionales, las cuales tienen otras condiciones, recursos y exigencias en cuanto a la importancia de investigar. De las universidades oficiales se encontraron estudios en los cuales la productividad en investigación no se asocia con otras variables que expliquen causas o determinen relaciones. Por ello, este trabajo constituye un esfuerzo por profundizar en el estudio tanto del clima organizacional como de la productividad en investigación.

Recomendaciones

A continuación se proponen las siguientes recomendaciones:

1. Desarrollar una línea de investigación en la UCAB en relación con las variables estudiadas para lo cual se sugieren los siguientes estudios:

a) Estudiar otros factores del clima que los autores revisados sugieren que están también vinculados con la productividad, tales como: establecimiento de metas, liderazgo, reglamentaciones y controles, cooperación departamental, recursos tecnológicos y otros. Igualmente, incorporar otras variables como el sexo y la edad.

b) Replicar este estudio a fin de verificar el impacto que podría en la productividad en investigación, la nueva reglamentación sobre salarios de acuerdo con la categoría académica, como factor motivacional extrínseco. Igualmente replicarlo en otras Escuelas de la UCAB.

c) Realizar estudios longitudinales tanto del clima como de la productividad, a fin de determinar y monitorear la evolución de tales variables a través del tiempo.

d) Abordar este trabajo por la vía cualitativa a fin de profundizar en la opinión de los profesores, dada la naturaleza de las variables.

e) Replicar este trabajo en otras universidades orientadas a la investigación a fin de verificar la relación entre las variables.

3. Ampliar el período de tiempo evaluado de cinco años, dado que según el reglamento interno de la universidad el tiempo para ascender de una categoría a otra es de aproximadamente cuatro años dependiendo de la categoría académica.

4. Compartir los resultados de este trabajo con los Departamentos que conforman la Escuela a fin de planificar acciones orientadas a incentivar la investigación. Una de las acciones a recomendar de acuerdo a la literatura revisada, se refiere a reorientar los procesos de selección del personal docente, mejorar las condiciones administrativas y el tiempo dedicado a la investigación.

5. Dado que el proceso organizacional Comunicación fue percibido como el menos favorable en comparación con los otros factores estudiados, se sugiere diseñar, en conjunto con los Departamentos, alternativas para orientar ese proceso comunicacional no sólo en lo que se refiere a la actividad investigativa, sino también a la integración de las funciones y proyectos que desarrollan los mismos.

6. En cuanto a los niveles de baja productividad observada, se recomienda analizar la posibilidad de desarrollar un programa de mentores para incentivar la investigación conjuntamente con los Institutos de Investigaciones de la UCAB y diseñar la planificación anual de la Escuela con el Departamento de Evaluación Institucional a fin de prever recursos.

Referencias

Adam, E., Hershauer, J. y Ruch, W. (1991) . Productividad y calidad. Su medición como base de mejoramiento (2a ed). México: Trillas.

Allaire, Y. y Firsirotu, M. (1984) . Theories of organizational culture. Organization Studies, 5, 193-226.

Allison, P. y Stewart, J. (1974) . Productivity differencens among scientists: Evidence for accumulative advantage. American Sociological Review, 8, (39) , 596-606.

Alvarez, G. (1988) . Factores que influyen en el clima organizacional de estudiantes universitarios. Tesis de maestría no publicada. Universidad Simón Bolívar. Caracas.

Alvarez, G. (1990) . La percepción de la organización. Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales, 26, 29-48.

Alvarez, O., Duplá, J. y Estrada, R. (1995) . Doce propuestas educativas para Venezuela. Carcas: Universidad Católica Andrés Bello y Fundación Polar.

Alvarez, R. (1984) . Universidad: Investigación y productividad. Caracas: Paral.

Andrews, F., Morgan, N. y Sonquist, J. (1967) . Multiple classification analysis Ann Arbor, Michigan : Survey Research Center. The University of Michigan, Institute for Social Research.

Arangüibel, M. (1989) . Clima organizacional y stress en los profesores de las universidades Simón Bolívar, Santa María, Simón Rodríguez y Católica Andrés Bello. Tesis de Maestría no publicada. Universidad Central de Venezuela.

Argyris, C. (1964) . The incompleteness of social-psichological theory. American Psychologist, 3, 893-908.

Armas, L. (1992) . Clima organizacional y desempeño laboral en personal de la Universidad Simón Bolívar. Tesis de maestría no publicada. Universidad Simón Bolívar.Caracas.

Babchuk, N. y Bates, A. (1962) . Professor or producer: The two faces of academic man. Social Forces, 5 (40) , 341-348.

Bain, D. (1985) . Productividad. La solución a los problemas de la empresa. México: McGraw-Hill.

Baldridge, J. y Riley, G. (1977) . Govering academic organizations. California. : Mc Luthan Publishing C.O.

