

# **LIBERTAD ACADÉMICA, COMUNICACIÓN INTERPERSONAL Y COHESIÓN ACADÉMICA: ELEMENTOS CLAVE DEL ENTORNO ORGANIZACIONAL. SU VALORACIÓN POR LOS ACADÉMICOS DE LA UAA**

LEONARDO JIMÉNEZ LOZA, LAURA ELENA PADILLA GONZÁLEZ,  
MARÍA DE LOS DOLORES RAMÍREZ GORDILLO

## **Desarrollo del tema**

La serie de cambios gestados durante las últimas décadas en el contexto económico, político y social en que se desarrolla la educación superior, tanto a nivel nacional como internacional, ha traído como consecuencia la emergencia de diferentes modelos y estructuras de relación que, además de imponer nuevas lógicas al ser y quehacer de los académicos, modifican el entorno organizacional en el que estos actores de la educación superior se desarrollan y desempeñan las funciones que la sociedad les ha encomendado (docencia, investigación, extensión).

El estudio del entorno organizacional se ha llevado a cabo desde diferentes perspectivas, destacando, de acuerdo con Reza y Jahandari (2005), las siguientes: 1) la estructural, 2) la interaccionista, 3) la cultural y 4) la perceptual, que es en el que se centra este trabajo.

La perspectiva estructural parte de la idea de que existen diferentes entornos organizacionales determinados por: el tamaño de la organización, su grado de jerarquización, su infraestructura tecnológica y las políticas institucionales que orientan el comportamiento de los miembros de la organización.

El enfoque interaccionista concibe al entorno organizacional como un producto de las diversas interacciones que se dan entre los miembros de la organización.

La perspectiva cultural se apoya en la idea de que los grupos crean reglas comunes, conjuntos de valores, historia, propósitos y objetivos que son el resultado de la interpretación de la organización.

Finalmente, el último enfoque, denominado perceptual, que es en el que se centra este estudio, considera que el entorno organizacional está determinado por las percepciones y valoraciones que de éste hacen los miembros de la organización.

Para efectos de este estudio, por entorno organizacional se entiende, adaptando la definición dada por Moran y Volkwein (en McMurray, 2003) y considerando algunos de los elementos que conforman el modelo de satisfacción laboral propuesto por Hagedorn (2000)<sup>2</sup>, como: el conjunto de percepciones colectivas que son producidas por la interacción de los miembros de una Institución de Educación Superior (IES) con respecto a 1) la libertad académica, 2) la comunicación interpersonal, 3) la cohesión de los integrantes de la unidad organizacional 4) la colegiabilidad, 5) la calidad de los estudiantes y de sus relaciones con otros actores de la IES, 6) la forma en que es administrada la institución y, finalmente, 7) la cultura organizacional. Considerándose para este reporte de investigación únicamente los tres primeros.

## **Metodología**

Esta investigación, de tipo exploratorio, forma parte de un proyecto más amplio que sobre la profesión académica se realizó en la UAA durante el periodo 2004-2006. La información se obtuvo a través de un cuestionario semi-estructurado aplicado a una muestra aleatoria estratificada de 424 profesores. Las variables que definieron los estratos fueron: Centro académico de pertenencia y dedicación a la institución (de tiempo completo o por asignatura). Se recuperaron 393 cuestionarios, lo que representa un porcentaje de respuesta

de 92.7 por ciento. La muestra se cálculo a partir de una población de 1337 profesores, un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%.

La valoración del entorno organizacional, se realizó a través de un conjunto de quince ítems construidos bajo la lógica de una escala tipo Likert, más no con su rigurosidad. Los valores de la escala iban del 1 (valor más bajo) al 5 (valor más alto). Cinco de los reactivos estuvieron orientados a captar la valoración de los profesores respecto a la forma en que se vive la libertad académica en la UAA, cinco hacia las relaciones interpersonales y cinco al grado de cohesión que existe entre los profesores de la Institución.

## **Resultados<sup>2</sup>**

De los tres elementos del entorno organizacional considerados en el estudio: 1) forma en que se vive la libertad académica (LA), 2) manera en que se desarrolla la comunicación interpersonal (CI) y 3) grado de cohesión experimentada (GC) por el personal académico de la UAA el que reportó los más altos niveles de valoración por parte de los profesores de la Institución, fue el primero (mediana = 4.0)<sup>3</sup>. Para los otros dos elementos las medianas de valoración fueron: CI = 3.5 y GC 3.2.

Los resultados descritos presentaron variaciones en función de diferentes variables demográficas consideradas en este estudio y que fueron agrupadas en las siguientes dimensiones: 1) formación académica (disciplina de adscripción, tipo de IES de procedencia y grado máximo de estudios) y 2) trayectoria académica (periodo de incorporación a la vida académica, tipo de contrato laboral, tipo de dedicación y tipo de concentración) A continuación se presentan los resultados obtenidos para cada una de las dimensiones del entorno organizacional y las dimensiones demográficas referidas.

