

# Percepciones de los profesores sobre factores que afectan las actividades académicas en los Departamentos de la Facultad Experimental de Ciencias (LUZ)\*

*María Hidalgo de Portillo  
Magalys Bermúdez de Iriarte*

*Departamento de Ciencias Humanas  
Facultad Experimental de Ciencias  
Universidad del Zulia  
Apartado 526. Maracaibo, Venezuela*

## Resumen

En este proyecto se exploran las opiniones, experiencias y percepciones de los profesores de los Departamentos de Física, Química, Matemática y Biología de la Facultad Experimental de Ciencias (FEC) de la Universidad del Zulia (LUZ), sobre la priorización de los factores que afectan su trabajo en las actividades de docencia, investigación y extensión; los cambios que según ellos son necesarios para promover e incentivar las actividades de docencia, investigación y extensión; y las similitudes y diferencias con relación a los factores identificados en los departamentos estudiados. Se aplicó una entrevista a 32 informantes de los cuatro departamentos estudiados. Se concluye que: 1. Los profesores están más concentrados en investigación, luego docencia y finalmente ex-

---

Recibido: 03 de septiembre de 1998 • Aceptado: 16 de mayo de 1999

\* Este trabajo fue presentado en las VIII Jornadas Científicas Nacionales de la Facultad Experimental de Ciencias. Universidad del Zulia, realizadas del 06 al 10 de julio de 1999.

tensión. 2. Los factores que más afectan sus labores académicas están relacionados con inadecuada infraestructura de soporte a las actividades docentes y de investigación, falta de seguridad, inadecuada remuneración, trabas administrativas en la realización de la investigación e inadecuado manejo de los recursos.

**Palabras clave:** Productividad académica, condiciones de trabajo, docencia, investigación, extensión.

## Perception of Professors as to Which Factors Affect Academic Activities in the Departments of the Experimental Faculty of Sciences (LUZ)

### Abstract

This study explores the opinions, experiences and perceptions of the professors in the Physics, Chemistry, Mathematics and Biology Departments of the Experimental Faculty of Sciences at the University of Zulia (LUZ) as to the priority ranking of the factors which affect their work in the teaching, research and extension areas; the changes that according to their opinions are necessary to promote and stimulate teaching, research and extension activities; and the similarities and differences among the departments as to the factors identified. An interview of 32 informants from the departments mentioned was carried out. The conclusions were that: 1. professors are more focused on research first, then teaching and lastly extension. 2. The factors which most affect academic labors are related to inadequate physical support structure for teaching and research, the lack of security, inadequate remuneration, administrative obstacles in relation to research, and inadequate management of resources.

**Key words:** Academic productivity, working conditions, teaching, research, extension.

## INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la dinámica y naturaleza de la vida en la academia ha cambiado substancialmente (Ashar & Shapiro, 1990). Las nuevas tendencias económicas han impuesto restricciones en el financiamiento de las instituciones de Educación Superior en el ámbito mundial (Haptman, 1993; Navarro, 1991). Muchas instituciones, especialmente aquellas que financiadas por el Estado como es el caso de muchas instituciones educativas en América Latina (AL), se han visto en serias dificultades para seguir funcionando con escasos recursos presupuestarios y al mismo tiempo, mantener niveles satisfactorios de productividad (Licha, 1992; Llano, 1994).

Es así como las universidades públicas en AL y en especial, en Venezuela presentan problemas financieros y a la vez, de productividad. De allí que, sea preocupación de los gobiernos elevar los niveles de eficiencia y eficacia de estas instituciones, cuando se toman decisiones sobre asignaciones presupuestarias. Igualmente, la sociedad en general, demanda de los profesores mejorar sus niveles de productividad, en términos de docencia, investigación y extensión si se toma en cuenta el rol de la Educación Superior en la formación de la fuerza de trabajo capaz de mejorar la eficiencia de los sectores productivos (Licha, 1992; Navarro, 1991; Miller, 1994).

Los problemas sobre el rendimiento de los profesores son también preocupación de las autoridades universitarias al tratar de justificar las horas de trabajo del personal docente y de investigación. Por otro lado, los docentes perciben que muchas de sus actividades no pueden ser cabalmente ejecutadas por la falta de las condiciones adecuadas que requieren la realización de las actividades académicas y, por lo tanto, gran parte de su rendimiento es afectado por factores tales como: ambientales, institucionales y personales que lejos de estimular y promover el trabajo académico obstaculizan el logro de la misión universitaria (Llano, 1994; Lee, 1990; Cooper & Hensley, 1993; Gallagher, 1986).

Con relación a esta situación, existe muy poca información documentada no sólo sobre problemas de rendimiento de los profesores sino sobre sus percepciones y opiniones acerca de los factores que afectan su rendimiento. Entre las razones que pudiesen relacionarse con la escasez de información en este tema se encuentran: la poca importancia atribuida a las incidencias y detalles del trabajo de los profesores en el aula, lo cual

hace que se conozca muy poco sobre las realidades internas del proceso enseñanza-aprendizaje. Existen escasos diagnósticos que revelen lo que realmente se hace o se deja de hacer. La información obtenida generalmente se limita a informes anuales relativos al número de horas de clase, número de cursos, horas administrativas y de investigación, en ausencia de un análisis que permita identificar factores inhibidores del trabajo académico. Estos factores van desde la necesaria infraestructura física hasta los aspectos relacionados con el clima de la organización. En su mayoría las decisiones que se toman se fundamentan en información obtenida a través de mecanismos informales, que no siempre responden a las demandas de los profesores en el ámbito académico.

La realización de este estudio contribuiría a superar la carencia de información en esta área y a priorizar los factores que están afectando la producción académica en los departamentos de Biología, Química, Física y Matemática de la FEC de LUZ, así como también, identificar los cambios que según los profesores son necesarios para mejorar sus actividades en docencia, investigación y extensión. Un estudio actualizado sobre los factores institucionales y personales que afectan la productividad, contribuirá a promover planes y programas orientados al mejoramiento de las condiciones de trabajo de los profesores, especialmente en un período de continuo cambios. Estos cambios que requieren un mayor conocimiento de la realidad, una mayor definición de prioridades para orientar los esfuerzos y recursos en las áreas detectadas con necesidades de fortalecimiento.