Barrios, M. (1986) . Docencia e investigación en la Educación Superior. Investigación y Postgrado, 1 (4) , 96-132.

Bayer, A. y Astin, H. (1968) . Sex difeferences in academic rank and salary among science doctorales in teaching. Journal of Human Resources, spring, 192-193.

Becher, T. (1989) . Academic tribes and territories. Milton Keynes: Open University Press.

Ben-David, J. (1977) . Center of learning: Britain, France, Germany, United States. New York, NY, EEUU. : McGraw-Hill.

Bennis, W. (1962) . Toward truly Scientific Managament: The concept organizational healt. General Systems. Michigan: Ann Arbor.

Bentley, R. y Blackburn, R. (1990) . Changes in academic research performance over time: a study of institucional cumulative advantage. Research in Higher Education, 31, 327-351.

Biggs, J. B. (1991) . Teaching design for learning. Research and Development in Higher Education, 13. Higher Education Research and Development Society of Australasia.

Biglan, A. (1973a) . Relationships between subject matter characteristics and the structure and output of university departaments. Journal of Applled Psychology, 57 (3) , 204-213.

Blackburn, R., Behymer, E. Y Hall, E. (1978) . Research note: Correlates of faculty publications. Sociology of Education, 51, 132-141.

Blalock, H. (1978) . Estadística Social. México: Fondo de Cultura Económica.

Bland, C. y Ruffin, M. (1992). Characteristics of a productive research environment: literature review. Academic Medicine 67 (6) , 126-138.

Blaü, P. y Scott, R. (1962) . Formal organizations : A comparative approach. San Francisco, CA, EE.UU. : Chandler Publishing Company.

Blaxter, L., Hughes, Ch. y Tight, M. (1998) . Writing on academic carrers. Studies in Higher Education, 23 (3) , 281-291.

Borg, W. y Gall, M. (1979) . Educational research (3ª. Ed) . New York: Logman INC.

Bowen, H. (1977) . Investment in learning. San Francisco: Jossey-Bass.

Bowen, H. y Schuster, J. (1986) . American professors: A national resource imperiled. Oxford University Press.

Bowers, D. y Seashore, S. (1966) . Predicting organizational effectiveness with a four factor theory of leaderschip. Administrative Science Quartely.

Bracho, C. (1989) . Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en una organización de educación superior. Tesis de doctorado no publicada. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Caracas.

Brown, W. y Moberg, D. (1983) . Teoría de la organización y la administración: Enfoque integral. México: Limusa.

Brunet, L. (1987) . El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias. (1ª. Ed.) . Distrito Federal, México: Trillas.

Carter, C. (1980) . Higher education for the future. Oxford: Basil Blackwell.

Castro, S. (1984) . Diagnóstico del clima organizacional del Instituto Pedagógico de Caracas: Un estudio sobre la percepción que tienen los docentes y los administrativos de esta institución. Investigación y Postgrado, XX, 15-25.

Cawsey, T. (1973) . The interaction of motivation and enviroment in the prediction of perfomance potencial on satisfaction in the life insurance industry in Canada. 16va reunión anual de la Mdwest of management, Chicago, III, Abril.

Centra, J. (1983). Research Productivity and Teaching Effectiveness. Reseach in Higher Education, 18, 379-389.

Chávez, M., Padilla, G. E Insunza, M. (1998) . Manual de estilo de publicaciones. (1ª ed. En español). Santafé, D.F. México: El manual moderno.

Chiavenato, I. (1983) . Administración de recursos humanos. México: McGraw-Hill.

Chen, M. (1993) . Integration of research and teaching: the case of the Israeli professoriate, Ponencia presentada en la ASHE Annual Meeting, Nov. 4-7, Pittsburgh, PA.

Coelho, L. y Marín, A. (1997) . Diagnóstico, diseño, planificación y ejecución de un programa de cambio en la Escuela de Educación de la UCAB. Manuscrito no publicado.

Coelho, L. y Del Valle, M . (1998) . Rediseño-reestructuración de la Escuela de Educación de la UCAB. Manuscrito no publicado. Universidad Católica Andrés Bello.

Colciencias (1982) . Segundo censo nacional de actividades científicas y tecnológicas. División de Estadísticas Científicas. Bogotá.

Consejo Nacional de Universidades. (1996) . Los productos del profesor universitario, listado para la región capital. (CONABA-59.2).

Conde, E. (1992) . ¿El programa de promoción del investigador. PPI y la UNEFM: la punta del iceberg?. Acta Científica Venezolana , 43, 59-63.

Contasti, M. (1995) . Metodología y aplicación de un indicador de productividad académica y publicaciones (Infor.téc) . Universidad Nacional Abierta, Oficina de Planificación y Evaluación Institucional.

Cooper, J., Heron, E. y Heward, C. (1987) . Applied behavoir analysis. Columbus, Ohio: Merill.

