

TESIS
PS994
M5

UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACION
ESCUELA DE PSICOLOGIA

EFFECTO DE VARIABLES PERSONALES Y ACADEMICAS DE LOS
ESTUDIANTES DE PREGRADO DE LA UCAB, SOBRE SU
PERCEPCION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EDUCATIVO

Trabajo de Investigación presentado por

Ninoska MIRANDA B.
Jannette RODRIGUEZ PITA

a la

Escuela de Psicología

Como un requisito parcial para obtener el

Título de

Licenciado en Psicología

Profesor Guía:

Gustavo PEÑA TORBAY

Caracas, Septiembre de 1994

AGRADECIMIENTOS

A Gustavo Peña que siempre estuvo a nuestro lado, brindándonos su apoyo, consejo y colaboración; sabes que por tí este trabajo no fue un suicidio, por eso gracias. A tí, nuestro cariño para siempre...

A Miguel Angel Gómez, por su inagotable paciencia y por estar siempre dispuesto a ayudar cuando lo necesitamos. Para tí, nuestro más sincero afecto.

A Guillermo Alvarez, por su colaboración y aporte de sus conocimientos, que hicieron posible la realización de este trabajo.

A Luis por su asesoría en el manejo de micros.

A Yusmary y Carolina por su incondicional ayuda y contribución en la realización de este trabajo. A ustedes, nuestra amistad.

A María Isabel, por su colaboración en la transcripción de datos por micros.

A aquellos profesores, estudiantes y empleados de la UCAB que hicieron más fácil la culminación de este trabajo.

DEDICATORIAS

A mis padres, que han sido para mí fuente de motivación, haciendo posible alcanzar esta meta. Gracias por su apoyo y amor incondicional.

A Orlinda, por todo lo que hemos compartido y por su apoyo constante a pesar de la distancia.

A mi sobrina Oranza por su encanto y adorable picardía; que este logro sea inspiración para alcanzar sus propias metas.

A Jannette, por haber compartido conmigo este trabajo, haciendo que fuera menos arduo, permitiendo que nuestra amistad se consolidara todavía más.

A Blanca y Maritere, quienes con su cariño y amistad hicieron más agradable este recorrido...

Ninoska

A mis padres por ser el pilar de mi existencia y por estar siempre a mi lado acompañándome con su paciencia y con su amor.

Por siempre Gracias...

A mis hermanos Gerardo y Oswaldo, porque de ellos guardo recuerdos hermosos de mi vida.

A mi abuelo por su constante preocupación y porque con sus gritos me da la sensación de no estar nunca sola.

A Nino, por todas las cosas hermosas que hemos compartido, pero por sobre todo por ser mi gran Amiga.

A Maritere y Blanca por acompañarme en muchos momentos importantes y porque conjuntamente con Nino, anidamos una bonita amistad.

Jannette

INDICE GENERAL

	Pág. No.
Portada.....	i
Agradecimientos.....	ii
Dedicatorias.....	iii
Indice General.....	v
Indice de Tablas.....	vii
Indice de Anexos.....	viii
Resumen.....	ix
Introducción.....	1
Marco Teórico.....	3
Organizaciones.....	3
Organizaciones Educativas.....	21
Clima Organizacional.....	28
Clima Organizacional en Instituciones Educativas.....	53
Método.....	68
Problema.....	68
Hipótesis.....	68
Definición de Variables.....	69
Diseño.....	71
Población.....	73
Muestra.....	73
Instrumento.....	73
Procedimiento.....	76

Resultados y Discusión.....	79
Conclusiones.....	107
Limitaciones.....	110
Recomendaciones.....	111
Bibliografía.....	112
Anexos.....	116

INDICE DE TABLAS

	Pág. No.
Tabla No. 1: Distribución de la muestra por sexo, escuela y nivel académico.....	80
Tabla No. 2: Estadísticos Descriptivos de la muestra para el instrumento total y cada una de las subescalas.....	87
Tabla No. 3: Regresión Múltiple para el instrumento total y cada una de las subescalas.....	91
Tabla No. 4: Resumen de las diferencias entre escuelas para la puntuación total.....	95
Tabla No. 5: Resumen de las diferencias entre escuelas para la subescala Relación Educativa.....	96
Tabla No. 6: Resumen de las diferencias entre escuelas para la subescala Programa Educativo.....	98
Tabla No. 7: Resumen de las diferencias entre escuelas para la subescala Proceso Educativo.....	99
Tabla No. 8: Resumen de las diferencias entre escuelas para la subescala Recursos Materiales.....	101
Tabla No. 9: Clasificación de las escuelas en base al promedio ponderado de la posición obtenida en cada una de las subescalas.....	102
Tabla No. 10: Medias de las puntuaciones para los estudiantes de postgrado y pregrado de la UCAB.....	104
Tabla No. 11: Medias de las puntuaciones para los estudiantes de Psicología 92-93 y 93-94 de la UCAB.....	105

INDICE DE ANEXOS

	Pág. No.
Anexo A: Cuestionario Descriptivo del Perfil del Clima Organizacional Educativo.....	117
Anexo B: Descriptores: Variables Categóricas.....	120
Anexo C: Análisis Psicométrico.....	122
Anexo D: Análisis Factorial.....	125
Anexo E: Estadísticos Descriptivos: Variables Continuas.....	131
Anexo F: Correlación y Regresión Múltiple.....	135
Anexo G: Análisis de Varianza y Diferencia de Medias.....	139
Anexo H: Medias de las puntuaciones de la muestra total para Postgrado y Pregrado.....	157
Anexo I: Medias de las puntuaciones de la muestra total para Psicología 92-93 y 93-94.....	160

RESUMEN

La presente investigación tiene por objetivo determinar la percepción del clima organizacional por parte de los estudiantes de pregrado de la UCAB, para el año académico 93-94. Igualmente se espera determinar los efectos de las variables personales (sexo y edad) y académicas (año académico, escuela, turno y condición académica) en dicha percepción.

Para ello se aplicó el Cuestionario Descriptivo del Perfil del Clima Organizacional Educativo (CFK Ltd) versión corta (52 ítems), a una muestra de los estudiantes de pregrado de la UCAB para el año lectivo 93-94, constituida por 996 alumnos distribuidos en las diferentes escuelas de manera aproximadamente proporcional al tamaño total de las mismas, de la siguiente forma: 88 de Ingeniería, 241 de Administración y Contaduría, 126 de Derecho, 149 de Comunicación Social, 89 de Ciencias Sociales, 95 de Psicología, 73 de Economía, 72 de Educación, 50 de Letras y 13 de Filosofía.

El análisis estadístico de los resultados evidencia una percepción del clima organizacional y de sus elementos, en general, más bien desfavorable. Destacándose el ítem relativo a la posibilidad de elección de los profesores por parte de los estudiantes como el más bajamente puntuado y el relativo al bienestar estudiantil como el puntuado más alto. De modo que los estudiantes si bien opinan que no son tomados en cuenta al momento de elegir a sus profesores, igualmente manifiestan que en general se sienten relativamente a gusto dentro de la Universidad.

El análisis factorial de las respuestas al instrumento reveló tres factores fundamentales en la definición de la percepción del clima por parte de los estudiantes. En primer término, el aspecto que resultó más importante de todos, resalta lo relacionado al grado de participación de los estudiantes dentro de la institución, el cual los alumnos estiman es muy pequeño, siendo vista la Universidad como una organización más bien autocrática.

En segundo término, destaca lo relativo a la atención y respeto que reciben los estudiantes por parte de la institución, de lo cual se manifiestan relativamente satisfechos, sin que por ello la opinión llegue a ser totalmente favorable. Finalmente, el tercer aspecto tiene que ver con el grado de

actualización de los programas de enseñanza y el uso de materiales de instrucción adecuados, al respecto, igual que en relación al factor anterior, la opinión resulta aceptable, si bien en ningún caso óptima.

En relación al efecto de las variables personales y académicas sobre la percepción del clima organizacional, se encontró que sólo tres de ellas tienen una acción significativa: el nivel académico, la condición académica y la escuela.

La percepción del clima general y sus componentes resultó ser más desfavorable en la medida que los estudiantes avanzan en la carrera. Por otra parte, la percepción del clima general y de sus elementos Relación Educativa y Recursos Materiales, son más favorables para los estudiantes en condición académica regular que para los arrastrantes y repitientes.

En cuanto al efecto de la carrera se encontró, en primer lugar, que los estudiantes de las Escuelas de Letras y Comunicación Social tienen la percepción del clima y de sus elementos más desfavorable. En segundo lugar los alumnos de las Escuelas de Economía y Administración tienen una percepción menos desfavorable; en tercer lugar los de las Escuelas de Derecho, Psicología y Educación opinan más favorablemente y por último, los de las Escuelas de Ingeniería, Ciencias Sociales y Filosofía tienen una opinión aún más favorable, aún cuando en ningún caso ésta llegue a ser óptima.

INTRODUCCION

Esta investigación se ubica dentro del área de la Psicología Organizacional, la cual estudia lo relativo a la conducta de los seres humanos en el contexto de las organizaciones. En este sentido, el clima organizacional es un conjunto de interpretaciones que hacen las personas acerca de su rol y de su relación con los otros miembros de la organización.

Más específicamente, la percepción del clima organizacional de una institución educativa viene dada por factores tanto personales como situacionales. La importancia de estudiar los factores que influyen en la percepción del clima organizacional educativo radica en el hecho de que ésta tiene efectos importantes en el desarrollo de la institución.

El hecho de que una organización conozca los factores que afectan al clima organizacional contribuye a que se de una toma de conciencia con respecto a su ambiente laboral, favoreciendo así la posibilidad de promover la toma de decisiones y cambios relevantes en la organización.

Debido a que en la actualidad el país está sometido a profundos cambios, es importante que las instituciones educativas reconozcan esta realidad y sepan adaptarse a ella, para así asegurarse una existencia futura y un desempeño eficaz en la sociedad.

El presente estudio se avoca a determinar cuál es la percepción del clima organizacional educativo y los factores personales y académicos que influyen en dicha percepción, por parte de los estudiantes de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB).

Para ello se realiza una revisión bibliográfica acerca de contenidos teóricos referentes al área de investigación. A partir de dicha revisión se derivan una serie de planteamientos acerca de cómo podría ser la percepción del clima organizacional educativo en la UCAB. Finalmente, se obtienen una serie de resultados para así dar una visión general del tema investigado.

Al realizar este trabajo de investigación, se espera brindar un aporte a la comprensión del clima organizacional en la UCAB; haciendo posible además, continuar desarrollando estudios en el área industrial y educativa. Se espera que la información obtenida mediante esta investigación permita planificar acciones o estrategias que conduzcan al mejoramiento de la Universidad.

MARCO TEORICO

ORGANIZACIONES

DEFINICIONES

Según Barnard (1938, c.p. Alvarez, 1992a) una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas, o la fuerza de dos o más personas, tendientes a alcanzar ciertos objetivos, tomando en cuenta las fuerzas externas que puedan influir sobre ellas. En las organizaciones, gracias a la acción cooperativa del grupo, los individuos se sobreponen a las limitaciones del desempeño individual. En este contexto, el equilibrio individual es concebido como aquel en que los estímulos que ofrece la organización y las contribuciones que ofrece el individuo están compensados.

Dentro del contexto de la teoría general de los sistemas, el enfoque contingente define a la organización como un sistema compuesto por subsistemas y delineado por límites identificables de su suprasistema. Busca comprender las interrelaciones entre y dentro de los sistemas de la organización y su medio (Kast y Rosenzweig, 1983, c.p. Alvarez, 1992a). Esto trae como consecuencia que cuando se afecta uno de los sistemas, se ven afectados los demás y por tanto la organización como

un todo.

Por último, una organización es la coordinación planificada de las actividades de un grupo de personas para procurar el logro de un objeto explícito y común, a través de la división del trabajo y funciones, y a través de una jerarquía de autoridad y responsabilidad (Schein, 1988).

CLASIFICACION

Una organización según la define Schein, (1988) corresponde a lo que se denomina organización formal, para distinguirla de otros tipos de organizaciones:

1.-Social: constituido por patrones de coordinación que surgen espontánea o implícitamente de la interacción humana sin que ésta implique coordinación racional alguna para el logro de objetivos comunes explícitos (Schein, 1988).

2.-Informal: es débilmente organizada, flexible, mal definida y espontánea. La participación de sus miembros puede ser consciente o inconsciente y, muchas veces, es difícil determinar el tiempo exacto en que una persona pasa a ser miembro de la organización. La participación puede crecer con el tiempo. La naturaleza exacta de las relaciones entre los miembros y los objetivos de la organización son inespecíficos (Chiavenato,

1992).

Una organización informal puede convertirse en formal siempre y cuando sus relaciones y sus actividades sean definidas y estructuradas, de la misma forma en que una organización formal puede llegar a ser informal, si sus relaciones y sus actividades no son reforzadas y pasan a ser sustituidas por relaciones nuevas, inespecíficas y no controladas (Chiavenato, 1992).

Chiavenato (1992) afirma que otra forma de ver a las organizaciones es en función del grado en que se comprometen emocionalmente sus miembros:

1.-Primarias: buscan la participación emocional-personal completa de sus miembros. Las relaciones personales se caracterizan por ser directas, cara a cara y espontáneas. Se basan en las expectativas mutuas más que en obligaciones precisamente definidas y satisfacen fines en sí mismas.

2.-Secundarias: sus relaciones son intelectuales, racionales y contractuales y tienden a volverse formales e impersonales con obligaciones explícitamente definidas. No satisfacen fines en sí mismas, pero poseen miembros a los cuales ofrecen los medios para que ellos alcancen sus fines. La participación de los miembros es limitada.

Por su parte, Katz y Khan (1981) proponen una tipología de las

organizaciones basada en:

1.-Factores genotlpicos (de primer orden): son actividades a que se dedica la organización como subsistema de la sociedad de que forma parte.

Las organizaciones según los factores genotlpicos se dividen en:

Producción-Económicas: el objetivo es crear riqueza, manufacturar bienes y proporcionar servicios al público en general o en secciones específicas del mismo. Incluye minería, agricultura, manufactura, transporte y comunicación.

De Mantenimiento: dedicadas a la socialización de la gente, para que ocupe sus puestos en otra organización y en la sociedad. A su vez esta función se subdivide en:

a.-Función directa: como la educación, adiestramiento y adoctrinamiento.

b.-Función restaurativa: como las actividades médicas y de bienestar y las que llevan a cabo instituciones de reforma y rehabilitación.

De Adaptación: se ocupa de los conocimientos, elabora y prueba teorías y, en cierto grado, aplica a los problemas existentes la información que se obtiene. Las universidades (con sus investigaciones) y las organizaciones dedicadas a investigar realizan esta función adaptativa para la sociedad como un todo.

Político-Administrativa: se dedica a arbitrar, coordinar y controlar recursos, gentes y subsistemas. El estado nacional y las oficinas de gobierno son ejemplo de este tipo de organización.

2.-Factores específicos (de segundo orden): reflejan aspectos específicos de la estructura, la naturaleza de las transacciones ambientales, las transacciones internas y muchas otras propiedades específicas de las organizaciones antes descritas. Algunas características de segundo orden:

2.1.-Naturaleza del proceso organizacional: se distingue entre objetos y personas como productos finales del funcionamiento organizacional.

2.2.-Naturaleza de los procesos de mantenimiento: se distingue entre recompensas expresivas (intrínsecas) e instrumentales (externas), como formas de atraer y conservar miembros en las organizaciones.

2.3.-Naturaleza de la estructura burocrática: se distingue con base en la permeabilidad de las fronteras organizacionales (facilidad para entrar y salir), y de acuerdo con la situación estructural (grado de especialización en los papeles y números en los niveles jerárquicos).

2.4.-Tipo de equilibrio: se distingue entre la tendencia a un estado estable y la tendencia a llevar al máximo las utilidades organizacionales y como dinámica que domine en la organización.

Katz y Khan (1981) basándose en la teoría general de los sistemas

presentan a las organizaciones como un sistema abierto cuyas características son:

1.-Importación-transformación-exportación de energía: la organización recibe insumos del ambiente (de instituciones, personas o medio ambiente). Después de la importación (entrada), los sistemas abiertos transforman o procesan la energía disponible. La organización procesa y transforma sus insumos en productos acabados, servicios prestados, etc.; hay una reorganización de los insumos. Los sistemas abiertos exportan (salida) ciertos productos o resultados para el medio ambiente.

2.-Los sistemas como ciclos de eventos: el patrón de un cambio de energía tiene un carácter cíclico. El producto que la organización exporta para el ambiente suple las fuentes de energía para la repetición de las actividades del ciclo. El funcionamiento de cualquier sistema consiste en ciclos recurrentes de entradas, transformaciones y salidas. De esos tres procesos, la entrada y la salida son transacciones que involucren al ambiente; la transformación es un método contenido dentro del propio sistema.

3.-Entropía negativa: proceso reactivo de la organización mediante el cual obtiene reservas de energía para contrarrestar el proceso por el cual todas las formas organizadas tienden a la extinción, desorganización o

desintegración (entropía), de forma que mantenga indefinidamente su estructura organizacional.

4.-Información como insumo, retroinformación negativa y proceso de codificación: la información como insumo se refiere a que la organización recibe también entradas de carácter informativo y que proporciona señales a la estructura sobre el ambiente y sobre su propio funcionamiento en relación con él. La retroinformación negativa es el tipo más simple de entrada de información que permita al sistema corregir sus desvíos de la línea correcta. El proceso de codificación es un sistema de selección de entradas por medio del cual los materiales son rechazados o aceptados y traducidos para la estructura.

5.-Estado firme u homeóstasis dinámica: en la organización existe un flujo continuo de energía del ambiente exterior y una exportación continua de los productos del sistema; sin embargo, el cociente de intercambios de energía y las relaciones entre las partes continúan iguales.

6.-Diferenciación: multiplicación y elaboración de funciones, lo que trae también multiplicación de papeles y diferenciación interna (funciones más especializadas, jerarquizadas y altamente diferenciadas).

7.-Equifinalidad: un sistema puede alcanzar, por una variedad de caminos, el mismo estado final, partiendo de diferentes condiciones

iniciales.

8.-Límites o fronteras: son barreras entre el sistema y el ambiente; definen no sólo la esfera de acción del sistema sino también su grado de apertura en relación con el ambiente.

Por otro lado, Dressler (1985, c.p. Alvarez, 1992b) en su estudio sobre las organizaciones, las diferencia en dos tipos:

a.-Las organizaciones destinadas a realizar tareas predecibles y de rutina, donde lo importante es la eficiencia, tienden a ser mecánicas y cerradas, se basan en el cumplimiento de las reglas, tienen una división especializada del trabajo y un liderazgo directivo.

b.-Las organizaciones que tienen tareas no rutinarias, donde lo importante es la creatividad y las actividades que requieren iniciativa, tienden a ser abiertas y orgánicas, no exigen a sus miembros regirse estrictamente por el reglamento, los cargos son menos especializados y el liderazgo más participativo.

ELEMENTOS DE LAS ORGANIZACIONES

Homans (1950, c.p. Alvarez, 1992a) identifica tres elementos fundamentales en las organizaciones: las tareas que desarrolla la gente, las interacciones que ocurren entre las personas cuando desarrollan sus tareas

y los sentimientos que surgen entre las personas; estos elementos son interdependientes.

Churchman (1968, c.p. Alvarez, 1992a) identifica cinco elementos básicos de las organizaciones:

a.-Un objetivo central y una medida de desempeño, el objetivo tiene mucha influencia sobre la manera como se organice y administre el sistema.

b.-El ambiente, conformado por todo aquello que tiene importancia para los objetivos.

c.-Los recursos, los cuales son transformados e influidos por el sistema.

d.-Los componentes, factores que ejecutan las acciones específicas.

e.-La administración, la cual genera planes, fija metas, asigna los recursos, y controla la ejecución.

Gibson, Ivancevich y Donnelly (1987), por su parte señalan otros tres elementos básicos de toda organización: el comportamiento humano, la estructura y los procesos. El punto central de las organizaciones es el comportamiento de los individuos y los grupos en las organizaciones. El propósito de los administradores consiste en lograr una conducta coordinada para que una organización sea considerada eficaz por aquellos que evalúan su récord. Para lograr esto, los administradores realizan actividades que

intentan planificar, organizar y controlar la conducta. Los principales factores para determinar el comportamiento individual y grupal son las relaciones entre tarea y autoridad; por lo tanto se deben diseñar estructuras y procesos que faciliten la comunicación entre empleados. Con esto se pretende predeterminar qué personas lo harán, con quién, qué decisiones tomarán, qué informaciones recibirán y cuándo, cómo y con qué frecuencia realizarán ciertas acciones y tomarán ciertas decisiones. El aumento de estructuras y procesos formales requiere que se apliquen fundamental, pero no exclusivamente, actividades técnico-administrativas.

Según Chiavenato (1992), existen esencialmente dos elementos dentro de las organizaciones:

Elemento Básico: son las personas cuyas interacciones componen la organización. Las interacciones constituyen la expresión de las personas y pueden ser descritas en cuatro niveles diferentes, haciéndose menos personales a medida que se hacen más elevadas:

*Interacciones individuales: relación entre dos personas o sistemas de cualquier naturaleza, de modo que la actividad de cada uno está en parte determinada por la actividad del otro.

*Interacción entre individuos y organizaciones: ambos elementos están en constante interacción y forman continuamente decisiones

adaptativas para permanecer en equilibrio dinámico con su medio ambiente.

*Interacción entre la organización y otras organizaciones: a estas otras organizaciones se les llama "conjunto organizacional", cuyos papeles se engranan y entrelazan con los papeles de aquella organización tomada como focal. Las características del conjunto organizacional afectan poderosamente las formas de competencia y de cooperación con otras organizaciones, flujos de información y de personas entre las organizaciones, influyendo el diseño de la estructura interna y los procesos de organización focal.

*Interacción entre la organización y su ambiente total: la organización también mantiene interacción con otras organizaciones más distantes y que constituyen su ambiente total. Cada organización es profundamente influida por su ambiente en razón de sus interacciones con el mismo; cada ambiente toma parte en la configuración de la estructura interna de cada organización dentro de él.

Elementos de Trabajo: son los recursos que utiliza la organización y que pueden determinar su futura eficiencia:

*Recursos Humanos: aquellos en que las personas (elemento básico) aparecen como elementos de trabajo, que utilizan recursos y disponen a la

organización para adquirir otros recursos necesarios. Como elementos del trabajo, las personas ofrecen a la organización tres tipos de habilidades:

- habilidades para hacer: desempeñar tareas y actividades
- habilidades para influir: atraer el comportamiento de otros
- habilidad para utilizar conceptos: abstraer ideas y generalizaciones.

*Recursos no humanos: se refiere a recursos materiales (máquinas, equipos, materia prima, etc.), recursos financieros (capital, inversiones, crédito, etc.) y recursos mercadotécnicos (clientes y consumidores, promoción, etc.)

*Recursos conceptuales: son los localizados en un pequeño grupo de sus miembros, los gerentes. El grado en que los miembros de una organización empleen sus habilidades y su influencia en su utilización eficaz de los recursos, depende del nivel de aptitud para comprender y desempeñar sus cargos.

PROCESOS BASICOS

Alvarez (1992a) afirma que en toda organización se identifican dos procesos básicos:

a.-El proceso de coordinación organizativa, el cual implica la coordinación e integración de las actividades de los individuos y subgrupos.

Se considera esencial al factor humano y su desempeño dentro de la estructura organizacional.

b.-El proceso administrativo el cual comprende la coordinación de personas y recursos materiales para el logro de los objetivos. Implica un proceso de planificación y control de actividades; por ello se ocupa de modelos normativos en búsqueda de la eficiencia y productividad.

En las organizaciones, tanto en el proceso de coordinación organizativa como en el proceso de administración, el factor humano ocupa un papel preponderante. La influencia, por supuesto, se proyecta en ambos sentidos: del individuo hacia la organización (en la toma de decisiones, imponiendo sus ideologías, normas y valores), y de la organización hacia el individuo (prescribiendo su comportamiento) (Alvarez, 1992a).

LA ORGANIZACION COMO SISTEMA

Basados en los diferentes enfoques, se puede concluir que las organizaciones formales: empresas, instituciones educativas, etc., son consideradas como un sistema abierto compuesto de un cierto número de subsistemas, entre los cuales se destacan (Kast y Rosenzweig, 1973, c.p. Alvarez, 1992a):

1.-El subsistema administrativo, el cual involucra todos los procesos

que relacionan a la organización con su entorno tales como establecimientos de objetivos, desarrollo de planes de integración, estrategia y operación, y que establecen el diseño de la estructura y los procesos de control.

2.-El subsistema estructural, el cual involucra el modo como están divididas (diferenciación) las tareas de la organización. La estructura organizacional facilita las bases para la formalización de relaciones entre los subsistemas técnico y psicosocial, aunque muchas interacciones entre ambos subsistemas se apartan de la estructura formal.

3.-El subsistema técnico, conformado por la especialización de conocimientos y por las habilidades requeridas por la maquinaria y equipo de que se dispone y por la distribución de los servicios. La tecnología afecta la estructura de la organización y a su subsistema psicosocial.

4.-El subsistema de metas y valores, conformado por las metas que se proponen alcanzar y los valores que dinamizan su hacer. Se integra por factores determinantes del comportamiento y de la eficiencia organizacional. La ideología y los valores determinan el desempeño de los individuos. De acuerdo con la teoría del rol, los individuos intentan actuar según las expectativas del grupo y adoptan los valores y normas que el grupo, explícita e implícitamente prescribe para ellos. Las metas y valores conducen a las actividades de los individuos participantes (Parson, 1956,

c.p. Alvarez, 1992a).

