

**UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

**SEMINARIO DE TÍTULO PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADO
EN PSICOLOGÍA Y AL TÍTULO DE PSICÓLOGO**

**CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO:
ACTITUDES Y CREENCIAS DEL ESTAMENTO ACADÉMICO**

ALUMNOS

**KARLA CALDERÓN VERGARA
ANDRÉS CASTILLO CORTÉS
MACARENA CORNEJO GONZÁLEZ
SILVANA DÍAZ BARRÍA
SEBASTIAN FLORES PÉREZ
PAOLA MARTÍNEZ PALOMERA
ANGÉLICA MONDACA MENDOZA
FABIOLA SILVA TORRES**

PROFESORES GUÍAS

**PS. GUIDO DEMICHELI
PS. ÁLVARO INFANTE**

2010

La culminación de esta etapa no se habría podido realizar sin la colaboración de muchas personas que nos brindaron su ayuda, conocimientos y apoyo. Queremos agradecer a nuestras familias, especialmente a nuestros padres, por confiar en nosotros y ser un sustento en todo momento, sin su ayuda no habríamos podido llegar a finalizar de manera exitosa este proceso. No podemos dejar de lado un agradecimiento especial a nuestros profesores, que estuvieron presentes en este largo recorrido, y que de alguna u otra forma enriquecieron nuestra formación como profesionales.

Alumnos 2010

ÍNDICE

	Página
1. INTRODUCCIÓN.....	8
2. CONTEXTO Y ANTECEDENTES DEL PROBLEMA DE ESTUDIO.....	9
2.1 La Educación Superior en Chile.....	9
2.2 La Universidad en Chile.....	10
2.2.1 Tipos de Universidades.....	10
2.2.2 Financiamiento.....	11
2.2.3 Marco Legal.....	13
2.3 Historia de las Universidades Chilenas.....	13
2.4 Situación actual de las Universidades Chilenas.....	15
2.4.1 Valparaíso como Ciudad Universitaria.....	17
2.5 Universidad de Valparaíso.....	17
2.5.1 Organización.....	18
2.5.1.1 Organización Funcional.....	19
2.5.2 Competitividad.....	19
2.5.3 Crisis.....	21
3. PRESENTACIÓN Y FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA.....	24
4. OBJETIVOS DEL ESTUDIO.....	28
4.1 Objetivo General.....	28
4.2 Objetivos Específicos.....	28
5. MARCO TEÓRICO.....	29
5.1 Cultura Organizacional.....	29
5.1.1 Las Organizaciones Sociales.....	29
5.1.2 Las Universidades como organizaciones complejas.....	30
5.1.3 Concepto de Cultura.....	31
5.1.4 Cultura Organizacional.....	35
5.1.5 Actitudes y Creencias en el estudio de la cultura organizacional...	39
5.2 Sistema Galileo.....	49
5.2.1 Primera Etapa.....	55
5.2.2 Segunda Etapa.....	57

5.2.3	Tercera Etapa.....	58
5.2.4	Cuarta Etapa.....	60
5.2.5	Descripción del Programa Galileo.....	60
5.2.5.1	Programa: Set up a New Project o ELQM.....	60
5.2.5.2	Programa: Write A Questionnaire o AQM.....	61
5.2.5.3	Programa: Enter Data o SPED	61
5.2.5.4	Programa: Make A Galileo o MICROGAL.....	61
5.2.5.5	Programa: Make Tables o TABLES.....	61
5.2.5.6	Programa Concordance.....	62
5.2.5.7	Programa: Thought View.....	62
6.	METODOLOGIA.....	64
6.1	Descripción de la Muestra.....	65
6.1.1	Población.....	65
6.1.2	Muestra.....	65
6.1.3	Estimación Tamaño de Muestra.....	66
6.2	Primera Etapa: Realización de Entrevistas.....	66
6.2.1	Entrevistas en Profundidad.....	68
6.2.2	Análisis de Contenido.....	68
6.2.3	Generación de Rótulos.....	70
6.2.3.1	Rótulos / Análisis de Contenidos.....	72
6.2.3.2	Rótulos / Punto Referencial.....	73
6.2.3.3	Introducidas por Investigadores.....	74
6.3	Segunda Etapa: Elaboración de Cuestionario.....	74
6.4	Tercera Etapa: Aplicación del Cuestionario.....	75
6.4.1	Etapas.....	75
6.4.1.1	Aplicación de cuestionarios vía Online.....	75
6.4.1.2	Aplicación de cuestionarios por convocatoria Masiva.....	75
6.4.1.3	Aplicación de cuestionarios en Terreno.....	76
6.4.2	Determinación de criterios de estandarización de la presentación y aplicación del instrumento a los sujetos de la muestra.....	76
6.4.3	Aplicación de los cuestionarios: alcances, modificaciones y situaciones de campo.....	76
6.4.4	Revisión de los cuestionarios.....	77
7.	RESULTADOS.....	79

7.1 Resultados Académicos de la Universidad de Valparaíso (rótulos propios).....	79
7.1.1 Mapa Galileo 2D Académicos de la Universidad de Valparaíso.....	79
7.1.2 Mapa Galileo 3D Académicos de la Universidad de Valparaíso.....	80
7.2 Resultados Académicos con Tradición Universidad de Chile.....	80
7.3 Resultados Académicos sin Tradición Universidad de Chile.....	81
7.4 Resultados Funcionarios No Académicos (rótulos en común).....	81
7.5 Resultados Funcionarios Académicos (rótulos en común).....	82
8. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS.....	83
8.1 Resultados Académicos de la Universidad de Valparaíso.....	83
8.1.1 Creencias.....	83
8.1.1.1 Creencias con Distancia Mínima.....	83
8.1.1.2 Creencias con Distancia Máxima.....	87
8.1.2 Actitudes.....	91
8.1.2.1 Actitudes con Distancia Mínima.....	91
8.1.2.2 Actitudes con Distancia Máxima.....	92
8.2 Resultados Académicos Con y Sin Tradición Universidad de Chile.....	93
8.2.1 Resultados Académicos Con Tradición Universidad de Chile.....	93
8.2.1.1 Creencias.....	93
8.2.1.1.1 Creencias con Distancia Mínima.....	93
8.2.1.1.2 Creencias con Distancia Máxima.....	98
8.2.1.2 Actitudes.....	100
8.2.1.2.1 Actitudes con Distancia Mínima.....	101
8.2.1.2.2 Actitudes con Distancia Máxima.....	102
8.2.2 Resultados Académicos Sin Tradición Universidad de Chile.....	103
8.2.2.1 Creencias.....	103
8.2.2.1.1 Creencias con Distancia Mínima.....	103
8.2.2.1.2 Creencias con Distancia Máxima.....	106
8.2.2.2 Actitudes.....	111
8.2.2.2.1 Actitudes con Distancia Mínima.....	111
8.2.2.2.2 Actitudes con Distancia Máxima.....	112
8.3 Resultados Funcionarios No Académicos y Funcionarios Académicos de la Universidad de Valparaíso (rótulos en común).....	113
8.3.1 Funcionarios No Académicos (rótulos en común).....	113

8.3.1.1	Creencias.....	113
8.3.1.1.1	Creencias con Distancia Mínima.....	113
8.3.1.1.2	Creencias con Distancia Máxima.....	116
8.3.1.2	Actitudes.....	119
8.3.1.2.1	Actitudes con Distancia Mínima.....	119
8.3.1.2.2	Actitudes con Distancia Máxima.....	120
8.3.2	Funcionarios Académicos (rótulos en común).....	121
8.3.2.1	Creencias.....	121
8.3.2.1.1	Creencias con Distancia Mínima.....	121
8.3.2.1.2	Creencias con Distancia Máxima.....	124
8.3.2.2	Actitudes.....	129
8.3.2.2.1	Actitudes con Distancia Mínima.....	129
8.3.2.2.2	Actitudes con Distancia Máxima.....	130
9.	COMPARACIÓN DE RESULTADOS POR GRUPO MUESTRAL.....	131
9.1	Análisis comparativo de resultados entre grupo de Académicos con Tradición Universidad de Chile y Académicos Sin Tradición Universidad de Chile.....	131
9.1.1	Principales similitudes en las Creencias entre el grupo de Académicos Sin Tradición de la Universidad de Chile y los Académicos con Tradición de la Universidad de Chile.....	134
9.1.2	Principales diferencias en las Creencias entre el grupo de Académicos Sin Tradición de la Universidad de Chile y los Académicos con Tradición de la Universidad de Chile.....	135
9.1.3	Principales similitudes en las Actitudes entre el grupo de Académicos Con Tradición Universidad de Chile y Académicos Sin Tradición Universidad de Chile.....	136
9.1.4	Principales diferencias en las Actitudes entre el grupo de Académicos Con Tradición Universidad de Chile y Académicos Sin Tradición Universidad de Chile.....	136
9.2	Análisis comparativo de resultados entre grupo de Funcionarios Académicos y Funcionarios No Académicos de la Universidad de Valparaíso.....	136
9.2.1	Principales similitudes en las Creencias entre el grupo de Funcionarios Académicos y Funcionarios No Académicos.....	136

9.2.2 Principales diferencias en las Creencias entre el grupo de Funcionarios Académicos y Funcionarios No Académicos.....	138
9.2.3 Principales Similitudes en las Actitudes entre el grupo de Funcionarios Académicos y Funcionarios No Académicos.....	141
9.2.4 Principales diferencias en las Actitudes entre el grupo de Funcionarios Académicos y Funcionarios No Académicos.....	143
9.2.5 Relación Intragrupal entre Actitudes y Creencias.....	143
9.2.5.1 Relación entre actitudes y creencias dentro del grupo de Funcionarios Académicos.....	144
9.2.5.2 Relación entre Actitudes y Creencias dentro del grupo de Funcionarios No Académicos.....	144
10. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	146
11. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	154
12. CONCLUSIONES.....	156
13. SUGERENCIAS Y PROYECCIONES A FUTURO.....	158
14. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	160
15. ANEXOS.....	165

1. INTRODUCCIÓN

La temática de cultura organizacional ha adquirido mayor relevancia en los últimos tiempos, razón por la cual se han realizado diversos tipos de estudio, se ha teorizado, y se han generado múltiples debates. Como es sabido la cultura organizacional es un fenómeno que afecta a todos quienes la componen, por lo tanto la importancia de la realización de este tipo de estudios radica en que entregan una perspectiva acerca de cómo ésta influye en cada uno de sus integrantes y a su vez del estado en que se encuentra una organización.

La presente investigación corresponde a un estudio de Cultura desde la perspectiva de aquellas actitudes y creencias que tienen los Funcionarios Académicos de la Universidad de Valparaíso. Para su realización se consideró en la muestra al estamento de Funcionarios Académicos y al de Funcionarios No Académicos de la Universidad de Valparaíso (administrativos, auxiliares de servicio y conserjería) de tal manera de articular un trabajo complementario y simultáneo con los resultados de ambos grupos de estudio; sin embargo el énfasis central está en los resultados obtenidos por el grupo de los Funcionarios Académicos.

Para el estudio de las actitudes y creencias se utilizó el “Sistema Galileo”, el cual corresponde a una metodología que incluye una serie de herramientas computacionales para el análisis de contenido y matemático, elaboración de cuestionarios, y representación gráfica de los datos obtenidos; lo que permite una descripción, análisis y discusión de estos conceptos en el grupo estudiado. De esta manera se puede apreciar, si existe coherencia o no entre las actitudes y las conductas propiamente tales de los Funcionarios Académicos.

A través de este estudio se pretende conocer aquellos factores que identifican la cultura organizacional de la Universidad de Valparaíso, por medio del análisis de las actitudes y creencias, desde la visión de la subcultura conformada por los Funcionarios Académicos; esto entregará un aporte en cuanto a insumo para un mayor conocimiento de la Institución y posibles futuras intervenciones, de tal manera de hacer de la Universidad de Valparaíso una Institución más competitiva a nivel de mercado.

2. CONTEXTO Y ANTECEDENTES DEL PROBLEMA EN ESTUDIO

Para poder comprender mejor el objeto de investigación que a este estudio le atañe, se considera relevante exponer su contextualización, describiendo de manera precisa los factores históricos y ambientales que han ido desarrollando a la Universidad. Se abarcarán temáticas que dan cuenta de la Educación Superior en Chile, la historia y tradición que despliega la Universidad de Valparaíso y, finalmente, aspectos particulares que se relacionan con los estamentos académicos y no académicos de esta institución.