Igualmente, este estudio ayudará a los profesores de los departamentos estudiados a revisar sus propios puntos de vistas con relación a sus funciones y roles dentro de la academia y, al mismo tiempo, a generar discusiones entre sus pares, orientadas a proponer estrategias para mejorar el cumplimiento de la misión universitaria. Las autoridades de la Facultad, por su parte, tendrían evidencias que les ayudarían a implementar estrategias para generar mejores condiciones en aquellos aspectos que han sido determinados como inhibidores del trabajo y al mismo tiempo, podrían alcanzar un mayor entendimiento sobre prácticas gerenciales apropiadas, condiciones de trabajo y de políticas de evaluación institucional adecuadas. Finalmente, la Asociación de Profesores de la FEC podrían replantearse el rol que hasta ahora han jugado, y reorientar sus esfuerzos y luchas hacia la búsqueda de condiciones que promuevan la

producción académica, y así implementar estrategias adecuadas para reconocer y premiar el trabajo de los profesores.

El propósito de este trabajo es explorar cuáles son los factores que en nivel de importancia afectan la producción académica en docencia, investigación y extensión en los Departamentos de Biología, Química, Física y Matemáticas de la FEC.

## **1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DEL ESTUDIO**

El trabajo de los profesores en las instituciones académicas forma parte de un sistema complejo de reglas, normas, valores y procedimientos que rigen sus actividades. A tal respecto, existen planteamientos teóricos que los soportan. Las teorías sobre motivación y satisfacción de necesidades son fundamentales para entender este complejo sistema y necesidades del hombre. Maslow (1945) ofrece una jerarquía de necesidades dentro de la cual, se inscriben los comportamientos del hombre en relación con el medio, así como también ofrece una base conceptual que ayuda al hombre a entender sus propias percepciones. Esta jerarquía establece cinco categorías de necesidades: sociológicas, de seguridad, sociales, estima y de actualización. Alderfer (1969) por su parte, postula un nuevo orden jerárquico para explicar las necesidades humanas. Según este esquema, existen tres tipos de necesidades: de sobrevivencia, de relación y de crecimiento.

Igualmente, Herzberg (1968), toma las nociones sobre motivación y las ubica dentro del contexto laboral. Para él, existen sólo dos tipos de necesidades, las biológicas y las sociológicas. Y es la capacidad racional del hombre lo que lo lleva al logro y crecimiento.

Las Teorías X y Y de McGregor (1960), por su parte, han sido ampliamente usadas para explicar el comportamiento de los individuos en las organizaciones. Esta teorías ofrecen dos perspectivas que juegan un importante rol en la determinación de una estrategia particular para motivar a los trabajadores en sus funciones. La Teoría X parte de la premisa de que los trabajadores son por naturaleza indiferentes ante las necesidades y logro de los objetivos de la organización. La teoría Y en cambio, ofrece un planteamiento alternativo. Se basa en la idea de que los trabajadores tienen capacidad para asumir responsablemente sus funciones y que la condición natural del individuo no es pasiva, ni indiferente, ni resistente al cambio. Por el contrario, el logro de los objetivos de la organi-

zación está determinado por la cultura de la organización, que modela el comportamiento de los trabajadores. En otras palabras, es la gerencia de la organización de la cual depende el diseño de estrategias motivacionales y la creación de condiciones apropiadas de trabajo que le permitan al trabajador explotar completamente todas sus potencialidades para lograr el crecimiento individual e institucional.

## **2. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO**

### **2. 1. Factores que afectan la producción académica**

Muchos han sido los factores sobre el rendimiento de los profesores reportados en la literatura. Hay razones para cuestionar si el trabajo de los profesores está principalmente motivado por la forma cómo la organización implementa el sistema de compensación y paga, y también, cómo los profesores son capaces de modificar su comportamiento en la búsqueda de mayor producción académica, si la institución modifica sus políticas de incentivos (Colbeck, 1994; Massy Gy Wilger, (19915)G. Investigaciones sobre producción académica han encontrado que los profesores tienen absoluto control sobre su trabajo y que, por lo tanto, son capaces de controlar, de la misma forma, todos aquellos factores externos o de manipular aquellos que afectan su trabajo (Cooper & Hensley, 1993). Sin embargo, Lee (1990), plantea, como dificultad, determinar la producción de los profesores sin considerar las condiciones de trabajo, la disponibilidad de recursos, las políticas de reconocimiento, de compensación y los procedimientos administrativos de la organización. Esta investigación revisa las condiciones de trabajo, las formas de compensación y de reconocimiento.

#### *2.1.1 Sistema de Compensación*

La estructura de compensación y reconocimiento es otro factor que afecta el rendimiento de los profesores. Los sistemas de compensación apropiados son percibidos por la gente como formas usadas por los administradores para evaluar el esfuerzo y dedicación al trabajo de los empleados de la organización. Un sistema de compensación justo es una forma de estimular a los miembros de una institución a realizar actividades que conducen al logro tanto individual como institucional. Los sistemas de compensación inadecuados, tienden a generar en sus miembros conductas que lejos de ayudar al crecimiento personal del trabajador, afectan el logro de los objetivos de la institución. Por lo tanto, las estructuras compensatorias

deben ser cuidadosamente pensadas e implementadas de tal manera que soporten los objetivos de la institución (Levin, 1991).

Estos sistemas han sido relacionados más con el esfuerzo individual que con la membresía a una institución. En muchas ocasiones, cuando no están dirigidos al reconocimiento del logro individual, tienden a desestimular. Al respecto, Katz y Kahn (1978) identificaron diferencias entre la compensación a través del esfuerzo individual y a través del sólo hecho de pertenecer a una institución. Cuando el reconocimiento se basa en el logro individual, motiva a la gente a lograr y hasta superar los estándares establecidos por la organización, tanto en calidad como en cantidad. Por el contrario, cuando la compensación es compartida por igual, por todos los miembros de la organización, éste no motiva el incremento de la productividad. En consecuencia, los incentivos y premios deberán exceder las expectativas de los trabajadores para justificar que sus esfuerzos adicionales soporten los objetivos de la institución (Katz y Kanh, 1978; Levin, 1991).