5.-El subsistema psicosocial, integrado por individuos y grupos en interacción y sustentado por la conducta individual y la motivación, las relaciones de status y de rol, dinámicas de grupos y sistemas de influencia. El subsistema psicosocial es afectado por los sentimientos, actitudes, valores, expectativas y aspiraciones tanto de la organización como un todo como de los individuos, e igualmente recibe influencias de las fuerzas del medio externo así como por las tareas, tecnología y estructura de la organización interna. Estas fuerzas establecen el clima organizacional, dentro del cual los participantes humanos desarrollan sus papeles y actividades. Por lo tanto, se debe esperar que los sistemas psicosociales difieran significativamente entre las diversas organizaciones (Kast y Rosenzweig, 1973, c.p. Alvarez, 1992a).

La universidad como institución educativa, al estar conformada por todos los subsistemas anteriormente mencionados, puede considerarse como una sociedad en pequeña escala, funcionando así como un sistema abierto.

PERCEPCION DE LA ORGANIZACION

El proceso perceptivo se refiere a la adquisición de conocimientos sobre objetos y sucesos en cualquier momento. La manera como un

individuo organiza, interpreta y procesa los estímulos se transmite a su experiencia psicológica, la cual es, a su vez, producto de las experiencias previas y de condiciones tanto personales como situacionales (Alvarez, 1992a).

Cada persona selecciona diferentes indicios que influyen en su interpretación respecto a la gente, los objetos y los símbolos. Conocer los factores que influyen para que cada persona seleccione esos indicios y no otros, es determinante para toda organización que desee atender adecuadamente a sus miembros (Bruner, 1951, c.p. Alvarez, 1992a).

Littlerer (1965 c.p. Alvarez, 1992a) formula un modelo del proceso de formación de las percepciones en el comportamiento individual.

En el proceso de formación de percepciones influyen los siguientes factores:

a.-Fuerzas externas al individuo que forman el contexto, éstas son: el rol, la tensión, la interacción, la presión del grupo, el grupo de referencia, el trabajo o tarea, la posición organizacional y el sistema de recompensas. Estos factores externos constituyen el contexto organizacional en el cual se dan las percepciones.

b.-Procesos personales: La selectividad: los individuos diferencian la información según esta sea satisfactoria o reforzadora de su estilo cognitivo.

ignorando aquello que no sea congruente con el mismo. La interpretación: depende de la experiencia pasada y del sistema de valores de cada persona: el individuo percibe no sólo de manera selectiva sino que interpreta la situación según sus características individuales. El cierre: es la tendencia del individuo a tener una visión completa de una situación particular; cada persona acomoda los estímulos que vienen del medio con el objeto de cerrar el sistema y de hacerlo significativo y reforzador. El cierre y la interpretación influyen sobre la selectividad afectando los procesos de información subsiguientes.

Dentro de los factores personales, existen elementos que provocan que la percepción sea distorsionada:

*Esteretipos: son modos de percibir a la gente, distorsionan la percepción de otros al predisponer juicios en las relaciones interpersonales.

*Efecto halo: surge cuando se evalúan situaciones específicas a partir de una impresión general inicial.

*Proyección: es un mecanismo de defensa en el cual el individuo deposita sus propios sentimientos de culpa o error en otros; es atribuir características personales indeseables propias a otra persona o situación; por tanto los estados emocionales del perceptor tienden a influir su percepción de otros.

*Defensa perceptual: es un proceso del que hace uso una persona cuando se enfrenta a una situación inconsistente: el perceptor es capaz de distorsionar los datos de manera que elimine la inconsistencia. Tanto los factores personales como los externos, hacen que las personas se diferencien entre sí en cuanto a las percepciones que tienen en torno a una situación determinada.

Gibson y cols (1987) afirman que en el campo de la psicología no cabe duda que comprender las diferencias individuales es primordial para entender la conducta y el desempeño de los individuos. Igualmente, en las organizaciones, la práctica administrativa eficaz requiere reconocer las diferencias individuales y tomarlas en consideración siempre que se pueda a la hora de diseñar puestos, de llevar a cabo entrevistas de evaluación de desempeño o de crear estrategias de recompensa para fomentar el mejor desempeño.

ORGANIZACIONES EDUCATIVAS

La institución educativa es una organización humana, integrada por individuos que asumen diferentes papeles: estudiantes, docentes, directivos, empleados, etc., cuyo propósito básico es el garantizar la transmisión, adquisición y producción del saber (Alvarez, 1992b).

El comportamiento de un grupo educativo se debe tanto a factores internos como a factores externos del grupo. Los factores externos se refieren a las condiciones físicas y a las situaciones en las cuales se desarrolla la actuación del involucrado. Los factores internos se refieren a los elementos humanos que participan e integran la institución educativa, es decir, los estudiantes, los docentes, los empleados y los directivos (Alvarez, 1992b).

Dentro de los factores internos, se puede afirmar que los estudiantes son diferentes entre sí, por múltiples razones: nivel socioeconómico, nivel cultural, grado de inteligencia, experiencia, estado físico, intereses, aspiraciones, aptitudes, edad, sexo y sus motivaciones en general. Se afirma que la percepción que tengan de sí mismos, de sus compañeros, de cada profesor y de la institución en general (estilo de liderazgo, organización, etc.) depende tanto de sus características individuales como de su posición en la organización. Los docentes, empleados y directivos, al

igual que los estudiantes, son distintos entre sí por su edad, sexo, experiencias, inteligencia y madurez emocional, preparación, nivel socioeconómico, logros, aspiraciones, intereses, interés por su área específica y sus motivaciones en general. Igualmente se afirma que estos factores son decisivos en la percepción que tengan del grupo educativo y de la institución en general. La percepción que el estudiante tenga del docente influye necesariamente en las relaciones de aceptación o de rechazo que se presentan a nivel individual o grupal (Alvarez, 1992b).

Por otro lado, tres son los objetivos institucionales para las organizaciones educativas, fundamentalmente las de educación superior, las cuales se refieren a (Alvarez, 1992b):

- 1.-La difusión de conocimientos, lo cual se realiza a través de la enseñanza.

- 2.-La creación y el avance del conocimiento, lo cual se logra a través de la investigación.

- 3.-El servicio a la sociedad, lo cual se logra a través de los programas de extensión. Los participantes desempeñan distintos papeles en el sistema psicosocial que es la institución universitaria y tienen diferentes objetivos y motivaciones; e igualmente tienen un alto grado de autonomía y operan como individuos dentro del sistema, aunque exista una comunidad de

intereses que es el proceso educativo en sí. Pero si la institución educativa ha de lograr sus objetivos, debe mantener un ambiente interno de libertad intelectual, lo cual es necesario para la difusión del conocimiento. En este contexto interno de la institución educativa, o clima organizacional, debe ser propiciador y estimulador de esas condiciones. Bolman y Deal (1984, c.p. Reyes y Pounder, 1993) afirman que las instituciones educativas pueden ser concebidas desde varias perspectivas. Primero, son vistas como burocráticas, aunque dicha burocracia está vagamente establecida, con jerarquías planas y anchas y objetivos poco claros. Segundo, son concebidas alrededor de las necesidades de administradores, profesores, estudiantes y otro personal (modelo de recursos humanos). Tercero, son vistas como organizaciones políticas que tienen coaliciones e intereses de grupos que compiten, negocian y rivalizan por escasos recursos y poder. Finalmente, son vistas como entidades culturales donde los eventos organizacionales son definidos socialmente y donde el significado percibido del evento educativo es más importante que el evento mismo. Esta perspectiva cultural ofrece un grado para el cual la realidad es socialmente construida y simbólicamente mediatizada, o lo que se llama cultura organizacional.

EL SISTEMA INSUMO-PRODUCTO EN EL PROCESO EDUCATIVO

Los insumos de un proceso educativo generalmente se podrían clasificar en estudiantes, información y servicios de apoyo.

Estos insumos (los estudiantes) entran en un proceso donde partiendo de un diseño (el curriculum), con la ayuda de instalaciones y equipos y la participación de personal calificado entrenado y capacitado (profesores, personal directivo y administrativo) se convierte el insumo dándole un valor agregado (formación), mediante el uso eficiente de todos los recursos de la universidad que intervienen en el proceso y el aseguramiento de la calidad en términos de cumplimiento de los requerimientos del diseño, del cumplimiento de la normalización del proceso, de la entrega, del costo y del servicio al cliente (Leguizamon, 1992).

Cada empleado es un cliente interno, que recibe un producto o un servicio de un proveedor interno, y que a su vez tiene otro cliente interno, al que tiene que proporcionarle productos o servicios, hasta completar la cadena que termina en el cliente externo (estudiantes, padres de familia y sectores de la comunidad) (Leguizamon, 1992).

LA UNIVERSIDAD, UNA INSTITUCION DE SERVICIO Y DE MANTENIMIENTO

El servicio se aplica a cuatro grandes sectores de la economía (Leguizamon,1992):

- a.-Transporte, comunicación y servicios públicos.
- b.-Comercio al por mayor y al detal.
- c.-Finanzas, seguros y bienes ralces.
- d.-Servicios, el cual incluye servicios comerciales, permanentes, como la educación y la mayorla de las áreas de la economía sin fines de lucro.

La universidad es una institución que administra académicamente información, destinada a prestar servicios generales al país y la comunidad. En consecuencia la universidad es una organización de servicios (Leguizamon, 1992).

La universidad como entidad de servicios obedece al mismo patrón que distingue fundamentalmente a las organizaciones de servicio de las organizaciones industriales, pues aquellas no se ajustan ni en su organización, ni en sus procesos, ni en sus servicios al modelo generalizado de la industria (Leguizamon, 1992).

La universidad, a pesar de su particularidad, tiene los mismos factores que distinguen a cualquier organización de servicios, tales como:

- 1.-ofrece servicios personales
- 2.-tiene clientes externos interesados en adquirir y beneficiarse de sus servicios: estudiantes, padres de familia y sectores de la comunidad
- 3.-tiene una estructura organizacional diseñada para la prestación del servicio
- 4.-sus procesos operativos (los procesos docentes y los administrativos) obedecen al concepto insumo-producto de cualquier organización de servicio
- 5.-tiene clientes internos (profesores y empleados) para los cuales aplica el esquema cliente-proveedor
- 6.-está enfrentada a mayores exigencias y expectativas de calidad de sus clientes externos.

En consecuencia la universidad, como institución de servicio debe estar orientada hacia el servicio total, lo cual significa que todo el personal académico, docente y administrativo tiene que orientar sus esfuerzos como un equipo de servicio, en donde cada unidad organizacional debe ayudar a las demás, para que ésta forma de servicio total satisfaga las necesidades del cliente (Leguizamon, 1992).

Según la clasificación de Katz y Khan, las instituciones educativas pertenecen a la categoría de organizaciones de mantenimiento ya que tienen

como objetivo fundamental socializar a las personas para que desempeñen algún rol dentro de la sociedad.

Las universidades pueden también ser consideradas como organizaciones formales porque procuran el logro de un objetivo específico, a través de una coordinación planificada de las actividades, de la división del trabajo y de una jerarquía de autoridad.

De igual forma, se considera a la institución educativa como organización secundaria, ya que sus relaciones son intelectuales, racionales y contractuales, no satisface fines en sí misma pero ofrece los medios para que sus miembros alcancen sus fines.

Las instituciones educativas se pueden incluir en la categoría de sistema abierto, porque hay una constante interacción de ella con el medio.

Finalmente, las universidades poseen características tanto de organización rutinaria como no rutinaria, ya que por una parte, se basan en la eficiencia y en el cumplimiento de las reglas y por otro lado, es importante la creatividad, la iniciativa y tienden a ser abiertas.

CLIMA ORGANIZACIONAL

DESARROLLO HISTORICO

El concepto de clima organizacional puede ser considerado relativamente novedoso y como tal existen aún muchas controversias en cuanto a aspectos importantes del mismo, tales como: a.- si realmente existe el fenómeno de clima organizacional, b.- lo que abarca el concepto, c.- si la satisfacción laboral es lo mismo que clima organizacional, d.- si existe un procedimiento apropiado para medir clima organizacional (Gibson y cols., 1987).

Debido a esto es importante hacer una revisión acerca del desarrollo histórico del concepto de clima. A continuación se presentan, en orden cronológico, los diversos aportes que diferentes autores han hecho del concepto.

Lewin, Lippitt y White (1939, c.p. Schneider, 1992) estudiaron la relación entre estilo de liderazgo y clima.

Fleishman (1953, c.p. Schneider, 1992) trabajó con el desarrollo de aptitudes del líder y las escalas de conducta.

Argyris (1957, c.p. Alvarez, 1992c) hace énfasis en el desarrollo de un atmósfera interpersonal de confianza, franqueza y tranquilidad en la organización para que se puede aceptar la existencia del conflicto,

identificarlo y emplear los recursos para resolverlo.

Este mismo autor en 1958 (c.p. Schneider, 1992), usa el concepto de clima/cultura para el diagnóstico de una dinámica de grupos en un banco.

Sells (1960, c.p. Alvarez, 1992c) afirma que el ambiente interno influye en el comportamiento de los individuos y que estas influencias dependen de la percepción del individuo y de su aceptación de las restricciones sociales y culturales.

Mc Gregor (1960, c.p. Schneider, 1992) desarrolla lo que denomina el clima gerencial: el clima está fundamentalmente determinado por el establecimiento y mantenimiento de las suposiciones de los gerentes en sus relaciones con los subordinados.

Blake y Mouton (1964, c.p. Alvarez, 1992c) contemplan la necesidad de un concepto general de clima organizacional.

Atkinson (1964, c.p. Alvarez, 1992c) crea un modelo con el cual explica la "motivación promovida", un efecto de los motivos internos del individuo, de los incentivos que la organización le provee y de las expectativas despertadas en la relación como un elemento moldeador del clima organizacional.

Katz y Khan (1966, c.p. Burke, 1987) plantean que hay dos dimensiones fundamentales de clima que son las normas y valores del

sistema formal y su reinterpretación en el sistema informal.

McClelland y Atkinson (1968, c.p. Alvarez, 1992c) enfatizan que las motivaciones sociales (logro, poder y afiliación) son factores que coinciden en el desarrollo del comportamiento del individuo y que presumiblemente influyen en su percepción del clima organizacional.

Schneider y Bartlett (1968, c.p. Schneider, 1992) desarrollaron una medida de clima para una compañía de seguros.

Barker (1969, c.p. Alvarez, 1992c) teorizó que la percepción del ambiente interno o clima, tiene gran influencia en educar los patrones de comportamiento de los individuos. La influencia del ambiente interno percibido es tan grande que tiende a sobrepasar muchas diferencias individuales. Barker afirma que es mejor hablar de escenarios de conductas para entender el comportamiento en las organizaciones, entendiendo como escenarios de conductas a todo el complejo físico y psicológico en el cual la gente está en constante interacción.

Schneider y Bartlett (1970, c.p. Schneider, 1992), afirman que las percepciones de las dimensiones del clima varían como una función de la posición del individuo de la organización.

Schneider y Hall (1972, c.p. Schneider, 1992) afirma que el clima es una función del ajuste de las conductas particulares de las personas así como

de los valores y necesidades de su trabajo.

Schneider (1972, c.p. Schneider, 1992) plantea que la percepción del clima de los nuevos empleados es similar a la percepción de los empleados antiguos; las preferencias individuales no son congruentes con la realidad organizacional.

Johannesson (1973, c.p. Schneider, 1992) hace una revisión crítica del concepto de clima como redundante con respecto a la actitud en el trabajo.

Payne y Mansfield (1973, c.p. Schneider, 1992) afirman que la percepción del clima varía como una función de los niveles organizacionales.

Guion (1973, c.p. Schneider, 1992) hace una crítica al concepto de clima como redundante con el concepto de satisfacción laboral.

Hellriegel y Slocum (1974) hacen una revisión crítica de las investigaciones de clima como variable independiente, interviniente y dependiente.

Waters, Roach y Baltes (1974, c.p. Schneider, 1992) hacen un análisis factorial para ver la relación del concepto de clima con otros conceptos similares.

James y Jones (1974, c.p. Schneider, 1992) ofrecen un análisis para distinguir entre clima organizacional y clima psicológico.

Lawler, Hall y Oldham (1974, c.p. Schneider, 1992) afirman que el clima está significativamente relacionado a ejecución organizacional y satisfacción laboral.

LaFollette y Simms (1975, c.p. Schneider, 1992) no encontraron soporte para la hipótesis de redundancia entre clima y satisfacción.

Schneider (1975, c.p. Schneider, 1992) encontró que la diferencia entre las expectativas y la realidad en los nuevos empleados fue predictivo en organizaciones con clima positivo.

Downey, Hellriegel y Slocum (1975, c.p. Schneider, 1992) afirman que la satisfacción es una función de la congruencia entre necesidades y clima.

Gavin (1975, c.p. Schneider, 1992) establece que las percepciones del clima están influenciadas por variables personales y organizacionales, no encontrando diferencias significativas en la interacción.

Schneider y Snyder (1975, c.p. Schneider, 1992) distinguen conceptual y empíricamente entre satisfacción y clima.

Schneider (1975, c.p. Schneider, 1992) explora la etiología de clima; propone una distinción entre clima y satisfacción.

Payne, Fineman y Wall (1976, c.p. Schneider, 1992) discuten las similitudes y diferencias en las formas de clima y satisfacción laboral a

través de conceptualizaciones y mediciones.

Payne y Pugh (1976, c.p. Schneider, 1992) hablan sobre las relaciones entre medidas objetivas y perceptuales de estructura y clima.

Johnston (1976, c.p. Schneider, 1992) afirma que existen múltiples climas en las organizaciones y son una función de la relación individuo-organización.

Drexler (1977, c.p. Schneider, 1992) establece que las percepciones del clima varía en función de la organización y los subgrupos.

Howe (1977, c.p. Schneider, 1992) dice que las percepciones de clima son más una función de la membresía del grupo que del tipo de persona.

Powell y Butterfield (1978, c.p. Schneider, 1992) revisan la literatura que soporta la idea que los clima múltiples existen en una misma organización.

James, Hater, Gent y Bruni (1978, c.p. Schneider, 1992) reexaminaron el concepto de clima a la luz de la teoría del aprendizaje social y la psicología interaccional, el esclarecimiento de estos campos son usados para sugerir direcciones para futuras investigaciones.

Woodman y King (1978, c.p. Schneider, 1992) revisan y critican la teoría y las investigaciones acerca del clima, discuten además sobre los

resultados de las mediciones.

Buchanam (1980, c.p. Alvarez, 1992c) realiza un recuento histórico de los aportes más significativos del término, partiendo de su identificación con la atmósfera del grupo o de la organización.

Owens (1981, c.p. Alvarez, 1992c) habla sobre los diversos términos que se usan para delimitar el concepto de clima organizacional (sentimiento, atmósfera, cultura, etc.), sin embargo, el término de clima organizacional ha sido cada vez más utilizado para referirse al concepto psicológico donde la conducta organizacional ocurre.

Feld y Abelson (1982, c.p. Schneider, 1992) revisan la literatura y afirman que mediciones claves y resultados conceptuales son dispuestos a través del desarrollo de un nuevo modelo del constructo de clima y su relación con las conductas y actitudes ante el trabajo.

Joyce y Slocum (1982, c.p. Schneider, 1992) exploran la relación entre la discrepancia de clima y otros resultados; afirman que el clima es empíricamente definido por grupos de puestos similares.

Schneider y Reichers (1983, c.p. Schneider, 1992) ofrecen una perspectiva interaccionista simbólica como una explicación de la formación de climas en organizaciones.

Schnake (1983, c.p. Schneider, 1992) afirma que la medición de

clima mejora cuando es apartado de satisfacción laboral.

Joyce y Slocum (1984, c.p. Schneider, 1992) confirman la idea definida en 1982 de que los climas colectivos son definidos por similitud de percepciones.

Ashforth (1985, c.p. Schneider, 1992) habla de que la aproximación simbólica interaccionista para la formación de clima es desarrollada a través de la consideración de cultura corporativa, manejo simbólico y otros resultados.

Schneider (1985, c.p. Schneider, 1992) concluye que el interés en el concepto de clima ha disminuido debido a su aceptación; reconoce que algunos avances quedan por hacerse.

Glick (1985, c.p. Schneider, 1992) hace una revisión crítica de la teoría y medición de clima, dispone de un nivel adecuado de análisis.

Kozlonski y Hutts (1987, c.p. Schneider, 1992) elaboran una regulación del concepto de clima por fecha, indican que la ejecución es asociada con clima por fechas.

CONCEPTUALIZACION DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Debido a la gran variedad de estudios e investigaciones realizadas sobre el concepto de clima organizacional, han surgido diversas definiciones

acerca de dicho constructo, los cuales se presentan a continuación.

Cornell (1955, c.p. Alvarez, 1992c) define el clima organizacional como una mezcla delicada de interpretaciones o percepciones que en una organización hacen las personas de sus trabajos o roles, o en relación a los otros participantes. Son las percepciones de los miembros del grupo las que definen el clima, y sólo a partir de esas percepciones se podía conocer y determinar las características de ese clima organizacional.

Forehand y Gilmer (1964, c.p. Alvarez, 1992c) definen al clima organizacional como un conjunto de características que describen una organización, que la distinguen de otras organizaciones, que son duraderas a lo largo del tiempo y que influyen sobre el comportamiento de la gente en la organización. Identificaron como dimensiones del clima: el tamaño de la organización, su estructura, la complejidad de los procesos y el estilo de liderazgo. Determinaron también que el clima es multidimensional y que es una característica inherente a toda organización.

Litwin y Stringer (1968, c.p. Alvarez, 1992c) definen el clima organizacional como una característica relativamente permanente, que define el ambiente interno de una organización, el cual es experimentado por todos sus miembros, influyen su comportamiento y puede ser descrito en términos de los valores de un conjunto particular de características de la

organización. En ese mismo año dichos autores describen al clima como un concepto molar que describe el efecto de la situación sobre las motivaciones individuales de logro, poder y afiliación.

Pace (1968, c.p. Alvarez, 1992c) entiende el clima organizacional como un patrón de características organizativas en relación a la calidad del ambiente interno de la institución el cual es percibido por sus miembros e influye directamente en sus actitudes.

Según Tagiuri y Litwin (1968, c.p. Denison, 1991), clima organizacional es una cualidad relativamente permanente del ambiente interno de una organización que es experimentado por sus miembros, que influye sobre sus conductas, que puede ser descrito en términos de los valores de un grupo particular, o de las características o actitudes de una organización.

Margulies (1969, c.p. Fernández, 1991) define clima como el conjunto de valores, actitudes y normas conductuales, que forman parte de la cultura de una organización los cuales son elementos inferidos, es decir, no directamente observables.

Litwin (1971, c.p. Fernández, 1991) define el clima como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que es percibido o experimentado por los miembros de la organización e influyen su conducta.

Campbell y cols. (1972, c.p. Alvarez, 1992c) describen el clima organizacional como un conjunto de atributos específicos de una organización particular que puede ser deducida de la manera como la organización interactúa con sus miembros y con su medio ambiente. Consideran a las personas individuales como elementos críticos del clima. Estas percepciones son las que gobiernan el comportamiento de sus miembros. El clima como tal es considerado una variable situacional o un efecto principal.

Los teóricos del Perfil del Clima Organizacional Educativo (CFK Ltd) (Fox y cols, 1973, c.p. Alvarez, 1992d) entienden al clima organizacional como la resultante de la interacción de los factores generales o factores determinantes de la relación educativa, de los factores determinantes del programa educativo, de los factores determinantes del proceso educativo y de los factores determinantes de los recursos materiales. Si mayor es la resultante, en mayor grado se caracteriza el clima organizacional como productivo-satisfactorio, es decir, como positivo para el desempeño del participante en la institución.

✓ Pritchard y Karasick (1973, c.p. Alvarez, 1992c) definieron el concepto de clima organizacional como una cualidad relativamente duradera del ambiente interno de la organización, que la diferencia de otras

y que resulta del comportamiento de sus miembros. La importancia de conocer cómo los miembros perciben el clima sirve de base para interpretar las situaciones y se convierte en una fuente de presión para orientar las actividades de la organización.

DuBrin (1974, c.p. Alvarez, 1992c) define clima como la estructura psicológica de la organización; el clima es la sensación, la "personalidad", el carácter del ambiente interno de la organización.

✓ Schneider y Hall (1975, c.p. Alvarez, 1992c) describe el clima organizacional como un conjunto de percepciones globales de sus individuos sobre su medio interno organizacional. Este conjunto de percepciones refleja una interacción entre las características personales y las de la organización. El clima organizacional entonces, es concebido como la evaluación de eventos basados en la interacción entre eventos reales y su percepción, y como una variable interviniente que es causada por experiencias discretas, tanto de la organización como del individuo y que a su vez causan el comportamiento.

Payne y Pugh (1976, c.p. Alvarez, 1992c) plantean que el clima organizacional se refiere a las principales actitudes, valores, normas y sentimientos que los sujetos perciben que existen o conciernen a la institución en la cual participan.

Gibson y cols (1987) establecen que el clima es un concepto formado por percepciones de las variables conductuales, estructurales y de procesos, combinadas, que se dan en una organización. El clima es entonces la percepción que tienen los individuos de todas las partes de la organización. Cada organización tiene propiedades o características que son comunes a otras organizaciones; aunque cada organización tiene su constelación exclusiva de características y propiedades. Clima organizacional es el término utilizado para describir esta estructura psicológica de la organización. El clima entonces es una medida de esa personalidad, el cual recibe una fuerte influencia por parte de la conducta de las personas que se encuentran en la organización, la estructura de ésta y los procesos organizacionales.