Lo anterior tiene por finalidad objetivar un contexto en el que se dé cuenta de la evolución que ha exhibido la Universidad de Valparaíso y, de esta forma, establecer las relaciones que existen entre un grupo humano determinado y el entorno que le rodea.

2.1. La Educación Superior en Chile

En Chile, la Universidad es lo que se denomina una “Institución de Educación Superior”. Esto refiere a la existencia de cuatro niveles en el sistema chileno de educación: parvulario, el básico, el medio y el superior. La Educación Básica posee una naturaleza normativa y es de carácter obligatorio; su objetivo principal es entregarle al alumno las herramientas necesarias para desenvolverse en la vida. La Educación Media, se define además por la inclusión de ramas más específicas del saber y un énfasis en el desarrollo del pensamiento abstracto. Y una vez que un sujeto ha cursado con éxito ambos ciclos, puede optar a la Educación Superior. Ésta posee por objeto la preparación y formación del estudiante en un nivel avanzado en las ciencias, las artes, las humanidades y las tecnologías, y en el campo profesional y técnico.

Tres tipos de establecimiento son los responsables de impartir la Educación Superior: los Institutos Profesionales, los Centros de Formación Técnica y las Universidades. Estos organismos reconocen ante el Estado la competencia desarrollada por el estudiante y certifican su actuar profesional mediante el otorgamiento de un título. Sin embargo, la diferencia es que los Centros de Formación Técnica otorgan títulos técnicos de nivel superior; los Institutos Profesionales otorgan títulos profesionales -con excepción de aquellos que requieren previa licenciatura- y títulos técnicos de nivel superior; y las universidades otorgan títulos técnicos y títulos profesionales, aunque con predominio de estos últimos. Para esto en las Universidades se reconoce, aparte del título profesional, un nivel académico de especialización del conocimiento, es decir, un grado académico. Tres son los grados académicos reconocidos en

Chile (y que se hallan especificados por ley), que son: Licenciado, Magíster y Doctor. Así, las universidades diferencian los resultados a los que puede concretar un estudiante en comparación a otros sistemas de Educación Superior. Todo lo anterior va tejiendo una red de funcionamiento que opera sobre el mercado laboral del país. La competitividad de éste depende en gran parte de la capacidad de manejo de conocimiento e información que tengan los habitantes del mismo (Brunner, 1999), y por ello es necesario contar una organización que optimice el quehacer de profesionales preparados y especializados cuyo quehacer permita integrar los nuevos avances y las nuevas metodologías que vayan surgiendo.

2.2. La Universidad en Chile

Existe una correlación positiva entre escolaridad superior y desarrollo económico, tanto a nivel personal (los profesionales, en general, ganan más) como a nivel social (las sociedades con mayores índices de Educación Superior, en general, son más productivas y competitivas) (Armanet, 2001). De esta forma la Educación Superior se rige como un gran beneficio para el país. Es así como en Chile se ha visto en las últimas décadas un gran aumento en la oferta y demanda de Educación Superior, particularmente de la universitaria. Esto ha determinado un rápido y gran desarrollo del sistema educativo a este nivel.

2.2.1. Tipos de Universidades

Las universidades en Chile bien pueden ser instituciones públicas o corporaciones privadas. En general, como se verá en el desarrollo histórico, las universidades públicas provienen de la Universidad de Chile, primera institución de Educación Superior en el país. Con el correr de los años, grupos de particulares fueron fundando nuevas universidades, las cuales, aunque privadas, funcionaban dentro de una normativa diseñada por el Estado y contaban con aportes financieros provenientes de éste, en los mismo términos que las instituciones públicas de Educación Superior.

En 1981 se dictaron leyes que permitieron mayor libertad para la creación de universidades, por lo que aparecieron más instituciones de origen privado. Así, de acuerdo a un criterio histórico y financiero, encontramos tres tipos de universidad en Chile:

1. Universidades Estatales "Pública/Tradicional"
2. Universidades Privadas previas a 1981 "Privada/Tradicional"

3. Universidades Privadas posteriores a 1981 “Privada”

Las primeras y las segundas se hallan agrupadas en un organismo denominado “Consejo de Rectores”, para aunar fuerzas y proteger sus intereses en el escenario educativo actual. Son conocidas popularmente como las “Universidades Tradicionales” y gozan de buena reputación entre los postulantes debido a su historia y a los logros que han mostrado a lo largo de ella. Esto se ha reflejado en el hecho de que en general reciben la postulación de quienes han obtenido los mejores puntajes en el sistema de selección de estudiantes que es empleado.

Las terceras son las que se conocen popularmente como “Universidades Privadas”. En lo que respecta a su ejercicio, han experimentado un crecimiento explosivo en los últimos años y están cada día ganando más y más espacio en el contexto académico nacional. En general, ostentan aranceles más altos que sus contrapartes estatales, y por lo tanto captan a un sector de la población marcadamente más acomodado.

Si bien las universidades tradicionales han desempeñado un importante rol histórico en la formación de profesionales en Chile, actualmente se hace cada día más patente que algunas de ellas están encontrando problemas para financiar su funcionamiento. Por lo mismo, se debate la conveniencia de que el Estado incurra en los gastos de su mantenimiento y mejoramiento, así como la calidad de la educación que puedan entregar bajo condiciones de carencia.

De este modo, la coexistencia de dos grupos marcadamente distintos de universidades, y del cuestionamiento que se hace de ambos, genera una dinámica exigente entre ellas. Este proceso se caracteriza por una competencia no declarada entre ambos sectores, una pugna silenciosa que se lleva a cabo lentamente y en la cual se disputa el reconocimiento de la población, por un lado, y la asignación y captación de recursos, por otra.

2.2.2. Financiamiento.

El Estado chileno ha oscilado desde una política de apoyo a un número reducido de universidades públicas y privadas a una más liberal. Las universidades siempre han tenido grados importantes de autogestión. Actualmente, en Chile el financiamiento de las universidades es mixto, es decir, proviene de dos fuentes: un arancel pagado por los alumnos y la subvención del Estado.

Por un lado, las universidades tradicionales se financian en base al arancel anual pagado por lo alumnos, el Aporte Fiscal Directo y el Aporte Fiscal Indirecto (AFI), más los préstamos eventuales que se le hagan. El AFI está dirigido a todas las instituciones de Educación Superior (universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica), siendo un aporte concursable cuyo criterio de distribución es la matrícula de los alumnos de primer año con los mejores 27.500 puntajes en la Prueba de Selección Universitaria (Educación Superior Chile, 2010). Por otro, las Universidades no tradicionales obtienen sus recursos en base al arancel anual proveniente de sus alumnos y del aporte fiscal indirecto.

Es por la ausencia del aporte fiscal directo en las planillas de ingreso de estas universidades que, en general, el costo de las carreras en ellas es más elevado que en las tradicionales, y esto mismo hace que, por razones de economía familiar y personal, los alumnos que mayoritariamente ingresan a éstas provengan de los estratos socioeconómicos medio-alto y alto.

Sin embargo, existe una gran cantidad de egresados de la Educación Media que no pueden costear sus estudios superiores. Para permitirles realizarlos existe un Fondo Solidario de Crédito Universitario, beneficio que se otorga a los estudiantes de las universidades del Consejo de Rectores para financiar una parte o el total de los aranceles de las carreras. Se trata de un préstamo en forma de crédito que el Estado le hace al alumno y que se empieza a cancelar después de 2 años de haber egresado, pagando anualmente un porcentaje del total de ingresos que haya obtenido el año anterior. La postulación a este empréstito se efectúa en el mismo período de matrícula, acreditando una situación económica regular o mala, la cual dificultaría el pago completo de la carrera en cuestión (MINEDUC, 2010b). A mediados de la década de los 80's y todavía en los 90's, se crearon nuevos mecanismos de financiamiento para la Enseñanza Superior, fundamentalmente, fondos concursables e incentivos tributarios para los aportes privados a la Educación Superior (MINEDUC, 2010a). De este modo, se pretende que las universidades no sólo capten recursos en base a su estructura estudiantil, sino que también lo hagan generando iniciativas útiles y provechosas para el mejoramiento de la educación.

No obstante, el financiamiento de la Educación Superior es un tema de debate que ha adquirido gran protagonismo en la conciencia nacional. Mientras que la reforma de 1981 ha permitido la creación y administración de universidades por parte de agrupaciones privadas, y ha reducido el aporte estatal a la Educación Superior, hay quienes consideran la medida como

errónea y este nuevo esquema como aberrante. Aducen que los problemas actuales de la Educación Superior en su conjunto se derivan, en gran parte, de la falta de una política global y esquema de financiamientos apropiados.

2.2.3. Marco Legal

Se entiende que la universidad responde a dos derechos básicos de la población: el de derecho a la educación, y la libertad de enseñanza (MINEDUC, 2010a). El derecho a la educación se halla contenido y expuesto en el décimo punto del artículo 19 de la Constitución Política de la República y consiste en otorgarle al Estado el rol de generar las condiciones para que las personas puedan acceder a la instrucción formal.

Por otro lado, la libertad de enseñanza implica la apertura, organización y mantenimiento de establecimientos educacionales, y garantiza la autonomía de cada institución, lo que se traduce en el derecho de cada una a regirse por sí misma en todo lo concerniente al cumplimiento de sus finalidades y comprende tres sub-tipos de autonomía: académica, la institución tiene la potestad de contratar los servicios de los docentes que estime aptos para determinados cargos y de dictar en sus aulas los contenidos que elija según el currículo de la carrera; económica, la institución puede administrar sus ingresos y sus gastos de la manera que considere más conveniente para su funcionamiento, atendiendo siempre a las normativas legales que se aplican; y administrativa, la institución tiene la facultad de definir su propio plan de acción y de ejecutar las decisiones que su cuerpo administrativo considere más convenientes para su desarrollo.

Este marco en el cual funcionan las universidades chilenas las establece como instituciones de servicio público que deben cumplir múltiples funciones, de las cuales la más conocida es la formación de profesionales.

2.3. Historia de las Universidades Chilenas

A mediados del siglo XVI, nacen las primeras universidades en el Nuevo Continente. En Chile, aún Colonia española en 1738, el rey Felipe V concedió la fundación de la Universidad Real que, en su honor, pasó a llamarse de "Real Universidad de San Felipe". Ésta quedó habilitada para impartir en Santiago cursos de artes y teología. Tras la declaración de independencia y al instaurarse la República, la Universidad suprimió en los diplomas de grado el apelativo de "real" y se añadió la frase "del Estado de Chile" y más tarde "de la República de

Chile". Por Decreto del 17 de abril de 1839, se cambió oficialmente de nombre, a "Universidad de Chile". En 1842, tras el proyecto de una nueva Ley Orgánica, la universidad toma autoridad de manera amplia sobre el sistema educativo nacional, es decir sobre la Enseñanza Media y la Educación Superior. Posteriormente, en 1849, se creó la Escuela de Artes y Oficios, para la formación de ingenieros y técnicos, orientando a la Universidad de Chile a un área definitivamente científico-humanista. Y luego, entre 1879 y 1889, se le restituyó a ésta su labor docente y de formación profesional. (Universidad de Chile, 2002).

Luego de este hito, se consideran como pioneras a las Universidades que surgieron a finales del siglo XIX. Además de la ya mencionada Universidad de Chile en 1839, en 1849 se crea la Escuela de Artes y Oficios de Santiago (que en 1947 pasa a llamarse Universidad Técnica del Estado), y aparte se van instaurando entidades que no dependen directamente del estado, como la Pontificia Universidad Católica en 1888, en 1919 la Universidad de Concepción, en 1926 la Universidad Técnica Federico Santa María, en 1925 la Universidad Católica de Valparaíso (actualmente la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso), en 1954 la Universidad Austral y en 1956 la Universidad Católica del Norte. Para salvaguardar y supervigilar la labor de las universidades se creó, el 14 de Agosto de 1954, el Consejo de Rectores, mediante la Ley N° 11.575. Este organismo agrupó a las ocho universidades entonces existentes en Chile y se planteó como misión el planteamiento de objetivos comunes para las universidades, de forma tal que se aunaran recursos y esfuerzos para el desarrollo de un plan nacional.

Durante los cincuenta y sesenta, las dos universidades públicas –la Universidad de Chile y la Universidad Técnica del Estado- junto con aumentar notablemente su cobertura, se extendieron prácticamente a todo el territorio, a través de un conjunto de sedes regionales, que tendieron a impartir cursos específicos, como por ejemplo, la carrera de Derecho en Valparaíso.