En virtud de que la compensación y el reconocimiento son estrategias de la gerencia orientadas a motivar a los empleados, una de las fallas observadas en los centros de Educación Superior es la implantación de estrategias encaminadas a incentivar su personal, usando mejores y más justos sistemas de compensación. Los estudios sobre productividad han revelado que una estructura de salario acorde con los niveles de productividad deben ser incluidas en los planes de compensación y reconocimiento de una institución (Gunn, 1989; Johnson y Tuckman, 1985; Kasten, 1984; Levin, 1991; Licha, 1992). Sin embargo, evaluar y premiar a los profesores ha sido una tarea desafiante y difícil para las autoridades universitarias, debido a la escasa y confiable información sobre las tareas que los profesores realizan (Katz, 1993).

Con relación a las fallas en la implantación de los sistemas de compensación, es importante señalar que éstos no explicitan las actividades específicas que serán evaluadas y, en caso de hacerlas explícitas, muchos programas de incentivos son diseñados para reconocer unas actividades en detrimento de otras. Por ejemplo, unos valoran la investigación y otros la docencia no siendo éstas igualmente reconocidas (Kasten, 1984; Tuckman, Gaspinki y Hagemann, 1977; Tuckman y Hagemann, 1976G). La sobrevaloración de una actividad en detrimento de otra, tiende a afectar y a desestimular el trabajo de los profesores. Muchas instituciones asumen homogeneidad al referirse a las actividades de los profes-

sores cuando se establecen asignaciones salariales; sin embargo, existe muy poco acuerdo entre los profesores con relación a las diferentes actividades realizadas por ellos en las diferentes disciplinas. Los estudios previos han demostrado que la motivación, dedicación y habilidad para el trabajo en docencia, investigación y extensión varía entre los profesores, en función del rango académico y del área a la cual pertenecen. Los autores arriba mencionados plantean que los sistemas de evaluación y de compensación deben considerar las diferencias que caracterizan el trabajo académico (Biglan, 1973; Creswell y Bean, 1981; Lodahal y Gordon, 1972; Muffo y Langston, 1981; Rosken, 1983; Smart y Elton, 1975; Smart y McLaughlin, 1978).

En resumen, la literatura revisada sobre sistemas de compensación y reconocimiento sugieren que, tanto las autoridades universitarias como los sectores de gobierno deben apoyar la implantación de estructuras de compensación y reconocimiento en estrecha vinculación con el logro individual o de grupo; en lugar de reconocer o compensar al individuo por el hecho de ser miembro de una institución. Las necesidades de las organizaciones de hoy de elevar su competitividad ante las presiones externas, las impulsan a buscar fórmulas para estimular al individuo a logro de objetivos institucionales. Una forma de ayuda en lograr la identificación con los objetivos de la institución es haciéndole sentir a él como parte importante de la misma, y que el éxito de la organización dependerá de su trabajo. Al igual de que la evaluación se corresponderá con su compensación y reconocimiento a su desempeño.

### *2.1.2. Condiciones de Trabajo*

Otro aspecto que afecta la producción académica son las condiciones de trabajo. Investigaciones sobre el comportamiento organizacional han identificado factores individuales e institucionales. Kanter (1992) por su parte, señala que las condiciones del ambiente tales como oportunidades para el avance y crecimiento profesional determinan la cantidad de motivación, tiempo y esfuerzo que los empleados dedican al trabajo.

Otros estudios previos han examinado la relación entre el comportamiento del trabajador y sus condiciones de trabajo (Birnbaum, 1991, 1992; Rebne, 1990). Estos estudios han determinado que debido la importancia que tienen unas adecuadas condiciones de trabajo para el proceso educativo, la calidad de este proceso está en relación directa con la calidad del trabajo y del entusiasmo de los profesores para realizar su



labor académica. De acuerdo con Baldwin (1990), el mantenimiento de universidades productivas depende de un manejo adecuado de las condiciones que afectan el trabajo de los profesores.

La producción académica ha sido relacionada también con la disponibilidad de los recursos de soporte para las múltiples y variadas actividades que envuelven el trabajo en la academia (Baker, 1991; Birnbaum, 1991, 1992; Bowen y Schuster, 1992; Harder, 1991; Jalongo, 1989; Wood, 1990).

Varias investigaciones han sido realizadas para determinar la influencia de las condiciones de trabajo sobre la producción académica. Pelz y Andrews (1990) estudiaron factores que dan cuenta de las diferencias en el trabajo de los profesores. Ellos establecieron que estas diferencias son consecuencia del tipo de institución. Del mismo modo, Baker (1991) encontró que el trabajo productivo está directamente relacionado con la oportunidad de actualización y desarrollo del personal; mientras que la oportunidad de actualización ha sido una importante estrategia para incrementar la producción académica; así como la disponibilidad de recursos ha sido empleada para explicar las diferencias en productividad entre los profesores (Birnbaum, 1991, 1992; Harder, 1991; Wood, 1990).

Otro factor que afecta la producción académica es la disponibilidad de fondos. En muchas ocasiones, el personal académico es forzado a tomar tareas más sencillas y proyectos a corto plazo, debido básicamente a los pocos recursos disponibles (Wood, 1990. p. 8). La asistencia a la investigación, los equipos, el soporte secretarial, los recursos instruccionales y unas aulas de clases adecuadas, son parte de la infraestructura que facilitan el trabajo de los profesores (Baldwin, 1990; Birnbaum, 1991, 1992; Cameron y Blackburn, 1981; Wood, 1990). Baldwin (1990) señala además condiciones medio ambientales, fondos para comprar equipos, reducida carga docente y reconocimiento público como elementos importantes que inhiben o promueven el trabajo de los profesores.

Dentro de los factores claves que afectan la productividad, se indican con frecuencia, la disponibilidad de fondos para el financiamiento de la investigación, tales como: financiamiento obtenido y ayuda profesional y técnica para la realización de proyectos (Cameron y Blackburn, 1981).

Así como la disponibilidad de fondos es clave en la producción académica, la disponibilidad de tiempo para investigar también es un factor decisivo en la producción académica. Este se ha relacionado con

el número promedio de trabajos científicos (Allison, y Stewart, 1974; Harder, 1991). De la misma manera, que el tiempo dedicado a investigación ha sido determinado como un factor importante en la actividad productiva de los profesores, éste no requiere que sea excesivo (Creswell, 1985). Pelz y Andrews (1990) por su parte, argumentan que mucho y muy poco tiempo libre para investigar ponen en peligro la producción académica.