El clima es un componente multidimensional de elementos que pueden descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modo de comunicación, estilo de liderazgo de la dirección, etc. Todos estos elementos se suman para formar un clima particular dotado de sus propias características que representa, en cierto modo, la personalidad de una organización influye en el comportamiento de las personas en cuestión (Brunet, 1987).

James y James (1989, c.p. Burke y Hurley, 1992) proponen que las

percepciones del clima de trabajo representan valoraciones y evaluaciones cognitivas de los atributos en términos de su significado adquirido y de la significación que tiene para los individuos.

Alvarez (1992c) define al clima organizacional como la expresión de las percepciones o interpretaciones que el individuo hace del ambiente interno de la organización de la cual participa.

FACTORES QUE INFLUYEN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL

A partir de las definiciones expuestas anteriormente, se pueden llegar a las siguientes conclusiones: el individuo dentro de su ambiente organizacional procesa la información proveniente de la interacción con su medio y esto conjuntamente con sus características personales es lo que determina cómo percibe a la organización. De aquí se deduce que el clima organizacional viene dado por la interacción de las características individuales, de las características de la organización y de la relación entre ambas. Estas características son constantes dentro de la organización, influyendo en el comportamiento dentro de ésta. El clima organizacional es percibido por todos los miembros de la organización y por lo tanto puede ser evaluado a través del conocimiento de las percepciones de cada

uno de los miembros que pertenecen a la organización.

A continuación se presentan una serie de estudios que intentan determinar los factores que influyen en el clima organizacional:

a.-Halpin y Crofts (1963, c.p. Gibson y cols, 1987) afirman que existen ocho propiedades del clima organizacional: solidaridad, consideración, producción, distanciamiento, desinterés, impedimento, intimidad y confianza.

b.-Según Litwin y Stringer (1968, c.p. Gibson y cols, 1987), existen varias propiedades del clima organizacional: estructura, desafío y responsabilidad, recompensas, calor humano y apoyo, riesgos y aceptación de riesgos, tolerancia para los conflictos, identidad organizacional y normas y expectativas para el desempeño. Según estos autores el estilo de liderazgo afecta significativamente al clima organizacional.

c.-Schneider y Bartlett (1968, c.p. Gibson y cols, 1987) encontraron las siguientes propiedades del clima organizacional: estructura administrativa, preocupación por los nuevos empleados, conflictos intra-agencias, independencia y satisfacción general.

d.-Según Campbell y cols (1970, c.p. Di Sarli y Ruiz, 1991) hay cuatro factores: autonomía individual, grado de estructura impuesto sobre la posición, orientación a la recompensa y consideración, cordialidad y

apoyo.

e.-Payne y Mansfield (1973, c.p. Alvarez, 1992c) afirman que es un hecho de considerable valor teórico y práctico el definir los determinantes de percepciones individuales del clima organizacional porque ello permitiría no sólo entender sino también predecir la conducta individual de la organizacional. Los resultados de la investigación confirmaron las hipótesis sobre los efectos limitados que tienen los aspectos de estructura y contexto de una organización sobre la percepción del clima organizacional. Además, muestran que: a.- existe una baja relación entre las variables contextuales y las percepciones individuales del clima. Sin embargo, tienen más influencia sobre la percepción del clima organizacional en relación a los procesos administrativos que sobre las relaciones interpersonales. b.- En cuanto a las variables posicionales se observa que tienen un patrón similar de relación con las percepciones individuales del clima.

f.-Dieterly y Schneider (1974, c.p. Alvarez, 1992c) encontraron que la orientación y políticas organizacionales influyen en el clima percibido y que una orientación "hacia el cliente" tiene un impacto inesperadamente fuerte sobre el clima organizacional, al mismo tiempo que las políticas establecidas para entenderse con el público pueden tener impacto en la manera como los empleados perciben la organización.

g.-Lawler y cols (1974, c.p. Alvarez, 1992c) determinaron que los procesos organizacionales, influyen en la satisfacción de los empleados en su desempeño, percibiendo los empleados un clima organizacional positivo para su ejecución.

h.-Según DuBrin (1974, c.p. Gibson y cols, 1987) afirma que algunos de los posibles determinantes del clima organizacional son: condiciones económicas, estilo de liderazgo, políticas organizacionales, valores gerenciales, estructura organizacional y tipo de actividad.

i.-Steers (1977, c.p. Alvarez, 1992c) especifica que la estructura es un determinante del clima; la tecnología, el ambiente externo, las políticas y prácticas administrativas tienen importante influencia sobre el clima.

NATURALEZA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Para determinar la naturaleza del clima organizacional se han propuesto tres enfoques:

a.-como un factor organizacional puramente objetivo: es el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influyen en el comportamiento de las personas que la forman. Forehand y Gilmer (1964, c.p. Alvarez, 1992c) escogieron cinco variables estructurales objetivas como las más útiles para describir el clima

organizacional, a saber: 1.- el tamaño de la organización, 2.- la estructura organizacional, 3.- la complejidad de los sistemas organizacionales, 4.- la pauta de liderazgo, 5.- las direcciones de las metas.

b.-Desde un punto de vista puramente subjetivo: lo describen en términos de la opinión de los involucrados en la organización. Halpin y Crofts (1962, c.p. Alvarez, 1992c) anotan, entre otras dimensiones del clima, la intimidad, el alejamiento y la obstaculización. Destacan la consideración como una dimensión muy importante, término que refleja hasta qué punto el sujeto juzga que el comportamiento de su superior es emocionalmente sustentador o distante.

c.-Desde un enfoque o esquema integrador: Litwin y Stringer (1968, c.p. Alvarez, 1992c), observan el clima organizacional como una variable interpuesta entre una amplia gama de valores organizacionales (estructura, liderazgo, etc.) y las variables del resultado final (rendimiento, satisfacción, etc.).

Percepción del Clima Organizacional

El clima es exclusivamente un fenómeno perceptual. Por ello se afirma que pueden existir muchos climas organizacionales en una misma organización, dependiendo del punto de vista del participante (Alvarez, 1992c).

Se ha sugerido que el clima es redundante con respecto a la satisfacción en el trabajo o puesto: ambas son lo mismo. Frente a esta afirmación se enfatiza que la satisfacción representa respuestas afectivas y el clima organizacional representa descripciones objetivas del ambiente de trabajo (Guin, 1973, c.p. Schneider, 1992).

El énfasis en la naturaleza perceptual del clima organizacional, plantea problemas tales como: a.- la importancia de la situación real frente a la situación percibida como determinantes del comportamiento y de las actitudes en la organización y b.- las relaciones entre factores objetivos y perceptuales. Para responder a estas inquietudes, se postula que la conexión entre variables objetivas e independientes y variables dependientes está influida por dos conjuntos de procesos, a saber: el proceso organizacional relacionado y el proceso psicológico de los miembros de la organización. El clima organizacional, entonces, es concebido como un proceso psicológico en el cual sus variables se consideran como factores causales o influyentes de la actuación y actitudes de los miembros de la organización (Alvarez, 1992c).

Se puede afirmar que decir clima organizacional es hablar de propiedades que se encuentran en un ambiente de trabajo o de estudio, que resultan ampliamente, en su mayoría de acciones tomadas consciente o

inconscientemente en una organización. Puede ser pensado como la personalidad de la organización tal como es vista por sus miembros. Es un concepto perceptual, pero sugiere una relación entre características y acciones organizacionales y el clima resultante; y representa un determinante importante del comportamiento de los miembros. Por otro lado, sirve ampliamente como una base para los individuos interpretar y entender su situación y determinar las relaciones de castigo y/o recompensa. Las variables que constituyen el constructo clima organizacional pueden ser definidas como las características que distinguen a ese ambiente de trabajo de otro, tal como lo ven los integrantes de la organización. Estas variables son manipulables y medibles (Alvarez, 1992c).

CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL

Los conceptos de clima y cultura organizacional son aspectos imprescindibles para una organización, pero si bien existen autores que solapan estos dos conceptos, es de notar que son denominaciones con significados distintos.

Por una parte, Katz y Khan (1981) opinan que el clima o cultura del sistema refleja las normas y los valores del sistema formal y la manera en que los reinterpreta el sistema informal; asumiendo ambos términos como

sinónimos.

Sin embargo, en la actualidad, ambos términos se diferencian, definiéndose la cultura como un modo de vida, un sistema de creencias, expectativas y valores, una forma de interacción y de relaciones típicas de determinada organización (Beckhard, 1972, c.p. Chiavenato, 1992).

El clima organizacional no incluye conceptos de "bueno" o "malo" que son morales y que pertenecerían a la cultura y son más profundos (valores), sino que incluye conceptos de la superficie del comportamiento. Por otra parte, cultura corresponde al sistema de valores y normas, mientras que clima correspondería a la interpretación que hace el sistema informal de esos valores y normas. °

MEDICION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL ✓

Todo clima organizacional en cualquier empresa, grupo u organización se manifiesta a través de dimensiones o características que la conforman, pero es importante comprender que va más allá de las dimensiones personales o de los grupos y se experimenta de una manera contundentemente real en la organización, con un impacto resultante sobre el desempeño organizacional, de allí su inmensa importancia en las modernas teorías de la conducta organizacional.

Medir el clima organizacional es un esfuerzo por captar la esencia, el tono, la atmósfera, la personalidad, el ambiente interno de una organización o subunidad (Gibson y cols, 1987). Sin embargo hay mucha controversia en cuanto si es posible medir de modo significativo el clima organizacional al obtener percepciones de los miembros, de tal manera que constituya una verdadera descripción del ambiente interno.

Alvarez (1992c) resume una serie de investigaciones y enfatiza que las percepciones son realmente evaluaciones y que están influidas por los atributos personales y situacionales de los miembros de la organización. Igualmente, afirma que la tendencia a medir el clima organizacional es reforzado, argumentando que las diferencias pueden significar algo importante para la organización.

Los estudios e investigaciones sobre el clima organizacional pueden ser clasificados en tres categorías, tomando como referencia los tres tipos de variables más frecuentemente utilizadas en los estudios científicos (Hellriegel y Slocum, 1974):

- 1.-Como variable independiente: observa el clima organizacional como un factor que "influye sobre...". La manera como el integrante de la organización percibe su clima organizacional puede influir tanto en su satisfacción como en su rendimiento.

2.-Como variable interviniente: tratan al clima organizacional como un "interpuesto entre...". El clima organizacional actúa como un puente, un conector de cosas tales como la estructura organizacional con la satisfacción.

3.-Como variable dependiente: analizan el clima organizacional como un "efecto de...":

*La estructura organizacional formal incluyendo la división del trabajo, los patrones de comunicación, las políticas y procedimientos, tienen gran efecto sobre la manera como los miembros de la organización visualizan el clima de la organización. El grado en que la organización sea mecánica o burocrática influye en esa percepción.

*Los programas de adiestramiento pueden tener un efecto importante sobre el clima organizacional.

*Factores tales como la personalidad y la necesidad de los miembros de la organización y la orientación y políticas organizacionales presentan indicios, aunque indirectos, que influyen en la percepción del clima organizacional.

*Los gerentes que proveen a sus subordinados de más feedback, autonomía e identificación con las metas del trabajo, contribuyen en un grado significativo a la creación de un clima orientado hacia el logro, donde

los miembros se sienten más responsables por la organización y por los objetivos del grupo. Es decir, que las políticas y prácticas administrativas influyen en el clima organizacional.

*Muy poco se conoce del impacto del ambiente externo o entorno general sobre el clima organizacional; sin embargo, se infiere que aquellos factores externos que pueden influir sobre los empleados o la organización total, influyen en el clima organizacional.

Di Sarli y Ruiz (1991) afirman que a pesar de la gran cantidad de investigaciones sobre el clima organizacional, hay que considerar ciertos inconvenientes:

1.-El constructo clima organizacional está basado sobre la creencia de que los individuos dentro de un subsistema, organización o niveles jerárquicos dados, deberían tener percepciones de su clima similares. Sin embargo, un primer punto de controversia, es el que señala que las medidas perceptuales del clima, en contraste con las imposiciones del clima objetivo implican que potencialmente hay tantos climas como personas en la organización.

2.-Un segundo punto, es la confusión que hay acerca de si el clima se refiere a atributos de las organizaciones o de las personas.

3.-En tercer lugar, se plantea el solapamiento y la dificultad para

distinguir entre clima organizacional y satisfacción laboral, aún cuando un gran número de estudios reportan una correlación significativa entre el clima y la satisfacción, no ha sido posible establecer relaciones de causalidad.

4.-Steers (1977, c.p.Alvarez 1992c) propone que las escalas diseñadas para medir el clima organizacional, normalmente lo son para un escenario específico, olvidando otros escenarios y en muchos casos no ha existido la preocupación por garantizar la validez y la confiabilidad de las escalas utilizadas. El resultado es que las escalas proliferan, dificultándose la posibilidad de generalizaciones significativas que permitan entender el constructo clima organizacional.

CLIMA ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS

El término clima organizacional es usado en el contexto educativo para indicar una variedad de atributos en el ambiente interno de una organización educativa. Más específicamente, el término clima organizacional expresa el ambiente interno percibido, el contexto psicológico en el cual el estudiante se desenvuelve. A continuación, se presenta una serie de investigaciones destinadas a estudiar el clima educativo:

Cunningham y cols (1948 c.p. Alvarez, 1992b) determinaron que en las instituciones educativas, un buen clima organizacional es producto de un esfuerzo consciente por parte de profesores y alumnos, y que su conformación se basa en factores internos controlados por el grupo y por el líder. El clima determina como vive y como aprende el grupo, siendo el mismo grupo quien determina hasta cierto punto el tipo de clima que lo rodea.

Según Cornell (1955, c.p. Alvarez, 1992b) dos instituciones educativas, con características comparables, no tendrían el mismo clima organizacional, porque éste depende de los miembros y de sus percepciones. Afirma, igualmente que es relevante determinar el clima de la institución porque tiene efectos importantes en el desarrollo de la

institución y de sus integrantes.

Webster's Third New International Dictionary (1961, c.p. Alvarez, 1992b) define el clima organizacional como un temperamento prevalente, que está a la vista; una serie de actitudes o condiciones del ambiente interno que caracteriza a un grupo o a un periodo. En referencia al clima organizacional educativo, expresa que incluye las metas de los programas de aprendizaje, los factores que comprenden al clima, y que determinan su calidad, los elementos de la operación educativa, las necesidades humanas básicas que cualquier institución debe atender si quiere tener vigencia educativa, y las metas establecidas para un programa de desarrollo efectivo de sus integrantes.

Halpin y Crofts (1962, c.p. Alvarez, 1992b) partiendo de la definición de clima organizacional como lo experimentado por los miembros de una organización, asumieron que la percepción del ambiente interno por parte de los participantes en la institución educativa es la fuente válida de datos, es decir, que lo que las personas perciben como ambiente interno de la organización es la realidad a ser descrita. El propósito de la captación de un clima organizacional es obtener una descripción objetiva de esas percepciones.

Flag (1964, c.p. Alvarez, 1992b) concluye que cada institución

educativa tiene un clima organizacional y sus características están determinadas por los comportamientos y actitudes de los directivos, que a mayor tamaño de la institución, mayor es la percepción del clima como cerrado, y que en las instituciones donde se percibe el clima como cerrado la rotación docente se incrementa.

Randles (1964, c.p. Alvarez, 1992b) demostró que las instituciones educativas categorizadas como abiertas, parecen estar influenciadas favorablemente por las actitudes abiertas de los docentes, cuando se comparan con las cerradas.

Barker y Gump (1964, c.p. Alvarez, 1992b) en un estudio sobre la relación entre el tamaño de la institución educativa y el comportamiento de los estudiantes, encontraron que el grado en el cual ellos participan en actividades extra clases y extra curriculares está directamente relacionada con el tamaño de la institución. Sin embargo, Baird (1969, c.p. Alvarez, 1992) encontró que no sólo se relaciona con el tamaño de la escuela sino también con el tipo de comunidad en la cual está localizada.

Anderson (1965, c.p. Alvarez, 1992b) afirma que el clima organizacional educativo es puramente subjetivo, aunque puede ser creado y mantenido, y que está determinado por la percepción de las personas de su ambiente interno, compañeros, etc. Agrega, que los docentes percibirán

el clima como cerrado o abierto, dependiendo del comportamiento de los directivos, y de cómo estos conduzcan la institución.

Plaxton (1965, c.p. Alvarez, 1992b) concluye que existe relación entre algunas variables de personalidad con cuatro de las ocho dimensiones del OCDQ.

Para Halpin (1966, c.p. Alvarez, 1992b) las características del ambiente psicológico de un sistema social son las que enmarcan, definen, limitan y determinan el clima organizacional. Afirma que el clima organizacional es para la organización lo que la personalidad es para el individuo. En este contexto, se puede afirmar que conocer el clima organizacional es una forma útil de ver el comportamiento organizacional en la institución educativa, que ayuda a entender mejor el comportamiento y posiblemente, a desarrollar estrategias para dirigir a la organización más efectivamente.

Steinhoff (1966, c.p. Alvarez, 1992b) establece que en las instituciones educativas donde se ejerce poca presión, los miembros se sienten libres de llevar a cabo sus iniciativas y sienten que sus necesidades y motivaciones son satisfechas. En cambio, en aquellas donde se enfatiza en el control (reglas, supervisión cerrada y liderazgo directivo) los docentes sienten que tienen menos oportunidades de crecer y desarrollarse

profesionalmente.

Para Likert (1967, c.p. Alvarez, 1992b), los esfuerzos por describir el clima organizacional de instituciones educativas son esfuerzos para describir las características del sistema de interacción-influencia existentes en cada una de ellas. El proceso de interacción-influencia incluye los procesos de comunicación, motivación, liderazgo, establecimiento de metas, toma de decisiones, control, evaluación y coordinación. La forma en la cual esas interacciones son efectuadas en la organización (características y cualidades), ejercen una influencia importante en desarrollar y modelar la conducta humana.

Koplyay y Mathis (1967, c.p. Alvarez, 1992b) encontraron que el clima organizacional educativo determina el grado de motivación de los docentes, y que el clima abierto está asociado con una alta motivación.

Appleberry y Hay (1968, c.p. Alvarez, 1992b) investigaron la relación entre el sistema usado para controlar a los alumnos y la percepción del clima organizacional, en 45 escuelas primarias, y encontraron que las instituciones educativas con un clima abierto, eran significativamente más humanistas en el sistema de control de sus alumnos.

Pace (1968, c.p. Alvarez, 1992b) afirma que el ambiente interno de una institución educativa puede considerarse desde diferentes puntos de

vista, destacándose entre ellos el punto de vista psicológico, es decir, en términos de cómo perciben el ambiente interno de la institución quienes la integran; y que tanto los educadores, orientadores y directivos, les interesa conocer esa percepción. En un estudio cuyo objetivo era encontrar algunas de las principales dimensiones que diferencian un ambiente interno de otro; la variable medida fue la percepción psicológica del ambiente interno, a través de cinco factores: estudio, interés cultural, comunidad, cortesía y de lo práctico. La investigación fue descriptiva, comparativa y los resultados evidenciaron diferencias.

Sarason (1971, c.p. Alvarez, 1992b) afirma que la cultura predominante en una institución educativa influye en el comportamiento de sus miembros, fenómeno que es producto de las actividades de las personas en la institución, de los objetos físicos del ambiente interno y de las regularidades temporalmente observadas. Agrega que la influencia de la interacción entre actividades, ambiente físico y regularidades temporalmente observadas son vistas no sólo como persistentes y relativamente estables, sino como un poder para moldear la conducta de los miembros de la institución.

George y Bishop (1971, c.p. Alvarez, 1992b) encontraron que los sistemas educativos muy burocráticos, se veían como climas cerrados y

restrictivos. De sus resultados se desprende también, que en los distritos escolares más pequeños, menos burocráticos, innovadores, los docentes mostraban menor ansiedad y eran más confiados y francos.

Stimson y LaBelle(1971, c.p. Alvarez, 1992b) encontraron que los docentes percibían como climas cerrados a las escuelas con marcos administrativos altamente estructurados y centralizados.

Saitta y cols (1972, c.p. Alvarez, 1992b) realizaron una investigación para comparar cómo estudiantes de pregrado y postgrado perciben el clima, en una institución de comercio. Las variables medidas fueron: acuerdo con los requisitos, trabajo en el curso, evaluación, facilidades físicas, competencia de las autoridades e interés hacia los estudiantes. Las dimensiones de estas variables fueron: acuerdo e importancia. El resultado mostró pocas diferencias entre ambos grupos en cuanto a la dimensión acuerdo. En relación a la dimensión importancia, hubo diferencias significativas entre ambos grupos.

Howard (1974, c.p. Alvarez, 1992b) encontró que el clima social de la clase, tal como es percibido por los estudiantes, está relacionado positivamente con el logro académico y con la habilidad para agruparse.

Hunt y Sullivan (1974, c.p. Alvarez, 1992b) encontraron que un clima organizacional educativo positivo se logra a través de los siguientes tres

elementos: un adecuado estilo de enseñanza, variados sistemas instruccionales y el uso de modelos de enseñanza.

Likert y Likert (1976, c.p. Alvarez, 1992b) en un estudio comparativo en instituciones educativas que utilizaban el método de educación individual guiada con escuelas que no usaban el método, reportan que la descripción del clima en términos de la percepción de los directivos no era diferente en un grupo de escuelas que de otra. Igualmente, reportan estudios en instituciones educativas que revelan que existen discrepancias entre la percepción que tiene los directivos de su propio estilo de liderazgo y la percepción que tienen los educadores de sus propios jefes, con una tendencia para los directivos de colocarse ellos mismos teniendo un estilo gerencial cercano al sistema abierto.

Offenberg y Cernius (1976, c.p. Fernández, 1991) encontraron que existían diferencias entre una escuela tradicional y una escuela innovadora en USA. En la escuela tradicional las recompensas son obtenidas a través del sometimiento al control del administrador. Los hombres tienden a abandonar la escuela más jóvenes que las mujeres y aquellos con alta responsabilidad administrativa y con antecedentes étnicos diferentes a los de la mayoría, desean dejar la escuela. En cambio, en la escuela innovadora, las personas con antecedentes étnicos diferentes a los de la

mayoría reportan altos niveles de recompensa y compromiso con la institución. Las mujeres se encuentran más satisfechas con su posición en la situación (status y prestigio) que los hombres. Las personas solteras y las mujeres reportan altos niveles de responsabilidad administrativa.

Gilchrist y Helbling (1977, c.p. Alvarez, 1992b), enfatizan que hay tres condiciones que deben ser propiciadas para desarrollar y mantener un clima de aprendizaje positivo, éstas son: 1.- la enseñanza personalizada, 2.- la asunción de riesgos por parte del docente, 3.- un clima para mejorar la actitud de los estudiantes. Afirman, igualmente, que el grado de desarrollo de los involucrados es crucial para el éxito de estas tres condiciones.

Edeburn y Zigami (1977, c.p. Alvarez, 1992b) compararon la percepción del clima organizacional de los profesores de instituciones donde aplicaban el método de instrucción individualizada con la percepción de profesores en cuyas instituciones no se aplica. Concluyeron, que en las instituciones donde aplican el método perciben el clima como más positivo.

Smith (1977, c.p. Alvarez, 1992b) realizó un estudio donde demostró que existen diferencias en la percepción del clima organizacional educativo entre los diferentes grupos de la comunidad educativa; y que el tamaño y nivel socioeconómico de la institución influyen en la percepción del clima.

Rutter y cols (1979, c.p. Alvarez, 1992b) señalan que el clima

organizacional educativo, genera diferencias en el rendimiento académico de estudiantes de instituciones educativas en Londres.

Kalis (1980, c.p. Alvarez, 1992b) encontró que mientras mayor era la experiencia en educación de los docentes, más negativas eran sus percepciones del clima organizacional de la institución.

En cuanto a la educación superior universitaria, el Thesaurus of ERIC (1980) propone el término *college environment* para el ambiente universitario, refiriéndolo a las condiciones, fuerzas o factores que afectan a las instituciones de educación superior y/o a las personas asociadas. Esta proposición terminológica continúa siendo confusa porque indica factores tanto internos como externos.

Un clima escolar positivo ha sido visto como un medio y como un fin; sobretodo cuando la mayoría de las investigaciones sobre efectividad de las instituciones educativas señalan como características de un clima educativo positivo: un ambiente escolar ordenado, énfasis en lo académico, expectativas de éxito en los estudiantes. Y en cuanto a los procesos de liderazgo se hace énfasis en el modelaje, la construcción de consenso y el feedback permanente entre y para profesores y estudiantes (Squires y cols. 1981, c.p. Alvarez, 1992b)

Flanagan y Trueblood (1983, c.p. Alvarez, 1992b) concluyen que el

diagnosticar el clima escolar permite obtener información valiosa para el diseño, implantación y evaluación del desarrollo de los programas para los profesionales de servicio.

Lyons y Ryders (1989, c.p. Fernández, 1991) en un estudio realizado con los miembros de mayor jerarquía, de instituciones educativas superiores en Australia, identificaron seis factores del clima: conflicto organizacional y ambigüedad; liderazgo facilitador y apoyo; cooperación en grupos de trabajo de nivel superior, amigabilidad y cordialidad; liderazgo directivo y orientación de las metas; cooperación en grupos de trabajo cercanos, amigabilidad y cordialidad y espíritu profesional y organizacional.

En Venezuela, se han realizado algunas investigaciones con respecto al clima organizacional en el área educativa.

González (1980, c.p. Alvarez, 1992b) en un estudio sobre clima organizacional en escuelas primarias públicas de la zona metropolitana de Caracas, encontró que existe una alta correlación entre el sexo de los directivos y el tipo de clima existente en la institución; las mujeres perciben al clima más abierto que los hombres. La edad no influyó significativamente en la percepción del clima. Encontró que los directivos que tienen mayor tiempo en ese cargo perciben el clima como más abierto que los directivos que tienen menor tiempo. Los directivos perciben el

clima más abierto que los docentes.