Es así como se genera una gran expansión de instituciones educacionales hasta el año 1973, momento histórico en Chile marcado por el Golpe Militar, en que se genera el Decreto con Fuerza de Ley 50, con lo que se pierde la autonomía Universitaria. Así se reducen drásticamente los aportes que entregaba el Estado a la Universidad, con lo cual éstas debieron restringir cada vez más sus actividades. Una lógica mercantilista comenzó poco a poco a penetrar el escenario nacional. De 1981 en adelante se distinguieron entonces tres tipos de

centros de educación superior; Centros de Formación Técnica, Institutos Profesionales y Universidades

Mediante el Decreto con Fuerza de Ley N° 3.541, de las ocho universidades originalmente integrantes del Consejo de Rectores, pasa a ser conformado también por las universidades derivadas, bajo la lógica de la descentralización del país. Con los años, se agregarían nuevas instituciones, totalizando las actuales 25 universidades que componen este organismo. Es en este proceso que las sedes de la Universidad de Chile se independizan generando instituciones individuales y conformando el Consorcio de Universidades Estatales de Chile, el que está conformado por las 16 universidades estatales que se derivan de la Universidad de Chile, que son la Universidad de Tarapacá, Universidad Arturo Prat, Universidad de Antofagasta, Universidad de Atacama, Universidad de La Serena, Universidad de Valparaíso, Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación, Universidad de Santiago de Chile, Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, Universidad Tecnológica Metropolitana, Universidad de Talca, Universidad del Bío-Bío, Universidad de La Frontera, Universidad de Los Lagos y la Universidad de Magallanes (Consejo de Rectores de Chile, 2010).

De este modo, y bajo el mismo decreto, se dan escenarios que prestan facilidades para la fundación de universidades, institutos y centros privados. El crecimiento de las universidades privadas también fue explosivo, en 1988 nacieron, entre otras, la Universidad Andrés Bello, la Universidad de Las Américas, la Universidad Santo Tomás y la Universidad Mayor. A raíz de esto se realiza la distinción previamente establecida entre las “tradicionales” y las “privadas”.

Actualmente el sistema de educación superior se ha convertido en un complejo formado por 60 universidades, de las cuales 25 forman parte del subsistema financiado principalmente por el Estado (el Consejo de Rectores). Aquellas instituciones privadas (universidades privadas, institutos profesionales y centros de formación técnica) no reciben subsidios públicos directos.

2.4 Situación actual de las Universidades Chilenas

Las universidades se encuentran en un mundo de constante cambio, lleno de desafíos y altamente competitivo. La expansión del acceso a los estudios terciarios ha llevado a una diversificación de los programas de estudio, los regímenes, la diferenciación de las

instituciones, etc. Todo esto sumado a los cambios tecnológicos y los reiterados problemas de financiamiento fuerzan a las Universidades a buscar formas creativas de continuar sus distintas tareas, como la docencia, investigación y extensión.

El país pasó de poseer 8 Universidades, previas a 1981, a 60 instituciones en la actualidad, según lo expone el Directorio De Instituciones De Educación Superior en Chile, al año 2010; siendo 25 Universidades tradicionales y 35 Universidades privadas. Considerándose a Chile con una de las mayores tasas de crecimiento de instituciones de Educación Superior de toda América Latina. El crecimiento es declaradamente acelerado en el número de alumnos; este se incrementó de 243.082 alumnos (1997), a 809.417 (2009), según el Consejo Nacional de Educación.

Se muestra entonces un escenario pluralista, donde tradicionales y privados se mueven en torno a los mismos usuarios, por lo que deben adaptar su entrega a las nuevas instancias de la educación. Con menos apoyo del estado, a las universidades estatales se les hace mucho más complicado actuar en el mercado en términos competitivos.

En el caso de las instituciones privadas existen estructuras normativas con menor nivel de burocracia que en las estatales, logrando ser más flexibles en términos de mercado, lo que tiene directa relación con la cultura organizativa de la institución, la que les entrega una mayor agilidad administrativa. Esta agilidad implica estar al día en aumentar la calidad de la educación que se les entrega a los alumnos, que son considerados clientes, quienes poseen ventajas comparativas ante universidades estatales, tales como una mayor facilidad de ingresar a ellas y un mayor nivel de infraestructura. Desde el año 1990 se registra un incremento en el número de estudiantes de estas instituciones, haciendo responsable de esta cifra a la proliferación de nuevas sedes y al mayor acceso a la Educación Superior, en este caso la de tipo terciaria.

Las universidades se ven compelidas a actuar con eficiencia, a relacionarse con la industria y a procurarse recursos en el mercado, lo cual hace necesaria una capacidad de gobierno y gestión no muy distinta a la de una gran empresa (Armanet, 2001).

En este contexto las universidades se enfrentan a un panorama altamente competitivo en el cual deben buscar formas de atraer y mantener a los clientes (estudiantes), y desenvolverse en un mercado cada vez más complejo y diversificado, con un número creciente de estudiantes y una oferta académica cada vez más diversa.

2.4.1. Valparaíso como Ciudad Universitaria.

De las actuales 60 universidades, tanto públicas como privadas, que se encuentran en nuestro país, la mayor concentración de ellas se halla en las regiones Metropolitana y de Valparaíso. La primera acumula al 50% de casas de estudios, mientras que la segunda tiene al 15,2% de las universidades de Chile.

Lo anterior ha ido propiciando que la dos principales ciudades de la región se conformen como una verdadera ciudad universitaria. Principalmente por la capacidad que tienen estas ciudades para ofrecer bienes y servicios especializados, orientados a sus habitantes universitarios, tales como hospedaje universitario, espacios para el esparcimiento, infraestructura recreativa y deportiva, grandes librerías, entre otras. Significa, además, que la zona sea capaz de generar polos de industria vinculados a la investigación universitaria y la gestión del conocimiento.

Otro aspecto importante a la hora de pensar en la ciudad como centro de la actividad universitaria latinoamericana es el alto número de jóvenes extranjeros que llegan a estudiar a Viña del Mar – Valparaíso, siendo la cifra cada año de 1.700 alumnos extranjeros que cada año arriban a ambas ciudades (Periódico de noticias Gaceta Universitaria UVM, 2010)

2.5 Universidad de Valparaíso

La Universidad de Valparaíso fue creada el 12 de febrero de 1981 como organismo de Educación Superior autónomo. Se forma a partir de lo que era la sede de la Universidad de Chile en Valparaíso, con la excepción de la Facultad de Educación y Letras, haciéndose cargo de su tradición académica, intelectual y espiritual, afincada a ese puerto desde 1911, fecha en que se crea por decreto Supremo el Curso Fiscal de Leyes, el que más tarde habría de constituirse en lo que actualmente es la Escuela de Derecho de la Universidad de Valparaíso.

En todos estos años la Universidad de Valparaíso ha recogido el afán intelectual de su comunidad y del país, multiplicando sus actividades académicas y profesionales y creando nuevas fuerzas de desarrollo en la región. Desarrolla su quehacer académico en la ciudad de Valparaíso y Viña del Mar a través de 9 Facultades, 11 Escuelas, 4 institutos y un conjunto de Carreras Profesionales que abarcan todas las áreas. La Universidad de Valparaíso también

desarrolla Programas Descentralizados de Pregrado y Postgrado, en distintas ciudades del país y del extranjero.

La institución plantea como misión: “La Universidad de Valparaíso es una institución estatal, pública y autónoma, fundada en una larga tradición y se plantea como misión generar y difundir el conocimiento, cultivando las ciencias y tecnologías, las humanidades y las artes, a través del desarrollo de docencia de pre-grado, postgrado e investigación, entregando las competencias para formar los graduados, profesionales e investigadores que la sociedad requiere, en un marco de gestión de calidad y compromiso con el desarrollo regional y nacional”.

Se considera entonces que los valores que la inspiran son la participación, la solidaridad, la equidad, la libertad, el pluralismo, el pensamiento crítico y el respeto a la diversidad.

Además en la Visión se plantea que “La Universidad de Valparaíso, como Universidad estatal aspira a ser una Institución:

- De excelencia en la formación de personas, en la innovación y generación de conocimiento y en su gestión.
- Pluralista y ampliamente participativa de todos sus estamentos.
- Vinculada a la realidad de su entorno.
- Que aporte desde la potenciación de su ubicación en la Región de Valparaíso, al desarrollo regional y nacional.

2.5.1 Organización

La Universidad de Valparaíso, según el Anuario Estadístico del Consejo de Rectores de Universidades Chilenas actualizado hasta el año 2009, posee un número total de alumnos matriculados de 17.464, de los cuales 15.746 son alumnos de Pregrado, 845 alumnos de Magister, y 34 de Doctorado.

Dentro de las carreras impartidas, la universidad cuenta con 41 carreras divididas en 9 facultades (Ver anexo 1, Cuadro de Facultades y Carreras impartidas por la UV en el año 2010)

2.5.1.1 Organización Funcional

La organización funcional de la Institución distingue 2 tipos de funcionarios: el primero, los académicos y segundo, los administrativos (incluyendo a los auxiliares de servicio y conserjería).

Los Funcionarios Académicos están constituidos por 1120 funcionarios. Este estamento se organiza mediante dirigentes, los cuales se conforman mediante una Asociación de los Funcionarios de la Administración del Estado; esta asociación fue creada con el objetivo de promover el mejoramiento de las condiciones laborales, procurar el perfeccionamiento de sus afiliados (Académicos), recabar información sobre las decisiones de la autoridad de la Universidad sobre asuntos académicos y laborales, vigilar por el cumplimiento de las normas laborales, representar a los académicos en organismos y entidades que la ley concediese participación, realizar acciones de bienestar, orientación y capacitación dirigidas al perfeccionamiento de sus afiliados, prestar asistencia o asesoría técnica, constituir o asociarse a mutuales de fondos y servicios y participar de ellos.

De acuerdo a la distinción antes mencionada, respecto a los empleados de la Universidad de Valparaíso, encontramos el segundo conjunto de ellos, los funcionarios administrativos, los cuales se desempeñan en los distintos campus que posee la institución. El número total de funcionarios administrativos es de 789. Este grupo de personas igual que AFA trabajan bajo un alero organizado, que se denomina AFUV (Asociación de Funcionarios de la Universidad de Valparaíso) esta tiene como principal objetivo el desarrollo y protección de los intereses de la comunidad de funcionarios. Junto con ello, promueve el mejoramiento económico de sus afiliados, de las condiciones de vida y de trabajo de los mismos. Procura el perfeccionamiento integral de sus asociados, en sus aspectos materiales, espirituales, intelectuales o deportivos. Realizar acciones de bienestar, de orientación y formación gremial, de capacitación o de otra índole dirigidas al perfeccionamiento, recreación o mejoramiento social de los funcionarios administrativos de la Universidad de Valparaíso.

2.5.2 Competitividad

El posicionamiento de la Universidad de Valparaíso depende del ranking que estemos considerando. Distintos puntos son estimados para medir las instituciones, tales como las universidades que mejor preparan a sus estudiantes para el mundo del trabajo, según

ejecutivos, percepción de calidad, infraestructura, cantidad de publicaciones, preparación de sus docentes y puntajes de ingresos PSU, son algunos de los factores que han determinado el lugar en el que se encuentra la UV, en relación a otras universidades de Chile.

A continuación se expone brevemente la posición de la Universidad en seis rankings (Fuente: Guía de Universidades Online “Universite.cl”):

- En la décima edición de la Revista Qué Pasa (2009-2010), la Universidad de Valparaíso se encuentra en el lugar número 12. Este ranking mide la percepción de Calidad de 1000 ejecutivos sobre las Universidades Chilenas. Esta encuesta se realiza vía telefónica por la consultora TNS Time para el suplemento chileno, sin embargo esta clasificación es subjetiva y no académica dado que no considera indicadores científicos o bibliométricos.
- En el ranking realizado por el periódico chileno El Mercurio, la Universidad de Valparaíso se posiciona en el número 15. Este ranking pondera la calidad de los alumnos y docentes, el nivel de investigación y las publicaciones indexadas a cada institución en Chile.
- El Ranking América Economía considera muchas variables en su evaluación, entre ellas se encuentran la calidad de los docentes, los alumnos, el tiempo de Acreditación, la Investigación que realizan las universidades, la infraestructura, internacionalización, el apoyo al ingreso y la innovación además de la vida de campus. En el año 2009 la universidad de Valparaíso obtiene el puesto número 16, entre todas las universidades Chilenas.
- La Universidad de Valparaíso en el Ranking de Acreditación pondera en el número 32 de la lista. Éste, mide áreas que determinan la complejidad de las instituciones de educación superior, por otro lado los años de acreditación dan cuenta del grado de cumplimiento de los estándares en las áreas presentadas junto al nivel de cumplimiento del proyecto institucional.
- En el informe mundial SIR (Scimago Institutions Rankings) Del año 2009 la Universidad de Valparaíso se ubica en el puesto número 2.071. Este informe muestra a todos los centros de investigación del mundo que superan las 100

publicaciones académicas anuales. Este ranking se basa en cinco indicadores: Rendimiento, producción, visibilidad, colaboración e impacto.