Finalmente, la libertad para investigar es otro aspecto que afecta el trabajo en la academia. La escogencia libre de los tópicos a investigarse incide positivamente en el número promedio de publicaciones entre los científicos (Fox, 1983). El principio de la libertad de investigación es otro componente básico de la producción académica (Baldwin, 1990; Wood, 1990).

### **3. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO**

#### **3.1 Tipo de Estudio**

Se realizó un estudio exploratorio-descriptivo de dimensión cualitativa utilizando la entrevista como técnica para la recolección de la data. Los datos fueron recopilados a través de entrevistas semi-estructuradas con el objeto de explorar tres aspectos relevantes: 1. Percepciones de los profesores sobre producción académica. 2. Condiciones que promueven o inhiben la producción en docencia, investigación y extensión. 3. Cambios necesarios a instrumentar para incentivar las actividades de los profesores en las tres áreas de la misión universitaria.

#### **3. 2. Población y Muestra**

El estudio se realizó en los departamentos Biología, Física, Química y Matemáticas de la FEC de LUZ. El tamaño de la muestra estuvo constituida por ocho profesores seleccionados al azar simple en cada uno de los departamentos. Como estudio cualitativo la lógica y poder en la selección de la muestra descansa no en el número sino en la riqueza de información que podrá ser suministrada por los informantes.

#### **3. 3. Procedimientos para la selección de la Muestra**

Los procedimientos fueron los siguientes: 1. Se elaboró una lista de todos los profesores adscritos a los cuatro departamentos estudiados. A

partir de esta lista se seleccionarán al azar ocho (8) profesores de cada departamento. 2. Si uno de los profesores seleccionados, manifestara su deseo de no participar en el estudio, otro profesor de la lista será seleccionado al azar, siguiendo el mismo procedimiento. Este procedimiento será repetido hasta alcanzar diez profesores por departamento.

### **3.4. Instrumento para la recolección de la Data**

Se diseñó un protocolo de entrevista que versó sobre: 1. Factores y condiciones que promueven o inhiben la producción en docencia, investigación y extensión. 2. Cambios necesarios para incentivar las actividades de los profesores en las tres áreas de la misión universitaria.

## **4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

Los resultados sobre los factores que afectan las actividades en docencia, investigación y extensión arrojaron datos en cinco temas o áreas: caracterización de la producción académica, caracterización de las condiciones de trabajo, factores del departamento que promueven e inhiben la productividad, factores de la institución que afectan las actividades en docencia, investigación y extensión y finalmente, recomendaciones a las autoridades de la Facultad. Los resultados serán analizados al contabilizar el número de veces que el informante hacía un comentario sobre cada uno de los aspectos estudiados. De allí que, estos serán reportados en tablas que muestran la frecuencia de los comentarios identificados.

La primera área discutida en las entrevistas se centró en la caracterización de los profesores en cuanto a la productividad académica. En este caso, la misma fue definida en términos de investigación, docencia, extensión y trabajo administrativo en orden de importancia. La segunda área, se relacionó con la caracterización de las condiciones del trabajo según opinión de los profesores. En esta caracterización, se identificaron tres categorías: infraestructura, soporte secretarial y remuneración. La tercera área que se evidenció en el estudio se centró en dos categorías: factores del departamento que promueven y factores que limitan la producción académica. Entre los que promueven se identificaron tres subcategorías: la relación de los profesores con el jefe del departamento, el soporte que el jefe del departamento brinda a los profesores y la cohesión del departamento como grupo. Entre los factores que limitan se revela-

ron tres subcategorías: exceso de carga docente, carga administrativa y falta de reconocimiento a las actividades de los profesores. La cuarta área sé relación con factores de la institución que limitan las actividades de docencia, investigación y extensión. En docencia las categorías más relevantes fueron: la falta de materiales y equipos, la falta de espacio físico y el estado transitorio de los estudiantes. En investigación, se identificaron tres categorías: escasez del recurso humano, trabas administrativas, espacio físico inadecuado y falta de materiales y equipos de laboratorio. Y en extensión, se identificaron dos categorías: gerencia de los proyectos y administración de los fondos. Finalmente, los profesores manifestaron sus inquietudes a través de recomendaciones a las autoridades de la Universidad y de la Facultad: 1. Mayor supervisión y control del personal en lo que respecta al cumplimiento de sus funciones. 2. Mejor distribución del presupuesto universitario. 3. Mayor dotación en cuanto a las instalaciones de la Facultad. 4. Mejores incentivos económicos a través de la heterologación de los sueldos y salarios.

#### **4.1. Caracterización de la Producción Académica**

El primer tema explorado se relacionó con el cómo los profesores caracterizan la productividad en el ámbito académico. En este tema se reportaron todos aquella información que según opinión de los profesores describían la productividad académica. La Tabla 1 reporta detalles sobre este tema.

Según los resultados se desprende que los profesores consideran productividad primero en términos de investigación, segundo docencia, tercero extensión y finalmente, trabajo administrativo. Por ejemplo:

- a. “Ser productivo es tener producción científica, esto incluye artículos en revistas arbitradas preferiblemente, eh.. por supuesto esto se logra a través de la investigación”.....(Q, 1-3).
- b. “Ser productivo en docencia no necesariamente quiere decir estar dictando cinco o seis cursos, o estar dictando un curso con muchísimos estudiantes, sino eh... más bien tratar de optimizar la forma en que se implanta la docencia”,.....(F.. 2-2).

En conclusión, hubo 139 comentarios en total que reflejaron la caracterización de los profesores sobre productividad académica en dos de los departamentos estudiados. De éstos, 63 (46%) describieron producti-

vidad en términos de investigación, 52 (37%) la describieron en función de docencia, 17 (12%) la relacionaron con actividades de extensión y 7 (5%) la identificaron con actividades administrativas.

**Tabla 1**  
**Caracterización de la Producción Académica**

Definición	Química DQ Nc/ns	Física DF nc/ns	Total Nc/% (NS)
Productividad en términos de Investigación	37 (8)	26 (8)	63 /45%
Productividad en términos de Docencia	31 (8)	21 (8)	52/38%
Productividad en términos de Extensión	9 (4)	8 (4)	17/12%
Productividad en términos de trabajo Administrativo	4 (2)	3 (1)	7/5%
Total	81	58	139/100

- Nc: número de comentarios hechos por los profesores.
- ns: número de sujetos que hicieron los comentarios.