Marín (1982, c.p. Álvarez, 1992b) en un estudio realizado en el estado Nueva Esparta encontró que el clima organizacional es percibido en general como cerrado; la edad, los años trabajando en educación del personal directivo, y los años que tienen como directivos en la institución no presentaron relación con la percepción del clima organizacional.

Kim (1985, c.p. Álvarez, 1992b) estudió la relación docente-clima organizacional en institutos y colegios universitarios de Caracas. Encontró que los profesores perciben a la condición económica como el factor más desfavorable del clima y como el factor que más genera tensión. Otros elementos considerados negativos, son las condiciones físicas de la institución y las oportunidades de participación.

Vargas (1986, c.p. Álvarez, 1992b) estudió los factores del clima organizacional y las estrategias organizativas, que según los docentes propician la realización de investigaciones educativas, en tres colegios universitarios de Caracas. Encontró que el clima organizacional de dichas instituciones es desfavorable para la realización de investigaciones educativas, que los factores que facilitan dicha realización dependen de las acciones e interacciones entre los mismos docentes, y que los factores que dificultan la actividad de investigación educativa son intrínsecos a las

instituciones educativas.

Ibarra (1988, c.p. Alvarez, 1992b) realizó una investigación para determinar los tipos de clima organizacional en escuelas del estado Aragua. Así mismo analizar y describir la relación existente entre la edad, el sexo, años trabajando en la educación y años trabajando en la escuela de personal directivo y el clima organizacional de la escuela. Los resultados mostraron que existen diferentes tipos de clima organizacional y que las variables analizadas no correlacionan significativamente.

Fermin (1988, c.p. Alvarez, 1992b) investigó la percepción que tienen los estudiantes de cuatro instituciones universitarias de Caracas, del clima organizacional de la institución donde cursa sus estudios. Encontró que la participación en la toma de decisiones, es el factor percibido como más desfavorable en las cuatro instituciones.

Alvarez (1988, c.p. Alvarez, 1992b) en un estudio sobre los factores que influyen en la percepción del clima organizacional de estudiantes universitarios, encontró que existen diferencias significativas entre la percepción del clima organizacional actual y la percepción que debe ser el clima organizacional de la institución. Además, encontró que el sexo, la edad y el tiempo de permanencia en la institución influyen en la percepción del clima organizacional actual, y que el sexo, el tiempo de permanencia en

la institución, la interacción entre el tiempo de permanencia y la carrera que cursan, y la interacción entre la edad y el tiempo de permanencia influyen en la percepción de cómo piensan que debe ser el clima organizacional de la institución.

Zancudo (1990, c.p. Alvarez, 1992b) en un estudio sobre las variables que influyen en la percepción del clima organizacional de profesores universitarios, encontró que existen diferencias significativas entre la percepción del clima organizacional actual y la percepción de cómo piensan que debe ser el clima organizacional de la institución. Además, encontró que el sexo, la edad, el tiempo en la institución y el departamento académico influyen en la percepción del clima organizacional actual y que ninguna de las variables utilizadas en el estudio, influyen en la percepción de cómo piensan que debe ser el clima organizacional de la institución.

A partir de las investigaciones realizadas, se puede afirmar que la mayoría de ellas están referidas a los miembros directivos y docentes de las organizaciones educativas, sin embargo, muy pocas enfatizan la percepción del clima educativo por parte de los estudiantes. Mientras que una gran cantidad de investigaciones se avocan a la tarea de analizar la asociación entre la percepción del clima organizacional y los factores organizacionales de la institución; son pocas las que se dirigen a determinar la relación

entre las características personales y académicas de los estudiantes como miembros de la organización y su percepción del clima organizacional.

Por tal razón, resulta conveniente estudiar la percepción del clima organizacional de los estudiantes, conocer las relaciones entre variables personales y académicas y describir las posibles relaciones causales que pudieran estar influyendo. Esto permitirá aumentar el caudal de conocimientos acerca del fenómeno clima organizacional en instituciones educativas universitarias. Igualmente, permitirá conocer el comportamiento organizacional en la institución educativa, ayudando así a desarrollar estrategias para dirigir la organización más efectivamente. De forma más específica, se espera un mayor desarrollo de sus integrantes en cuanto a su formación académica y personal.

METODO

PROBLEMA

1.-Cuál es el clima organizacional educativo percibido por los estudiantes de pregrado de la UCAB?

2.-Cómo afectan las variables personales: sexo y edad a la percepción del clima organizacional en estudiantes de pregrado de la UCAB?

3.-Cómo afectan las variables académicas: nivel académico, escuela, condición del alumno y turno a la percepción del clima organizacional en estudiantes de pregrado de la UCAB?

HIPOTESIS

HIPOTESIS GENERALES

1.-Las características personales del estudiante: sexo y edad, influyen en la percepción del clima organizacional.

2.-Las características académicas del estudiante: nivel académico, condición, escuela y turno, influyen en la percepción del clima organizacional.

HIPOTESIS ESPECIFICAS

a.-Existen diferencias en la percepción del clima organizacional en los estudiantes de pregrado de la UCAB, según la variable sexo.

b.-Existen diferencias en la percepción del clima organizacional en los estudiantes de pregrado de la UCAB, según la variable edad.

c.-Existen diferencias en la percepción del clima organizacional en los estudiantes de pregrado de la UCAB, según la variable nivel académico.

d.-Existen diferencias en la percepción del clima organizacional en los estudiantes de pregrado de la UCAB, según la variable condición académica.

e.-Existen diferencias en la percepción del clima organizacional en los estudiantes de pregrado de la UCAB, según la variable escuela.

f.-Existen diferencias en la percepción del clima organizacional en los estudiantes de pregrado de la UCAB, según la variable turno.

DEFINICION DE VARIABLES

VARIABLES MODERADORAS

1.-Sexo: condición orgánica que distingue lo masculino de lo femenino. Se tomará un grupo de hombres y mujeres pertenecientes a la muestra.

2.-Edad: lapso transcurrido entre el nacimiento del sujeto y el momento de la investigación, el cual viene dado en años.

3.-Nivel académico: año académico que el alumno cursa para el momento del estudio (primero a quinto año o primero a décimo semestre).

4.-Condición académica: situación en la cual el alumno cursa el año académico, viene dado en tres niveles:

-Regular: alumno que cursa por primera vez todas las materias correspondientes a un año académico determinado.

-Arrastrante: alumno que cursando un año académico determinado, simultáneamente cursa una materia de un año académico anterior.

-Repitiente: alumno que está cursando por segunda vez dos o más materias que no aprobó en la primera oportunidad.

5.-Escuela: organización curricular en la que el sujeto está inscrito. Serán consideradas las siguientes escuelas: Psicología, Educación, Ciencias Sociales, Filosofía, Letras, Derecho, Administración, Ingeniería, Economía y Comunicación Social.

6.-Turno: momento del día en que los alumnos cursan sus estudios, el cual viene dado en dos niveles: diurno y nocturno.

VARIABLE DEPENDIENTE

Percepción del Clima Organizacional

-Definición conceptual: es la expresión de las percepciones o interpretaciones que el individuo hace del ambiente interno de la organización en la cual participa (Alvarez, 1992), las cuales son el resultado de la interacción de los determinantes de la relación educativa, del programa educativo, del proceso educativo y de los recursos materiales (Fox y cols, 1973 c.p. Alvarez, 1992).

-Definición operacional: promedio resultante de los puntajes asignados por los estudiantes en cada subescala tipo Likert, integrante del Cuestionario CFK Ltd, relativo a los factores de la relación educativa, del programa educativo, del proceso educativo y de los recursos materiales.

DISEÑO

Esta investigación es de naturaleza ex-post-facto, ya que estudia una situación en la que ya han tenido lugar las variables a estudiar o variables independientes (sexo, edad, nivel académico, condición académica, escuela y turno), no existiendo una manipulación experimental de las mismas.

Según Kerlinger (1975) la investigación de tipo ex-post-facto se define como una búsqueda sistemática empírica, en la cual el científico no

tiene control directo sobre las variables independientes, porque ya acontecieron sus manifestaciones o por ser intrínsecamente no manipulables. Se hacen inferencias sobre las relaciones de ellas, sin intervención directa, a partir de la variación concomitante de las variables independientes y dependientes.

Igualmente, es un estudio de campo, ya que se lleva a cabo en el ambiente natural donde se desarrolla el fenómeno. Según Kerlinger (1975) se consideran estudios de campo a todos los trabajos científicos grandes o pequeños que en forma sistemática busquen relaciones y prueben hipótesis de tipo ex-post-facto, que se lleven a cabo en situaciones vitales, como en comunidades, escuelas, fábricas, organizaciones e instituciones. En un estudio de campo el investigador observa la situación social o institucional y luego examina las relaciones entre actitudes, valores, percepciones y conducta de los individuos y de los grupos; de ordinario no manipula variables independientes.

Por último, es un diseño de corte transversal único, ya que los datos procedentes de la muestra seleccionada (percepción del clima organizacional) se obtienen en un momento cronológico determinado.

POBLACION

Está conformada por todos los estudiantes de pregrado de la UCAB, que cursan el período académico 93-94.

MUESTRA

Estará conformada por estudiantes que tengan las siguientes características:

- 1.-que esté inscrito en alguna de las diferentes escuelas de la UCAB
- 2.-cursantes de primero, tercero o quinto año (según régimen anual) o segundo, sexto o noveno semestre (según régimen semestral).
- 3.-pertenecientes a los turnos mañana, tarde o noche en aquellas escuelas donde sea pertinente.

INSTRUMENTO

El instrumento que se utilizará consta de dos partes (ver Anexo A):

a.-Datos de Identificación: requiere que los estudiantes informen acerca de: la escuela a la que pertenecen, año que cursan, turno, sexo, edad, condición académica, tipo y ubicación del colegio donde se graduó y ciudad y urbanización donde vive quien sufraga sus estudios. Esto permitirá agrupar a los sujetos según sus características personales y

académicas.

b.-Cuestionario Descriptivo del Perfil del Clima Organizacional Educativo (CFK Ltd), el cual está diseñado para promover una medida general del clima organizacional de instituciones educativas (Fox y cols, 1973 c.p. Alvarez 1992d).

El cuestionario está originalmente integrado por 130 ítems, organizados en cuatro subescalas, correspondientes a los factores que integran y determinan el ambiente interno de una organización, a saber:

1.-Los factores de la Relación Educativa, también llamados factores generales, se refieren a la calidad y tipo de relación presente en la institución. Sus indicadores son: la existencia de respeto, confianza, motivación, oportunidades para aportar, constante desarrollo académico y social, identificación y atención institucional.

2.-Los factores del Programa Educativo se refiere a: oportunidades para el aprendizaje activo, atención a las expectativas individuales, variados ambientes de aprendizaje, curriculum flexible y actividades extracurriculares, apoyo al proceso de aprendizaje, reglas determinadas cooperativamente y variados sistemas de evaluación.

3.-Los factores del Proceso Educativo tienen que ver con: efectivas estrategias de enseñanza-aprendizaje, constante ajustes de las metas,

solución adecuada de problemas, participación en la toma de decisiones, identificación y manejo de conflictos, autonomía responsable, comunicación efectiva y planificación del futuro.

4.-Los factores de los Recursos Materiales referidos a recursos adecuados, sistema logístico y de apoyo eficiente y apropiada planta física.

La escala de respuestas, tiene cuatro indicadores: nunca (1), casi nunca (2), casi siempre (3) y siempre (4). Se requiere del encuestado que marque con una equis el número que más adecuadamente exprese su percepción.

El cuestionario fue traducido en Venezuela para ser aplicado en instituciones universitarias por los profesores González Marcano Geovalis y Kim Young (1989), y validado en instituciones de educación superior universitaria, participando en el análisis de contenido los profesores María T. Zancudo y Guillermo Alvarez. La confiabilidad del instrumento fue establecida mediante el procedimiento "test retest" con un mes de intervalo, en una población similar a la que sirvió de base a una investigación hecha en la Universidad Simón Bolívar, Núcleo Litoral (n= 120). La correlación "r" de Spearman arrojó una puntuación de 0.86. (Alvarez, 1992).

Posteriormente, la Dirección General de Postgrado de la UCAB

(1993) procedió a reducir el número de ítems del instrumento. Para ello se seleccionaron de manera proporcional a su monto original por factor, los ítems que guardan la mayor correlación con el puntaje total de su factor de referencia, quedando finalmente 52 ítems. Los primeros 16 referidos al factor Relación Educativa, los siguientes 14 al factor Programa Educativo, los siguientes 16 al factor Proceso Educativo y los últimos 6 al factor Recursos Materiales.

A los fines de la evaluación psicométrica de esta forma corta del CFK Ltd, el mismo se aplicó a un total de 252 estudiantes de la Escuela de Psicología de la UCAB. El coeficiente de confiabilidad Alpha de Crombach para la escala total fue de 0.96 y el Alpha de la escala al retirar cada ítem alternativamente nunca fue menor de 0.96. En cuanto a la validez, tanto los resultados del análisis factorial de ítems como los del efecto de las variables moderadoras seleccionadas (sexo, nivel académico y condición académica) indicaron un comportamiento adecuado del instrumento.

PROCEDIMIENTO

Se contactó a los sujetos de la muestra en contexto de clase y se les aplicó el instrumento.

A continuación, se procedió a vaciar los datos en el computador y se

realizó el análisis a través del programa estadístico CSS, obteniéndose los siguientes datos:

1.-Distribución de la muestra según los niveles de las distintas variables moderadoras.

2.-Coeficiente de confiabilidad del instrumento (Alpha de Crombach), con el fin de determinar su grado de consistencia interna.

3.-Análisis de ítems para conocer las medias de las puntuaciones por ítem, la correlación ítem-total y la confiabilidad del instrumento al eliminar alternativamente cada ítem.

4.-Análisis factorial de los ítems: para identificar y determinar el grado de presencia de los factores subyacentes que explican la estructura del instrumento.

5.-Descriptivos: tendencia central (modo, mediana y media), variabilidad (desviación) y coeficientes de forma (asimetría y kurtosis).

Estos estadísticos se calcularon para el instrumento total y para cada una de sus subescalas.

6.-Análisis multivariado:

-Análisis de Correlación Múltiple: se pretende especificar el grado en que las distintas variables moderadoras (año, turno, sexo, edad y condición), determina la variación de la variable dependiente, la cual viene

dada por las diferentes subescalas del instrumento. Posteriormente se realizó un análisis de Regresión Múltiple con el fin de conocer el efecto de cada una de las variables moderadoras por separado sobre la variable dependiente, controlando el resto de estas variables tomándolas como covariables.

-Análisis de Covarianza: se determinó si hay diferencias significativas en el instrumento total y en las diferentes subescalas según las escuelas, incluyendo a las demás variables moderadoras como covariables.

Por último, se realizaron comparaciones entre la presente investigación y otros estudios realizados anteriormente:

a.-Percepción del clima organizacional en estudiantes de Psicología de la UCAB para el primer trimestre del año académico 92-93.

b.-Percepción del clima organizacional en estudiantes de postgrado de la UCAB, para el tercer trimestre del año académico 92-93.

c.-Percepción del clima organizacional en estudiantes de pregrado del Núcleo Universitario del Litoral de la Universidad Simón Bolívar para el año 88.

RESULTADOS Y DISCUSION

La muestra total quedó constituida por sujetos pertenecientes a las diez escuelas de la UCAB, de los cuales 335 son hombres y 661 mujeres. El número de estudiantes encuestados por escuela, va desde 13 hasta 241. Se encontraron 421 sujetos en primer año o segundo semestre, 328 en tercer año o sexto semestre y 247 en quinto año o noveno semestre. Dentro de la muestra, 713 estudiantes cursaban sus estudios en el turno diurno y 283 en el nocturno. Habían 906 estudiantes que cursaban en condición regular, 21 en condición de arrastrantes y 69 en condición de repitientes. 130 estudiantes se graduaron en colegios oficiales y 661 en colegios privados. De esta forma, la muestra total quedó conformada por 996 estudiantes de pregrado de la UCAB, lo cual representa aproximadamente un 10% de la población (ver Anexo B).

		SEXO=MASCULINO			SEXO=FEMENINO			
ESC	ANO 335	1ER 134	3ER 123	5TO 78	ANO 661	1ER 287	3ER 205	5TO 169
INGENI	52	10	36	6	36	22	10	4
ADMINI	104	31	51	22	137	36	65	36
DERECH	52	25	17	10	74	30	34	10
COM.SO	29	12	6	11	120	42	32	46
CCS.SO	9	6	1	2	80	43	20	17
PSICOL	16	9	4	3	79	43	18	18
ECONO	38	22	0	16	35	18	0	17
EDUCA	14	7	1	6	58	27	12	19
LETRAS	14	9	5	0	36	23	13	0
FILOSO	7	3	2	2	6	3	1	2

TABLA No. 1. DISTRIBUCION DE LA MUESTRA POR SEXO, ESCUELA Y NIVEL ACADEMICO.

En primer lugar, se estimó la confiabilidad del instrumento, con la finalidad de conocer su precisión al medir la percepción del clima organizacional por parte de los estudiantes de pregrado de la UCAB.

El coeficiente de confiabilidad calculado fue el Alpha de Crombach, el cual indica el grado de homogeneidad o consistencia interna del instrumento. Se encontró que para la versión corta del CFK Ltd empleada en este trabajo, el coeficiente de confiabilidad es de 0.96 (ver Anexo C), indicando que todos los ítems miden principalmente el mismo constructo "clima organizacional", por tanto el instrumento se comporta como un todo

unitario, es decir, tiene un alto grado de homogeneidad.

Con la finalidad de determinar el promedio de las puntuaciones de la muestra para cada ítem y para conocer cómo influye cada ítem en la confiabilidad del instrumento, se procedió a realizar un análisis de ítems. El promedio de las puntuaciones de la muestra para cada ítem permite conocer la opinión que tienen los estudiantes de pregrado de la UCAB en relación a los contenidos que subyacen a cada uno de los ítems; igualmente permiten identificar contenidos específicos del constructo "clima organizacional" que son considerados como más o menos desfavorables y conocer si hay alta o baja similitud en cuanto a la opinión sobre los distintos aspectos que evalúa el instrumento.

En este sentido, se encontró que las medias de cada ítem para toda la muestra tienen un puntaje entre casi nunca y casi siempre, es decir de 1.69 a 2.85, observándose que el ítem cuyo promedio es más bajo se refiere a la posibilidad del estudiante para elegir a sus docentes; y que el ítem cuyo promedio es más alto se refiere a bienestar dentro de la institución. Esto quiere decir, que la mayoría de los estudiantes opina que no son tomados en cuenta para decidir sobre la elección de profesores, mientras que en general reportan sentirse relativamente a gusto dentro de la Universidad.

Cabe hacer notar que el recorrido de respuestas promedio es

relativamente pequeño (1.16 puntos), lo cual significa que las respuestas de la muestra son similares entre sí, es decir, que los estudiantes mantienen una opinión homogénea con respecto a la percepción del clima organizacional educativo, siendo dicha opinión mayormente desfavorable (ver Anexo C).

Por otra parte, las correlaciones de cada ítem por separado con respecto al cuestionario total, van de 0.35 a 0.67 (asociaciones medias). Debido a la alta consistencia interna del instrumento, si se elimina cualquier ítem, independientemente de la correlación ítem-total, el coeficiente de confiabilidad no se ve afectado, no disminuyendo éste de 0.96 (ver Anexo C). Se procedió a realizar el análisis factorial, con la finalidad de determinar el número de factores que explican la varianza común del instrumento, es decir, se pretende localizar aquellos factores que subyacen al instrumento y que pudieran explicar las diferentes percepciones que tienen los estudiantes de pregrado de la UCAB acerca del clima organizacional educativo.

Se pudo determinar que la percepción del clima organizacional educativo está explicada principalmente por tres factores. Sin embargo, el factor uno tiene un peso mucho mayor que los demás (ver Anexo D); por lo tanto se puede considerar al cuestionario CFK Ltd como un instrumento

mayormente unifactorial, esto explica el alto coeficiente de confiabilidad anteriormente reportado, así como las más bien altas correlaciones ítem-test.

Hay ocho ítems que están más cargados del factor uno, que son los siguientes: 14, 17, 18, 19, 23, 25, 26 y 32 (ver Anexo D); esto implica que dichos ítems son los que más definen la percepción del clima organizacional educativo para los estudiantes de pregrado de la UCAB. El elemento común a estos ítems en cuanto a contenido, se refiere fundamentalmente a la participación de los estudiantes dentro de la institución educativa. Se ratifica así lo reportado por Fermín (1988, c.p. Alvarez, 1992b), quien encontró que la participación en la toma de decisiones es el factor percibido como más desfavorable para los estudiantes en cuatro instituciones universitarias de Caracas, en cuanto a la percepción del clima organizacional educativo.

El promedio de cada uno de estos ítems se encuentra entre 1.90 y 2.43 (ver Anexo C), lo que refleja una percepción más bien desfavorable del clima organizacional en la UCAB siendo vista la organización más bien como autocrática. Esto concuerda con las características del tipo de organización secundaria reportada por Chiavenato (1992), el cual afirma que este tipo de organización no satisface fines en sí misma, sino que posee

miembros a los cuales ofrece los medios para que ellos alcancen sus fines; como consecuencia la participación de los miembros es limitada.

Los ítems que están más cargados del factor dos son los siguientes: 1, 2, 3, 4, 6 y 7 (ver Anexo D); el contenido común a dichos ítems se refiere a la atención y respeto que reciben los estudiantes por parte de la institución educativa. El promedio de estos ítems se encuentra entre 2.27 y 2.85; esto indica que los estudiantes tienen una percepción que se sitúa entre lo favorable y lo desfavorable en lo que se refiere a dicho contenido.

Los ítems que están más cargados del factor tres son: 45, 46, 47, 48 y 50 (ver Anexo D); cuyo contenido se refiere a actualización de los programas de enseñanza y materiales de instrucción adecuados. El promedio de los ítems está entre 2.33 y 2.61, lo cual indica que hay una opinión ubicada entre lo favorable y lo desfavorable en cuanto a la percepción de dicho contenido.

A continuación se obtuvieron los estadísticos descriptivos del instrumento total y para cada una de las subescalas, con la finalidad de conocer los datos más representativos de la muestra y la distribución de dichos datos. Esto permite tener una visión de cómo la mayoría de los estudiantes de pregrado de la UCAB, percibe el clima organizacional y los elementos que lo conforman, haciendo posible comparar las diferentes

percepciones que pudieran tener, así como apreciar cuán favorable o desfavorable son dichas percepciones.

A fin de eliminar el efecto del número diferente de ítems por subescala, se trabajó con sus promedios en la misma escala de respuesta que los reactivos del instrumento, es decir, con un valor mínimo posible de un punto (1=nunca) y un máximo posible de cuatro puntos (4=siempre).

La media de las puntuaciones de la muestra total es de 2.39, esto indica cierta tendencia hacia una percepción desfavorable del clima organizacional. La mediana para el grupo total es de 2.37; esto significa que la mitad de los sujetos puntuaron por encima de este valor y la otra mitad por debajo. Además la distribución es simétrica y platicúrtica (ver Anexo E).

La subescala Relación Educativa obtuvo una media de 2.43, esto indica una percepción que va hacia lo desfavorable; la mediana es de 2.44, estando el 50% de los sujetos por encima y el 50% por debajo de este puntaje; el modo es de 2.5, siendo éste el valor con más frecuencia en esta subescala. La distribución resultó simétrica y platicúrtica (ver Anexo E).

En la subescala Programa Educativo, resultó una media de 2.33, lo cual refleja una percepción orientada hacia lo desfavorable; la mediana es

de 2.36, habiendo igual cantidad de sujetos por debajo y por encima de este valor; el modo es de 2.29, siendo éste el valor que más se repite. La distribución resultó ser simétrica y platicúrtica (ver Anexo E).

La media para la subescala Proceso Educativo es de 2.4, esto sugiere una percepción con tendencia hacia lo desfavorable; la mediana es de 2.38 lo cual indica que hay la misma cantidad de sujetos por encima y por debajo de este valor para los ítems de esta subescala. El modo o puntaje con mayor frecuencia es de 2.44. Considerando la posición de estos tres valores dentro de la distribución, se obtiene que ésta es simétrica y platicúrtica (ver Anexo E).

Para la subescala Recursos Materiales la media es de 2.42, indicando una tendencia de la percepción hacia lo desfavorable; la mediana es de 2.33, habiendo igual cantidad de sujetos por encima y por debajo de este puntaje; el modo es de 2.17, siendo este valor el más repetido. La distribución resultante es simétrica y platicúrtica (ver Anexo E).

VARIABLE	MODO	MEDIANA	MEDIA	ASIMETRIA	KURTOSIS
RELACION EDUC.	2.5	2.44	2.43	0.13	-0.15
PROGRAMA EDUC.	2.29	2.36	2.33	0.11	-0.02
PROCESO EDUC.	2.44	2.38	2.4	0.02	-0.05
RECURSO MATERIAL	2,17	2.33	2.41	-0.06	-0.02
TOTAL		2.37	2.39	0.09	-0.07

TABLA No. 2. ESTADISTICOS DESCRIPTIVOS DE LA MUESTRA PARA EL INSTRUMENTO TOTAL Y CADA UNA DE LAS SUBESCALAS.

Es importante señalar que los datos resultantes para cada subescala y para la distribución total, no difieren mayormente entre sí; esto refleja el alto grado de homogeneidad en cuanto a la opinión de los estudiantes con respecto a la percepción de los diferentes aspectos del clima organizacional de la UCAB, siendo dicha percepción más bien desfavorable tanto para el clima organizacional educativo general como para sus distintos elementos.