Cybert, R, y Knapp, P. (1984) . Research in the humanities. Liberal Education, 70 (2) , 95-101.

Daft, R. y Steers, R. (1997) . Organizaciones. México: Limusa.

Dávila, C. (1985) . Teorías organizacionales y administración. Enfoque crítico. Colombia: Interamericana.

Deci. E, y Ryan, R. (1985) . Intrinsic motivation and self-determination. Human Behavoir. New York: Plenum Press.

Delbecq, A. (1967) . The management of decison making within the firm: Three strategies for three types of decision making. Organizational behavior and human performance, 2, 143-174.

Elsworth, G. (1992). Connoiseseur evaluation and performance indicators in higher education: biased paradigms or complementary methods?. Research in Higher Education, 32, 385-413.

Elton, L. (1986) . Research and teaching symbiosis or conflict. Higher Education, 15, 299-304.

Feldman, K. (1987) . Research productivity and scholarly accomplishment of college teachers as relate to their instructional effectiveness: a review and exploration. Research of Higher Education, 26, 227-297.

Fernández, L. (1991) . Estudio diferencial de la percepción del clima organizacional en miembros de una comunidad educativa universitaria. Tesis de pregrado no publicada. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.

Field, G. y Abelson, M. (1982) . Climate: A reconceptualizaction and proposed model. Humans Relations, 35, 181-201.

Finkelstein, M. (1984) . The american academic profession: A synthesis of social scientific inquiry since world war. Columbus: Ohio State University Press.

Forehand, A., Roach, D. y Batlis, N. (1974) . Environmental variation and studies of organizational behavoir. Psychological Bulletin, 62, 361-82.

Fox, M. (1983) . Publication productivity among scientists. Social Studies of Science, 13, 285-305.

Fox, M. (1992) . Research, teaching and publication productivity: Mutuality versus competition in academia.. Sociology of Education, 65, 293-305.

Fox, M. (1992b) . Research productivity and environmental context. Research and Higher Education Science, 13, 285-305.

Friedlander, F. y Margülies, N. (1969) . Multiple impacts of organizational climate and individual value sistem upon job satisfaction. Personnel Psychology, 22, 171-183.

Galbraith, J. y Cumings, L . (1967) . An empirical investigation of the motivation. Determinants of task performance. Organizational Behavoir and Human Performance, 2, 237-257.

Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (1996) . Organizaciones: Conducta, estructura y proceso (8a ed). España: Irwin.

Gordon, J. (1997) . Comportamiento organizacional (5a ed) México: Prentice Hall.

Gottlieb, E. y Keith, B. (1997) . The academic research-teaching nexus in eight advanced-industrialized countries. Higher Education, 34, 397-420.

Guilford, J. y Frucher, B. (1984) . Estadística aplicada a la psicología y la educación. (6ª. ed.) . Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.

Guyer, L y Fidell, L. (1973) . Publications of men and women psychologists: Do women publish less?. American Psychologists, 28, 157-160.

Guion, R. (1973) . A note on organizational climate. Organizational Behavoir and Human Perfomance, 9, 120-125.

Hall, J. (1972) . A comparison of Halpin and Croft's organizational climates and Likert's organizational. Administrative Science Quartely, 17, 586-590.

Halpin, A. y Crofts, D. (1963) . The organizational climate of school. Chicago: Midwest administration Center.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (1991) . Metodología de la investigación . México: McGraw-Hill.

Herzberg, F., Bernard, M. y Barbara, S. (1976) . The motivation to work (2ª ed). Jhon Willey & son.

Hersey, P. y Blanchard, K. (1982) . Management of organizational behavoir. México: Prentice Hall.

Hodara, J. (1970) . Productividad científica: criterios e indicadores. México: Universidad Nacional de México.

Hodgetts, C. y Altman, S. (1981) . El comportamiento en las organizaciones. México: McGraw-Hill.

Huse, E. y Bowditch, J. (1980) . El comportamiento humano en la organización. España: Fondo Educativo Interamericano.

James, L. (1982) . Aggregation bias in estimates of perceptual agreement. Journal of Applied Psychology, 67, 215-231.

Jiménez, B. (1992) . Aspectos teóricos sobre productividad en investigación del docente universitario. Espacios, 13 (2) , 52-60.

Jiménez, B. (1993) . Productividad en investigación del docente universitario. Espacios, 14 (13) , 41-58.

Johnston, S. y McCormack, C. (1997) . Developing research potencial through a structured mentoring program: issues arising. Higher Education, 33, 251-264.

Jones, A.P. y James, L. (1979) . Psychological and organizational climate: Dimensions and relations ships of individual and aggregated work environment perceptions. Organizational Behavior and Human Performance, 21, 201-250.

Joyce, W. y Slocum, J. (1984) . Colletive climate: Aggrement as a basis for defining aggregate climates in organizations. Academy of Management Journal, 27, 721-742.