#### 4.2. Caracterización de las Condiciones de Trabajo

En este tema se reportaron todos aquellos comentarios que describieron las condiciones de trabajo. La tabla 2 reporta los detalles sobre este tema. En esta caracterización se identificaron tres categorías: infraestructura, soporte secretarial y sistema de remuneración. En cada una de estas categorías se identificaron dos niveles adecuado e inadecuado.

Con relación a la infraestructura se determinó que según los profesores existen grandes deficiencias en cuanto a aulas y pizarrones en buen estado, recursos instruccionales como retroproyectors, fotocopiadoras, bibliotecas equipadas y actualizadas, sistemas computarizados, servicio telefónico y fax, servicio de mantenimiento, seguridad en el recinto universitario. Al respecto se señala:

- c. “Yo siempre he dicho que esto es un criadero de pollo, es un galpón para criar pollos... nos hemos desarrollado en estos cucuruchos”....

d. “El soporte secretarial fue un soporte de calidad que, el número de secretarías que se tiene es insuficiente. Así se observa que esto da vergüenza” (Q..1-7).

e. “Muy malo, uno va a redactar una carta y uno lo tiene que hacer,... tiene que solicitar un equipo y, eh.. uno tiene que hacer y tiene que hacerle seguimiento....este cuánto tiempo invierte uno en estas cosas” (F..1-5).

Y finalmente, el sistema de remuneración y paga fue considerado como insuficiente con respecto al costo de la vida. Por ejemplo:

f. “Yo pienso que estamos muy mal pagados y lo digo en términos de que este.... no puedo creer que a un año y medio de mi jubilación cuando uno piensa que en esta etapa de la vida ya uno debía tener menos preocupaciones con lo que uno gana y no es así”..... (Q..1-2)

<b>Tabla 2</b>			
<b>Caracterización de las Condiciones de Trabajo</b>			
Categorías	Química DQ nc/ns	Física DF nc/ns	Total Nc/% (NS)
<b>Infraestructura Física</b>			
Adecuada	0	4 (1)	4/2%
Inadecuada	199 (8)	71(8)	190/72%
<b>Soporte Secretarial</b>			
Adecuado	0	0	0
Inadecuado	11 (3)	6 (2)	17/7%
<b>Remuneración</b>			
Adecuada	0	0	0
Inadecuada	20 (8)	24 (8)	50/19%
Total	156	105	261

En conclusión, hubo 261 comentarios en total en los dos departamentos estudiados que reflejaron las condiciones de trabajo de los profesores. De los cuales, 4 (2%) describieron la infraestructura como adecuada y 190 (72%) fueron expresados para indicar lo inadecuado de la infraestructura física con la cual cuenta la Facultad, 17 (7%) señalaron lo

inadecuado del soporte secretarial y 50 (19%) se refirieron a lo inadecuado del sistema de remuneración y paga.

### **4.3. Factores del Departamento que Promueven o Inhiben la Producción Académica**

En este tema se reportaron todos aquellos comentarios que describieron los factores que se atribuyen al departamento y que promueven o limitan la productividad académica. La tabla 3 reporta los detalles sobre este tema. Entre los factores que promueven se revelaron tres subcategorías: la relación de los profesores con el jefe del departamento, el soporte que el jefe del departamento brinda a los profesores y la cohesión del departamento como grupo.

<b>Tabla 3</b>			
<b>Factores que Promueven o Limitan la Productividad</b>			
Categorías	Química DQ	Física DF	Total Nc/% (NS)
Promueven	nc/ns	nc/ns	
Relación-Jefe	10 (8)	10 (8)	20/ %
Soporte-Dpto	29 (6)	26 (8)	55/ %
Cohesión-Dpto	20 (6)	10 (4)	30/ %
Subtotal	59	46	105
Limitan			
Carga Docente	11 (4)	5 (2)	16/39%
Carga Administrativa	5 (2)	1 (1)	6/15%
Falta de Reconocimiento	10 (4)	9 (4)	19/46%
Subtotal	26	15	41
<b>Total</b>	<b>111</b>	<b>76</b>	<b>146/100%</b>

Con respecto a los comentarios sobre la relación con el jefe de departamento, los profesores expresaron que existen excelentes relaciones con el jefe de los departamentos estudiados. Las palabras mayormente utilizadas para describir esta relación fueron: excelentes, espléndidas, muy buenas, cordial, etc. Por ejemplo:

- g. “Bueno espléndida, en mi caso es espléndida, eh...tenemos una excelente relación ....con todos los directores de departamento, por ejemplo ahora tenemos un director que no esta politizado”...  
 ...(Q...1-7).

Los comentarios sobre el soporte del departamento se refirieron a que los profesores sienten que su trabajo es de alguna manera facilitado por el apoyo del departamento. Como se observa:

- h. “Excelente, creo que de hecho yo siento que puedo hacer muchas cosas precisamente por que he tenido el apoyo del departamento”...  
 .....(F...2-4).

Finalmente, sobre la cohesión del departamento los profesores se refirieron al buen ambiente que existe en el departamento que afecta positivamente el trabajo. Por ejemplo:

- i. “...el hecho es que aquí en física el ambiente es bueno”.....  
 j. “.....a mí me gusta venir a trabajar muchas veces son las dos de la tarde”  
 k. “y yo me quiero venir a trabajar, y son las doce y cuarto y conchale me tengo que ir a la casa..... yo, además me siento muy bien con mis estudiantes”.....(F...2-2).

Entre los factores que limitan se revelaron subcategorías: exceso de carga docente, carga administrativa y falta de reconocimiento a las actividades de los profesores. Para el caso de la subcategoría exceso de carga docente, los profesores manifestaron que en muchas ocasiones el exceso de carga docente los lleva a disponer de menor tiempo para el resto de las actividades en especial para investigación. Al respecto:

- l. “Bueno este es un departamento que tiene una alta carga docente... comparado con química.....en este momento tenemos 22 profesores de los cuales hay varios fuera....los que hay en este momento somos 16 y atendemos toda la licenciatura ....aspiramos a tener 30 profesores, cuando tengamos 30 profesores habrá suficiente oportunidad, para que un profesor se descarga para hacer investigación, en este momento la mayoría de los profesores hacemos investigación sin descarga”.....(F...2-6).