Seguidamente se realizó un análisis multivariado a través de una regresión múltiple, con la finalidad de determinar qué porción de la varianza del instrumento total y de cada una de las subescalas viene dada en este estudio por la influencia de las variables: año, turno, sexo, edad y condición académica. Es decir, se espera conocer si las variables moderadoras afectan la percepción del clima organizacional educativo y sus

elementos, y de ser así en qué medida se da esta influencia.

Se encontró una correlación múltiple entre el instrumento total y las variables moderadoras de 0.41, indicando así una asociación media. De esta forma, el 16% de la varianza del instrumento total es explicada por el efecto de las variables moderadoras (ver Anexo F).

El coeficiente Beta entre el instrumento total y la variable año académico, es decir, el coeficiente de regresión controlando las demás variables, es de -0.41 lo cual indica una asociación inversa, esto sugiere que a medida que los estudiantes avanzan en la carrera perciben al clima organizacional como más desfavorable (ver Anexo F).

Así mismo, el coeficiente Beta para la variable condición académica es de -0.09, lo cual indica una asociación inversa entre el instrumento total y dicha variable, es decir, los estudiantes en condición regular perciben el clima organizacional educativo más favorablemente que los arrastrantes y éstos a su vez mejor que los repitientes.

El resto de las variables moderadoras no presentan una asociación significativa, a un nivel de por lo menos el 1%, con el instrumento total, por tanto puede decirse que estas variables no influyen mayormente en la percepción del clima organizacional de la UCAB, por parte de los estudiantes de pregrado (ver Anexo F).

Para la subescala Relación Educativa, se dió una correlación múltiple de 0.37, indicando una asociación media entre esta subescala y las variables moderadoras. El 13.05% de la varianza de la subescala es explicada por la varianza de las variables moderadoras; el año académico influye significativamente en la percepción de la relación educativa, siendo esta asociación inversa ($Beta=-0.39$), esto significa que mientras los estudiantes avanzan en la carrera, perciben de modo más desfavorable la relación educativa de la UCAB. La variable condición académica también influye significativamente en la percepción de la relación educativa, siendo esta asociación inversa ($Beta=-0.97$), esto significa que los regulares perciben de modo más favorable la relación educativa que los arrastrantes y éstos a su vez mejor que los repitientes. Las demás variables moderadoras no reflejan asociaciones importantes con la subescala (ver Anexo F).

La correlación entre la subescala Programa Educativo y las variables moderadoras es de 0.34, indicando así una asociación media. El 11.09% de la varianza de la subescala está explicada por la varianza de las variables moderadoras. El año académico es la variable que mayor influencia tiene sobre la subescala con una asociación inversa ($Beta=-0.35$), indicando que mientras el estudiante avanza en la carrera, percibe más desfavorablemente el programa educativo en la UCAB. Las variables restantes no muestran

relación significativa, por lo menos al 1%, con la subescala (ver Anexo F).

Se encontró una correlación de 0.40 (asociación media) entre la subescala Proceso Educativo y las variables moderadoras. El 15.55% de la varianza de la subescala está explicada por la varianza de las variables moderadoras, siendo el año académico la variable que más correlaciona con la subescala, indicando una asociación inversa ($\text{Beta} = -0.40$), sugiriendo que a mayor nivel académico, la percepción del proceso educativo de la UCAB es más desfavorable. No se encontró relación significativa al 1% cuando menos, entre las restantes variables moderadoras y la subescala (ver Anexo F).

Finalmente, existe una correlación de 0.38 (asociación media) entre la subescala Recursos Materiales y las variables moderadoras. Un 13.60% de la varianza de las variables moderadoras. Dentro de estas variables, el año académico es la que más influye sobre la percepción de los recursos materiales, con un Beta de -0.36 (asociación inversa), lo que significa que a medida que los estudiantes avanzan en la carrera, perciben a los recursos materiales de la UCAB como más desfavorables (ver Anexo F).

Igualmente, la otra variable que más influencia tiene sobre la percepción de los recursos materiales es la condición académica, con un $\text{Beta} = -0.09$ (asociación inversa), lo que indica que los estudiantes de

condición regular perciben más favorablemente dicho elemento que los arrastrantes y éstos a su vez mejor que los repitientes (ver Anexo F).

VARIABLES	R. MULTIPLE	R.CUADRADO AJUSTADO
RELACION EDUCATIVA	0.37	0.13
PROGRAMA EDUCATIVO	0.34	0.11
PROCESO EDUCATIVO	0.40	0.16
RECURSOS MATERIALES	0.38	0.14
TOTAL	0.41	0.16

TABLA No. 3. REGRESION MULTIPLE PARA EL INSTRUMENTO TOTAL Y CADA UNA DE LAS SUBESCALAS.

En conclusión, se puede afirmar que la percepción del clima organizacional está mayormente determinada por el año y condición académicos en que se encuentran los estudiantes de pregrado de la UCAB, independientemente del sexo, edad y turno.

La percepción del clima organizacional y sus elementos es más desfavorable a medida que los estudiantes avanzan en la carrera. Esto quizás puede explicarse por el hecho de que los alumnos de los primeros años de carrera aún no poseen una percepción cristalizada del ambiente interno de la UCAB. Estos resultados concuerdan con el estudio de Alvarez (1992d) el cual reporta que en el Núcleo Universitario del Litoral

de la Universidad Simón Bolívar, se encontró que a mayor tiempo en la institución, menor es el promedio de la percepción del perfil del clima organizacional percibido por los estudiantes. Se ratifica así además, lo encontrado por Johnston, González y Marín (1976, 1980 y 1982 c.p. Alvarez, 1992d), que el tiempo en la institución influye en la percepción del clima organizacional educativo.

Por otro lado, las percepciones del clima organizacional general y de los elementos Relación Educativa y Recursos Materiales, son más favorables para los estudiantes en condición regular que para los arrastrantes y repitientes. Esto pudiera explicarse por el hecho de que la experiencia de los regulares dentro de la Universidad es más satisfactoria que la de los arrastrantes y repitientes, haciendo que su percepción del ambiente interno tienda a ser más favorable.

Finalmente, se realizó un análisis de covarianza para determinar si existen diferencias significativas en cuanto a la percepción del clima organizacional entre las diferentes escuelas, tomando en cuenta el instrumento total y cada subescala por separado, controlando el posible efecto de las otras variables moderadoras; es decir, se espera obtener información acerca de si las diferencias entre las percepciones de las escuelas en cuanto a clima organizacional educativo y sus elementos, son

Ingeniería (2.6), Ciencias Sociales (2.63) y Filosofía (2.92); esto sugiere que los estudiantes de Administración perciben al clima organizacional de la UCAB como más desfavorable que los estudiantes de las otras escuelas mencionadas (ver Anexo G).

4.-Entre las Escuelas de Economía (2.35), Psicología (2.37) y Derecho (2.39) y las Escuelas de Ingeniería (2.6), Ciencias Sociales (2.63) y Filosofía (2.92), indicando que los estudiantes de Economía, Psicología y Derecho consideran al clima organizacional de modo similar, siendo su percepción más desfavorable que la que tienen los estudiantes de Ingeniería, Ciencias Sociales y Filosofía (ver Anexo G).

En conclusión, se pueden agrupar las escuelas según su ubicación en el recorrido de respuestas (2.14 a 2.92), mostrando que la Escuela de Letras es la que tiene una peor percepción del clima organizacional educativo de la UCAB; las Escuelas de Comunicación Social, Administración, Economía, Psicología y Derecho tienen una percepción menos favorable que la anterior; a su vez las de Educación, Ingeniería y Ciencias Sociales perciben más favorablemente el ambiente interno que las anteriores, y por último, la Escuela de Filosofía es la que tiene una mejor percepción del clima organizacional total de la UCAB.

OPINION	PEOR	MEDIA BAJA					MEDIA ALTA			MEJOR
POSICION	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
ESCUELA	LETR	CO M SOC	AD M	ECO	PSI	DER	EDU	ING	CCS SOC	FIL
MEDIA	2.14									2.92

TABLA No. 4. RESUMEN DE LAS DIFERENCIAS ENTRE ESCUELAS PARA LA PUNTUACION TOTAL.

En cuanto a la subescala Relación Educativa, las diferencias significativas son:

1.-Entre la Escuela de Letras (2.15) y las de Derecho (2.41), Ingeniería (2.6), Educación (2.66), Ciencias Sociales (2.66) y Filosofía (3.02), indicando así que la Escuela de Letras tiene una percepción más desfavorable que los estudiantes de las escuelas mencionadas (ver Anexo G).

2.-Entre las Escuelas de Comunicación Social (2.32), Economía (2.35), Administración (2.36) y Psicología (2.37) y las Escuelas de Ingeniería (2.6), Educación (2.66), Ciencias Sociales (2.66) y la de Filosofía (3.02); esto sugiere que los estudiantes de Comunicación Social, Economía, Administración y Psicología tienen una percepción similar de las relaciones educativas y las consideran a su vez significativamente menos favorables que los estudiantes de Ingeniería, Educación, Ciencias Sociales y Filosofía (ver Anexo G).

3.-Entre la Escuela de Derecho (2.41) y las de Educación (2.66), Ciencias Sociales (2.66) y la de Filosofía (3.02); esto refleja que las relaciones educativas percibidas por los estudiantes de Derecho de la UCAB son significativamente más desfavorables que los de las otras escuelas (ver Anexo G).

En general, se puede afirmar que para el recorrido de las respuestas para la subescala Relación Educativa (2.15 a 3.02), las escuelas que perciben más desfavorablemente al elemento son las de Letras y Comunicación Social; las que perciben menos favorablemente son Economía, Administración, Psicología, Derecho, Ingeniería, Educación y Ciencias Sociales, y por último, la Escuela de Filosofía es la que tiene una mejor percepción del elemento Relación Educativa.

OPINION	PEOR		MEDIO							MEJOR
	10	9	8	7	6	5	4	3	2	
ESCUELA	LETR	COM SOC	ECO	AD M	PSI	DER	ING	EDU	CCS SOC	FILOSO FIA
MEDIA	2.15									3.02

TABLA No. 5. RESUMEN DE LAS DIFERENCIAS ENTRE ESCUELAS PARA LA SUBESCALA RELACION EDUCATIVA.

Igualmente, se encontraron diferencias entre las escuelas en cuanto al Programa Educativo. Específicamente, las diferencias significativas son:

1.-Entre la Escuela de Letras (2.03) y las Escuelas de Derecho (2.28),

Administración (2.29), Psicología (2.32), Educación (2.50), Ciencias Sociales (2.54), Ingeniería (2.57) y Filosofía (2.91); esto significa que la Escuela de Letras percibe más desfavorablemente el elemento programa educativo que estas otras escuelas (ver Anexo G).

2.-Entre las Escuelas de Comunicación Social (2.16), Economía (2.26), Derecho (2.28) y Administración (2.29) y las Escuelas de Educación (2.50), Ciencias Sociales (2.54), Ingeniería (2.57) y Filosofía (2.91); esto sugiere que los estudiantes de Comunicación Social, Economía, Derecho y Administración perciben el programa educativo de modo similar y lo consideran menos favorable que los estudiantes de las escuelas de Educación, Ciencias Sociales, Ingeniería y Filosofía (ver Anexo G).

3.-Entre la Escuela de Psicología (2.32) y las Escuelas de Ciencias Sociales (2.54), Ingeniería (2.57) y Filosofía (2.91); implicando una percepción menos favorable de parte de los estudiantes de Psicología, con respecto a los demás escuelas en cuanto al programa educativo (ver Anexo G).

Resumiendo, según el recorrido de respuestas para la subescala Programa Educativo (2.03 a 2.91), se puede afirmar que las Escuelas de Letras y Comunicación Social tienen una percepción más desfavorable del elemento; las Escuelas de Economía, Derecho, Administración, Psicología,

Educación, Ciencias Sociales e Ingeniería poseen una percepción menos desfavorable y por último la Escuela de Filosofía es la que tiene una percepción más favorable con respecto a dicha subescala.

OPINION	PEOR		MEDIO						MEJOR	
	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
ESCUELA	LETR	COM SOC	ECO	DER	AD M	PSI	EDU	CCS SOC	ING	FILOSO FIA
MEDIA	2.03									2.91

TABLA No 6. RESUMEN DE LAS DIFERENCIAS ENTRE ESCUELAS PARA LA SUBESCALA PROGRAMA EDUCATIVO.

Del mismo modo, las diferencias significativas entre las Escuelas con respecto a la percepción de los sujetos en cuanto a la subescala Proceso Educativo son:

1.-Entre la Escuela de Letras (2.14) y las Escuelas de Derecho (2.40), Psicología (2.42), Educación (2.56), Ingeniería (2.61), Ciencias Sociales (2.64) y Filosofía (2.83); esto indica que la Escuela de Letras percibe menos favorablemente el proceso educativo que las demás escuelas mencionadas (ver Anexo G).

2.-Entre las Escuelas de Comunicación Social (2.25) y Administración (2.31) y las Escuelas de Educación (2.56), Ingeniería (2.61), Ciencias Sociales (2.64) y Filosofía (2.83); sugiriendo esto que los estudiantes de Comunicación Social y Administración, consideran al

proceso educativo de modo similar entre si y menos favorable en relación a los estudiantes de Educación, Ingeniería, Ciencias Sociales y Filosofía (ver Anexo G).

3.-Entre la Escuela de Derecho (2.40) y la Escuela de Ciencias Sociales (2.64); esto implica que los estudiantes de Derecho perciben al proceso educativo más desfavorable con respecto a los estudiantes de Ciencias Sociales (ver Anexo G).

En conclusión, al agrupar las escuelas según el recorrido de las respuestas para la subescala Proceso Educativo (2.14 a 2.83), se evidencia que las Escuelas de Letras, Comunicación Social, Administración, Economía, Derecho y Psicología opinan de modo más desfavorable que las de Educación, Ingeniería, Ciencias Sociales y Filosofía en cuanto a dicha subescala.

OPINION	PEOR						MEJOR			
	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
ESCUELA	LET	COM SOC	ADM	ECO	DER.	PSI	EDUC	ING	CCS SOC	FIL
MEDIA	2.14									2.83

TABLA No. 7. RESUMEN DE LAS DIFERENCIAS ENTRE ESCUELAS PARA LA SUBESCALA PROCESO EDUCATIVO.

La opinión en cuanto a los Recursos Materiales también difiere significativamente entre las escuelas. Concretamente, las diferencias

significativas se dan:

1.-Entre la Escuela de Letras (2.24) y las Escuelas de Ingeniería (2.61), Ciencias Sociales (2.68) y la de Filosofía (2.90), indicando así que la Escuela de Letras considera a los recursos materiales de la Universidad más desfavorables que las demás escuelas mencionadas (ver Anexo G).

2.-Entre la Escuela de Comunicación Social (2.28) y las de Educación (2.53), Ingeniería (2.61), Ciencias Sociales (2.68) y Filosofía (2.90); esto indica que la Escuela de Letras tiene una percepción más desfavorable con respecto a los recursos materiales de la UCAB que estas otras escuelas (ver Anexo G).

3.-Entre la Escuela de Administración (2.30) y las de Ingeniería (2.61), Ciencias Sociales (2.68) y Filosofía (2.90); esto refleja que la Escuela de Administración percibe a los recursos materiales de la UCAB como más desfavorable que las escuelas nombradas (ver Anexo G).

4.-Entre la Escuela de Psicología (2.38) y las de Ciencias Sociales (2.68) y Filosofía (2.90), lo que sugiere que la Escuela de Psicología tiene una percepción de los recursos materiales más desfavorable que los estudiantes de Ciencias Sociales y Filosofía.

5.-Entre la Escuela de Economía (2.38) y la de Ciencias Sociales (2.68), esto quiere decir que la Escuela de Economía tiene una percepción

más desfavorable que la de Ciencias Sociales (ver Anexo G).

En general, las Escuelas de Letras, Comunicación Social, Administración, Psicología, Economía, Derecho y Educación tienen una percepción más desfavorable en cuanto a la subescala Recursos Materiales que las de Ingeniería, Ciencias Sociales y Filosofía para un recorrido de respuestas de 2.24 a 2.90.

OPINION	PEOR							MEJOR		
POSICION	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
ESCUELA	LET	COM SOC	ADM	PSI	ECC	DER	EDU	ING	CCS SOC	FIL
MEDIA	2.24									2.90

TABLA No. 8. RESUMEN DE LAS DIFERENCIAS ENTRE ESCUELAS PARA LA SUBESCALA RECURSOS MATERIALES.

Por último, se calculó un promedio ponderado para cada escuela de su posición dentro de cada subescala, obteniéndose una clasificación general de la posición de cada escuela con respecto a su opinión del clima organizacional educativo. A partir de esto, se puede afirmar que las Escuelas de Letras y Comunicación Social tienen una percepción del clima organizacional y de sus elementos (Relación Educativa, Programa Educativo, Proceso Educativo y Recursos Materiales) más desfavorable que el resto de las escuelas. En segundo lugar las Escuelas de Economía y Administración tienen una percepción menos desfavorable; en tercer lugar las Escuelas de Derecho, Psicología y Educación opinan más

favorablemente y por último las Escuelas de Ingeniería, Ciencias Sociales y Filosofía tienen una opinión aún más favorable en cuanto a la percepción del clima organizacional educativo y sus elementos de la UCAB.

ESCUELA	LET	COM SOC	ECO	ADM	DER	PSI	EDU	ING	CCS SOC	FIL
POSICION PROMEDIO PONDERADA	10	9	7.3	7.1	5.5	5.3	3.9	2.7	2.5	1
CATEGORIAS	4		3		2			1		
OPINION	PEOR.		MEDIA BAJA		MEDIA ALTA			MEJOR		

TABLA No. 9. CLASIFICACION DE LAS ESCUELAS EN BASE AL PROMEDIO PONDERADO DE LA POSICION OBTENIDA EN CADA UNA DE LAS SUBESCALAS.

Esto permite sugerir que la Universidad no es un todo homogéneo, sino por el contrario, es más bien un conjunto de suborganizaciones en donde cada una de ellas percibe el clima organizacional educativo de un modo diferente.

Finalmente, puede afirmarse que los estudiantes de pregrado de la UCAB, en general tienden a percibir a las relaciones educativas como más favorables en comparación con los otros elementos y con el clima organizacional total. Esto se refiere a que los estudiantes consideran que dentro de la institución existe respeto, confianza, motivación, oportunidades para aportar, constante crecimiento académico y social, identificación y atención institucional, de mejor calidad en comparación con los factores determinantes del Programa Educativo, del Proceso Educativo, de los

Recursos Materiales y del clima organizacional total.

Al comparar los resultados obtenidos en el presente estudio con los de un estudio anterior, el cual fue realizado con los estudiantes de postgrado de la UCAB, inscritos en el tercer trimestre del año académico 92-93 (Dirección General de Postgrado de la UCAB, 1993), se observó que en ambas investigaciones, el instrumento resultó fundamentalmente unifactorial.

Igualmente, se pudo apreciar que en ambas muestras, el contenido que subyace al factor principal, se refiere básicamente a participación de los estudiantes dentro de la institución universitaria; específicamente los estudiantes de postgrado consideran más determinante la participación en la toma de decisiones, mientras que los de pregrado opinan que es más importante la participación en general.

En relación a las medias de las puntuaciones de la muestra total, resultó que los estudiantes de postgrado tienen una percepción más favorable del clima organizacional total y de sus elementos por separado, que los estudiantes de pregrado.

	RELACION EDUCATIVA	PROGRAMA EDUCATIVO	PROCESO EDUCATIVO	RECURSO MATERIAL	TOTAL
POST GRADO	2.72	2.58	2.57	2.50	2.62
PRE GRADO	2.43	2.33	2.40	2.40	2.39

TABLA No. 10. MEDIAS DE LAS PUNTUACIONES PARA LOS ESTUDIANTES DE POSTGRADO Y PREGRADO DE LA UCAB.

Por otra parte, al comparar los resultados obtenidos en el presente estudio, con los obtenidos en otro estudio realizado en la Escuela de Psicología para el primer trimestre del año académico 92-93 (Dirección General de Postgrado de la UCAB, 1993), se derivaron las siguientes conclusiones:

1.-El coeficiente de confiabilidad Alpha de Crombach no muestra diferencia, siendo en ambos estudios de 0.96, lo que sugiere que la consistencia interna del instrumento tiene un alto grado de estabilidad muestral y temporal.

2.-Las puntuaciones medias en cuanto a la percepción de los elementos del clima organizacional, de la Escuela de Psicología para los años académicos 92-93 y 93-94, no difieren significativamente, esto permite concluir que los estudiantes de dicha escuela han mantenido una opinión constante en estos dos años, siendo ésta mayormente desfavorable.

	RELACION EDUCATIVA	PROGRAMA EDUCATIVO	PROCESO EDUCATIVO	RECURSO MATERIAL	TOTAL
92-93	2.37	2.47	2.42	2.49	2.39
93-94	2.37	2.32	2.42	2.38	2.37

TABLA No. 11. MEDIAS DE LAS PUNTUACIONES PARA LOS ESTUDIANTES DE PSICOLOGIA 92-93 Y 93-94 DE LA UCAB.

En base a la comparación de los tres estudios puede afirmarse que tanto los estudiantes de pregrado como de postgrado de la UCAB, perciben al clima organizacional educativo y a sus elementos con tendencia a lo desfavorable, aún cuando los estudiantes de postgrado tienen una percepción un poco mejor que los de pregrado.

Finalmente, al comparar el presente estudio con otra investigación realizada en el Núcleo Universitario del Litoral de la Universidad Simón Bolívar (NUL-USB), con los estudiantes de pregrado (Alvarez, 1992d), se encontró que:

1.-Para el NUL-USB existen diferencias significativas en la percepción del clima organizacional en función del sexo, es decir, los estudiantes del sexo femenino perciben más favorablemente el ambiente interno que los estudiantes del sexo masculino, mientras que para la UCAB no existen tales diferencias.

2.-En ambas universidades, a mayor tiempo en la institución, menor es el promedio de la percepción del perfil del clima organizacional, por

parte de los estudiantes de pregrado.

3.-En la UCAB hay diferencias con respecto a la percepción del clima organizacional y sus elementos entre las diferentes escuelas, mientras que para el NUL-USB, los estudiantes según el tipo de carrera perciben el ambiente interno de manera similar.

4.-En el NUL-USB los estudiantes perciben como más satisfactorio los recursos materiales en comparación con el programa educativo, el proceso educativo, la relación educativa y el clima organizacional total; mientras que en la UCAB, los estudiantes consideran las relaciones educativas como más favorable con respecto al clima total y sus otros elementos.

Se puede concluir que a pesar de que los miembros del NUL-USB perciben el ambiente interno como más positivo en comparación con la percepción de los miembros de la UCAB, en ambas instituciones sus alumnos se encuentran insatisfechos.

CONCLUSIONES

En relación a la percepción del clima organizacional educativo y sus elementos (Relación Educativa, Programa Educativo, Proceso Educativo y Recursos Materiales) por parte de los estudiantes de pregrado de la UCAB para el tercer trimestre del año académico 93-94, se puede llegar a las siguientes conclusiones:

1.-Los estudiantes mantienen una opinión homogénea con respecto a la percepción del clima organizacional educativo, siendo dicha opinión mayormente desfavorable, tanto para el clima organizacional en general como para sus elementos.

2.-Los estudiantes de pregrado de la UCAB tienden a percibir a las relaciones educativas como más favorables en comparación con los otros elementos y con el clima organizacional total.

3.-El aspecto que los estudiantes consideran más relevante para definir el clima organizacional educativo, se refiere a su participación dentro de la institución educativa.

4.-La percepción del clima organizacional educativo está mayormente determinada por el año académico en que se encuentran los estudiantes de pregrado, haciéndose dicha percepción más desfavorable a medida que

avanzan en la carrera.

5.-De igual forma, la percepción del clima organizacional educativo está también determinada por la variable condición académica en la que se encuentra el estudiante, resultando dicha percepción más favorable para los regulares que para los arrastrantes y repitientes, siendo estos últimos los que perciben más desfavorable el ambiente interno de la Universidad.

6.-Se encuentran diferencias significativas entre las escuelas con respecto a la percepción del clima organizacional educativo de la UCAB, siendo las Escuelas de Letras y Comunicación Social aquellas que tienen una percepción más desfavorable y la de Filosofía aquella que tiene una percepción más favorable.

7.-Se encontró que las variables moderadoras sexo, edad y turno no influyen, significativamente, por lo menos al 1%, en la percepción del clima organizacional educativo por parte de los estudiantes de pregrado de la UCAB.

8.-La mayoría de los estudiantes opinan que no son tomados en cuenta para decidir sobre la elección de profesores, mientras que en general reportan sentirse relativamente a gusto dentro de la Universidad.

9.-Comparando los estudiantes de pregrado con los de postgrado, se puede afirmar que para ambos grupos lo más determinante para el clima

organizacional educativo es la participación dentro de la institución universitaria. Igualmente, los estudiantes de postgrado tienen una percepción más favorable del clima organizacional total y de sus elementos por separado que los estudiantes de pregrado.

10.-Al comparar la opinión de los estudiantes de Psicología de la UCAB para los años académicos 92-93 y 93-94, se puede aseverar que su percepción del clima organizacional educativo se ha mantenido constante en estos dos años, siendo ésta mayormente desfavorable.

11.-Al establecer comparaciones entre los estudiantes de pregrado de la UCAB y del NUL-USB, se encontró que para estos últimos el clima organizacional percibido es más favorable en comparación con los estudiantes de la UCAB, sin embargo, en ambas instituciones sus miembros se encuentran insatisfechos.