Kast, F. y Rosenzweiz, J. (1979) . Administración en las organizaciones, un enfoque de sistemas . México: McGraw-Hill.

Katz, D. y Kahn, R . (1979) . Psicología social de las organizaciones. México: Trillas.

Keith, D. y Newstrom, W. (1983) . El comportamiento humano en el trabajo. México: McGraw-Hill.

Kerlinger, F. (1991) . Investigación del comportamiento. México: McGraw-Hill.

Kim, Y. (1985) . La interacción docente-clima organizacional: un estudio sobre el stress, entre docentes de las Instituciones de Educación Superior. Trabajo de Ascenso, Colegio Universitario de Caracas. Venezuela.

Kopelman, R. (1988) . Administración de la productividad en las organizaciones. México: McGraw-Hill.

Landry, R., Traore, N. y Godin, B. (1996) . An econometric analysis of the effect of collaboration on academic research productivity. Higher Education, 32, 283-301.

Lawler, E. (1973) . Motivation in work organization. Monterrey, CA. : Brooks cole.

Lawler, E., Hall, D. y Oldham (1974) . Organizational climate relationship to organizational structure, process and performance. Organizational Behavoir and Human Performance, II, 139-155.

Ley de Universidades. (1970). Gaceta oficial de la República de Venezuela, 1429. (Extraordinario), Julio 28, 1980.

Light, D. (1974) . The Structure of Academic Professions. Sociology of Education, 47, 2-28.

Likert, R. (1961) . New patters of managment. New York, NY, EEUU. : McGraw-Hill.

Likert, R. (1963) . The method of constructing an attitude scale. New York, EE.UU. : McGraw-Hill.

Litwin, G. y Stringer, R. (1968) . Motivación and organizational climate. Boston, CA, EE.UU. : Harvard University Press.

Long, J.S. y McGinnis, R. (1981) . Organizational contexto and scientific productivity, American Sociological Review, 43, 889-908.

López-Contreras, E . (1995) . El necesario complemento entre la docencia, la investigación y el desarrollo. Perfiles, 18 (91) , 93-95.

Mazquiarán, C. (1990) . ¿Por qué el liderazgo como proceso organizacional?. Relación entre dirección, gerencia y supervisión con liderazgo. Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales, 26, 75-85.

McGrath, E. (1962) . Characteristics of outstanding college teachers. Journal of Higher Education, 33, 148-152.

Miles, M. (1965) . Planed change in educational organizations. Baldridge, J y Deal, T (eds). Managinf change in educational organizations. California.: Mc Cutchan.

Miranda, N. y Rodríguez (1994) . Efectos de variables personales y académicas de los estudiantes de pregrado de la UCAB sobre su percepción del Clima Organizacional educativo. Tesis de pregrado no publicada. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.

Morán, D. y Volkwein, J. (1992) . The cultural approah to the formation of organizational climate. Human Relations, 45 (1) , 19-47.

Moss, R. e Insel, P. (1974) . Manual: Classroom environment scale. Palo Alto.California: Consulting Psychologist Press.

Neumann, R. (1992) . Perceptions of the teaching-research nexus: A framework for analysis. Higher Education, 23, 159-171.

Neumann, R. (1993) . Research and scholarschip: Perceptions of senior academic administrators. Higher Education, 37, 97-109.

Neumann, R. y Lindsay, A. (1988) . Research policy and the changing nature of Australia's universities. Higher Education, 17, 307-321.

Normas para la selección del personal docente y de investigación de la UCAB. 4.08. (1994).

Noser, Th., Manakyan, H. y Tanner, J. (1996) . Research productivity and perceived teaching effectiveness: A survey of Economics Faculty. Research in Higher Education, 37 (3) , 300-317.

Ostroff, Ch. (1993) . The effects of Climate and personal influences on individual behavior and attitudes in organizations. Organizational Behavior and Human Decisión Process, 56 (1) , 56-90.

Over, R. (1982) . Does research productivity decline with age?. Higher Education, 11, 511-520.

Owens, R. (1981) . Organizational behavoir education. New Jersey : Prentice-Hall.

Pace, C. (1968) .. The measurement of college enviroments. Taiguri, R; Litwing, C. Organizational climate: Explorations of a concept. Boston: Harvard University Graduate School of Business Administration.

Padua, J. (1979) . Técnicas de investigación aplicada a las ciencias sociales. México: Fondo de Cultura Económica.

Payne, R., Fineman, S. y Wall, T. (1976) . Organizational climate and job satisfaction: A conceptual synthesis. Organization Behavoir and Human Perfomance, junio, 45-62.

Peñalver, L. (1995) . La dimensión global e integradora de la Universidad. Universitas 2000, 19 (2-3) , 7-11.

Pérez, J. E. (1996) . Las universidades y la investigación científica en Venezuela. Saber, 8 , 50-55.