Los comentarios sobre carga administrativa se refirieron a que los profesores sienten que su trabajo, en especial en docencia e investigación, de alguna manera, es obstaculizado al tener que cumplir con trabajo administrativo. Como se observa:

- m. “La parte administrativa, todo lo que implica el funcionamiento del departamento porque a lo mejor así lo exige la misma universidad, hay demasiada burocracia que te obliga a que tú asistas a una reunión departamental.....somos comisión de beca, somos todo y todas la acciones que se hacen, tienes que ir a reunión.... Todo es paso a paso...y esto implica una reunión... y todo lo que haces es agotarte y gastar energías y ahí no logras, no ves mucho lo hecho, en realidad porque uno vive en un corre, corre que agota y quita muchísimo tiempo”.....(Q...1-4).

Y por último, con relación a la falta de reconocimiento, los profesores se refirieron que era necesario un mayor reconocimiento a las labores por ellos realizaban que les sirviera de estímulo y los motivara a ser más productivos en su trabajo. Por ejemplo:

- n. “El departamento como tal, no tiene dentro de la ley la posibilidad de dar reconocimiento, la institución no le ha dado ese papel al departamento, claro, pero es que eso se hace mas nivel de director....la ley por ejemplo no te da esa oportunidad, el departamento no tiene esa independencia administrativa para hacer ese tipo de cosas,... si se quiere verdaderamente formalizar, entonces el director tiene que ir al consejo de la facultad a proponer un reconocimiento para alguien, para que tenga validez”...(F...2-5).

En resumen hubo 146 comentarios en total sobre este tema, de los cuales 105 describieron los factores que promueven y 41 describieron los que inhiben. De los factores que promueven, 20 (19%) se refirieron a que la excelente relación de los profesores con el jefe del departamento favorece y motiva el trabajo. Cincuenta y cinco (52 %) se refirieron al apoyo del departamento a las labores de los profesores. Finalmente, 30 (29%) resaltaron la cohesión que existe entre los profesores como un factor que promueve sus actividades académicas. De los 41 comentarios sobre factores del departamento que limitan, 16 (39%) destacaron que el

exceso de carga docente limita sus labores y su desempeño en otras áreas del trabajo académico. Seis (15%) se refirieron a la carga administrativa también como un factor que limita y, 19 (46%) destacaron la falta de reconocimiento como un factor de desestímulo.

#### **4.4. Factores de la Institución que limitan las Actividades Académicas**

De igual forma, en este tema se reportaron todos aquellos comentarios que describen los factores institucionales que limitan la actividades en docencia, investigación y extensión. En la tabla 4, aparece el reporte de comentarios sobre esta área. Entre los factores en docencia resaltaron tres subcategorías: falta de materiales y equipos, falta de espacio físico y el estado transitorio de los estudiantes. Con relación a investigación se revelaron tres subcategorías: escasez de recursos económicos, trabas administrativas, espacio físico inadecuado y falta de materiales y equipos. Y en el área de extensión se identificaron dos subcategorías: inadecuada gerencia de los proyectos y administración de los fondos.

Respecto a los comentarios sobre la falta de materiales y equipos, así como también, sobre la falta de espacios físicos, los profesores se quejaron de que no cuentan con los materiales y equipos necesarios para realizar la docencia, con buenas bibliotecas equipadas, ni con recursos audiovisuales. Las condiciones de las aulas son pésimas y con escaso mantenimiento, de allí que todos estos problemas hacen de la docencia una actividad deficiente. A esto se suma que muchos de los estudiantes eligen las carreras de las licenciaturas como una vía para obtener ingreso, por lo que ese estado transitorio de los estudiantes hace que no se sientan identificados con la carrera y que su rendimiento sea deficiente.

<b>Tabla 4</b>			
<b>Factores de la institución que afectan las actividades en Docencia, Investigación y Extensión</b>			
Categorías Docencia	Química DQ nc/ns	Física DF nc/ns	Total Nc/% (NS)
Falta de materiales y equipos	40 (7)	31 (5)	71/55
Falta de espacio	39 (7)	5 (1)	44/34
Estado transitorio	6 (3)	9 (3)	15/11

Subtotal	85	45	130/100
Investigación			
Escasez de recursos económicos	16 (5)	14 (5)	30/17
Trabas administrativas	17 (6)	51 (7)	68/38
Espacio físico	5 (2)	20 (4)	25/14
Materiales y equipos	20 (3)	34 (7)	54/31
Subtotal	58	119	177/100
Extensión			
Inadecuada administración	16 (3)	13 (4)	29/73
Administración de fondos	11 (2)	0 (0)	11/27
Subtotal	27	13	40/100
Total			347

Las palabras más usadas para describir las condiciones de trabajo fueron: malas, pésimas, tétricas, decadente, pésimos espacios para trabajar, etc. Al respecto:

ñ. “Además del ambiente de trabajo y de las condiciones de trabajo, la transición de los estudiantes a la vida académica es un problema. Tal como se observa en la siguiente cita: “... el esfuerzo que hacemos en la investigación y docencia la hacemos con mucho esfuerzo, tenemos muchas deficiencias en cuanto a dotación de equipos.. (F..2-3)”.

o. Tu sabes el problema de esta Facultad y de este departamento es el factor puente, esta Facultad siempre se ha utilizado como puente, yo tengo un curso de 46 estudiantes y de esos sólo a seis estudiantes les interesa lo que les estoy enseñando....uno pierde mucho tiempo al tratar de hacerle despertar el interés por la carrera (F..2-2)”.

Los comentarios sobre investigación se refirieron a lo difícil que resulta realizar investigación, no sólo por la falta de equipos y materiales

y de laboratorios para investigación y docencia sino por las trabas burocráticas. Al respecto:

- p. “.....a mi me tocó con el proyecto anterior buscar todas las cosas, cuando uno realiza un proyecto pierde más tiempo en conseguir los materiales y los equipos que en el proceso de la investigación...es el profesor el que tiene que buscar todo”...(Q..1-2).
- q. “Hay muchos profesores que necesitan equipos costosos y sofisticados y tiene que ir a la ULA para hacer sus trabajos”....(F..2-3).

Finalmente, en lo que respecta a extensión. Los profesores señalaron que en muchas ocasiones estas actividades no están debidamente gerenciadas, porque, el profesor no percibe los créditos y las ganancias por su trabajo. Por ejemplo:

- r. “Yo trabajé en la parte de extensión y me sentí atropellada porque administre una cantidad de dinero y luego me toco ir a un congreso y me dijeron que no había disponibilidad” (Q...1-6).