LIMITACIONES

1.-Aunque hay información importante acerca del clima organizacional en instituciones educativas, no existe bibliografía suficiente que reporte el clima organizacional educativo desde el punto de vista de los estudiantes, dificultando así la elaboración de hipótesis que sugieran una tendencia clara del comportamiento de las variables moderadoras sobre la variable dependiente.

2.-Debido a que algunos grupos de estudiantes pertenecientes a la muestra, culminaron su año académico antes de ser encuestados, esto impidió que algunas escuelas pudieran ser evaluadas de manera más extensa.

3.-El hecho de que el cuestionario haya resultado largo para muchos sujetos, pudo haber ocasionado fatiga y/o falta de motivación en las respuestas dadas al mismo, lo que pudo causar que éstas estuvieran sesgadas.

4.-Los resultados obtenidos en esta investigación no son generalizables a todas las organizaciones universitarias.

RECOMENDACIONES

1.-Realizar nuevas investigaciones en el área con el fin de determinar si los resultados obtenidos en la presente investigación son generalizables a todas las comunidades educativas universitarias, y así ampliar la bibliografía referente al tema.

2.-Profundizar en la investigación de esta área, para así determinar con mayor precisión las razones por las cuales las variables estudiadas mostraron los resultados descritos en esta investigación.

3.-Estudiar las posibles influencias de las variables investigadas en el comportamiento de los miembros de la UCAB, y la posible repercusión de éste sobre el funcionamiento de la institución.

4.-Realizar investigaciones similares tomando en consideración a los profesores como muestra, para así comparar la percepción de éstos con la de los estudiantes en relación al clima organizacional educativo.

5.-En posteriores investigaciones, administrar las encuestas en un período académico en el cual se asegure una mayor presencia de los estudiantes.

BIBLIOGRAFIA

- Alvarez, G. (1992a). La percepción de la organización: clave para la comprensión del comportamiento del individuo en la organización. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 11 (1 y 2), 7-24.
- Alvarez, G. (1992b). El clima organizacional en instituciones educativas, conceptualización, investigaciones y resultados. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 11 (1 y 2), 51-81.
- Alvarez, G. (1992c). El constructo "clima organizacional": concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 11 (1 y 2), 25-49.
- Alvarez, G. (1992d). Factores personales y académicos de estudiantes universitarios que influyen en la percepción del clima organizacional. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 11 (1 y 2) 101-117.
- Alvarez, G. (1992e). El CFK Ltd: Cuestionario Descriptivo de la Percepción del Ambiente Interno Educativo: el Perfil del Clima Organizacional Educativo *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 11 (1 y 2) 83-100.

- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones, definiciones, diagnóstico y consecuencias*. México: Colección: Desarrollo de Recursos Humanos, Editorial Trillas.
- Burke, W. (1987). *Desarrollo Organizacional*. México: Addison-Wesley Iberoamericana.
- Burke, M y Hurley, A. (1992). Reconceptualizing psychological climate in a retail service environment: a multiple-stakeholder perspective. *Journal of Applied Psychology*, 77 (5) 717-729.
- Campbell y cols (1970). *Managerial behavior, performance and effectiveness*. New York: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (1992). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Denison, D. (1991). *Cultura Corporativa y Productividad Organizacional*. Colombia: Fondo Editorial Legis.
- Di Sarli, P. y Ruiz, H. (1991). *Relación entre la percepción del estilo de liderazgo y la percepción del clima organizacional en supervisores*. Trabajo de grado para optar por el título de licenciado en Psicología. Caracas: U.C.A.B.

Dirección General de Postgrado (1993a). *Estudio sobre la percepción del clima organizacional educativo en estudiantes de postgrado de la UCAB*. Trabajo no publicado, Universidad Católica Andrés Bello.

Dirección General de Postgrado (1993b). *Estudio sobre la percepción del clima organizacional educativo en estudiantes de pregrado de Psicología de la UCAB*. Trabajo no publicado, Universidad Católica Andrés Bello.

Fernandez, L. (1991). *Estudio diferencial de la percepción del clima organizacional en miembros de una comunidad educativa universitaria*. Trabajo de grado presentado para optar por el título de licenciado en Psicología. Caracas: UCAB.

Forehand, G. y Gilmer, B. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin*, 62, 361-362.

Gibson, J. Ivancevich, J. y Donnelly, J. (1987). *Organizaciones: conducta, estructura y procesos*. México: Nueva Editorial Interamericana.

Hellriegel, D. y Slocum, J. (1974). Organizational Climate: Measures, Research and Contingencies. *Academy of Management Journal*, 17 (2) 255-280.

Katz, D. y Khan, R. (1981). *Psicología social de las organizaciones*. México: Edit. Trillas.

Kerlinger, F. (1975). *Investigación del Comportamiento. Técnicas y Metodología*. (Segunda edición). México: Interamericana.

Leguizamon, J. (1992). La calidad total en la universidad. *Publicaciones ICESI*. 42, 5-103.

Reyes, P y Pounder, D. (1993). Organizational orientation in public and private elementary schools. *Behavior Organizational*, 87 (2) 86- 101.

Schein, E. (1988). *Psicología de la Organización*. México: Prentice Hall.

Schneider, B. (1992). *Organizational climate and culture*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Thesaurus of ERIC (1980)

ANEXOS

ANEXO A: Cuestionario Descriptivo del Perfil del Clima
Organizacional Educativo (CFK Ltd). Version corta de 52 items.

Escuela: Año o semestre: Turno:

Sexo: M F Edad: Condición: Rg Arr Rp

Tipo de colegio donde se graduó: Oficial Privado

Ubicación del colegio donde se graduó: Caracas En otro lugar

Ciudad y urbanización donde está la residencia de quien sufraga sus estudios:

INSTRUCCIONES:

El propósito del presente cuestionario es determinar el clima organizacional de la institución tal como lo perciben los estudiantes. Las preguntas de este cuestionario exponen, en forma afirmativa, las condiciones que se dan en la Universidad. Por favor lea cada una de las afirmaciones, y luego, marque con una X el número de la columna que aparece al final de la misma, que mejor represente su opinión. En caso que la situación no le resulte familiar, imagínese como sería. Tenga en cuenta que las alternativas son:

1 = nunca; 2 = casi nunca; 3 = casi siempre y 4 = siempre.

En esta Universidad:

	Nunca			Siempre
01. Los alumnos son respetados y atendidos, inclusive los de bajo rendimiento	1	2	3	4
02. Cada uno de los miembros de la comunidad se siente valorado como persona: respetado y tomado en cuenta	1	2	3	4
03. Los estudiantes confían que, en caso de problemas los docentes escucharán su parte de la historia y serán justos	1	2	3	4
04. La comunidad sabe que los directivos son defensores de los intereses y necesidades institucionales	1	2	3	4
05. Los docentes se sienten incentivados por la institución y sus estudiantes	1	2	3	4
06. Los integrantes de la comunidad se sienten bien y a gusto en ella	1	2	3	4
07. Las autoridades toman decisiones, considerando los aportes de los diferentes grupos existentes: gremiales, estudiantes, etc.	1	2	3	4
08. Se puede tener una importante participación en la toma de decisiones	1	2	3	4
09. Las autoridades buscan nuevas y mejores ideas para optimizar el funcionamiento institucional	1	2	3	4
10. Se invita y se incorpora a los miembros de la comunidad en el desarrollo de los planes, proyectos y programas de crecimiento institucional	1	2	3	4
11. Existe espíritu de "nosotros" que cada día se consolida más	1	2	3	4
12. Las diferencias entre individuos y grupos son analizadas para fortalecer a la institución	1	2	3	4
13. Cuando un estudiante presenta problemas especiales, existe una unidad que prepara un plan para ayudarlo	1	2	3	4
Los estudiantes son motivados a ser creativos, más que a ser conformistas	1	2	3	4
Siempre hay alguien con quien se puede contar	1	2	3	4
La preocupación de todos y cada uno por todos, es una constante en la institución: el participante en la institución se siente atendido	1	2	3	4
Los estudiantes participan en la determinación de los objetivos de aprendizaje	1	2	3	4

	Nunca	Siempre
18. Los programas académicos estimulan el pensamiento y la expresión crítica	1	3
19. La metodología de enseñanza es variada y dinámica y según el grupo de estudiantes	1	3
20. Los profesores consideran a los estudiantes como personas individuales	1	3
21. Hay varios ambientes de aprendizaje, individual, pequeños grupos y grupo aula	1	3
22. Se brindan oportunidades, en cada asignatura, para que el estudiante elija al docente que le apoye en su progreso y estilo de aprendizaje	1	3
23. Los profesores experimentan con programas innovadores	1	3
24. Las actividades extracurriculares son continuas y en proceso de desarrollo según las necesidades de los participantes	1	3
25. Los programas incentivan a los estudiantes para que desarrollen autodisciplina e iniciativa	1	3
26. El personal directivo apoya a los estudiantes en su proceso de crecimiento y madurez en la institución	1	3
27. Las sanciones obedecen a las normas	1	3
28. La mayoría de los estudiantes y profesores cumplen con los reglamentos	1	3
29. La evaluación del rendimiento estudiantil premia su esfuerzo, de acuerdo a sus habilidades	1	3
30. Los involucrados en los programas (estudiantes, profesores y empleados), conocen los criterios que se usan en la evaluación de su rendimiento	1	3
31. La comunidad universitaria estudia alternativas antes de tomar decisiones	1	3
32. En la solución de problemas, las ideas de los diferentes grupos son tomadas en cuenta para tomar una decisión	1	3
33. Hay posibilidad de revisar las metas personales con algún experto	1	3
34. La participación de la comunidad es solicitada para el ajuste y logro de las metas institucionales	1	3
35. Los conflictos son adecuadamente identificados y efectivamente solucionados	1	3
36. Cuando hay problemas, las soluciones que se toman son constructivas	1	3
37. Las autoridades están dispuestas al diálogo y hablan franca y abiertamente	1	3
38. Los profesores están disponibles para los estudiantes que buscan y necesitan ayuda	1	3
39. En las decisiones que afectan directamente, se puede participar	1	3
40. Los grupos existentes son muy activos y colaboran en la toma de decisiones	1	3
41. La participación en planes, programas y proyectos es libre y un llamado al compromiso voluntario	1	3
42. Para el logro de los objetivos institucionales, las autoridades propician el "hacerlo juntos": responsabilizándose cada uno por una parte sin que ello signifique entreguismo	1	3
43. La comunidad estudiantil está abierta a nuevas técnicas de enseñanza-aprendizaje	1	3
44. Los programas de actualización y perfeccionamiento docente se mantienen al día	1	3
45. Existen programas experimentales con vista al futuro	1	3
46. El esfuerzo es permanente para estar a la vanguardia de la educación del país	1	3
47. Los materiales de instrucción son adecuados a los programas académicos	1	3
48. Se proveen variados recursos que los estudiantes aprovechan en el proceso de aprendizaje	1	3
49. Cuando se elabora el presupuesto, se toma en cuenta las prioridades del docente	1	3
50. El sistema logístico propicia un proceso de enseñanza-aprendizaje creativo y efectivo	1	3
51. Estudiantes y profesores están orgullosos de la planta física y ayudan a mantenerla atractiva	1	3
52. Hay áreas suficientes para las actividades deportivas y recreacionales	1	3

ANEXO B: Descriptores: Variables Categoricalas.

ANEXO B

DESCRIPTORES: VARIABLES CATEGORICAS

Crosstabulation (count)								
ESC	YEAR	SEXO=1			SEXO=2			
		1:	2:	3:	YEAR	1:	2:	3:
UELA	335	134	123	78	661	287	205	169
1:	52	10	36	6	36	22	10	4
2:	104	31	51	22	137	36	65	36
3:	52	25	17	10	74	30	34	10
4:	29	12	6	11	120	42	32	46
5:	9	6	1	2	80	43	20	17
6:	16	9	4	3	79	43	18	18
7:	38	22	0	16	35	18	0	17
8:	14	7	1	6	58	27	12	19
9:	14	9	5	0	36	23	13	0
10:	7	3	2	2	6	3	1	2

csc/3: Crosstabulation (count)									
ESC	TABLES	CONDICIO=1			CONDICIO=2			CONDICIO=3	
		TURNO			TURNO			TURNO	
		1:	2:	3:	1:	2:	3:	1:	2:
UELA	906	681	255	21	15	6	69	47	22
1:	77	77	0	5	5	0	6	6	0
2:	202	133	69	4	0	4	35	15	20
3:	121	64	57	2	0	2	3	1	2
4:	146	89	57	2	2	0	1	1	0
5:	88	88	0	0	0	0	1	1	0
6:	67	67	0	7	7	0	21	21	0
7:	71	71	0	0	0	0	2	2	0
8:	72	13	59	0	0	0	0	0	0
9:	49	49	0	1	1	0	0	0	0
10:	13	0	13	0	0	0	0	0	0

csc/3: Crosstabulation (count)																
ESC	UDAD	For: COLEGIO=1 [295 NO cases]					Crosstabulation (count)					For: COLEGIO=2 [205 NO cases]				
		CI					CI									
		1:	2:	3:	4:	5:	1:	2:	3:	4:	5:					
UELA	130	0	12	46	66	6	661	12	194	339	113	4				
1:	5	0	2	1	2	0	61	2	23	31	5	0				
2:	36	0	2	13	19	2	154	0	42	83	28	1				
3:	23	0	2	7	13	1	69	3	18	38	9	1				
4:	12	0	2	7	3	0	107	2	31	51	23	0				
5:	9	0	1	4	4	0	63	1	24	27	11	0				
6:	10	0	0	5	5	0	68	0	20	38	10	0				
7:	5	0	2	1	2	0	58	2	22	20	5	1				
8:	18	0	0	3	14	1	44	0	3	25	15	1				
9:	8	0	1	4	1	2	31	2	10	14	5	0				
10:	4	0	0	1	3	0	6	0	1	4	1	0				

ANEXO C: Analisis Psicometrico.

ANEXO C

ANALISIS PSICOMETRICO

Cronbach's alpha: 0.961 Standardized alpha:0.962
Average Inter-Item Correlation: 0.328

css/3:		Item-Total Statistics			
ITEM	Mean if deleted	itm-Totl Correl.	Alpha if deleted	mean	st. dev.
I1	122.1707	.458674	.960666	2.760040	.726836
I2	122.2641	.496064	.960530	2.666667	.736236
I3	122.6456	.494543	.960540	2.285141	.760204
I4	122.3785	.497860	.960531	2.552209	.776725
I5	122.3243	.523564	.960434	2.606426	.681204
I6	122.0773	.550263	.960346	2.853414	.671456
I7	122.6657	.580159	.960208	2.265060	.779140
I8	122.7781	.556987	.960299	2.152610	.777060
I9	122.3886	.620932	.960067	2.542169	.732058
I10	122.4277	.569011	.960252	2.503012	.830929
I11	122.7018	.634563	.959988	2.228916	.790526
I12	122.8052	.588090	.960196	2.125502	.715452
I13	122.6847	.512867	.960516	2.245984	.888075
I14	122.6857	.644249	.959926	2.244980	.878684
I15	122.3815	.549253	.960330	2.549197	.794826
I16	122.6697	.619730	.960092	2.261044	.697539
I17	122.8906	.533211	.960396	2.040161	.804756
I18	122.5020	.645105	.959942	2.428715	.798201
I19	122.6034	.578427	.960213	2.327309	.797797
I20	122.4568	.394481	.960952	2.473896	.798442
I21	122.1857	.393421	.961066	2.744980	.902940
I22	123.2400	.444399	.960731	1.690763	.758705
I23	123.0331	.544070	.960355	1.897590	.714216
I24	122.7410	.548337	.960338	2.189759	.826165
I25	122.6496	.664816	.959861	2.281124	.801559

CONTINUACION...

I26	122.7751	.669608	.959837	2.155622	.808795
I27	122.1275	.483218	.960597	2.803213	.800395
I28	122.2078	.460495	.960656	2.722892	.712782
I29	122.5843	.554286	.960310	2.346386	.791600
I30	122.4458	.522753	.960431	2.484940	.733118
I31	122.4297	.638808	.959970	2.501004	.792553
I32	122.6777	.636247	.959999	2.253012	.751709
I33	122.5863	.551260	.960339	2.344378	.875621
I34	122.6295	.606602	.960118	2.301205	.736444
I35	122.6376	.637574	.960032	2.293173	.693396
I36	122.4629	.638714	.960028	2.467871	.693090
I37	122.6596	.675057	.959812	2.271084	.813706
I38	122.3414	.528924	.960408	2.589357	.761542
I39	122.6044	.613069	.960088	2.326305	.749506
I40	122.5743	.601878	.960132	2.356426	.746495
I41	122.3263	.493915	.960567	2.604418	.830415
I42	122.6576	.617859	.960062	2.273092	.769859
I43	122.3313	.423004	.960908	2.599398	.879218
I44	122.6446	.598799	.960130	2.286145	.799151
I45	122.5994	.609690	.960081	2.331325	.828307
I46	122.3163	.632933	.959980	2.614458	.845890
I47	122.4217	.612702	.960077	2.509036	.786135
I48	122.5110	.658288	.959910	2.419679	.758585
I49	122.5281	.503811	.960508	2.402610	.777545
I50	122.5592	.672719	.959862	2.371486	.747895
I51	122.2028	.451678	.960733	2.727912	.815222
I52	122.2731	.351686	.961350	2.657631	.963793

ANEXO D: Analisis Factorial.

ANEXO D

INITIAL COMMUNALITY ESTIMATES

1	2	3	4	5
0.429	0.458	0.407	0.378	0.383
6	7	8	9	10
0.447	0.478	0.445	0.479	0.458
11	12	13	14	15
0.509	0.481	0.372	0.527	0.418
16	17	18	19	20
0.491	0.413	0.520	0.475	0.298
21	22	23	24	25
0.247	0.338	0.428	0.400	0.529
26	27	28	29	30
0.509	0.382	0.350	0.393	0.362
31	32	33	34	35
0.506	0.529	0.405	0.487	0.499
36	37	38	39	40
0.495	0.537	0.366	0.457	0.451
41	42	43	44	45
0.387	0.480	0.238	0.497	0.497
46	47	48	49	50
0.572	0.541	0.522	0.370	0.548
51	52			
0.380	0.284			

ITERATIVE PRINCIPAL AXIS FACTOR ANALYSIS

ITERATION	MAXIMUM CHANGE IN COMMUNALITIES
1	.7642
2	.1181
3	.0102
4	.0035
5	.0011
6	.0003
7	.0001
8	.0000
9	.0000
10	.0000

FINAL COMMUNALITY ESTIMATES

1	2	3	4	5
0.367	0.425	0.368	0.368	0.331
6	7	8	9	10
0.459	0.427	0.403	0.433	0.380
11	12	13	14	15
0.444	0.385	0.296	0.459	0.347
16	17	18	19	20
0.456	0.405	0.449	0.393	0.187
21	22	23	24	25
0.169	0.278	0.389	0.355	0.492
26	27	28	29	30
0.492	0.303	0.286	0.328	0.290
31	32	33	34	35
0.425	0.461	0.329	0.401	0.428
36	37	38	39	40
0.434	0.495	0.287	0.407	0.384
41	42	43	44	45
0.263	0.403	0.200	0.463	0.444
46	47	48	49	50
0.584	0.568	0.512	0.311	0.531
51	52			
0.278	0.163			

LATENT ROOTS (EIGENVALUES)

1	2	3	4	5
17.336	1.413	1.164	0.662	0.606
6	7	8	9	10
0.498	0.402	0.374	0.323	0.303
11	12	13	14	15
0.265	0.247	0.205	0.170	0.145
16	17	18	19	20
0.120	0.107	0.090	0.071	0.044
21	22	23	24	25
0.028	0.019	-0.007	-0.024	-0.039
26	27	28	29	30
-0.051	-0.059	-0.068	-0.067	-0.061
31	32	33	34	35
-0.069	-0.106	-0.119	-0.128	-0.138
36	37	38	39	40
-0.153	-0.160	-0.175	-0.181	-0.194
41	42	43	44	45
-0.195	-0.202	-0.221	-0.232	-0.246
46	47	48	49	50
-0.247	-0.258	-0.205	-0.277	-0.280
51	52			
-0.299	-0.138			

FACTOR PATTERN

	1	2	3
I37	-0.692	-0.104	0.071
I26	0.686	0.031	0.144
I50	0.686	0.247	-0.009
I25	0.678	0.154	0.094
I48	0.673	0.203	-0.135
I14	0.658	-0.074	0.145
I18	0.657	0.085	0.100
I32	0.654	-0.109	0.144
I35	0.654	0.003	0.023
I36	0.653	-0.028	-0.081
I31	0.652	-0.000	0.018
I46	0.650	0.307	-0.259
I11	0.649	-0.143	0.052
I9	0.634	-0.166	-0.058
I42	0.632	0.043	0.035
I16	0.632	-0.215	0.101
I47	0.628	0.256	-0.329
I39	0.627	-0.028	0.113
I45	0.623	0.234	-0.037
I34	0.621	0.093	0.084
I40	0.616	0.028	0.066
I44	0.614	0.289	-0.041
I12	0.600	-0.083	0.132
I7	0.596	-0.268	0.009
I19	0.590	0.129	0.167
I10	0.581	-0.150	-0.002
I8	0.571	-0.240	0.138
I29	0.565	0.093	0.007
I6	0.564	-0.245	-0.286
I33	0.563	0.101	0.044
I24	0.560	0.148	0.139
I23	0.557	0.163	0.227
I15	0.557	-0.140	0.131
I17	0.550	-0.039	0.319
I38	0.535	-0.011	-0.033
I5	0.533	-0.109	-0.187
I30	0.531	0.038	-0.086
I13	0.522	-0.099	0.116
I49	0.517	0.169	-0.124
I2	0.511	-0.363	-0.179
I4	0.510	-0.285	-0.163
I3	0.506	-0.323	-0.081
I41	0.503	0.060	-0.078
I51	0.456	0.071	-0.254
I27	0.493	0.021	-0.244
I28	0.469	0.083	-0.243
I22	0.457	0.099	0.242
I1	0.471	-0.313	-0.216
I52	0.356	0.073	-0.174
I20	0.399	-0.048	0.158
I21	0.398	0.081	0.062
I43	0.430	0.124	-0.018

VARIANCE EXPLAINED BY FACTORS

1	2	3
17.336	1.413	1.164

PERCENT OF TOTAL VARIANCE EXPLAIN

1 2 3
 33.338 2.718 2.238

ROTATED FACTOR PATTERN

	1	2	3
117	0.593	0.209	0.100
126	0.559	0.279	0.319
123	0.553	0.082	0.277
125	0.530	0.194	0.416
114	0.529	0.348	0.240
119	0.525	0.145	0.310
132	0.522	0.375	0.218
118	0.513	0.236	0.361
12	0.157	0.608	0.175
16	0.125	0.575	0.336
11	0.109	0.560	0.203
13	0.224	0.545	0.144
14	0.178	0.541	0.211
17	0.364	0.516	0.170
146	0.265	0.171	0.696
147	0.192	0.223	0.694
148	0.361	0.226	0.575
144	0.403	0.097	0.539
150	0.468	0.157	0.536
145	0.405	0.144	0.509
149	0.263	0.170	0.461
128	0.133	0.252	0.452
151	0.115	0.258	0.445
127	0.141	0.314	0.429
136	0.362	0.382	0.396
130	0.286	0.269	0.369
129	0.385	0.212	0.368
141	0.276	0.235	0.362
142	0.443	0.278	0.359
134	0.478	0.216	0.354
131	0.438	0.328	0.354
135	0.444	0.325	0.354
133	0.411	0.193	0.350
152	0.110	0.181	0.344
15	0.195	0.420	0.342
143	0.281	0.127	0.324
140	0.454	0.271	0.323
124	0.487	0.124	0.321
138	0.323	0.293	0.312
19	0.350	0.475	0.290
137	0.492	0.413	0.285
139	0.490	0.307	0.269
111	0.445	0.429	0.248
110	0.360	0.417	0.238
121	0.315	0.119	0.235
112	0.481	0.330	0.211
122	0.491	0.077	0.175
116	0.463	0.462	0.167
113	0.416	0.309	0.167
115	0.445	0.354	0.153
120	0.373	0.191	0.104
18	0.448	0.439	0.098

VARIANCE EXPLAINED BY ROTATED FACTORS

1	2	3
8.039	5.549	6.325

PERCENT OF TOTAL VARIANCE EXPLAINED

1	2	3
15.469	10.671	12.164

ANEXO E: Estadísticos Descriptivos: Variables Continuas.