Pérez, J., Mayz, J. y Sánchez, J. (1998) . El posible futuro de las universidades. Universitas 2000, 22, (1-2) , 105-117.

Pheysey, D., Oayne, R y Pugh, D. (1971) . The influence of structure at organization and grouplevels. Administrative Science Quartely, 16, 61-73.

Picón, G. (1991, Octubre) . Gerencia para una universidad eficiente. Jornadas nacionales perspectivas para mejorar la calidad de la educación venezolana, Maracaibo. Venezuela.

Picón, G. (1994) . El proceso de convertirse en universidad. Caracas, Venezuela: Fondo Editorial de la Universdad Pedagógica Experimental Libertador.

Pirela, D. (1995) . El profesor universitario y sus competencias para la investigación. Perfiles, 18, (1) , 55-67.

Pritchard, R y Karasick, B. (1973) . The effect of organizational climate on mangerial job satisfaction. Organizational behavoir and Human Performance, 9, 126-146.

Prokopenko, J. (1987). Productivity Management. Geneva: ILO Publications. Internacional Laborar Office.

Pugh, D. y Hickson, D. (1976) . Organizational Structure in its context. The Aston Programme I . EE.UU. : Lexinton Books D.C. Heath y Co.

Pugh, D., Hickson, C. y Turner, C. (1968) . Dimensions of organizational

structure. Administrative Science Quartely, 13, 65-105.

Ramsden, P. (1994). Describing and explaining research productivity. Higher Education, 28, 207-226.

Ramsden, P. y Moses, I. (1992) . Associations between research and teaching in Australian Higher Education. Higher Education, 23 (3) , 273-295.

Regnault, B. (1998, octubre) . Investigación universitaria y entorno productivo. El Ucabista, 4.

Réquiz, J y Chacín, M (1995) . Incidencia del Clima Organizacional en el aprendizaje de la investigación educativa en el postgrado , Ciencias de las Educación en la Universidad Santa María. Revista Educación y Ciencias Humanas, 3 (5) , 69-89.

Robbins, S. (1993) . Comportamiento organizacional. México: Prentice-Hall Hispano Americana.

Roche, M. (1978) . Productividad en la ciencia en América Latina. Interciencia May-Jun. 3 (3) , 134-136.

Roche, M. y Freites, J. (1982) . Producción y flujo de información científica en un país periférico Americano (Venezuela). Interciencia, Sep-Oct 7 (5) , 279-289.

Schneider, B. (1975) . Organizational climates: An essay. Personnel Psychology, sept, 447-480.

Schneider, B. (1980) . The service organization: Climate is crucial. Organizational Dinamics, 9, 52-65.

Schneider, B. (1990) . Organizational climate and culture. San Francisco, CA, EE.UU. : Jossey-Bass Publishers.

Schneiders, B . (1994) . Do customer service perceptions generalize?. The case of student and chair ratings of faculty effectiveness. Journal of Applied Psychology, 79, 685-690.

Schneider, B y Hall, D. (1975) . Toward speicifing the concept of work climate. Journal of Applied Psychology, 56, 447-455.

Sierra Bravo, R. (1994). Tesis doctorales y trabajos de investigación científica. Madrid: Paraninfo.

Soria, O. (1985) . Docencia de la investigación en la universidad latinoamericana. Docencia Post Secundaria, 13 (13) , 29-75.

Stern, G. (1963) . Characteristics of intelectual climate in college enviroment. Harvard Educational Review, 31, 5-41.

Taguiri, R y Litwin, G (1968) . Organizational climate: Explorations of a concepts. Harvard University. Division of research, graduate schoool of bussines administration.

Tien, F. y Blackburn, R. (1996) . Faculty rank system, research motivation, and faculty research productivity. The Journal of Higher Education, 67 (1) , 1-22.

Unesco (1995) . Documento de política para el cambio y el desarrollo en la Educación Superior.

Waters, L., Roach, D y Batlis, N. (1974) . Organizational climate dimensions and job-related attitudes. Personnel Psychology, 27, 465-476.

Valenzuela, A y Onetto, L. (1983) . Estudio ecológico de la actividad educativa a partir del desempeño del director y del clima organizacional. Educación, 35, 41-50.

Vargas, A. (1986) . Factores del clima organizacional para la realización de investigaciones educativas de los docentes en colegios universitarios. Tesis de maestría no publicado. Universidad Simón Rodríguez. Caracas.

Vélez, A. (1993) . Una propuesta de enfoque conceptual y operativo para afrontar el ejercicio de la formación de investigadores de pregrado y postgrado. Universidad de la Sabana. Santafé de Bogotá.

Vidal, J., Echeverría, M. y Cerro, S. (1998) . La evaluación de la investigación: La experiencia de la Universidad de Salamanca. Revista de Educación, 316, 297-305.