- El ranking mundial de las Universidades en la Web (Webometrics), mide el desarrollo y la aplicación de las nuevas tecnologías a través del uso de la Web. Este ranking no considera todos los aspectos del desarrollo de una institución universitaria en su conjunto, pero tiene como fin promover la difusión de trabajos e investigaciones científicos y de docencia utilizando medios electrónicos y digitales. En este ranking la Universidad de Valparaíso se encuentra en el puesto número 2551 a nivel mundial y a nivel ibero americano el puesto número 172.

Otro indicador de la Universidad de Valparaíso en términos de competitividad es la cantidad de proyectos que la institución ha ganado, y las publicaciones que ha realizado, a continuación se presenta una lista (Fuente: Guía de Universidades Online “Universite.cl”):

- Proyectos Fondecyt: La Universidad de Valparaíso ha ganado 18 proyectos del Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico para realizar investigaciones dentro de la institución.
- Publicaciones ISI: Estas publicaciones son indexadas por el Institute for Scientific Information (ISI) que corresponden a un indicador de importancia para evaluar la calidad y el impacto de un trabajo de investigación. En los datos que corresponden a los años entre el 2006 y 2008, la universidad de Valparaíso ha tenido 269 publicaciones.
- Publicaciones SciELO: La universidad de Valparaíso ha publicado 88 artículos en la Scientific Electronic Library Online, este se considera como un indicador de investigación y publicaciones para Ibero America y el Caribe. Estas publicaciones corresponden a los años entre el 2005 y el 2007.

2.5.3 Crisis

Entre los años 2006- 2007 comenzó a hacerse manifiesto un clima generalizado de conflictos en las universidades que no pertenecen a la Capital de nuestro país. La excesiva centralización de los puntajes más altos en la prueba de selección, llevaba a los recursos

estatales a centralizarse en la Región Metropolitana, poniendo en un complejo escenario a las distintas instituciones, las que muchas veces dependían del buen manejo de los recursos y la autogestión para un óptimo financiamiento.

En la Región de Valparaíso dos de las cuatro universidades tradicionales de Valparaíso reconocieron tener graves problemas financieros para su normal desarrollo y tuvieron que apelar a obtener recursos extraordinarios del Estado para poder regularizar su situación financiera. Se trata de las Universidades de Valparaíso y de Playa Ancha de Ciencias de la Educación, cuyos rectores declararon a medios de prensa y de opinión pública que la situación financiera es realmente crítica y que los problemas se arrastraban de años atrás. Particularmente la Universidad de Valparaíso, como universidad regional y dependiente en una importante proporción de los recursos entregados por el estado, sufrió económicamente debido a una mala administración y una serie de hechos que llevaron a una crisis generalizada. La crisis financiera de la Universidad de Valparaíso tendría su origen, de acuerdo a lo que señalado en el Informe Final de Contraloría N° 89 Examen de Cuenta efectuada a la Universidad de Valparaíso y al Centro de Formación Técnica realizado el año 2006, en una ineficiente gestión de su rector a partir de año 2002. El informe de Contraloría consigna un creciente endeudamiento que alcanzó los 15 mil 818 millones de pesos. A la situación presupuestaria se suman diversas irregularidades administrativas en cuanto a contratación de servicios, compra de inmuebles y pago de remuneraciones. (El Mercurio, Domingo 13 de abril de 2008)

El balance financiero del 2009 también desglosa que la Universidad de Valparaíso tiene 21 juicios en curso, parte importante de ellos relacionados con la gestión del ex rector Juan Riquelme Zucchet, quien fue investigado por los delitos de fraude al Fisco, estafa, apropiación indebida, entre otros. Siendo formalizado el 17 de junio del mismo año por el delito de fraude al Fisco.

Como consecuencia de estas irregularidades se llevaron a cabo un conjunto de movilizaciones convocadas por los estudiantes para revertir el panorama. Posterior a estas se inició un proceso de cambios en diversos ámbitos de la organización, destacándose la motivación de los distintos estamentos a unir intereses y fomentar la tan ansiada *triestamentalidad*, formando una unión que fomente el derecho participativo y democrático dentro de la Universidad. Al término de la protesta estudiantil la institución logró restablecer la

normalización de sus actividades, cumpliendo con todas sus obligaciones académicas y administrativas.

El 1 de Marzo del 2008 Juan Riquelme Zucchet decidió abandonar su función, poniendo su cargo a disposición. Posterior a dicha renuncia, en mayo del mismo año, como resultado de un proceso eleccionario asumió como rector el abogado y profesor Aldo Valle Acevedo.

Post-crisis, el año 2009, la Universidad de Valparaíso mostró, a nivel de finanzas, utilidades con número positivos, que alcanzaron a 2 mil 944 millones de pesos, según lo expuesto por la auditora externa Guerra & Raby Asociados, las que cuadruplicarían las conseguidas el año de crisis.

Para normalizar la administración la rectoría liderada por Valle promovió una política de "shock" que implicó ciertas medidas como el cese de proyectos en el Paseo Atkinson y el campus de Rengo; una reducción de mil 400 matrículas; y un ajuste en gastos operacionales y una baja en los no operacionales cercana al 10%.

Por último al año 2009, se afirma desde el área de Administración y Finanzas de la UV que Financieramente la institución ya ha superado la crisis, siendo el próximo el llegar a tener un fondo de reserva que permita afrontar imprevistos sin la necesidad de recurrir al endeudamiento, como ha debido hacerlo en reiteradas ocasiones la institución.

3. PRESENTACIÓN Y FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA

Conocer cómo es y cómo se encuentra la cultura organizacional de la Universidad de Valparaíso actualmente, permitirá responder a diversas interrogantes o vacíos investigativos. Algunos de estos son: la contribución que ésta realiza a la modernización del Estado; su efectividad en relación al ambiente competitivo en el cual se encuentra inserta; la forma en que se dan y se establecen las relaciones interpersonales dentro de la organización; y un nuevo aporte en cuanto a investigación en Cultura Organizacional. Todo esto bajo un contexto de cambio, de transformaciones que nuestra universidad ha venido experimentando a lo largo de su historia: como por ejemplo, la generación de nuevos marcos de competencia (nuevas universidades, mayores tecnologías, investigación, etc.), los cambios experimentados a nivel estructural, administrativo, de infraestructura (por su rápida y amplia expansión), de políticas y programas de desarrollo, etc.

En primer lugar, nos parece importante conocer en qué medida las Universidades Estatales han logrado o no sumarse al proceso de modernización del Estado. Según la propuesta FLACSO (2008), la agenda de modernización del Estado se encuentra orientada hacia el cumplimiento de un objetivo superior que se refiere a convertir a Chile en un país desarrollado. Dicha transformación debe basarse en 3 pilares fundamentales: legitimidad institucional, equidad y competitividad. Un país competitivo, entonces, requiere de instituciones sólidas, eficaces y legítimas.

Las Universidades del Estado han acordado impulsar una nueva política de Educación Superior Estatal denominada “*Nuevo Trato*”, como una manera de responder a las crecientes demandas por una educación de calidad y que a su vez se preocupe por el desarrollo del país. (Consortio de Universidades Estatales, 2009). El objetivo de la política del Nuevo Trato es fortalecer las universidades estatales, asegurar la calidad de su docencia y la investigación que ellas realizan y proveer las condiciones para que ellas se constituyan en un pilar del desarrollo nacional y regional. La política del Nuevo Trato se inserta en el actual sistema de educación superior de manera complementaria, esto es sin afectar las relaciones del Estado con el sistema de universidades privadas y estatales, permitiendo que los actuales instrumentos se mantengan vigentes. La educación superior no ha estado ajena a las transformaciones políticas, económicas y culturales que han acompañado el proceso de globalización, provocando en aquellas instituciones fuertes discusiones y reformas. De acuerdo a esto último,

sería interesante conocer si es que la Universidad de Valparaíso se ajusta a esta idea de “institución moderna”.

Un segundo motivo de nuestro estudio, relacionado a la vez con el tema de la competitividad, es que las universidades actualmente deben enfrentar un entorno cambiante caracterizado principalmente por la masificación tecnológica y el nacimiento de nuevas organizaciones universitarias que actúan como potencial competencia. Con respecto a esto último es que el estudio cultural de organización como nuestra universidad se hace pertinente. Estudiar su cultura nos permite conocer en definitiva como es ésta organización, cómo funciona, y que factores o dimensiones determinan su sentido de ser.

Es precisamente la cultura organizacional, la que permite generar o no cambios y resolver o no conflictos internos al confrontar el papel que ha jugado hasta ahora y el que debería jugar en la sociedad actual. Tal y como señalan diversos autores, la cultura organizativa lo que hace es resolver los problemas básicos de la organización respecto a su supervivencia y adaptación al medio que le rodea, y a la integración de sus procesos internos para determinar y consolidar su capacidad de supervivencia y adaptación. Las universidades capaces de renovarse y reinventarse continuamente, con una capacidad de adaptación rápida, capaces de asimilar en poco tiempo nuevas ideas y transformarlas en beneficio de la organización y de sus fines, serán las únicas capaces de sobrevivir en un entorno cambiante. (Equipo de investigación y desarrollo CCUC, 2001).

En la actualidad, los cambios acelerados de la sociedad generados por la modernización han llevado a las diferentes organizaciones a realizar nuevas transformaciones, tanto a nivel técnico como estructural. Las organizaciones educativas, como las universidades, no están exentas de estas transformaciones. Las universidades son organizaciones complejas, con características específicas y claramente diferenciadas de cualquier otro tipo de organización que condicionan su cultura organizacional: objetivos confusos y difíciles de medir; marcada diversidad disciplinar y cultural tanto interna como externa; diferencias entre el profesorado y el personal de administración y servicios que dificultan la resolución de problemas. En suma, el entorno en el que se desarrollan las universidades es altamente complejo, cambiante y exigente (M. Tomás C. y cols., 2001).

Por otro lado, cada vez son más los expertos que insisten en la necesidad de integrar la dimensión de relaciones humanas en la estrategia organizacional, ya que se acepta que el comportamiento de las personas que trabajan en la organización constituye el elemento más delicado en la fase de cambio. El estudio del componente humano de la organización es fundamental. Antes de cualquier redefinición de la estrategia, conviene analizar si la organización posee las aptitudes humanas en calidad y cantidad suficientes para realizar el cambio o, si no es así, en qué condiciones o en que lapsus de tiempo se piensa que las podrían tener (M. Tomás C, y cols, 2001).

Es por esto que creemos que al estudiar la cultura de nuestra universidad se revelará información acerca del tipo y calidad de las relaciones humanas existentes en ella. La forma en cómo los miembros de ésta organización se vinculan unos con otros puede ser un insumo para futuras políticas de gestión interna dentro de la universidad. Es decir, los resultados del presente estudio, en materia de recursos humanos, pueden ser importantes datos para generar cambios en este nivel a futuro.

Cabe mencionar que numerosos son los estudios realizados en ámbitos empresariales sobre cultura, pero escasean los de organizaciones educacionales, especialmente acerca de instituciones estatales como nuestra universidad. Por lo que nuestra investigación busca ser un gran aporte en lo que a cultura en organizaciones educativas-universitarias respecta. Por consiguiente, nuestro estudio pretende ser una herramienta de desarrollo de conocimiento, al aportar nuevos conocimientos respecto a cultura organizacional de organizaciones universitarias.

Por lo demás, para realizar tal estudio cultural es necesario medir los aspectos esenciales, pero no visibles, que se concretan en las manifestaciones de las organizaciones a través de sus características (Davis, K y Newstrom, J. 1999). De acuerdo a esto, las actitudes se incluyen dentro de los constructos teóricos más relevantes al desarrollo de la psicología social en sus distintas áreas. Asociadas a ellas están las creencias, que son otro concepto fundamental para la comprensión de los procesos mediante los cuales se constituyen y cambian todos los sistemas de interacción humana.