### *Libertad académica*

El tipo de disciplina a que está adscrito el profesor, determina la forma en que éste valora la forma en que se vive la LA como elemento del entorno organizacional en la UAA (Kruskal-Walis,  $p=.007$ ). Los profesores de las áreas de matemáticas, física y química y los profesores de comunicación, pedagogía, etc. son los que valoraron de manera menos favorable esta dimensión (mediana de valoración = 3.7). Mientras que los académicos que valoraron de manera más favorable esta dimensión son los adscritos a las áreas de contaduría, derecho, etc. y las ingenierías (mediana = 4.3).

En cuanto al grado máximo de estudios alcanzado por el profesor al 2005, se encontró que aquellos que cuentan con el grado académico de doctorado tienden a valorar de manera menos favorable lo relativo a la LA (mediana = 3.5), lo cual contrasta con el resto de los profesores, en cuyo caso la mediana de valoración fue de 4.0. Esto puede deberse a que los profesores con el grado máximo referido tienden a dedicar una mayor proporción de su tiempo a la actividades de investigación, función en que la libertad académica es percibida como menor (Altbach, 1996).

En lo que respecta a la trayectoria académica, se encontró que, el periodo en que el profesor se incorporó a la vida académica está asociado con la valoración que hace de la LA (Kruskal-Walis,  $p<.047$ ). Los profesores que se incorporaron a la vida académica en el periodo que comprende los años 1981-1990 obtuvieron medianas de valoración menores (3.75) que el resto de los profesores (4.0).

El tipo de contrato laboral del académico fue otra variable que determina la valoración de la LA (Man-Witney,  $p = 0.0009$ ). En este caso los profesores cuyo nombramiento es el de interinos reportaron una mediana de valoración más alta (4.0) que

los profesores numerarios (3.7). Esto puede deberse a que los profesores interinos son los que en su mayoría cuentan con un tipo de dedicación de asignatura lo que hace que pasen un menor tiempo en la Institución y se involucren en menor grado en diferentes situaciones académicas modificando así su percepción.

La posibilidad de comparar diferentes entornos organizacionales contribuye a la modificación de la forma en que el profesorado percibe el entorno en que se desarrolla se tiene que aquellos académicos que actualmente laboran en otras IES (Mann-Witney,  $p < 0.004$ ) tienden a valorar de manera ligeramente más elevada la LB en la UAA (mediana = 4.25) a diferencia del resto de los profesores (4.0).

Una última variable de la dimensión trayectoria académica que resultó estar asociada con la valoración que el profesor hace de LA es el tipo de concentración que tiene en la vida académica<sup>2</sup> (Kruskal-Walis,  $p < 0.000$ ). Siendo los académicos que presentan una alta concentración en investigación y docencia con un alto nivel de productividad los que valoran de manera ligeramente menos favorable la LA (mediana = 3.75, para el resto de los académicos 4.0).

### *La comunicación interpersonal*

El análisis de la comunicación interpersonal en función del tipo de disciplina a que está adscrito el profesor puso de evidencia que aquellos académicos que se encuentran concentrados en las disciplinas filosofía, historia, sociología, política, pedagogía, trabajo social, psicología, etc. tienden a valorar de manera menos favorable la la CI. La mediana de valoración de este grupo de profesores fue de 3.25 y para el resto es de 4.0 (Kruskal-Walis,  $p < 0.0000$ ).

En lo relativo al máximo grado académico se encontró que los profesores que cuentan con el grado de doctorado valoraron de manera más baja la CI (mediana 3.2) que los profesores que cuentan con otros grados académicos (3.7) (Kruskal-Walis,  $p = 0.0004$ ).

Del conjunto de variables que conforman la dimensión trayectoria académica del profesor se tiene que, aquellos académicos cuyo nombramiento es el interino tienden a valorar de manera más alta (3.8) la CI que los profesores de nombramiento numerario (3.4) (Man-witney,  $p < .04$ ).

En cuanto al tipo de concentración, se tiene que los profesores adscritos al tipo de concentración en docencia e investigación y alta productividad, perciben como menos favorable lo relativo a la CI en la UAA (Krusal-Walis,  $p < 0.000$ ). La mediana de sus valoraciones es de 3.25 mientras que para los otros tipos de profesores fue de 4.0.

### *Cohesión*

Continuando con el orden bajo el cual ha sido desarrollado este análisis, se tiene que la forma en que es valorada la cohesión que existe entre los profesores de la Institución se encuentra, al igual que en las otras dimensiones, asociada al tipo de disciplina a que está adscrito el profesor (Kruskal-Walis,  $p < 0.000$ ). En este caso, se encontró que las disciplinas con la mediana más baja de valoración son las que corresponden a las disciplinas de las áreas de ciencias sociales y humanidades (mediana=3.0). Los profesores que valoraron de manera más alta esta dimensión, son los que se concentran en las áreas disciplinares que pertenecen a biología, agronomía, etc. (mediana=3.9).