Villalobos, M., Wills, E., González, C., Adams, M. y Bermúdez, B. (1996) . Proyecto de autoevaluación para el mejoramiento de la investigación : Informe de avance. Agenda Académica, 3 (2) , 53-72.

Vroom, Y. (1964) . Work and motivation. New York: Wiley.

Apéndice A

Universidad Católica Andrés Bello.
Maestría en Educación.

PRESENTACIÓN

Estimado colega:

Actualmente, una de las líneas de investigación de interés en general para las instituciones de Educación Superior es la referida al área organizacional. Ello se debe a la necesidad que tienen cada día más, de comprender y orientar sus acciones en aquellos aspectos que pudieran estar afectando el cumplimiento de las funciones que le son propias (docencia, extensión e investigación).

La Escuela de Educación ha venido liderando actividades de renovación educativa a través de publicaciones, participación y organización de eventos. Por ello y como requisito para optar al título de Magister en Gerencia Educativa, ha sido seleccionada para realizar un estudio cuyo propósito es *"Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y la Productividad en Investigación"*.

Para recoger la información se entregan dos cuestionarios en los cuales, sólo por razones de caracterización de la muestra, se solicitan datos personales. La sinceridad en las informaciones suministradas es de vital importancia para la validez de los resultados de este trabajo y la misma será manejada en la más estricta confidencialidad.Mucho sabré agradecerle devolver ambos cuestionarios en sobre sellado, a la secretaria de la Escuela antes del 20 de octubre. Al agradecer su colaboración. Quedo de Ud.

Ingrid Bardasz.

INFORMACIÓN GENERAL

A continuación se le suministran dos cuestionarios: Uno referido a Clima de Trabajo y el otro a Productos en Investigación.

En el primero, solicitamos su opinión sobre algunos factores del clima de trabajo, en una escala de cinco opciones.

En el segundo, le pedimos que reporte el tipo y cantidad de actividades y productos realizados en el período de tiempo que regirá para todas las preguntas, los últimos cinco años **(1993-1998)**.

Si usted está adscrito a dos menciones de la Escuela de Educación, responda sólo en función de aquella a la que le dedica más tiempo. Le pedimos por favor, en caso de ser necesario, revise su documentación para ser lo más preciso en cada una de sus respuestas.

Datos de Identificación

.- **Año de ingreso a la UCAB**_____

.- **Mención para la cual ha trabajado en los últimos cinco años:**

_____

.-**Condición administrativa actual:** Ordinario_____Contratado_____

.-**Dedicación**_____

.-**Categoría académica actual** _____

.-**Nivel Académico concluído**:

Licenciatura_____Especialización_____Maestría_____Doctorado_____.

Cuestionario sobre Clima Organizacional

Seguidamente se presentan varios planteamientos referidos a tres factores: Fuerzas Motivacionales, Comunicación y Toma de Decisiones.

Cada pregunta presenta cinco opciones de respuestas:

1 totalmente en desacuerdo.

2 en desacuerdo.

3 ni en acuerdo ni en desacuerdo.

4 de acuerdo

5 totalmente de acuerdo

Encierre en un círculo el número de la alternativa que mejor exprese su opinión.

Nuevamente le pedimos la mayor sinceridad en sus respuestas.

Encierre en un círculo
el número de la alternativa
que mejor exprese su opinión

En la Escuela de Educación	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1.- Se me estimula a ejecutar las ideas novedosas que presento.	1	2	3	4	5
2.- Se me estimula a aceptar nuevas responsabilidades en mi trabajo.	1	2	3	4	5
3.- Se me motiva para el trabajo en grupo.	1	2	3	4	5
4.- Me siento estimulado a realizar tareas y/o proyectos.	1	2	3	4	5
5.- Se me estimula a solicitar recursos para desarrollar proyectos relacionados con mi trabajo.	1	2	3	4	5
6.- Se me estimula a presentar trabajos de ascenso.	1	2	3	4	5
7.- Se ofrecen oportunidades para discutir mis trabajos con otros colegas.	1	2	3	4	5
8.- Se establecen discusiones constructivas sobre materias técnicas.	1	2	3	4	5
9.- Se estimula la formación del profesor en diferentes áreas del conocimiento.	1	2	3	4	5
10.- Se estimula la creatividad de los profesores.	1	2	3	4	5
11.- Me siento interesado por participar en eventos de investigación.	1	2	3	4	5
12.- Se suministra suficiente información acerca de los criterios para financiar la asistencia a eventos.	1	2	3	4	5
13.- Se suministra suficiente información acerca de los criterios para conceder permisos para asistir a eventos.	1	2	3	4	5
14.- Se difunde información acerca de los eventos en los cuales participará.	1	2	3	4	5
15.- Se informa a todos por igual los eventos a ser realizados por otras universidades.	1	2	3	4	5