En su más amplio sentido, las actitudes pueden considerarse como representaciones psicológicas de la influencia que ejerce cada sociedad y cultura sobre las personas en tanto

individuos. Por un lado, son inseparables de los contextos que las generan, mantienen y actualizan bajo ciertas condiciones, pero al mismo tiempo, son una expresión que articula un conjunto más o menos amplio de experiencias individuales únicas

Las creencias, por su parte, han sido en general consideradas y conceptualizadas como las ideas o convicciones que ha desarrollado y sostiene una persona -fundamentalmente sobre la base de la información o conocimiento que tenga en un momento dado- respecto de otras personas, eventos o componentes de su mundo social (Demicheli, 2009).

Bajo esta mirada, se hace fundamental describir las actitudes y creencias que poseen los Funcionarios Académicos y no/académicos acerca de la universidad en que trabajan, ya que tal descripción dará pie a futuros planes estratégicos de su desarrollo. Así entonces se pretende conocer la cultura de la Universidad de Valparaíso a través de los atributos con que los funcionarios de esta universidad la identifican y las correspondientes creencias y actitudes que muestran hacia dichos atributos.

Por lo tanto la problemática de la presente investigación obedece a la siguiente pregunta: *¿Cuáles son las creencias y actitudes que tienen los Funcionarios Académicos y No Académicos de la Universidad de Valparaíso hacia la universidad misma?*

4. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

4.1 Objetivo General

Conocer las actitudes y creencias comunes y diferenciales (respecto del estamento administrativo) que sostienen los Funcionarios Académicos de la Universidad de Valparaíso, en relación con las características distintivas que ellos mismos refieren como constitutivas de la cultura organizacional de su institución.

4.2. Objetivos Específicos

- Identificar las características distintivas de la cultura organizacional de la Universidad de Valparaíso desde la perspectiva de sus Funcionarios Académicos y administrativos.
- Establecer las principales distancias cognitivas y actitudinales del estamento académico de la Universidad de Valparaíso, en relación con los principales atributos culturales de la misma.
- Describir las relaciones comparativas más relevantes entre las actitudes y creencias de los Funcionarios Académicos y aquellas sostenidas por el estamento administrativo.

5. MARCO TEÓRICO

5.1. Cultura Organizacional

5.1.1 Las Organizaciones Sociales

¿Qué se entiende por organización social? Responder a ésta pregunta, entre otras, se hace necesario en orden de comprender de manera más profunda y clara lo que el presente estudio propone.

La vida de las personas conforma una infinidad de interacciones con otras personas y con las organizaciones. Por ser eminentemente social e interactivo, el ser humano no vive aislado, sino en continua interacción con sus semejantes. Debido a sus limitaciones individuales, los seres humanos tienen que cooperar unos con otros, y deben conformar organizaciones que les permitan lograr algunos objetivos que no podrían alcanzar mediante el esfuerzo individual. Es aquí donde surge la importancia de la organización. Chiavenato (2001) define una organización como un sistema de actividades conscientemente coordinadas, formada por dos o más personas, cuya cooperación recíproca es esencial para la existencia de aquella. Por lo que una organización sólo existe cuando hay personas capaces de comunicarse; están dispuestas a actuar conjuntamente; y desean obtener un objetivo común. Se hallan varias clases de necesidades que las organizaciones pueden ayudar a satisfacer: emocionales, espirituales, intelectuales, económicas, etc. Las organizaciones existen por tanto para que los miembros alcancen objetivos que no podrían lograr de manera aislada, debido a las limitaciones individuales.

Actualmente, nuestra sociedad está conformada por organizaciones bastante complejas. Las organizaciones llevan a cabo diversas actividades susceptibles de analizarse en varios niveles: los individuos, los pequeños grupos, las relaciones entre grupos. Las normas, los valores y las actitudes existen bajo un patrón muy complejo y multidimensional. Las organizaciones han sufrido un sinnúmero de cambios por los cuales el carácter complejo de ésta ha ido aumentando: tienden a crecer a medida que prosperan, lo que conlleva a su vez un incremento de niveles jerárquicos; en el último tiempo han ido mejorando los tipos de actividades y tecnologías diferentes para producir sus bienes y servicios; se han ido adaptando

a nuevos ambientes, mercados y clientes. A todo esto se debe que haya gran diversidad de organizaciones y que éstas sean muy complejas.

La complejidad nace como resultado de las eternas e incesantes interrelaciones entre las personas y de éstas con los sub sistemas sociales de los que son parte, y de los que no son parte, pero que tienen sus límites dentro del espacio en el cual esta persona se desarrolla. La complejidad del comportamiento de las personas, provoca que cualquier organización que ellos creen se comporte, en consecuencia, de esa misma forma compleja y que el mismo ambiente, desde el que se generan los estímulos que provocan un determinado comportamiento y desde donde nace la complejidad para las decisiones, sea por esencia complejo (Bustamante M. y Opazo P., 2004).

En conclusión, las organizaciones sociales responden a necesidades que las circunstancias de espacio-tiempo les imponen. Por tanto evolucionan adaptativamente, adquiriendo mayor complejidad en el contexto sociocultural.

Existe una gran cantidad de tipos de organizaciones, desde las empresas industriales, comerciales, organizaciones de servicios (como las universidades), organizaciones militares, públicas, etc., que pueden orientarse hacia la producción de bienes o productos o hacia la producción o prestación de servicios. Las organizaciones entonces, son un sistema de gran influencia en la vida individual de las personas, ya que la forma en que una organización se comporta y piensa a nivel general, determinará la forma de ser y pensar de los individuos.

5.1.2 Las Universidades como organizaciones complejas

La universidad en tanto organización social vigente como institución de las ciencias, la educación y la cultura tomada como objeto complejo de la realidad puede ser entendida como tal desde la ciencia de sistemas o sistémica. La mirada sistémica se focaliza en el todo organizado, teniendo en cuenta la naturaleza multidimensional y de múltiples niveles de los sistemas complejos. Las organizaciones de todo tipo (privadas, públicas, sin fines de lucro) enfrentan enormes desafíos debido al contexto en el que se encuentran. Ortiz M. et. al (2006) describen este contexto de alta complejidad ubicua, de gran velocidad de los cambios y de incertidumbre, porque el tiempo llamado “turbulento” en la era del caos en la cual la incertidumbre de los “sistemas dinámicos no lineares con múltiples feedbacks” son los que

reinan. Estos desafíos hacen que las organizaciones se enfrenten a un gran problema. ¿Cómo poder manejar la complejidad organizacional efectivamente? Es aquí donde el estudio y manejo de elementos como la cultura organizacional se hace pertinente.

Al compás del cambio social, la cultura de cualquier organización padece transformaciones que le comportan conflictos en su interior y en relación al papel que jugaba y tiene que jugar en la sociedad (Hargreaves y Dawe, 1990, en Equipo de investigación y desarrollo CCUC, 2001) y que colaboran a modificar constantemente su estructura organizativa en la línea del cambio necesario.

La universidad como organización que contribuye a la creación, conservación y análisis crítico de la cultura, a la formación de ciudadanos independientes y comprometidos con los problemas de su tiempo y al desarrollo de la investigación científica, al igual que cualquier otra organización, ha aumentado su complejidad indudablemente en línea con una sociedad que también ha aumentado en complejidad. Sus problemas ya no son propios de un estado o de una región, sino, al igual que el conocimiento, globales: debe atender tanto a los intereses locales y nacionales como a la internacionalización de los aprendizajes y de la investigación (Equipo de investigación y desarrollo CCUC, 2001). Esta internacionalización de la universidad refuerza su tendencia universalista, homogeneizadora, a la vez que trata de mantener la particularidad de cada una y de potenciar su identidad cultural respectiva.

5.1.3 Concepto de Cultura

En la historia de la humanidad, el concepto de cultura ha tenido muchas variaciones. La evolución del concepto de cultura, se relaciona con la conceptualización de qué es el hombre y cuál su esencia. Según el trabajo de Espinoza y Pérez (1984; en Vargas Hernández, J.G.2007), el término cultura apareció en la Roma antigua como la traducción de la palabra griega "paideia" usada para significar la "crianza de los niños". La acepción científica del término cultura, de acuerdo con el Diccionario de Ciencias Sociales (UNESCO, 1975; en Vargas Hernández, J.G., 2007) tuvo su origen a mediados del siglo XIX, en Alemania. Así, en el siglo XIX, afirma Monsiváis la cultura se conceptualiza como "la actividad del espíritu, y sus cumbres son la erudición clásica, la veneración y el ejercicio de la poesía en distintos niveles, la escritura de la Historia, la creación artística, la prédica moral que instrumenta la divulgación del conocimiento."

El concepto de cultura ha sido desarrollado y estudiado por diversas disciplinas, fundamentalmente por aquellas que se enfocan en el estudio de la sociedad, como son la antropología y la sociología. Es la antropología la primera disciplina que proporciona a la noción de cultura una significación nueva para designar los modos de estar en la sociedad que varían según los grupos y están especialmente determinados por valores, costumbres, y representaciones que le son propios. Edward Taylor (1975; en Vargas Hernández, J.G., 2007), antropólogo Inglés, en su obra "Primitive Culture", escrita en 1871, conceptualizó la cultura como "todo complejo que incluye el conocimiento, las creencias, el arte, la moral, el derecho, la costumbre y cualquier otra capacidad y hábito adquirido por el hombre en cuanto que es miembro de la sociedad".

La antropología entiende la cultura como una de las modalidades de la experiencia, organizadas más o menos intensamente por valores y normas, a partir de la observación y de la explicación de la totalidad de las conductas en una colectividad organizada. En este enfoque la cultura aparece como un dato empírico que reagrupa un conjunto de hechos de la vida social que pueden ser directamente analizados y explicados (Fischer, 1990).

Por otro lado, la concepción sociológica de la idea de cultura se basa en las aportaciones de la antropología, proporcionándoles, sin embargo, una orientación particular. Durkheim, que no emplea el concepto de cultura, da a la idea de actividad social el mismo contenido que el que los antropólogos otorgan al de cultura: la actividad social comporta las maneras de actuar, de pensar y sentir, exteriores al individuo y dotadas de un poder de coerción que se impone a él. Este enfoque destaca el hecho de que la cultura constituye un ingrediente de todo fenómeno social; la dimensión cultural reside en la relación de las conductas y de los modos de vida con normas sociales. Permite en consecuencia comprender los modos colectivos de actuar como unas respuestas socialmente aceptadas según unos valores comunes a un grupo (Fischer, 1992).

A medida que ha ido pasando los años, la cultura ha ido institucionalizándose, refiriéndonos actualmente a "Cultura organizacional" a aquella cultura propia de las empresas y las organizaciones sociales. Hasta mediados de la década de los ochenta, las organizaciones eran, en su mayoría simplemente concebibles como un medio racional mediante el cual coordinan y controlan un grupo de gente. Tenían niveles verticales, departamentos, relaciones de autoridad y otras características similares. Pero las organizaciones son mucho más que eso,

También tienen personalidades, como los individuos. Pueden ser rígidas o flexibles, difíciles o apoyadores, innovadora o conservadoras. (Amorós E, 2007).

Es interesante que el origen de la cultura, como una variable independiente que afecta las actitudes del empleado y el comportamiento, se remonte a hace más de 50 años, a la noción de institucionalización que ocurre cuando una organización toma vida propia, aparte de las de sus fundadores o miembros. Se valora por sí misma, no tan sólo por los bienes o servicios que produce. A fines del siglo XX la humanidad vive una fase en la que se observa un cambio radical de la cultura patriarcal prevaleciente, al emerger un nuevo estadio de la conciencia en el ser humano, que evidencia la destructividad de los valores egocéntricos y el potencial creativo de los valores transpersonales. Todo ello bajo el pensamiento holístico que promueve la relación armónica del ser humano con la naturaleza. En efecto, esta nueva conciencia de respeto al otro y de corresponsabilidad, permitió la revisión profunda de la estructura social existente y la creación de modelos y realidades organizacionales de complementariedad y colaboración conjunta, que promueven una cultura emergente ante un sistema social, económico y cultural altamente dominador y depredador del hábitat.