ANEXO E

ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS: VARIABLES CONTINUAS

Descriptive Statistics

variable	mean	valid N	median	mode	freq-oy of mode	minimum
MATER	2.412651	996	2.333333	2.166667	123	1.000000
PROED	2.400791	996	2.375000	2.437500	55	1.000000
PREDU	2.327668	996	2.357143	2.285714	60	1.000000
REEDUC	2.427648	996	2.437500	2.500000	60	1.000000
TOTAL	2.392189	996	2.370164	multiple	-	1.062500

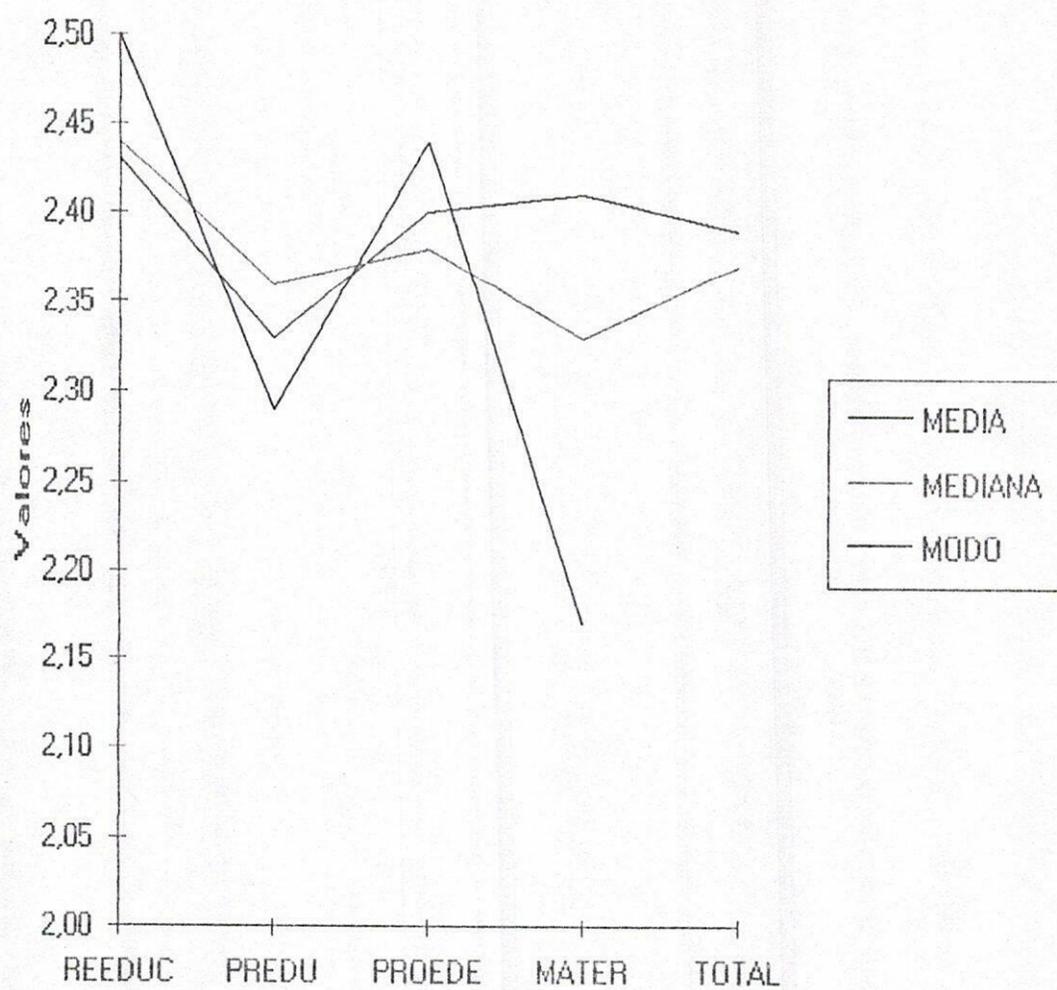
Descriptive Statistics

variable	maximum	25.000th percentil	75.000th percentil	geometro mean	harmonio mean	std.dev.
MATER	4.000000	2.000000	2.833333	2.340460	2.260370	.566228
PROED	3.875000	2.062500	2.750000	2.343028	2.280420	.511225
PREDU	4.000000	2.000000	2.642857	2.276498	2.222602	.478881
REEDU	4.000000	2.062500	2.750000	2.376994	2.324048	.488105
TOTAL	3.817708	2.079985	2.694568	2.345355	2.295969	.464567

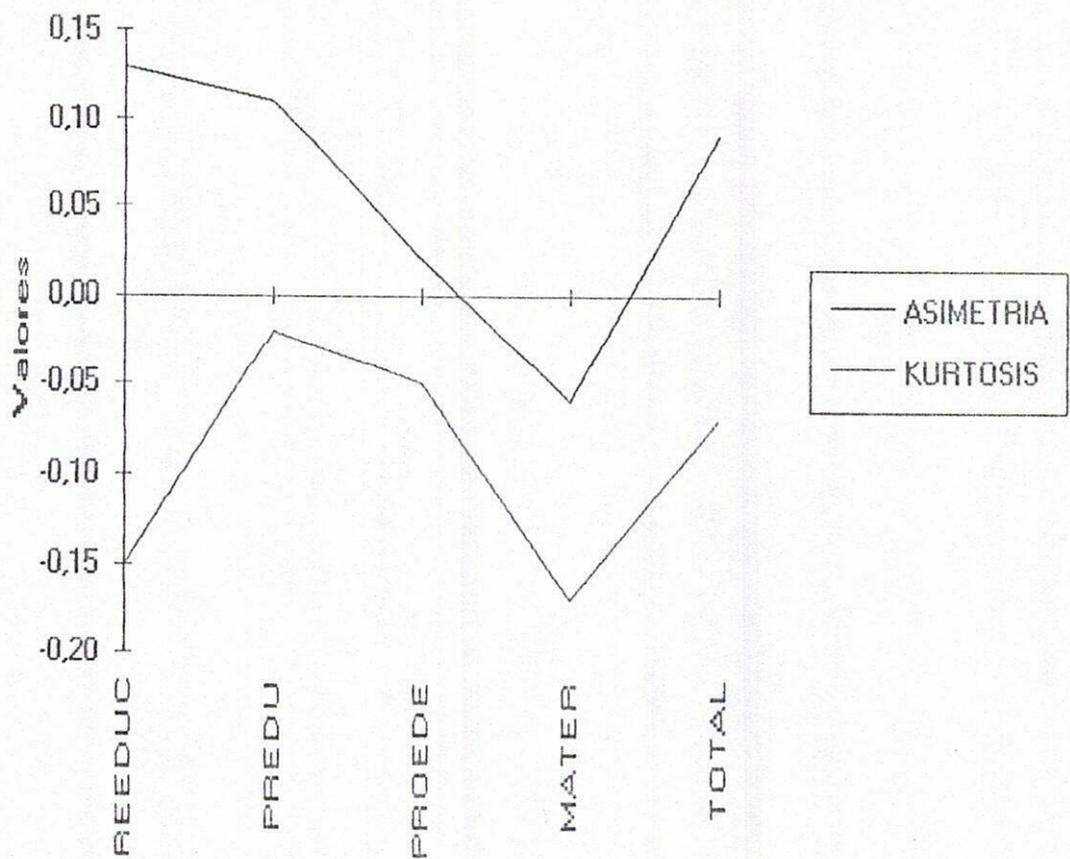
Descriptive Statistics

variable	variance	average deviatn.	range	quartile range	skewness	kurtosis
MATER	.320615	.455441	3.000000	.833333	-.058475	-.174327
PROED	.261351	.406919	2.875000	.687500	.015559	-.052930
PREDU	.229327	.382779	3.000000	.642857	.113001	-.021095
REEDUC	.238247	.390950	3.000000	.687500	.129247	-.146874
TOTAL	.215823	.371883	2.755208	.614583	.085560	-.070612

Medidas de Tendencia Central: Variables continuas



Medidas de Forma: Variables continuas



ANEXO F: Correlacion y Regresion Multiple.

ANEXO F

CORRELACION MULTIPLE

Dependent Variable: TOTAL

Multiple R: .407537082

Multiple R-Square: .168086473

Adjusted R-Square: .100178178

Number of cases: 996

F (7, 988) = 29.11073 p < .000000

Standard Error of Estimate: .425737707

Intercept: 2.771983082 Std.Error: .1399259 t(988) = 19.825 p < 0.000000

css/3: variable	Regression Weights					
	BETA	St. Err. of BETA	B	St. Err. of B	t(988)	p-level
YEAR	-.412539	.033269	-.239414	.019308	-12.3999	.000000
TURN0	.061058	.034369	.062863	.035385	1.7766	.075948
SEXO	.047011	.029235	.046202	.028733	1.6080	.108153
EDAD	-.021877	.036813	-.002650	.004459	-.5943	.552461
CONDICIO	-.089667	.029318	-.079728	.026069	-3.0584	.002285
COLEGIO	.006375	.030566	.007677	.036805	.2086	.834817
UBICACIO	.026407	.029602	.027649	.030984	.8921	.372574

Dependent Variable: MATERIALES

Multiple R: .378955334

Multiple R-Square: .142095324

Adjusted R-Square: .138017052

Number of cases: 996

F (7, 988) = 23.37750 p < .000000

Standard Error of Estimate: .528313319

Intercept: 2.971194704 Std.Error: .1728591 t(988) = 17.189 p < 0.000000

css/3: variable	Regression Weights					
	BETA	St. Err. of BETA	B	St. Err. of B	t(988)	p-level
YEAR	-.358858	.033745	-.253835	.023869	-10.6346	.000000
TURN0	.071450	.034880	.089659	.043744	2.0496	.040864
SEXO	.037698	.029653	.045156	.035520	1.2713	.203936
EDAD	-.065561	.037339	-.009678	.005512	-1.7558	.079427
CONDICIO	-.094385	.029737	-.102288	.032227	-3.1740	.001550
COLEGIO	.020182	.031002	.029619	.045499	.6510	.515213
UBICACIO	-.007789	.030025	-.009939	.038316	-.2594	.795375

Dependent Variable: PROCESO EDUCATIVO

Multiple R: .401753039

Multiple R-Square: .161405505

Adjusted R-Square: .166484048

Number of cases: 996

F (7, 988) = 27.18597 p < .000000

Standard Error of Estimate: .469809069

Intercept: 2.833669021 Std.Error: .1643003 t(988) = 18.365 p < 0.000000

CONTINUACIÓN...

css/3: variable	Regression Weights					
	BETA	St. Err. of BETA	B	St. Err. of B	t(988)	p-level
YEAR	-.401118	.033363	-.256166	.021306	-12.0230	.000000
TURNO	.052926	.034465	.059963	.039048	1.5356	.124846
SEXO	.039830	.029317	.043077	.031707	1.3586	.174587
EDAD	-.035115	.036917	-.004680	.004920	-.9512	.341730
CONDICIO	-.067644	.029400	-.066187	.028767	-2.3008	.021613
COLEGIO	.008821	.030651	.011688	.040615	.2878	.773577
UBICACIO	.028837	.029685	.033225	.034203	.9714	.331578

Dependent Variable: RELACION EDUCATIVA

Multiple R: .369551416

Multiple R-Square: .136568249

Adjusted R-Square: .130450818

Number of cases: 996

F (7, 988) = 22.32444 p < .000000

Standard Error of Estimate: .455156460

Intercept: 2.620793310 Std.Error: .1484879 t(988) = 17.532 p < 0.000000

css/3: variable	Regression Weights					
	BETA	St. Err. of BETA	B	St. Err. of B	t(988)	p-level
YEAR	-.391152	.033853	-.238504	.020642	-11.5544	.000000
TURNO	.059432	.034972	.064289	.037830	1.6994	.089555
SEXO	.055370	.029748	.057175	.030718	1.8613	.063002
EDAD	.029984	.037459	.003816	.004767	.8004	.423643
CONDICIO	-.097380	.029833	-.090974	.027870	-3.2642	.001135
COLEGIO	.015774	.031102	.019956	.039348	.5072	.612147
UBICACIO	.037028	.030121	.040733	.033136	1.2293	.219257

Dependent Variable: PROGRAMA EDUCATIVO

Multiple R: .342305850

Multiple R-Square: .117173295

Adjusted R-Square: .110918450

Number of cases: 996

F (7, 988) = 18.73321 p < .000000

Standard Error of Estimate: .451542499

Intercept: 2.882285214 Std.Error: .1483010 t(988) = 17.952 p < 0.000000

CONTINUACIÓN...

Regression Weights						
variable	BETA	St. Err. of BETA	B	St. Err. of B	t(988)	p-level
YEAR	-.349621	.034231	-.209152	.020478	-10.2135	.000000
TURN0	.035374	.035362	.037542	.037530	1.0003	.317402
SEXO	.038893	.030081	.039402	.030474	1.2930	.196323
EDAD	-.000449	.037878	-.000056	.004729	-.0119	.990539
CONDICIO	-.064877	.030186	-.059464	.027649	-2.1507	.031744
COLEGIO	-.024618	.031449	-.030556	.039036	-.7828	.433949
UBICACIO	.043155	.030458	.046577	.032873	1.4169	.156835

ANEXO G: Analisis de Varianza y Diferencia de Medias.

ANEXO G

ONEWAY-----Variable MATER By Variable ESCUELA

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	9	21,4788	2,3885	7,9088	,0000
Within Groups	986	297,5329	,3018		
Total	995	319,0117			

Group	Count	Standard Mean	Standard Deviation	Error	95 Pct	Conf Int for Mean
Grp 1	88	2,6098	,5245	,0559	2,4987 TO	2,7210
Grp 2	241	2,3001	,5247	,0338	2,2338 TO	2,3667
Grp 3	126	2,4590	,5468	,0487	2,3628 TO	2,5554
Grp 4	149	2,2752	,4568	,0374	2,2012 TO	2,3491
Grp 5	89	2,6760	,6841	,0725	2,5319 TO	2,8201
Grp 6	95	2,3825	,5419	,0558	2,2721 TO	2,4928
Grp 7	73	2,3836	,5657	,0662	2,2516 TO	2,5155
Grp 8	72	2,5301	,5850	,0689	2,3926 TO	2,6676
Grp 9	50	2,2367	,6469	,0915	2,0528 TO	2,4205
Grp10	13	2,8974	,4691	,1301	2,6139 TO	3,1809
Total	996	2,4127	,5662	,0179	2,3774 TO	2,4479

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	1,0000	3,6667
Grp 2	1,0000	3,5000
Grp 3	1,0000	3,8333
Grp 4	1,0000	3,5000
Grp 5	1,0000	4,0000
Grp 6	1,1667	3,5000
Grp 7	1,0000	3,3333
Grp 8	1,1667	3,8333
Grp 9	1,0000	3,6667
Grp10	2,1667	3,8333
TOTAL	1,0000	4,0000

Levene Test for Homogeneity of Variances

Statistic	df1	df2	2-tail Sig.
2,9536	9	986	,002

ONEWAY-----Variable MATER By Variable ESCUELA

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level ,050

The difference between two means is significant if

$$\text{MEAN}(J) - \text{MEAN}(I) \geq ,3884 * \text{RANGE} * \text{SQRT}(1/N(I) + 1/N(J))$$

with the following value(s) for RANGE: 4,48

(*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

GGGGGGGGGG
 rrrrrrrrrr
 P P P P P P P P P P
 1

Mean	ESCUELA	9	4	2	6	7	3	8	1	5	0
2,2367	Grp 9										
2,2752	Grp 4										
2,3001	Grp 2										
2,3825	Grp 6										
2,3836	Grp 7										
2,4590	Grp 3										
2,5301	Grp 8							*			
2,6098	Grp 1							***			
2,6760	Grp 5							*****			
2,8974	Grp10							*****			

ONEWAY-----Variable PREDU By Variable ESCUELA

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups ,0000	9	25,4468	2,8274	13,7511	
Within Groups	986	202,7340	,2058		
Total	995	228,1806			

Group	Count	standard Mean	Standard Deviation	Error	95 Pct	Conf Int for Mean
Grp 1	88	2,5682	,4284	,0457	2,4774 TO	2,6590
Grp 2	241	2,2896	,4409	,0284	2,2336 TO	2,3455
Grp 3	126	2,2812	,4941	,0440	2,1941 TO	2,3683
Grp 4	149	2,1592	,3704	,0303	2,0992 TO	2,2191
Grp 5	89	2,5393	,5722	,0607	2,4188 TO	2,6599
Grp 6	95	2,3248	,4340	,0445	2,2364 TO	2,4132
Grp 7	73	2,2632	,4435	,0519	2,1597 TO	2,3667
Grp 8	72	2,5030	,4575	,0539	2,3955 TO	2,6105
Grp 9	50	2,0257	,4403	,0623	1,9006 TO	2,1508
Grp10	13	2,9121	,5942	,1648	2,5530 TO	3,2711
Total	996	2,3277	,4789	,0152	2,2979 TO	2,3574

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	1,3571	3,5000
Grp 2	1,1429	3,5000
Grp 3	1,2143	3,5000
Grp 4	1,0714	3,0714
Grp 5	1,0000	3,7857
Grp 6	1,2857	3,1429
Grp 7	1,0000	3,1429
Grp 8	1,6429	3,7143
Grp 9	1,1429	3,0000
Grp10	2,1429	4,0000
TOTAL	1,0000	4,0000

Levene Test for Homogeneity of Variances

Statistic	df1	df2	2-tail Sig.
2,4624	9	986	,009

ONEWAY-----Variable PREDU By Variable ESCUELA

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level ,050

The difference between two means is significant if

$MEAN(J) - MEAN(I) \geq ,3206 * RANGE * \sqrt{(1/N(I) + 1/N(J))}$

with the following value(s) for RANGE: 4,48

(*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

GGGGGGGGGG
 rrrrrrrrrr
 Pppppppppp

Mean	ESCUELA
2,0257	Grp 9
2,1592	Grp 4
2,2632	Grp 7
2,2812	Grp 3 *
2,2898	Grp 2 *
2,3248	Grp 6 *
2,5030	Grp 8 *****
2,5393	Grp 5 *****
2,5682	Grp 1 *****
2,9121	Grp10 *****

ONEWAY-----Variable PROED By Variable ESCUELA

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	9	22,5248	2,5027	10,3894	,0000
Within Groups	986	237,5199	,2409		
Total	995	260,0445			

Group	Count	Standard Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct	Conf Int for Mean
Grp 1	88	2,6115	,4611	,0492	2,5138 TO	2,7092
Grp 2	241	2,3076	,4662	,0300	2,2484 TO	2,3667
Grp 3	126	2,4018	,5016	,0447	2,3133 TO	2,4902
Grp 4	149	2,2454	,3826	,0313	2,1834 TO	2,3073
Grp 5	89	2,6419	,6614	,0701	2,5025 TO	2,7812
Grp 6	95	2,4184	,4935	,0506	2,3179 TO	2,5189
Grp 7	73	2,3990	,5008	,0588	2,2821 TO	2,5158
Grp 8	72	2,5608	,5008	,0590	2,4431 TO	2,6784
Grp 9	50	2,1375	,5321	,0753	1,9863 TO	2,2887
Grp10	13	2,8317	,4673	,1296	2,5494 TO	3,1141
Total	996	2,4008	,5112	,0162	2,3690 TO	2,4326

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	1,4375	3,7500
Grp 2	1,1250	3,6250
Grp 3	1,0000	3,6250
Grp 4	1,1875	3,2500
Grp 5	1,0000	3,8750
Grp 6	1,1250	3,6875
Grp 7	1,0000	3,5625
Grp 8	1,4375	3,6875
Grp 9	1,1250	3,2500
Grp10	2,1250	3,6875
TOTAL	1,0000	3,8750

Levene Test for Homogeneity of Variances

Statistic	df1	df2	2-tail Sig.
3,9225	9	986	,000

ONEWAY-----Variable PROED By Variable ESCUELA

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level ,050

The difference between two means is significant if

$$\text{MEAN}(J) - \text{MEAN}(I) \geq .3471 * \text{RANGE} * \text{SQRT}(1/N(I) + 1/N(J))$$

with the following value(s) for RANGE: 4,48

(*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

GGGGGGGGGG
 rrrrrrrrrr
 P P P P P P P P P P
 1

Mean	ESCUELA	9	4	2	7	3	6	8	1	5	0
2,1375	Grp 9										
2,2454	Grp 4										
2,3076	Grp 2										
2,3990	Grp 7										
2,4018	Grp 3				*						
2,4184	Grp 6				*						
2,5608	Grp 8				***						
2,6115	Grp 1				***						
2,6419	Grp 5				***	*					
2,8317	Grp10				***						

ONEWAY-----Variable REEDUC By Variable ESCUELA

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	9	23,5944	2,6216	12,1094	,0000
Within Groups	986	213,4613	,2165		
Total	995	237,0557			

Group	Count	Standard Mean	Standard Deviation	Error	95 Pct	Conf Int for Mean
Grp 1	88	2,5973	,4087	,0436	2,5107 TO	2,6830
Grp 2	241	2,3566	,4627	,0298	2,2979 TO	2,4153
Grp 3	126	2,4147	,5043	,0449	2,3258 TO	2,5036
Grp 4	149	2,3184	,3735	,0306	2,2579 TO	2,3788
Grp 5	89	2,6636	,6305	,0668	2,5308 TO	2,7964
Grp 6	95	2,3651	,4093	,0420	2,2818 TO	2,4485
Grp 7	73	2,3536	,4683	,0548	2,2443 TO	2,4629
Grp 8	72	2,6597	,4382	,0516	2,5568 TO	2,7627
Grp 9	50	2,1488	,4776	,0675	2,0130 TO	2,2845
Grp10	13	3,0192	,5616	,1557	2,6799 TO	3,3586
Total	996	2,4276	,4881	,0155	2,3973 TO	2,458

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	1,8125	3,6875
Grp 2	1,3125	3,6250
Grp 3	1,1875	3,6875
Grp 4	1,3125	3,2500
Grp 5	1,0000	4,0000
Grp 6	1,1875	3,2500
Grp 7	1,2500	3,4375
Grp 8	1,3750	3,6250
Grp 9	1,2500	3,2500
Grp10	2,1250	3,7500
TOTAL	1,0000	4,0000

Levene Test for Homogeneity of Variances

Statistic	df1	df2	2-tail Sig.
5,1790	9	986	,000

ONEWAY----- Variable REEDUC By Variable ESCUELA

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level ,050

The difference between two means is significant if

$$MEAN(J)-MEAN(I) \geq ,3290 * RANGE * SQRT(1/N(I) + 1/N(J))$$

with the following value(s) for RANGE: 4,48

(*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

GGGGGGGGGG

rrrrrrrrrr

pppppppppp

1

	Mean	ESCUELA	
0			9 4 7 2 6 3 1 8 5
	2,1488	Grp 9	
	2,3184	Grp 4	
	2,3536	Grp 7	
	2,3566	Grp 2	
	2,3651	Grp 6	
	2,4147	Grp 3	*
	2,5973	Grp 1	*****
	2,6597	Grp 8	*****
	2,6636	Grp 5	*****
	3,0192	Grp10	*****

ONEWAY-----Variable TOTAL By Variable ESCUELA

Analysis of Variance

Source	D.F.	Sum of Squares	Mean Squares	F Ratio	F Prob.
Between Groups	9	22,3348	2,4818	12,7172	,0000
Within Groups	986	192,4087	,1951		
Total	995	214,7436			

Group	Count	Standard Mean	Standard Deviation	Standard Error	95 Pct Conf Int for Mean
Grp 1	88	2,5967	,4048	,0431	2,5109 TO 2,6825
Grp 2	241	2,3135	,4251	,0274	2,2595 TO 2,3674
Grp 3	126	2,3892	,4615	,0411	2,3078 TO 2,4705
Grp 4	149	2,2495	,3305	,0271	2,1960 TO 2,3030
Grp 5	89	2,6302	,6073	,0644	2,5023 TO 2,7581
Grp 6	95	2,3727	,4233	,0434	2,2865 TO 2,4589
Grp 7	73	2,3498	,4424	,0518	2,2466 TO 2,4531
Grp 8	72	2,5634	,4574	,0539	2,4559 TO 2,6709
Grp 9	50	2,1372	,4739	,0670	2,0025 TO 2,2718
Grp10	13	2,9151	,4791	,1329	2,6256 TO 3,2047
Total	998	2,3922	,4646	,0147	2,3633 TO 2,4211

GROUP	MINIMUM	MAXIMUM
Grp 1	1,4955	3,6510
Grp 2	1,1763	3,4955
Grp 3	1,1473	3,6436
Grp 4	1,2455	3,2500
Grp 5	1,0938	3,7664
Grp 6	1,3475	3,2597
Grp 7	1,0625	3,1332
Grp 8	1,5707	3,5394
Grp 9	1,1295	3,2083
Grp10	2,2068	3,8177
TOTAL	1,0625	3,8177

Levene Test for Homogeneity of Variances

Statistic	df1	df2	2-tail Sig.
4,6490	9	986	,000

ONEWAY ----- Variable TOTAL By Variable ESCUELA

Multiple Range Tests: Tukey-HSD test with significance level ,050
The difference between two means is significant if

MEAN(J)-MEAN(I) \geq ,3124 * RANGE * SQRT(1/N(I) + 1/N(J))
 with the following value(s) for RANGE: 4,48

*) Indicates significant differences which are shown in the lower triangle

		9	4	2	7	6	3	8	1	5
0	Mean	ESCUELA								
	2,1372	Grp 9								
	2,2495	Grp 4								
	2,3135	Grp 2								
	2,3498	Grp 7								
	2,3727	Grp 6								
	2,3892	Grp 3	*							
	2,5634	Grp 8	***							
	2,5967	Grp 1	*****							
	2,6302	Grp 5	*****							
	2,9151	Grp10	*****							

*** ANALYSIS OF VARIANCE ***

TOTAL
 by ESCUELA
 with CONDICIO
 EDAD
 SEXO
 TURNO
 UBICACIO
 YEAR

UNIQUE sums of squares
 All effects entered simultaneously

Source of Variation	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig of F
Covariates	34,851	6	5,808	36,128	,000
CONDICIO	1,345	1	1,345	8,368	,004
EDAD	,345	1	,345	2,145	,143
SEXO	,682	1	,682	4,244	,040
TURNO	,347	1	,347	2,156	,142
UBICACIO	,185	1	,185	1,152	,283
YEAR	24,337	1	24,337	151,374	,000
Main Effects	21,527	9	2,392	14,878	,000
ESCUELA	21,527	9	2,392	14,878	,000
Explained	57,185	15	3,812	23,713	,000
Residual	157,558	980	,161		
Total	214,744	995	,216		

996 cases were processed.
0 cases (.0 pct) were missing.