En la Escuela de Educación	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
16.- Se ofrecen oportunidades para discutir sobre los trabajos que se están desarrollando en la Escuela de Educación.	1	2	3	4	5
17.- Se solicitan mis ideas en relación con los trabajos que deben desarrollarse.	1	2	3	4	5
18.-Se dispone de suficiente información sobre asuntos que tienen relación con mi trabajo.	1	2	3	4	5
19.- Se comunica suficiente información sobre asuntos que tienen relación con mi trabajo.	1	2	3	4	5
20.- Mis compañeros disponen de suficiente información sobre los asuntos que me comunican en relación con mi trabajo.	1	2	3	4	5
21.- Recibo de mi superior inmediato, información oportuna sobre asuntos de mi trabajo.	1	2	3	4	5
22.- Recibo de mis compañeros información oportuna sobre asuntos de mi trabajo.	1	2	3	4	5
23.- Recibo información oportuna, sobre los proyectos o trabajos que están realizando otros colegas de la misma unidad académica.	1	2	3	4	5
24.- Se informan oportunamente los eventos que se realizarán.	1	2	3	4	5
25.- Me proporcionan la información que necesito en relación con la Escuela de Educación.	1	2	3	4	5
26.- Mi superior inmediato recibe información sobre los resultados de mi trabajo.	1	2	3	4	5
27.- Mis compañeros reciben información sobre los resultados de mi trabajo.	1	2	3	4	5
28.- Los profesores en los grupos decisorios comparten sus ideas en el análisis de alternativas de solución de problemas.	1	2	3	4	5
29.- Comparto mis ideas, en el análisis de alternativas para la solución de problemas cuando participo en los grupos decisorios.	1	2	3	4	5

En la Escuela de Educación	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
30.- Los profesores en los grupos decisorios, utilizan diferentes fuentes de información para la toma de decisiones.	1	2	3	4	5
31.- Utilizo diferentes fuentes de información para la toma de decisiones cuando actuó en los grupos decisorios.	1	2	3	4	5
32.- Los profesores en los grupos decisorios asumen la responsabilidad por las decisiones que toman.	1	2	3	4	5
33.- Asumo la responsabilidad por las decisiones que tomamos cuando actuó en los grupos decisorios.	1	2	3	4	5
34.- Se ofrecen oportunidades a todos por igual para asistir a eventos relacionados con investigación.	1	2	3	4	5
35.- Se toman decisiones que apoyan la asistencia a eventos de formación profesional.	1	2	3	4	5
36.-Cada profesor decide el trabajo de interés independientemente de las necesidades de la Escuela.	1	2	3	4	5
37.- Mi superior inmediato es quien autoriza la asistencia a eventos.	1	2	3	4	5
38.- El tiempo de aprobación cuando propongo un proyecto es normalmente largo.	1	2	3	4	5
39.- Participo en la toma de decisiones dentro de mi unidad.	1	2	3	4	5
40.- Las decisiones referidas con actividades de investigación son tratadas con prioridad por los grupos decisorios.	1	2	3	4	5
41.- El Director de la Escuela es quien autoriza la asistencia a eventos.	1	2	3	4	5

Solo para ser respondido por el Jefe de Departamento

Encierre en un círculo
el número de la alternativa
que mejor exprese su opinión

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
42.- Mis subalternos proporcionan la información que necesito en relación con el trabajo.	1	2	3	4	5
43.- Mis subalternos reciben información acerca de los resultados de mi trabajo.	1	2	3	4	5
44.- Mis subalternos me proporcionan a tiempo los datos que requiero para realizar mi trabajo.	1	2	3	4	5

Gracias por su colaboración

Apéndice B

Cuestionario sobre Productos de Investigación

PARTE I
Formación y Experiencia en Actividades de Investigación.

A continuación se presentan preguntas relacionadas con actividades específicas de investigación, que Ud. haya podido desarrollar durante su desempeño en la UCAB en el período de tiempo ya mencionado. Indique por favor lo que se pide en cada una de ellas.

1.-¿A cuántos eventos (Congresos, Jornadas, Seminarios, Conferencias) de formación profesional sobre **investigación** ha asistido usted durante el período de tiempo citado?. Marque con una equis.

Ninguno	1 por año	2 por año	Más de 2 por año

2) Basado en la cantidad de eventos indicados en la pregunta anterior, señale de que tipo fue su participación (en carácter de asistente, ponente o coordinador) y la proporción de los mismos.

Cantidad / **Carácter de**	En más del 25% de los eventos	En el 50% De los eventos	En más del 50% de los eventos	En el 100% de los eventos
ASISTENTE				
PONENTE				
COORDINADOR				
CONFERENCISTA				
PANELISTA				

3.- En relación con dichos eventos ¿Cuántos fueron de carácter internacional?

Ninguno_____1 evento_____2 eventos_____3 eventos_____4 eventos _____

Más de 4 eventos_____.