En los temas reportados hubo un total de 347 comentarios sobre factores de la institución que afectan las actividades de los profesores, de los cuales 130 describieron los problemas que afectan la docencia, 177 describieron los problemas que afectan la investigación y sólo 40 se refirieron a la extensión. De los problemas en docencia 71 (55%) destacaron la falta de materiales y equipos, 44 (34%) se refirieron a la falta de espacios adecuados para la docencia y 15 (11%) se refirieron al estado transitorio de los estudiantes. Con relación a la investigación, 30 (17 %) se refirieron a la escasez de fondos para poder financiar la investigación, 68 (38%) se centraron en las trabas administrativas que existen para la realización de proyectos, 25 (14 %) enfatizaron en la falta de espacios físicos como laboratorios, y finalmente, 54 (31%) de los comentarios se refirieron a la falta de equipos y materiales necesarios para las labores de investigación. En el último tema extensión, del total de 39 (73%) enfatizaron

que en la Facultad no existía infraestructura adecuada de soporte a la extensión, y 11 ( 27%) se refirieron a la deficiente gerencia de las actividades de extensión.

## **5. RECOMENDACIONES DE LOS PROFESORES**

Luego de haber culminado el proceso de indagación sobre los aspectos reportados, los profesores entrevistados sugirieron una serie de recomendaciones a las autoridades de la FEC dirigidas a la buscar soluciones efectivas a la crisis que están viviendo las universidades públicas y en especial LUZ.

Entre las más nombradas recomendaciones se encuentran:

1. Implementar medidas más efectivas de supervisión y control del trabajo del personal académico, administrativo y obrero.
2. Implementar sistema de compensación y paga basada en la heterologación de los sueldos y salarios. Este sistema debe contemplar el trabajo individual o en equipo. A tal respecto, expresaron que los sueldos y salarios igual para todos, lejos de motivar el esfuerzo dentro de la institución, funcionan como elementos desestimuladores
3. Mejor manejo y gerencia de los recursos. Los entrevistados expresaron su preocupación con relación a la distribución y administración del presupuesto en la Universidad.
4. Finalmente, los profesores recomiendan mejores espacios físicos (aulas, bibliotecas, recursos instruccionales), la seguridad ( bienes del profesor y bienes universitarios) y condiciones de trabajo. Todo esto según opinión de los profesores están mermando la posibilidad de realizar un efectivo y eficaz proceso de enseñanza-aprendizaje.

## **CONCLUSIONES**

Los resultados del presente trabajo permitieron llegar a las siguientes conclusiones:

1. La productividad académica fue definida en orden prioritario: investigación, docencia y extensión.
2. Los profesores, en general, están concentrados en actividades de investigación, luego en docencia, seguido de administración y por último en extensión.

3. Las condiciones que afectan las actividades docentes y de investigación fueron: aulas decentes, y limpias, pizarrones en mal estado, falta de recursos instruccionales, teléfono, fax, sistemas computarizados, laboratorios mal equipados, falta de mantenimiento, oficinas poco equipadas y falta de secretarías eficientes.
4. Entre otros factores que limitan la productividad están: excesiva carga docente, falta de personal, falta de reconocimiento al trabajo, excesiva carga administrativa y falta de recursos económicos.
5. Entre los factores que promueven la productividad están: a) El conocimiento que el jefe del departamento tiene de las actividades que realizan los profesores. b) Las buenas relaciones con el jefe del departamento, la cual fue descrita como exitosa, cordial, excelente y muy buena. c) la cohesión que existe entre los profesores del departamento, así como las actividades de docencia, investigación y extensión de los profesores.
6. La mayoría de las opiniones de los profesores fueron muy similares en los dos departamentos estudiados, sin embargo, se revelaron algunas diferencias que pueden ser atribuidas a las diferencias que existen con relación a la naturaleza de las dos disciplinas. Existe acuerdo entre ambos departamentos en lo que respecta al cómo caracterizar la producción académica. Ver tabla 1.
7. En cuanto a las condiciones de trabajo de los profesores, emergieron varios acuerdos entre los dos departamentos, excepto en lo que se relaciona a la infraestructura física (salones de clase, laboratorios y equipos de investigación). Esto podría explicarse en función de que el departamento de química podría estar mayormente involucrado en investigación y, por lo tanto, perciben que una de las mayores fallas para investigación es la falta de infraestructura adecuada para tales fines. Ver Tabla 2.
8. Existe acuerdo con relación a los principales factores que promueven o inhiben sus actividades, sólo la cohesión que existe entre los profesores del departamento fue más destacada en el de química. Ver Tabla 3.
9. Por último, los dos departamentos difirieron en lo que se relaciona a factores de la institución que afectan las labores académicas. Los profesores de departamento de física ofrecieron mayor número de comentarios que los de química sobre lo inadecuado e insuficiente de los espacios físicos, mientras que los de química no. Podría concluir-

se que el departamento de física ha crecido últimamente y, por ello, requieren más y mejores espacios para trabajar. Otra diferencia importante se refiere a las trabas administrativas en la tramitación del financiamiento para los proyectos de investigación, los profesores de física manifestaron que muchas veces las trabas administrativas para la aprobación de un proyecto hace que el investigador no continúe en el área de investigación. Finalmente, los profesores de química se pronunciaron más enfáticamente sobre la administración de los fondos, ellos manifestaron la necesidad de que exista mejor administración en el uso de los fondos y, de esa manera, podría el departamento ser mejor dotado. Podría pensarse que el departamento de química ha estado más desasistido que otros departamentos y, por lo tanto, exige mejor y más justo manejo en los fondos. Ver Tabla 4.

## **Bibliografía**

- ALDERFER, C. 1969. An empirical test of a new theory of human needs. **Organizational Behavior and Human Performance**, **15**, 142-175.
- ALLISON, P. D., & STEWART, J. A. 1974. Productivity differences among scientists: Evidence for accumulative advantage. **American Sociologist Review**, **39**, 596-606.
- ASHAR, H., & SHAPIRO, J. Z. 1990. Are retrenchment decisions rational? **Journal of Higher Education**, **61**, 121-139.
- BAKER, M. 1991. Applying productivity indices as an innovation for motivating individual and institutional initiatives for faculty renewal. **Innovative Higher Education**, **16**, 157-170.
- BALDWIN, R. 1990. Faculty vitality beyond the research university. **Journal of Higher Education**, **61**, 160-180.
- BIGLAN, A. 1973. The characteristics of subject matter in different academic areas. **Journal of Applied Psychology**, **57**, 195-203.
- BIRNBAUM, R. 1991. Why it's difficult to increase productivity. **AGB Reports**, 6-11.