Desde la perspectiva de la trayectoria académica, se encontró que los profesores que se incorporaron en el periodo 2002-2006 presentan la mediana de valoración más baja (mediana=3.0) en lo que respecta al sentido de pertenencia a una comunidad académica

(Kruskal-Walis, p. 030). Mientras que el resto de los profesores tiende a contar con una mediana de valoración de 3.5.

En lo que respecta al hecho de que el profesor labore en otras IES, se encontró que los profesores que no lo hacen cuentan con una mediana de valoración ligeramente más alta que los profesores que sí laboran en otras IES (Mann-witney,  $p < .012$ ). Para los primeros la mediana es de 3.25, mientras que para los segundos es de 3.0.

En lo que respecta al tipo de nombramiento, se tiene que los profesores numerarios tienden a valorar de manera más alta el sentido de pertenencia a una comunidad académica que los profesores interinos (Mann-Witney,  $p = .05$ ). En el caso de los numerarios la mediana de valoración es de 3.25 y de los interinos es de 3.0.

## **Conclusiones**

De los tres elementos que conforman el entorno organizacional que fueron analizados en este estudio el que corresponde a la libertad académica fue el que contó con las valoraciones más altas por parte de los profesores. Esto resalta la importancia que sigue teniendo la libertad académica como valor constitutivo de la profesión académica. Es importante señalar que las valoraciones de dicha dimensión presentaron diferencias inversa al grado de involucramiento que el profesor tiene en la vida académica.

En lo relativo a la comunicación interpersonal se encontró que las valoraciones dadas por los profesores fueron bajas. Esto se debe, en parte, a que es un elemento del entorno organizacional que refleja la calidad de las interacciones que se dan entre los profesores de la Institución por lo que se encuentra afectado por las tensiones y conflictos emanados de ellas. En cuanto a las variables que determinan dichas valoraciones se tiene, al

igual que en la dimensión anterior, que la relación de la valoración es inversa al grado de involucramiento en la vida académica.

En lo que respecta a la cohesión, aunque también fue valorada de manera poco favorable, el comportamiento de las variables que la explican fue contrario, ya que la relación entre éstas se da de manera directa. Así, a mayor involucramiento en la vida académica mayor será el grado de cohesión que tengan los profesores.

Con base en estos resultados, se recomienda profundizar en el tema con la intención de contar elementos que permitan generar un plan de desarrollo académico que permita modificar positivamente la forma en que se encuentran estos elementos del entorno organizacional de la UAA con vistas a incrementar la satisfacción laboral del profesorado y por ende la calidad en el desempeño de sus funciones.

## Notas

1. Para esta autora el entorno organizacional forma parte de lo que ella denomina como mediadores de la satisfacción laboral.
2. Los ítems que conforman cada una de las dimensiones del entorno organizacional consideradas en el estudio fueron concentrados en tres índices sumativos, uno para cada dimensión, llevándose a cabo el análisis con cada uno de ellos.
3. El análisis de los datos, para la parte descriptiva, se realizó a través del uso de la mediana y de pruebas estadísticas no-paramétricas, para la parte inferencial, ya que los tres índices construidos para valorar el entorno organizacional no provienen de una distribución probabilística que se aproxime a la distribución normal. Esto fue corroborado por la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, la cual obtuvo un valor  $p < 0.000$  para cada uno de los tres índices. Este resultado fue confirmado por medio de un gráfico de probabilidad normal, generada en Statgraphics Centurión.
4. La estimación de la concentración en la vida académica se realizó a partir del análisis del porcentaje de ingresos que perciben los profesores por el ejercicio de la profesión académica, el tipo de dedicación, su grado máximo obtenido, las actividades académicas realizadas y la productividad académica alcanzada en los últimos tres años (total de cursos impartidos, libros publicados, artículos publicados, actividades de divulgación, etc.). Resultante de este análisis realizado a través de la técnica estadística de racimos (clusters) (método WARD y distancia Euclídeana). Se obtuvieron los siguientes grupos de profesores: 1) concentrados en el ámbito profesional no académico, 2) concentrados en docencia por asignatura, 3) concentrados en docencia e investigación con alta productividad y 3) alta concentración en la academia con baja productividad.

## **Bibliografía**

- Altbach, P. G. (Ed.) (1996). *The international academic profession: Portraits of fourteen countries*. Princeton, NJ: Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching
- Callister, R. (2006) *The impact of gender and department climate on job satisfaction and intentions to quit for faculty in science and engineering fields*. The journal of Technology Transfer, 31, 3, pp. 367-377.
- Hagedorn, L.S. (2000). *What contributes to job satisfaction among faculty and staff*. San Francisco: Jossey-Bass publishers. New Directions for Institutional Research, No. 105.
- Murray, A. (2003) The Relationship between organizational climate and organizational culture. Journal of American Academy of Business, Cambridge, 3, 1/2, pp. 1-8.
- Reza, H. y Jahandari, R. (2005) *The organizational climate of Kerman Shaid Bahonar University. Its Comparasion with the desired organizational climate form viewpoints of the personnel (staff) of the University*. Public Personel Management, 34, 3. pp. 247.258