La cultura organizacional por tanto, se forma como respuesta a dos retos sobresalientes a los que se enfrenta toda organización: 1) adaptación externa y la supervivencia y 2) la integración interna. La adaptación externa y la supervivencia se relacionan con el modo en el que la organización encontrará un nicho y cómo hará frente a su ambiente externo en cambio constante. La adaptación externa y la supervivencia incluyen resolver los siguientes temas (Amorós E., 2007):

- Misión y estrategia: Identificar la misión principal de la organización; seleccionar estrategias para conseguir esa misión.
- Metas : Establecer metas específicas
- Medios: Determinar la forma de lograr las metas; los medios, incluyen seleccionar una estructura organizacional y un sistema de recompensas.
- Medición: Establecer criterios para medir cuan bien logran las metas las personas y los equipos.

La integración interna se relaciona con el establecimiento y el mantenimiento de relaciones de trabajo efectivos entre los integrantes de la organización. La organización interna incluye resolver los siguientes temas:

- Lenguaje y conceptos: Identificar métodos de comunicación; desarrollar un significado común para conceptos importantes.
- Límites de grupo y de equipo: Establecer criterios para la pertenencia a grupos y equipos.
- Poder y estatus: Determinar las reglas para adquirir, mantener y perder poder y posición.
- Recompensar y castigos: Desarrollar sistemas para estimular los comportamientos deseables y desanimar los indeseables.
- Una cultura organizacional surge cuando los integrantes comparten conocimientos y suposiciones conforme descubren o desarrollan formas de hacer frente a los aspectos de adaptación externa e integración interna.

Los primeros estudios sobre cultura, como revisamos en un comienzo, obedecieron más a una finalidad pragmática que a una humanista, en tal sentido, los estudios culturales han asumido tanto visiones “desarrollistas” que identificaban a las culturas populares con rezagos destinados a evaporarse; las que enfatizaban la cultura como escenario de dominación, prevaleciendo los correlatos de la dependencia económica y la subordinación de los países periféricos en el plano de la comunicación, social hasta posiciones de visión integral, incluyente y humanista (Gallardo A., Camargo M.I., Magallón M.T., 1998).

Para captar el concepto que actualmente prevalece sobre cultura organizacional es necesario indicar que en las últimas tres décadas se ha podido apreciar una revolución en la manera de comprender a las organizaciones y al rol del administrador, aquello que se observó en el alejamiento de los principios y en el enfoque de la administración científica dominante en la primera mitad de este siglo, y que consideraba a la organización como a una máquina, por lo que se buscó la eficiencia a través de la división de las tareas y funciones, fragmentándolo todo. En lo tocante a las aproximaciones sociotécnicas, a través de la escuela de las relaciones humanas lograron revelar la importancia del factor humano. Al llegar la década de los setenta se inició el desarrollo de una nueva visión de la organización al reconocerlas como culturas más que como máquinas al tiempo que se retomaban las concepciones y estructura

metodológica de la antropología. (Gallardo A., Camargo M.I., Magallón M.T., 1998). Fue así como la “Cultura organizacional” comienza a surgir y desarrollarse hasta constituirse hasta el día de hoy como una de las áreas de estudio de mayor importancia en lo que a organizaciones sociales respecta.

5.1.4 Cultura Organizacional

La definición de un constructo cualquiera si bien no es una tarea imposible, reviste de una considerable dificultad. El término de “cultura organizacional” no escapa a esta situación y así queda plasmado en las numerosas definiciones que es posible encontrar en la literatura.

Se ha relacionado la cultura de las organizaciones con su eficacia y eficiencia, su productividad, el compromiso organizativo, los estilos de gestión y liderazgo, con la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizativo, entre otros muchos conceptos, procesos y funciones organizativas (Tomás M., Rodríguez D., 2009). Es esta naturaleza singular y cambiante del constructo lo que dificultan la tarea de esbozar un concepto englobador. Por esta misma razón es que muchas veces se tiende a confundir lo que es cultura de lo que es clima organizacional. Si bien son conceptos que se entrelazan en una organización, poseen aspectos que los hacen distintivos. Cabe entonces, hacer esta breve distinción para así esclarecer de mejor manera qué entendemos por cultura organizacional.

Diversas son las diferencias que se han establecido en cuanto a estos conceptos. Se puede decir que el clima es prominentemente descriptivo, se encarga de caracterizar a la organización; en cambio la cultura es preponderantemente normativa, en el sentido de relacionarse más con el alineamiento de los individuos que pertenecen a una determinada institución con los valores que ésta profesa (Demicheli, 2009). Al estudiar el clima de una organización se obtiene una descripción más sintética; a diferencia de un estudio de cultura que entregar un análisis más detallado. Es importante destacar que toda organización posee un clima definido, los individuos no se pueden marginar de éste, por otro lado no todas las instituciones tienen una cultura bien definida, por lo que las personas que la componen si pueden estar ajenas a ésta. El clima se basa en percepciones individuales, por lo que para entender sus efectos se debe realizar un análisis colectivo; la cultura es un fenómeno socio grupal, por lo que es necesario efectuar un análisis a nivel de individuo para obtener una comprensión a cabalidad (Demicheli, 2009).

En cuanto a la metodología y a lo que describe particularmente cada concepto, también se pueden encontrar diferencias pues para realizar una investigación de clima se utiliza principalmente metodologías cuantitativas, describiendo un estado de la organización. Los estudios de cultura recurren predominantemente a metodologías cualitativas, obteniendo una descripción a nivel de procesos de la institución de interés. Es importante resaltar que aunque se estudia solamente la cultura de una organización o el clima presente, siempre resaltarán aspectos ligados a ambos (Demicheli, 2009).

Así pues, aunque la cultura organizacional es un tópico ampliamente estudiado, considerables dificultades conceptuales continúan socavando el estatus del concepto. La variedad de perspectivas teóricas desde las que la cultura ha sido estudiada en el ámbito organizativo, ha añadido (más que resolver) más confusión y complejidad alrededor del concepto. En este sentido, los investigadores han optado por realizar amalgamas de conceptualizaciones existentes, en base a una teoría integrada de cultura organizacional. (Ogbonna y Wilkinson, 2003, p. 1.153; en Tomás M., Rodríguez D., 2009).

En 1871 Edward B. Taylor conceptualiza a la cultura como “El todo complejo que incluye los conocimientos, las creencias, el arte, la moral, las leyes, las costumbres y todas las otras disposiciones y hábitos adquiridos por el hombre en tanto que es miembro de una sociedad” (Maestre J. 1983). Según Milton Singer la definición de cultura de Taylor: “sigue siendo la base de las más modernas teorías antropológicas de la cultura, aunque ha sido depurada y desarrollada en distintas direcciones”

En respuesta a la definición de Taylor, autores como Franz Boas plantean la idea de considerar a la cultura como un fenómeno plural. No existiría una sola cultura humana, sino un conjunto de culturas. Esta idea potenció a la etnografía y el estudio de los pueblos indígenas que poseían características culturales distintas a las occidentales. Para comprender la cultura de estos pueblos, la occidentalidad era un *handicap* más que una ventaja a la hora de las comparaciones sociales. Las culturas aborígenes debían entenderse en su propio contexto, respetando sus contenidos y rituales. Esta es una concepción culturalista del fenómeno (Demicheli, 2009). Entre las muchas definiciones existentes acerca de cultura organizacional, encontramos:

- La cultura de una organización está compuesta de los valores y actitudes de sus miembros, más el estilo de conducción y el tipo de conducta que se emplea en la organización para resolver los problemas (Davis, 1981 en Demicheli, 2009).
- Schgin (1985) afirma que la cultura organizacional es un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización, que las distingue de las otras.
- Para Rodríguez (2002) la cultura de una organización representa el grado de aglutinamiento o el nivel de adhesión que tienen las personas que integran una organización. Según este autor cuando hablamos de cultura nos estamos refiriendo a los procesos de construcción de la realidad, que habitualmente permiten a los individuos comprender las acciones, objetivos, acontecimientos y situaciones que se dan en una organización, al mismo tiempo que les proporciona indicadores suficientes para hacer que sus comportamientos en esa organización tenga pleno significado y sentido.
- Shein (1985) plantea la siguiente definición: “la cultura es el modelo de suposiciones básicas, inventadas, descubiertas o desarrolladas por un grupo dado al ir aprendiendo a enfrentarse con sus problemas de adaptación externa e integración interna, que hayan ejercido la suficiente influencia para ser consideradas válidas y, en consecuencia, ser enseñadas a los nuevos miembros como el modo correcto de percibir, pensar y sentir esos problemas”.
- Hofstede, G. (2001) considera que la cultura organizacional debe entenderse como la programación colectiva de la mente que distingue a miembros de una organización de otra. Podemos apreciar claramente como esta definición concuerda con lo propuesto por Rodríguez en términos de entregar a la cultura organizacional un rol unificador de los individuos dentro del grupo, como diferenciador con otros.
- La cultura organizacional es un conjunto de significados pública y colectivamente aceptados, que operan para un determinado grupo en un momento dado (Pettigrew, 1979 en Demicheli, 2009).

Como se puede observar en estas definiciones de cultura organizacional, prevalecen los componentes de tipo cognitivo, tales como creencias, supuestos, actitudes y valores, orientando en esa dirección lo que hasta ahora se ha entendido, conceptualmente, como la esencia del fenómeno (Gregory, 1983; Schein, 1986; Sackmann, 1991; Rodríguez, 1998; Molinari, 2001 en Demicheli, 2009).

Más allá de la definición que tomemos, todos los autores coinciden en que cada cultura tiene características generales. Cada organización tiene una cultura que le es particular, es aceptada por la mayoría de los integrantes y se perpetúa en el tiempo (Martínez, B., 2003). Al respecto, variadas son las características o dimensiones acerca de la cultura organizacional que diversos autores han propuesto. Según Robbins (2009), la cultura de una organización tiene siete características básicas, que captan la esencia de la misma:

- *Innovación y correr riesgos: Grado en que alienta a los empleados para que sean innovadores y corran riesgos.*
- *Minuciosidad: Grado en que se espera que los empleados muestren exactitud, capacidad de análisis y atención a los detalles.*
- *Orientación a resultados: Grado en que la gerencia se centra en los resultados más que en las técnicas para conseguirlos.*
- *Orientación a las personas: Grado en que las decisiones de la gerencia toman en cuenta el efecto de los resultados en los integrantes de la organización.*
- *Orientación a los equipos: Grado en que las actividades laborales se organizan en equipos más que individualmente.*
- *Agresividad: Grado en que las personas son osadas y competitiva, antes que despreocupadas.*
- *Estabilidad: Grado en que las actividades de la organización mantienen el estado de las cosas en lugar de crecer.*

Éstas características se pueden representar en un continuo que nos presentaría de forma clara la cultura de la organización. Esta representación es la base de los sentimientos de comprensión compartida que tienen sus integrantes de acuerdo a la organización, de cómo se hacen las cosas y de cómo deben comportarse sus miembros (Robbins, 2004).

Para Edgar Shein (1988), la cultura se caracteriza por ser propia de una unidad social claramente definida, que operaría de forma inconsciente en los miembros que la integran. Por otra parte, Schein afirma que la cultura de una organización define la visión (por ejemplo el modo correcto de percibir, pensar y sentir la realidad) que tiene de sí misma y de su entorno, integrando y validando las respuestas aprendidas por el grupo para enfrentar situaciones contenciosas.

Además de esto, se ha determinado que la cultura de una organización cumple determinadas funciones: la cultura de una organización define fronteras, es decir crea diferencias entre una organización y las demás; transmite un sentido de identidad a los miembros de la organización; facilita la generación de compromiso con algo más grande que el mero interés individual y mejora la estabilidad del sistema social. La cultura es el aglutinante social que ayuda a mantener unida la organización al proveer estándares apropiados de lo que deben decir y hacer los empleados. Por último, la cultura sirve como mecanismo que da sentido y control para guiar y conformar las actitudes y comportamiento de los empleados (Robbins, 2009).

La cultura de una organización puede entenderse expresada en hábitos y tendencias a actuar de ciertas maneras, pero más allá de las conductas en sí mismas, por valores, actitudes y creencias y patrones de pensamiento y lenguaje, que son transmitidos mediante la interacción y comunicación diaria entre quienes la componen.