- BIRNBAUM, R. 1992. The constraints on campus productivity. In R. E. ANDERSON & J. W. MEYERSON (Eds.), **Productivity and Higher Education**. Princeton's Guides, New Jersey (USA).
- BOWEN, H. A., & SCHUSTER, J. H. 1986. **American professors: A national resource imperiled**. New York (USA).
- CAMERON, S. W., & BLACKBURN, R. T. 1981. Sponsorship and academic career success. **Journal of Higher Education**, 52, 369-377.
- COLBECK, C. 1994. **The contexts of academics work: What matters to faculty**. Paper presented for the Annual Meeting of the Association for the study of Higher Education, Tucson, Arizona (USA).
- COOPER, P. A., & HENSLEY, O. D. 1993. **Faculty perceptions of measures of activity and productivity**. Paper presented at the annual meeting of the Association for the Study of Higher Education, Illinois, Chicago (USA).
- CRESWELL, J. W. 1985. **Faculty research performance: Lessons from the sciences and the social sciences**. ASHE-ERIC Higher Education Report No 4. Association for the Study of Higher Education, Washington D.C. (USA).
- FOX, M. F. 1983. Publication productivity among scientists: A critical review. **Social Studies of Science**, 13, 285-305.
- GALLAGHER, K., HOSSLER, D., CATANIA, F., & KOLMAN, E. 1986. **Personal and organizational factors affecting faculty productivity: The socialization process in graduate school**. Paper presented at the annual meeting of the Association for the Study of Higher Education, San Antonio, Texas (USA).
- GUNN, B. 1989. Salary administration in the management systems of higher education. **Innovative Higher Education**, 13, 117-145.
- HARDER, M. 1981. **Faculty productivity in colleges**. Virginia Polytechnic and State University, Division of Administrative and Educational Services.
- HERZBERG, F. 1968. One More Time: How Do you Motivate Employees? **Harvard Business Review**, 46, 112-131.
- HAUPTMAN, A. M. 1993. **Higher education finance issues in the early 1990s**. (Report No. CPRE-RR-027). Consortium for Policy



- Research in Education. (ERIC Document Reproduction Services No. ED 355 852).
- JALONGO, M. R. 1985. Faculty productivity in higher education. **The Educational Forum**, **49**, 171-182.
- JOHNSON, F. C., & TUCKMAN, B. W. 1985. **Information requirements for faculty merit pay decision**. Paper presented at the annual forum of the Association for Institutional Research, Portland, OR.
- KANTER, R. M. 1992. Changing the shape of work: Reform in academe. **Currents Issues in Higher Education**, **1**, 3-9.
- KASTEN, K. L. 1984. Tenure and merit pay as rewards for research, teaching, and service at a research university. **Journal of Higher Education**, **55**, 500-514.
- KATZ, D. A. 1993. Faculty salaries, promotions, and productivity at a large university. **American Economic Review**, **63**, 469 - 477.
- KATZ, D., & KAHN, R. L. 1978. **The Social Psychology of Organizations**. John Wiley & Sons, New York (USA).
- LLANOS, C. 1994. *El Postmodernismo*. McGraw Hill, Caracas (Venezuela).
- LEE, A. 1992. **Yet Another Look at Faculty Productivity**. Paper presented at the annual meeting of the Association for the Study of Higher Education. San Antonio, Texas (USA).
- LEVIN, H. M. 1991. Raising productivity in higher education. **Journal of Higher Education**, **62**, 241 - 261.
- LICHA, I. 1992. Los peligros para las Universidades Latinoamericanas de fin de Siglo. Cuadernos **CENDES**, **21**, 39-58.
- LODAHL, J. B. & GORDON, G. 1972. The structure of scientific fields and the functioning of university graduate departments. **American Sociological Review**, **37**, 57-72.
- MASLOW, A. 1954. *Motivation and personality*. Harper and Row, New York (USA).
- MCGREGOR, D. 1960. *The Human Side of Enterprise*. McGraw Hill, New York (USA).
- MASSY, W. F., & WILGER, K. A. 1995. Improving productivity. **Change**, **27**, 11-20.

- MILLER, M. 1994. Pressures to measure faculty work. In J. F. Wergin (Ed.), **Analyzing Faculty Workload**. Jossey Bass, San Francisco.
- MUFFO, J., & LANGSTON, I. 1981. Biglan's dimensions: Are the perceptions empirically based? **Research in Higher Education, 15**, 141-159.
- NAVARRO, J. C. 1991. Venezuelan Higher Education in Perspective. **Higher Education Vol 21**, 177-188.
- PELZ, D. C., & ANDREWS, F. M. 1990. **Scientists in Organizations**. Willey, New York (USA).
- REBNE, D. 1990. **Determinants of Individual Productivity: A study of Academic Researchers**. Institute of Industrial Relations University of California, California (USA).
- RESKIN, B. F. 1977. Scientific productivity and the reward structure of science. **American Sociological Review, 42**, 491-504.
- ROSKENS, R. W. 1983. Implications of Biglan model research for the process of faculty advancement. **Research in Higher Education, 18**, 285-295.
- SMART, J. C., & ELTON, C. F. 1975. Goal orientation of academic departments. **Journal of Applied Psychology 60**, 580-588,
- SMART, J. C., & MCLAUGHLIN, G. W. 1978. Reward structure of academic disciplines. **Research in Higher Education, 8**, 39-55.
- TUCKMAN, H. P, GAPINSKI, J. H., & HAGEMANN, R. P. 1977. Faculty skills and the salary structure in academe: A market perspective. **American Economic Review, 67**, 692-702.
- TUCKMAN, H. P., & HAGEMANN, R. P. 1976. An analysis of the reward structure in two disciplines. **Journal of Higher Education, 4**, 447-64.
- WOOD, F. 1990. Factors influencing research performance of university academic staff. **Higher Education, 19**, 81-100.