*** ANALYSIS OF VARIANCE ***

MATER
by ESCUELA
with CONDICIO
EDAD
SEXO
TURNO
UBICACIO
YEAR

UNIQUE sums of squares
All effects entered simultaneously

Source of Variation	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig of F
Covariates	42,617	6	7,103	27,306	,000
CONDICIO	1,945	1	1,945	7,477	,006
EDAD	1,647	1	1,647	6,333	,012
SEXO	,643	1	,643	2,474	,116
TURNO	1,023	1	1,023	3,931	,048
UBICACIO	,046	1	,046	,178	,675
YEAR	26,240	1	26,240	100,8	,000
Main Effects	18,883	9	2,098	8,066	,000
ESCUELA	18,883	9	2,098	8,066	,000
Explained	64,095	15	4,273	16,427	,000
Residual	254,916	980	,260		
Total	319,012	995	,321		

996 cases were processed.
0 cases (.0 pct) were missing.

*** ANALYSIS OF VARIANCE ***

PREDU
by ESCUELA
with CONDICIO
EDAD
SEXO
TURNO
UBICACIO
YEAR

UNIQUE sums of squares
All effects entered simultaneously

Sum of Source of Variation	Mean Squares	DF	Square	F	Sig of F
Covariates	27,227	6	4,538	25,339	,000
CONDICIO	1,100	1	1,100	6,143	,013
EDAD	,088	1	,088	,489	,484
SEXO	,742	1	,742	4,145	,042
TURNO	,142	1	,142	,792	,374
UBICACIO	,654	1	,654	3,652	,056
YEAR	19,487	1	19,487	108,812	,000
Main Effects	26,062	9	2,896	16,170	,000
ESCUELA	26,062	9	2,896	16,170	,000
Explained	52,674	15	3,512	19,608	,000
Residual	175,507	980	,179		
Total	228,181	995	,229		

996 cases were processed.
0 cases (.0 pct) were missing.

*** ANALYSIS OF VARIANCE ***

PROED
by ESCUELA
with CONDICIO
EDAD
SEXO
TURNO

Source of Variation	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig of F
Covariates	41,216	6	6,869	34,294	,000
CONDICIO		1,030	1	1,030	5,140
EDAD	,605	1	,605	3,021	,083
SEXO	,630	1	,630	3,147	,076
TURNO	,557	1	,557	2,780	,096
UBICACIO	,275	1	,275	1,373	,242
YEAR	28,477	1	28,477	142,163	,000
Main Effects	21,786	9	2,421	12,085	,000
ESCUELA		21,786	9	2,421	12,085
Explained	63,741	15	4,249	21,214	,000
Residual	196,304	980			,200
Total			260,045		995
					,261

*** ANALYSIS OF VARIANCE ***

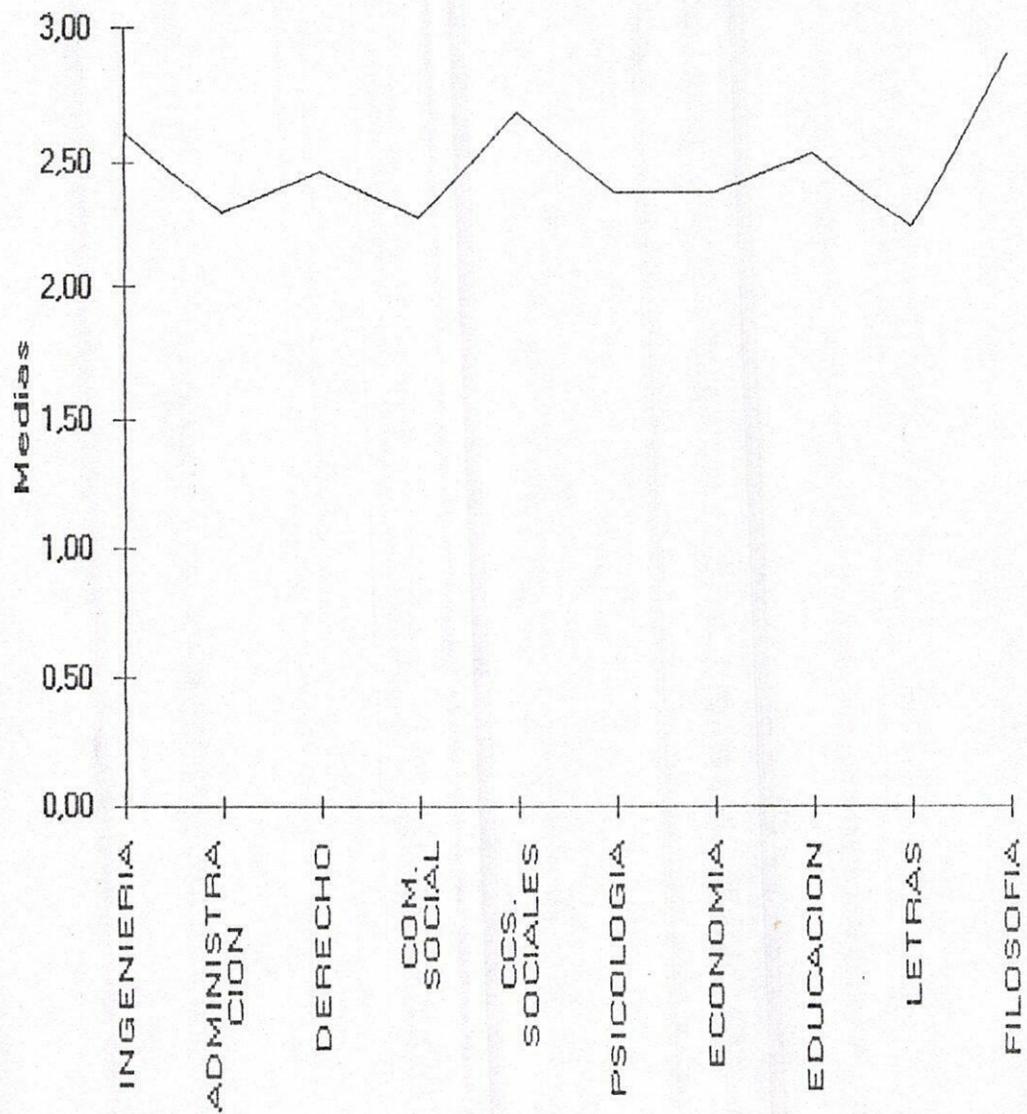
REEDUC
by ESCUELA
with CONDICIO
EDAD
SEXO
TURNO
UBICACIO
YEAR

UNIQUE sums of squares
All effects entered simultaneously

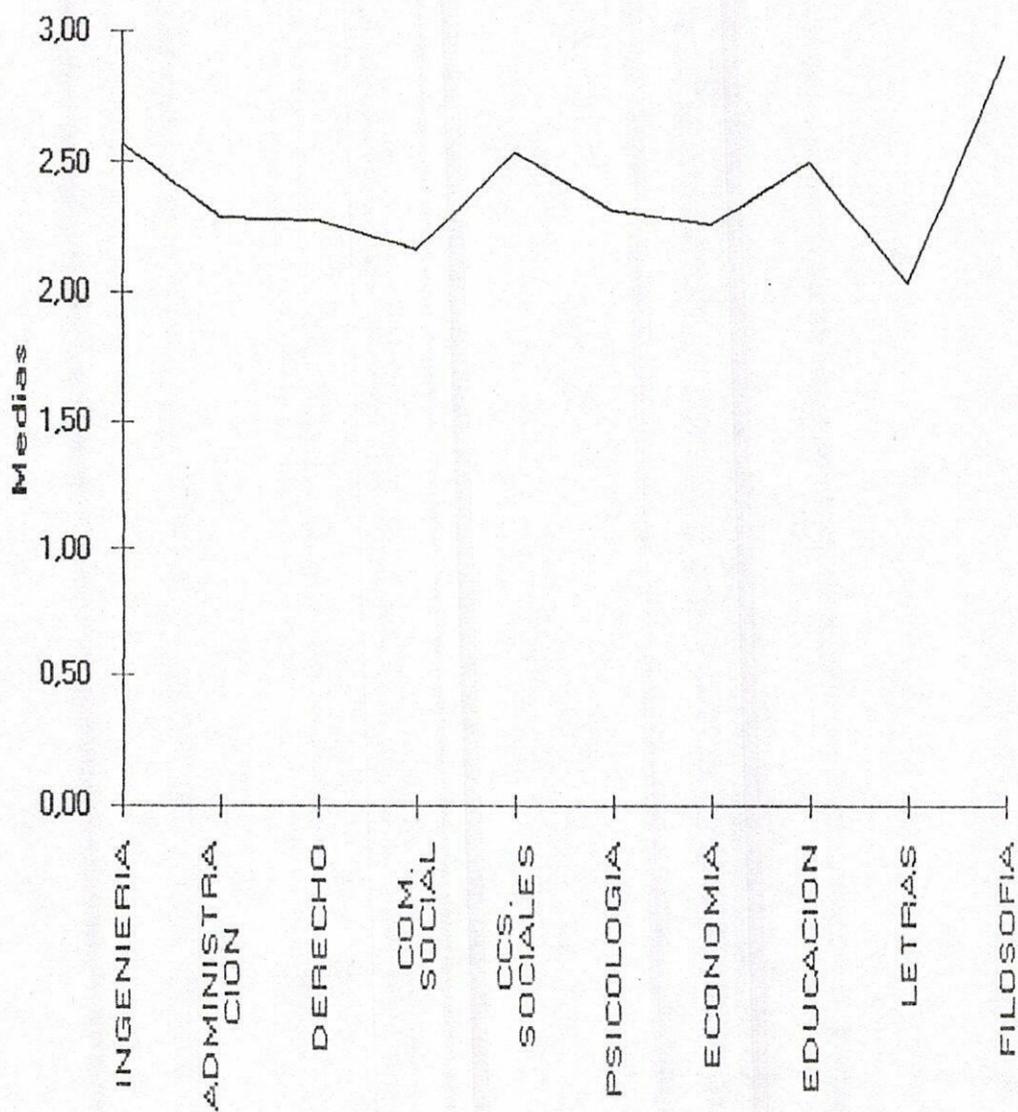
Source of Variation	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig of F
Covariates	31,230	6	5,205	27,992	,000
CONDICIO	1,396	1	1,396	7,505	,006
EDAD	,000	1	,000	,000	,984
SEXO	,716	1	,716	3,850	,050
TURNO	,049	1	,049	,263	,608
UBICACIO	,363	1	,363	1,952	,163
YEAR	23,617	1	23,617	127,006	,000
Main Effects	22,504	9	2,500	13,447	,000
ESCUELA	22,504	9	2,500	13,447	,000
Explained	54,825	15	3,655	19,656	,000
Residual	182,231	980			,186
Total	237,056	995			,238

996 cases were processed.
0 cases (.0 pct) were missing.

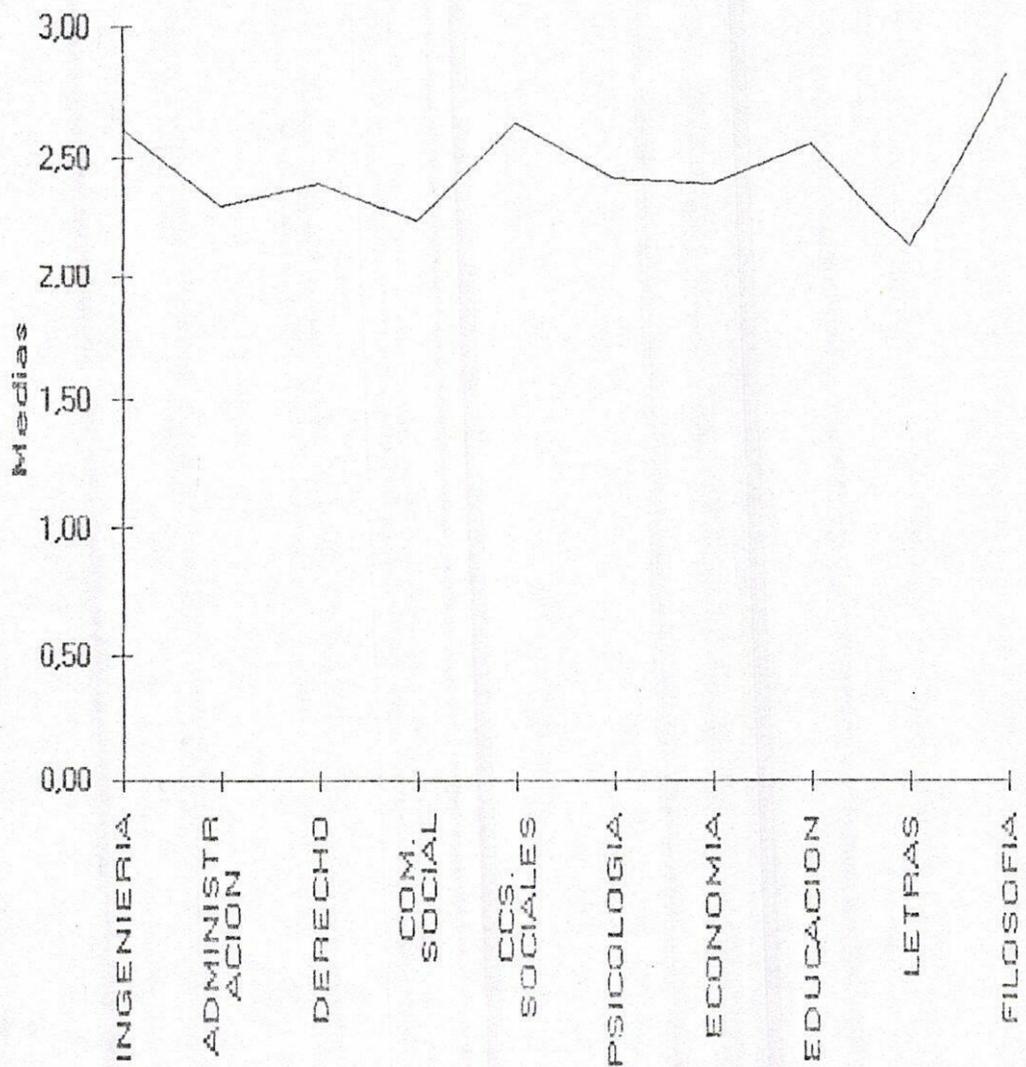
Medias por escuela para la subescala Recursos Materiales



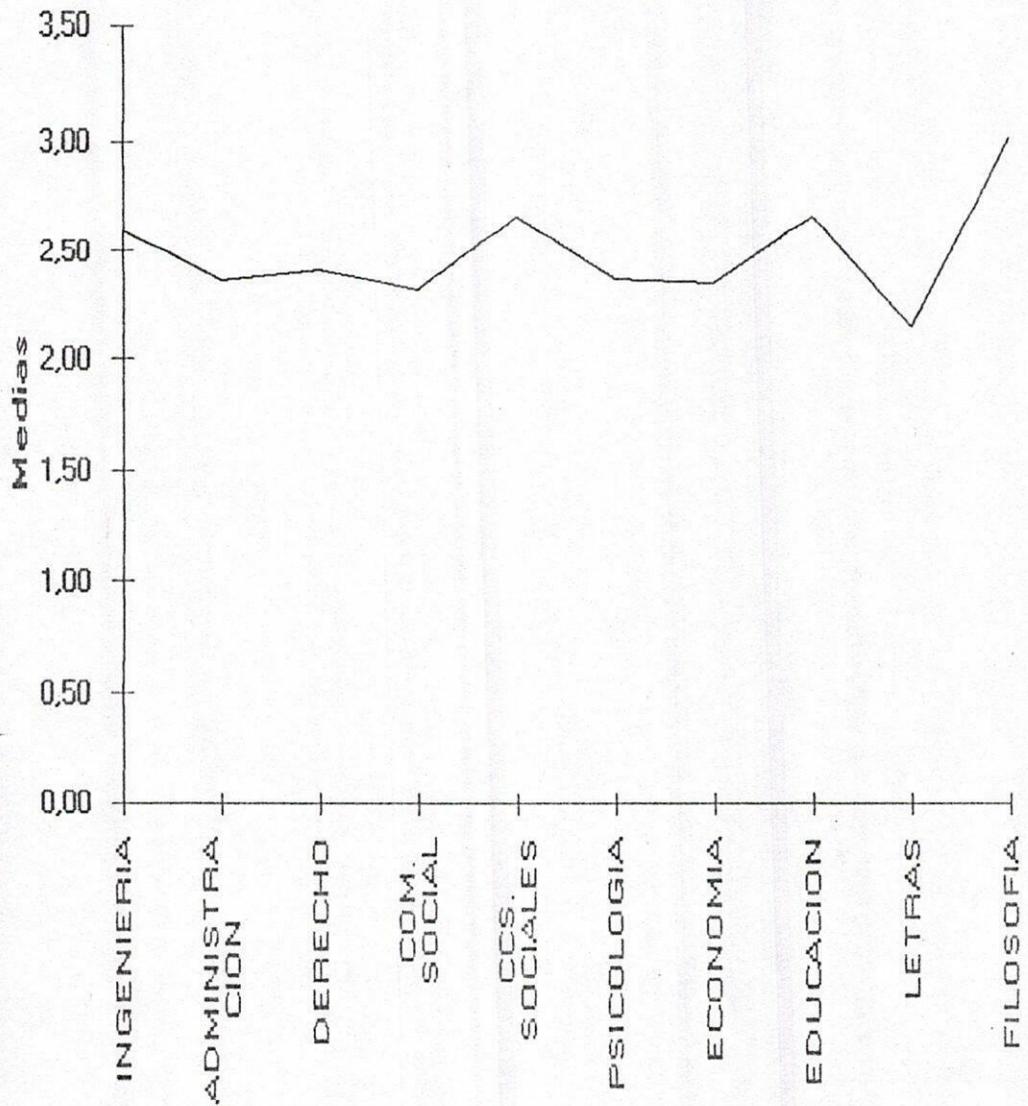
Medias por escuela para la subescala Progama Educativo



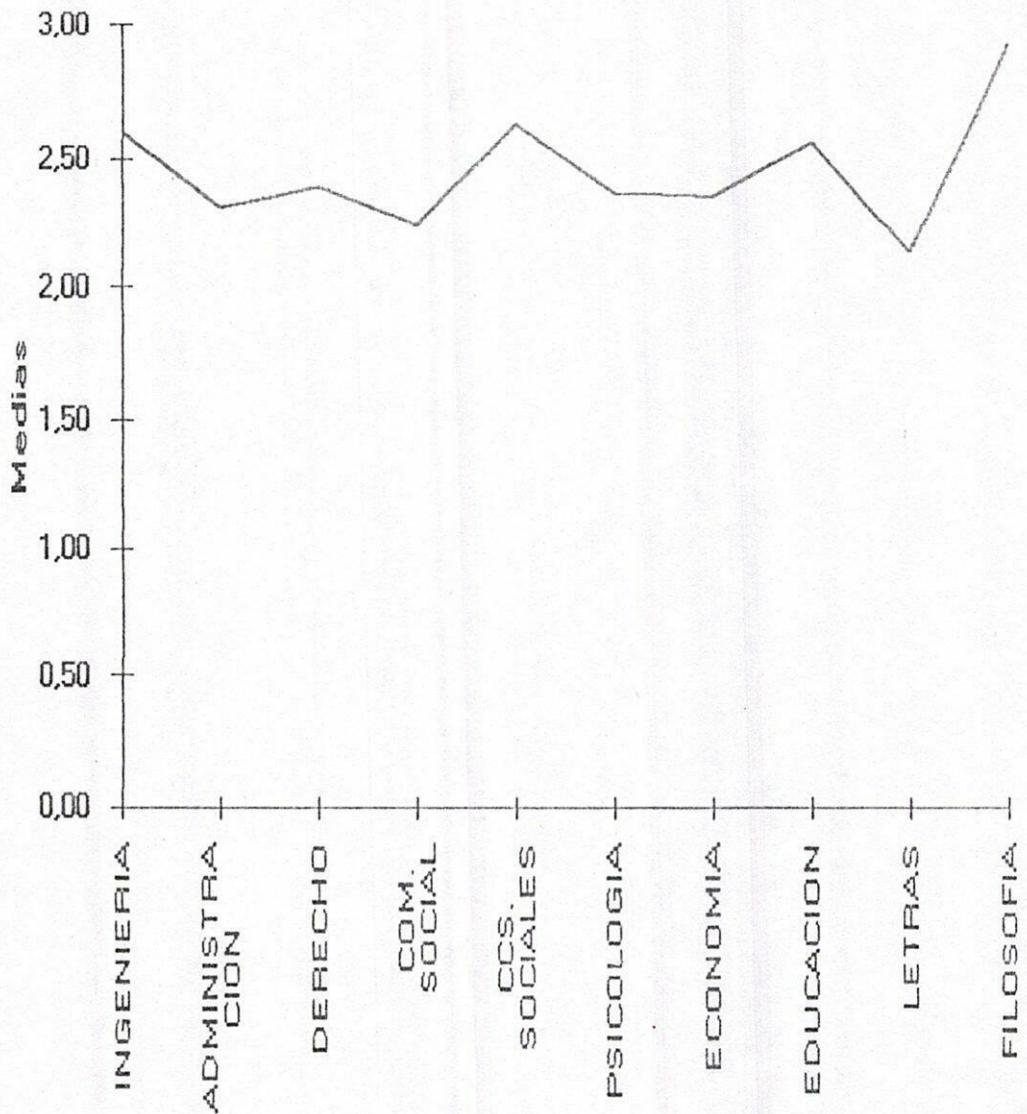
Medias por escuela para la subescala Proceso Educativo



Medias por escuela para la subescala Relacion Educativa



Medias por escuela para la Escala Total



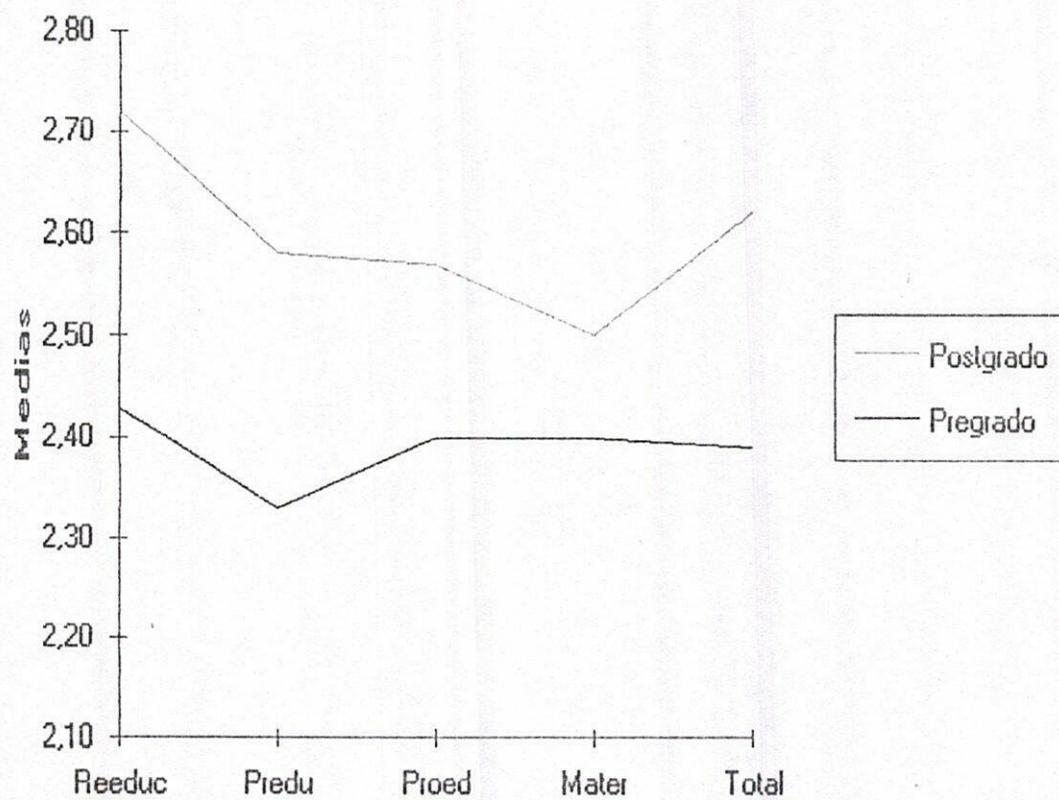
ANEXO H: Medias de las puntuaciones de la muestra total para
Postgrado y Pregrado.

ANEXO H

Medias de las puntuaciones de la muestra total
para Postgrado y Pregrado

	Relacion Educativa	Programa Educativo	Proceso Educativo	Recursos Materiales	Total
Postgrado	2,72	2,58	2,57	2,50	2,62
Pregrado	2,43	2,33	2,40	2,40	2,39

Medias de las puntuaciones de la muestra total para Postgrado y Pregrado

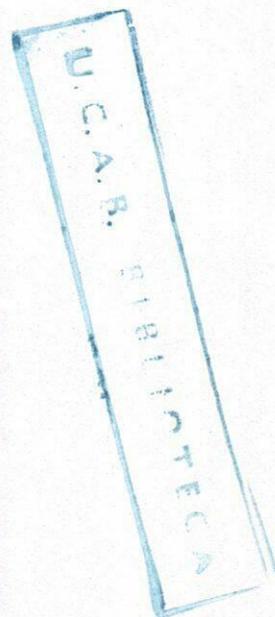


ANEXO I: Medias de las puntuaciones de la muestra total para
Psicología 92-93 y 93-94.

ANEXO I

Medias de las puntuaciones de la muestra total
para Psicología 92-93 y 93-94

	Relacion Educativa	Programa Educativo	Proceso Educativo	Recursos Materiales	Total
92-93	2.49	2.37	2.42	2.48	2.39
93-94	2.38	2.37	2.42	2.32	2.37



Medias de las puntuaciones de la muestra total para Psicología
92-93 y 93-94