En definitiva, el concepto de cultura organizacional que se utiliza en el presente seminario, asume entonces que ésta implica *atributos* (lo que es propio, distintivo), *valoraciones* (lo que es relevante), *actitudes* (evaluaciones emocionales y disposiciones a actuar) y *creencias* (convicciones cognitivas), que son compartidas –en distintos grados– por los miembros de la organización y que condicionan de forma significativa su manera final de actuar. (Demicheli, 2009)

5.1.5 Actitudes y Creencias en el estudio de la cultura organizacional.

Las actitudes, indudablemente, son consideradas como uno de los constructos teóricos más relevantes y aportativos al desarrollo de la psicología social en sus distintas áreas; incluida la organizacional. Asociadas a ellas, las creencias por su parte, son otro concepto

fundamental para la comprensión de los procesos mediante los cuales se constituyen, mantienen y cambian todos los sistemas de interacción humana, incluyendo las organizaciones y sus respectivas culturas. A lo largo de la vida, los seres humanos ganan experiencia y conforman una red u organización de creencias característica, entendiéndose por creencia la predisposición a la acción.

La actitud engloba un conjunto de creencias, todas ellas interrelacionadas entre sí y organizadas en torno a un objeto o situación. Las reacciones que puede tener cada persona ante una situación determinada pueden ser muy numerosas, pero son las formas comunes y uniformes las que revelan una actitud determinada.

En 1918, Thomas y Znaniecki definieron la Psicología Social como “el estudio científico de las actitudes” (Hogg, 2008) intentando por poner en realce la necesidad de realizar estudios de las relaciones entre las actitudes (con un foco exclusivo en lo afectivo) y las manifestaciones observables del comportamiento humano.

En un sentido amplio, las actitudes podemos considerarlas como representaciones psicológicas de la influencia que ejerce cada sociedad y cultura sobre las personas en como individuos. Por un lado, son inseparables de los contextos que las generan, mantienen y actualizan bajo ciertas condiciones, pero al mismo tiempo, son una expresión que articula un conjunto más o menos amplio de experiencias individuales únicas.

Las creencias, por otro parte, han sido generalmente consideradas y conceptualizadas como las ideas o convicciones que ha desarrollado y sostiene una persona -fundamentalmente sobre la base de la información o conocimiento que tenga en un momento dado- respecto de otras personas, eventos o componentes de su mundo social. Tomando en consideración la importancia como la evolución misma del concepto, podemos decir que existe una innumerable cantidad de definiciones en relación al término.

Con el fin de demostrarnos esto, Rodríguez (2002) nos grafica esta diversidad:

- Thurstone (1928): “la intensidad de afecto a favor o en contra de un objeto psicológico”.

- Allport (1935): “estado mental y neurológico de atención, organizado a través de la experiencia, y capaz de ejercer una influencia directiva o dinámica sobre la respuesta del individuo a todos los objetos y situaciones con las que está relacionado”.
- Kretch y Crutchfield (1948): " una organización duradera de procesos motivadores y emocionales perceptivos y cognoscitivos en relación con el mundo en que se mueve la persona".
- Asch (1952): “disposiciones duraderas formadas por la experiencia anterior”.
- Rokeach (1966): "organización aprendida y relativamente duradera de creencias acerca de un objeto o situación, que predispone a un individuo en favor de una respuesta preferida”.
- Fishbein y Ajzen (1975): “una predisposición aprendida a responder de forma consistente, desfavorable o favorable respecto a un objeto”.

Basándose en diversas definiciones de actitudes, Rodríguez (2002) definió la actitud como una organización duradera de creencias y cogniciones en general, dotada de una carga afectiva a favor o en contra de un objeto definido, que predispone a una acción coherente con las cogniciones y afectos relativos a dicho objeto. Las actitudes son consideradas variables intercurrentes, al no ser observables directamente pero sujetas a inferencias observables.

El constructo de actitud además de su variedad de definiciones, ha despertado por años gran interés y tal relevancia en la Psicología Social, que logra verse claramente reflejado en la diversidad de concepciones y enfoques teóricos que se han desarrollado para llevar a cabo su estudio. Como una descripción general, puede decirse que éstos se dividen en 4 grandes líneas principales (Rodríguez, 2002):

a) Enfoque funcional: El cual concibe las actitudes como cumpliendo funciones, principalmente de (auto) ajuste psicológico a través de la personalidad del individuo y,

social, en términos de la adaptación de éste a su entorno, mediante procesos motivacionales que activan y guían su conducta en la dirección necesaria para aquello.

De acuerdo a Katz y Stotland (en Hollander, 1971), las funciones motivacionales básicas de las actitudes serían: a) ajuste, para la consecución de un objetivo, b) defensa del yo, para proteger la integridad psicológica de la persona, c) expresión de valor, para dar a conocer aspectos valiosos del sí mismo y, d) integración, para ordenar el ambiente y comprender los fenómenos circundantes de forma integrada.

b) Teoría de la disonancia cognitiva: Cuyo supuesto de base es que el ser humano busca mantener una armonía interna básica entre sus actitudes, opiniones, conocimientos y valores. La disonancia es el resultado del no logro o la ruptura de esa relación armónica, lo cual produce un estado de tensión psicológica en las personas. Dicho estado actuaría como motivación para buscar la recuperación de la condición armónica perdida, a través de distintas formas; la búsqueda de nueva información y el eventual cambio (o confirmación) de las actitudes existentes o incluso, aunque menos frecuente, una re-jerarquización de la escala previa de valores (Festinger, 1957).

c) Teoría del refuerzo: Según la cual señala que las actitudes se manifiestan, conservan o desaparecen, acorde a las consecuencias favorables o al castigo que acompañe a las conductas que las hacen tangibles. Esta perspectiva teórica sostiene que las personas llegan a presentar respuestas emocionales ante un objeto actitudinal, si se le acompaña consistentemente con un estímulo que activa la emoción, pudiendo este último llegar a provocar la emoción por sí mismo. Dicha respuesta emocional sería entonces, la base de la actitud (Carver y Scheiler, 1997).

d) Enfoques cognitivos: Centran su atención en los procesos analíticos asociados a las actitudes y las conductas humanas (evaluar, razonar, decidir), buscando explicar aquellas que están bajo control consciente de las personas a partir de ciertos determinantes que las preceden y les otorgan sentido.

Estas perspectivas asumen que el más inmediato de dichos determinantes no es la actitud misma, sino la intención de conducta. Aunque aquella sí es una de sus

precursoras, conjuntamente con ciertas condiciones del contexto socio-cultural del individuo.

Dentro de estos últimos enfoques, los modelos que han mostrado mayores desarrollos y adquirido más notoriedad, son la llamada Teoría de la Acción Razonada (Fishbein y Ajzen, 1975) y la Teoría de la Acción Planeada (Ajzen, 1985).

Más que una nueva teoría, ésta última constituye una ampliación complementaria a la primera, que agregó al modelo original la evaluación que hace cada individuo respecto de su propia capacidad de ejecución conductual frente a una situación dada.

Según Fishbein y Ajzen (1975), las creencias tienen orígenes diversos, se forman ya sea mediante experiencias directas, indirectas o información relativa a cualquier elemento del mundo socio-vivencial de una persona, pero independientemente de la cantidad de ellas que ésta posea, por sí mismas no conducen a la acción.

En esta misma perspectiva teórica, los afectos y sentimientos se asimilan con la evaluación (positiva o negativa) al igual que las creencias y opiniones con la cognición. De este modo, la actitud representa el sentimiento global favorable o desfavorable hacia un determinado estímulo por parte de un sujeto.

Esta conceptualización conlleva la medición unidimensional de las actitudes, a diferencia de lo que hizo el modelo tradicional y más difundido de Rosenberg y Hovland (en Hollander, 1971) al concebir las actitudes como estructuras configuradas por tres componentes; cognitivo, afectivo y conativo.

Rodríguez (2002) considera más en detalle estos tres componentes, los que serían interdependientes;

- Componente cognoscitivo: Para que exista una actitud, es necesario que exista también una representación cognoscitiva del objeto. Ésta está formada por las percepciones y creencias hacia un objeto, así como por la información que tenemos sobre un objeto. En este caso se habla de modelos actitudinales de expectativa por valor, sobre todo en referencia a los estudios de Fishbein y Ajzen (1980, citado en Rodríguez, 2002). Los

objetos no conocidos o sobre los que no se posee información no pueden generar actitudes. La representación cognoscitiva puede ser vaga o errónea, en el primer caso el afecto relacionado con el objeto tenderá a ser poco intenso; cuando sea errónea no afectará para nada a la intensidad del afecto.

- Componente afectivo: Es el sentimiento en favor o en contra de un objeto social. Es el componente más característico de las actitudes. Aquí radica la diferencia principal con las creencias y las opiniones que se caracterizan por su componente cognoscitivo.
- Componente conductual: Es la tendencia a reaccionar hacia los objetos de una determinada manera. Es el componente activo de la actitud.

Por otra parte Widaman (1985) plantea que las correlaciones entre las medidas de los tres componentes del modelo clásico, antes mencionado, son altas. Aunque existe una pequeña varianza específica para cada factor. Ello implica que hay escasa validez discriminante, que no habrían diferencias significativas en el poder predictivo de dichos componentes y que el modelo de cadena causal sería el más aceptable. Dicha conclusión es convergente a la vez con lo planteado por Ajzen (1985) quien reporta que los datos de la literatura, en general son consistentes con la idea que un único factor da cuenta de la mayor parte de la varianza en las respuestas actitudinales.

Según Woelfel (1980), la concepción aristotélica (teleológica y categorial) ha sido fundamento de las ciencias sociales desde sus orígenes; producto de lo anterior, en el estudio específico de las actitudes, dichas disciplinas habrían seguido un curso de acción que no ha favorecido su desarrollo, según este autor, por las siguientes razones:

a) Concebirlas como disposiciones afectivas (asociadas a motivaciones) midiéndolas en función del grado en que las personas gustan de un objeto actitudinal o perciben que pueden obtener ventajas comportándose de una cierta manera hacia él, ha mostrado ser un decepcionante predictor de conducta, independientemente del tipo de escalas utilizadas para estudiarlas.

b) La aplicación de escalas categoriales ha restringido la posibilidad de medirlas con precisión, disminuyendo considerablemente la confiabilidad de la varianza obtenida en estudios realizados con esos procedimientos.

Por su parte, la teoría cognitiva de este autor (Woelfel, 1980) remite en sus orígenes al pensamiento interaccionista de G. H. Mead, quien prestó explícita atención al comportamiento humano como un proceso continuo más que como una serie de actos discretos.

Desde dicha perspectiva, el *Sí mismo* (Yo) se conforma en base a una porción significativamente mayor de procesos constantes apropiados al rol o roles que ejecuta una persona y, a interrupciones (sólo ocasionales) de ese flujo, en las cuales la conducta requiere hacerse intencionada. Dentro de ese entendimiento, una actitud correspondería a la relación global de un individuo con un objeto o un grupo de éstos, que incluye una dimensión afectiva, pero no está limitado a ella.

Del mismo modo, si bien en esta concepción no se ignora el valor subjetivo y funcional de adoptar un actitud, el énfasis explicativo de cómo ésta llega a ser parte del *Sí Mismo* de cada persona no está puesto allí, sino en la consistente y reiterada definición de pertinencia y legitimidad que otros interactuantes hacen de esas actitudes en las relaciones cotidianas que sostienen con quien las sustenta.

Otra importante noción de la teoría interaccionista es que el Yo puede ser objeto de la experiencia individual del mismo modo en que cualquier otro objeto puede serlo de la atención de aquel; el pensamiento de Mead es también explícito respecto a que el *Sí Mismo* "... es definido en términos de su relación con esos otros objetos de experiencia" (Woelfel, 1980, en Demicheli, 2009).

Sobre la base de estos planteamientos, el Sistema Galileo... "asume que la definición de cualquier objeto de cognición (individual o cultural) está dada por su ubicación relativa respecto de otros objetos relevantes dentro de un continuo o espacio multidimensional, cuyas propiedades están determinadas por patrones de interrelación entre esos mismos objetos. La distancia global entre dos conceptos dentro de ese espacio es definida como una *creencia* y la distancia entre cualquier concepto y el Yo es definida como una *actitud*." (Foldy y Woelfel, 1990; en Demicheli, 2009).

De manera análoga a lo planteado en la perspectiva de Fishbein y Ajzen, en esta teoría se considera que si bien todas las actitudes conllevan creencias, no todas las creencias son actitudes, sino solamente aquellas en que uno de los objetos es el *Sí Mismo*.