4.- Si ha hecho cursos relacionados con el área de investigación, no enmarcados éstos en el diseño curricular de sus estudios de postgrado, indique lo siguiente:

Nombre del curso	HORAS		Con evaluación	Sin evaluación
	Hasta 16	Más de 16		

5.- ¿Ha colaborado usted espontáneamente en la formación en investigación, dictando cursos o talleres sobre este tema?

SI_____NO_____.

Si su respuesta es NO, pase a la pregunta 6.

Si su respuesta fue afirmativa, por favor indique:

Nombre del curso	**Duración**

6.- ¿En cuál (es) de las siguientes actividades ha participado Ud., en calidad de autor, en el período indicado?. Marque con una equis (X) en la línea de la derecha la cantidad.

En las actividades referidas a concursos responda basado sólo en su participación. Si resultó ganador especifíquelo en la Parte II de este cuestionario

TIPO	**CANTIDAD**
6.1 Trabajo de ascenso concluido, aún sin defender	__
6.2 Trabajo de grado concluido, aún sin defender	__
6.3 Concursos a la Innovación	__
6.4 Concursos a la Mejor Investigación	__
6.5 Concursos Mejor Ponencia.	__
6.6 Concursos Mejor Publicación	__
6.7 Participación con ponencia en eventos de investigación nacionales.	__
6.8 Participación con ponencia en eventos de investigación internacionales	__

7.-¿ Ha participado usted en Comisiones y/o Comités que han requerido generar productos en los cuales la investigación ha sido necesaria?.

SI____ NO____

Si su respuesta fue NO, pase a la pregunta 8.

Especifique el tema de trabajo de la Comisión o Comité. En caso de ser más de una, mencione solamente la más reciente.

_____

_____

_____

8- En caso de tener proyectos de investigación en ejecución, por favor indique el propósito y número de proyectos:

N° de proyectos / **Propósito**	1	2	3	4	5
. Trabajo de ascenso					
. Trabajo de grado					
. Ponencia					
. Artículo					
. Estudio de caso					
. Investigación Acción					

9.- ¿Ha participado Ud. en Trabajos Especiales de Grado de estudiantes y/o profesores?

SI _____ NO _____

Si su respuesta es afirmativa, por favor indique en cuántos trabajos ha participado de acuerdo a su rol y el propósito del trabajo. Marque con una equis en la casilla correspondiente.

	Pregrado			**Postgrado**			**Ascenso**		
Rol	1	2 a 5	+5	1	2 a 5	+5	1	2 a 5	+5
Tutor									
Asesor									
Jurado (no tutor)									

PARTE II:

Trabajos de Investigación.

A continuación se solicitan datos generales sobre los trabajos de investigación ya concluidos y/o publicados.

Por favor indique el número de "productos" que obtuvo, en condición de **autor**, como resultado de alguna investigación realizada durante el período 1993-1998.

Nº / **Tipo de producto**	1	2 a 4	más de 4
10. Publicaciones			
11. Artículos			
12. Trabajo de Ascenso			
13. Tesis de grado			

En relación con los productos anteriormente mencionados realizados en los últimos cinco años por favor precise lo siguiente:

10) Publicaciones:

Título del trabajo:

_____

_____

11) Artículos en revistas **arbitradas.**

Título del trabajo publicado:

_____.

Nombre de la revista:_____.

12) Si Ud. presentó Trabajo de Ascenso, indique la Categoría para la cual optó con dicho trabajo:

Asistente ____

Agregado ____

Asociado ____

Titular ____

13) Si Ud. presentó Tesis de Grado: indique el Título para el cual optó con dicho trabajo.

Magister ____

Doctor ____

Otro ____ **Especifique** _____.

14) Respecto a su participación en concursos de investigación en los cuales resultó **ganador u obtuvo una mención honorífica**, indique:

- Institución organizadora: _____
- Premio ganado: _____
- Nombre del trabajo presentado: _____
- Institución organizadora: _____
- Premio ganado: _____
- Nombre del trabajo presentado: _____

- Institución organizadora: _____
- Premio ganado: _____
- Nombre del trabajo presentado: _____
- Institución Organizadora: _____
- Premio ganado: _____
- Nombre del trabajo presentado: _____

15) Notas originales de clase (Marque con una equis).

Nº / Tipo de notas	Autor			Coautor		
	1	2 a 4	Más de 4	1	2 a 4	Más de 4
Elaboración de Material Instruccional (guías, problema rios, módulos).						
Elaboración de Recurso AudioVisual						
Elaboración de software o multi- media.						

16.-Recopilación bibliográfica (Marque con una equis).

Nº. / Tipo de recopilación	Autor			Coautor		
	1	2 a 4	Más de 4	1	2 a 4	Más de 4
Selección de libros o capítulos actualizados						
Selección de artículos de revistas.						