En coherencia con lo anterior y acorde a lo planteado por Blumer en 1967 (en Woelfel, 1980; en Demicheli, 2009), éste último afirma que es totalmente apropiado definir el Yo a partir de su inclusión en un conjunto de objetos entre los cuales se establecen comparaciones. Y agrega que es enteramente consistente con la perspectiva interaccionista, estimar las actitudes de las personas en relación con ciertas formas de conducta (por ejemplo, el comportarse de manera solidaria, osada, ecológica, etc.) como *distancias o separaciones* entre el *Sí Mismo* y esos comportamientos. Lo mismo aplicaría respecto de objetos físicos como un automóvil, una situación o fenómeno social; la pobreza; o personas en particular, por ejemplo un presidente; o instituciones como un Greenpeace.

La teoría cognitiva de Woelfel (1980; en Demicheli, 2009) vincula la idea central de separaciones que utiliza en su planteamiento, con la noción geométrica que considera la distancia física como un caso especial de separación en general y, en virtud de lo cual, resulta isomórfica con la *separación conceptual* en estructuras formales. Sobre la base de lo anterior, esta teoría asume que dichas “... separaciones conceptuales pueden ser presentadas en formatos geométricos análogos a los que describen distancias físicas”. De este modo, la teoría asume que los conceptos similares o con relaciones estrechas entre sí, se ubican cerca unos de otros, mientras que aquellos disímiles o poco relacionados, se localizan distantes; en la misma línea, sostiene que dentro de ese espacio compartido, el Yo, corresponde a una representación consciente de las personas respecto de sí mismas en relación con esos otros conceptos componentes. En otras palabras, el *Sí Mismo* se ubica cercano a los conceptos consistentes que según cada cual lo definen y lejos de aquellos que no se ajustan a su auto-descripción. Al respecto, Woelfel y Stoyanoff (2007) sostienen que los hallazgos en estudios aplicados utilizando el método Galileo, claramente refuerzan la teoría interaccionista que las personas se comportan más en relación con su auto-concepto que en base a necesidades o deseos.

Acorde a la teoría del método Galileo, conocer y graficar la ubicación de los distintos conceptos que constituyen el conjunto de creencias y actitudes relativas a un cierto fenómeno, es de importancia y utilidad para intervenciones orientadas al cambio de éstas, en tanto lo que se busca modificar son sus relaciones de distancia en el espacio originalmente constituido (Woelfel, 1995; Barnett y Boster, 1997, Woelfel y Stoyanoff, 2007; en Demicheli, 2009). Dado esto, el método Galileo deriva a partir de la primera matriz de estimaciones hechas directamente por los respondientes, una segunda matriz que permite la representación de las distancias estimadas en el espacio multidimensional que representa el *Mapa Galileo* del fenómeno estudiado.

Como queda de manifiesto en la revisión anterior, al margen de aquellos aspectos aún en controversia, las actitudes y componentes asociados al igual que las creencias y valores con que se relacionan, siguen siendo hoy conceptos de primera importancia para la comprensión y el cambio de cualquier contexto social.

El número y la variedad de sus definiciones muestran que más allá de dicha diversidad, hay un conjunto no menor de elementos compartidos no sólo conceptualmente, sino de visible operacionalidad respecto de los cuales este importante constructo teórico da debida cuenta y ofrece opciones para intervenir en los distintos ámbitos de la vida social.

Sintetizando y tomando en cuenta los distintos componentes incluidos en las diversas definiciones existentes acerca de las actitudes, puede afirmarse que es distinguible con nitidez un grupo de dimensiones comunes que hoy parecen estar fuera de discusión respecto del concepto mismo. Estas dicen relación con:

- a) Su carácter aprendido y relativamente duradero,
- b) El hecho que poseen carga afectiva favorable o desfavorable,
- c) Su condición de ser dirigidas hacia objeto, situación o persona(s),
- d) Su articulación en torno a información y,
- e) Su efecto de predisponer a actuar de un cierto modo e intencionar la conducta.

Esta convergencia conceptual que en el transcurso de los años ha sobrepasado con creces las discrepancias, resulta ser una evidencia más de la importancia y utilidad que tienen

las actitudes y los conceptos relacionados que se han venido revisando, para el estudio de procesos sociales en general, u organizacionales en particular.

Por otro lado, si se considera análogo el llamado proceso de *socialización organizacional* a aquel de la sociedad como conjunto, se observa que consiste fundamentalmente en un complejo traspaso de normas y formas propias de una organización, que van desde concepciones muy generales acerca de ese mundo institucional, pasando por modos comportamentales colectivamente compartidos, hasta expresiones, producciones y condiciones materiales muy concretas. En ese complejo conglomerado de componentes, están incluidos los valores, actitudes y creencias que los miembros de la organización sostienen respecto de ella, y que a la vez forman parte importante de sus procesos de interacción cotidiana en ese contexto específico. Al mismo tiempo, resultan inseparables del marco socio-cultural que las produce, mantiene y activa en circunstancias apropiadas y tienden a persistir como resultado de las interacciones organizacionales previas.

Las actitudes actuales del individuo resumen sus experiencias del pasado, mientras simultáneamente tienen efectos directivos sobre su actividad en curso y aquellas que proyecta en el futuro. También implican expectativas acerca del comportamiento ajeno y propio, por lo cual se vinculan con todos los aspectos de la vida social y sus efectos son innegables dentro de cualquier contexto colectivo.

Por su parte, la cultura de las organizaciones y la complejidad inherente que tienen sus procesos de emergencia, instauración, desarrollo y cambio, pasan ineludiblemente por las personas que las conforman y hacen imprescindible conocer de ellas las distintas manifestaciones psicológicas asociadas a su comportamiento organizacional.

Para conocer las actitudes y creencias que los miembros de una entidad tienen respecto de los atributos culturales que la caracterizan, importa entonces una actividad fundamental para cualquier intervención que busque reforzar o cambiar ese contexto global de relaciones entre las personas y la organización, ya sea modificando dichas dimensiones características de aquella, o bien, buscando acercar y hacer más sintónicas las disposiciones iniciales y las conductas finales de sus integrantes respecto de esos rasgos propios de la organización.

5.2 Sistema Galileo

El sistema Galileo define a los procesos cognitivos y culturales como “cambios en las relaciones entre juegos de objetos o conceptos culturales”. Las “interrelaciones entre esos objetos son medidas mediante la estimación de magnitudes de pares comparados y el resultado son matrices desiguales que son ingresadas a un programa de medición escalar multidimensional”. El resultado de este trabajo “es que cada uno de los objetos culturales son representados como un punto en un *Espacio Reimann* o *Espacio Galileo* multidimensional”. Así, los procesos cognitivos y culturales “pueden ser definidos dentro de ese espacio de trabajo como los movimientos de esos objetos en relación a los otros objetos dentro del espacio” (Woelfel & Fink, 1980 en Demicheli, 2009).

Según Woelfel (1977), uno de los creadores del Sistema Galileo, la ciencia es una actividad básicamente social, que comprende el trabajo colectivo de generaciones de científicos y en la cual la invariabilidad entre las observaciones de diferentes personas y, en distintos tiempos, sólo puede ser llevada a cabo mediante actos comunicativos. Desde esta perspectiva, los sistemas lingüísticos juegan un rol fundamental, ya que las observaciones científicas deben ser codificadas de modo tal que la percepción del fenómeno sea más sistemática y precisa. Estandarizando las operaciones de observación, sostiene Woelfel (en Demicheli, 2002a), se puede crear un consenso, una mirada no “real”, en ningún caso más correcta en un sentido metafísico, pero sí más completa y consistente.

La comunicación cotidiana, a diferencia de la ciencia, usa reglas asistemáticas y ambiguas en la construcción del lenguaje, por lo tanto, requiere reajustarse en cada encuentro mediante el desarrollo y reiteración de estándares arbitrarios de comparación, para obtener una comprensión precisa de lo que se está diciendo. En cambio, la ciencia crea su propio sistema lingüístico y establece explícitamente sus reglas; dentro de los símbolos primarios que utiliza, se encuentran los matemáticos y, particularmente, el subgrupo de los números reales, los que se caracterizan por ser precisos, consensuados y permitir el encadenamiento entre la observación y el signo (Woelfel, 1977).

Cuando un individuo se comunica con otros, intenta presentar las medidas de la separación entre sus conceptos y captar la relación que en esos mismos términos plantean los

demás. Este es siempre y sólo un proceso comparativo mediante el cual se intenta ir desde un menor conocimiento de diferencias o distancias a uno mayor (Woelfel, 1977).

De acuerdo a Woelfel y Fink (1980), los procedimientos utilizados en la estimación de separaciones entre conceptos son actos consensuados en los que se especifican y establecen estándares arbitrarios, al igual que en la actividad científica (Demicheli, 2009).

Según Einstein (en Woelfel y Fink, 1980; en Demicheli, 2009), mediante el lenguaje los individuos pueden comparar sus experiencias y considerar como “reales” aquellas percepciones que son comunes. De este modo, afirman estos autores, se construye el continuo llamado “Realidad Social”.

La teoría de la actitudes desarrollada por Woelfel y que sirve de fundamento al Sistema Galileo, tiene su origen en el conocido proyecto de “Los Otros Significativos” desarrollado a fines de los años 60, usando el Modelo Wisconsin en una investigación con estudiantes secundarios realizado por el Departamento de Sociología de la Universidad de Michigan. Esta investigación predijo con una precisión impensada las actitudes de los estudiantes hacia las posibles carreras y ocupaciones a partir de la media de información que ellos habían obtenido por sí mismos, así como de la que habían incorporado a partir de la expresión de las expectativas manifestadas por sus “Otros Significativos” (personas que ejercían influencia sobre ellos). (Woelfel y Haller, 1971; Haller y Woelfel, 1972; en Demicheli, 2009).

Investigaciones posteriores a partir de aquella llevaron finalmente al desarrollo del Sistema Galileo (Woelfel y Fink, 1980), que hizo posible tratar cuantitativamente conceptos que originalmente no lo son. Para ello, consideraron que fenómenos no cuantitativos, incluso discretos, igualmente difieren unos de otros en un cierto “monto” y, a partir de ese razonamiento, desarrollaron el sistema de medición basado en “estimaciones cuantitativas” incluido en el Método Galileo. Por ejemplo, de acuerdo a esto, es posible hacer una estimación de cuán cerca o lejos (similares o distintas) son dos profesiones, dos sistemas políticos o dos tipos de música. Y a la vez, cuán próxima o lejana una persona se considera a sí misma, respecto de cada una de ellas (Saltiel y Woelfel, 1975; Danes, Hunter y Woelfel, 1978; Woelfel, Holmes y Kincaid, 1979; en Demicheli, 2009).

Lo anterior evidencia que la teoría en que se fundamenta el Sistema Galileo asume que la actividad cognitiva básica es la acción de relacionar un objeto (conceptos, ideas o atributos) con otros y que dicho acto consiste, fundamentalmente, en observar las separaciones percibidas y distinguir similitudes y diferencias entre objetos (Woelfel, 1980; Woelfel y Fink, 1980; en Demicheli, 2009).

Este fenómeno de identificación y diferenciación, denominado “categorización” está en la base de toda percepción humana y puede ser establecida mediante reglas y procedimientos que estimen la magnitud de la separación, en los mismos términos que lo hace la ciencia física (Woelfel y Stoyanoff, 2007; en Demicheli, 2009). Dichas observaciones son procesadas cognitivamente como separaciones entre conceptos, que son simbolizadas en algún signo y almacenadas en categorías lingüísticas, lo que implica que la mención del signo sirve para recordar y eventualmente comparar con otras personas la observación inicial.

La creación de categorías orienta al individuo en la tarea de organizar la vida social, dado que toda interacción implica conocer la estructura básica donde ella ocurre, la naturaleza del objeto con que se interactúa y al menos algunas de sus posibilidades de interrelación (Woelfel, 1977; Woelfel y Barnett, 1992; en Demicheli, 2009).

Adicionalmente, en esta teoría las separaciones o diferencias entre símbolos, se consideran variables primitivas o fundamentales, en cuanto la mínima comparación entre experiencias que puede ser reportada es la discriminación dicotómica de “diferencia versus no diferencia”. La acción de identificar dos elementos dentro de una categoría, no implica que se perciban ambos iguales, sino que se les considera suficientemente parecidos para garantizar la descripción de significados en una misma clase lingüística.

Las categorías de palabras se refieren a un pequeño dominio en el continuo de experiencias y los nombres similares designan un sector que está cerca del otro dentro del continuo; asimismo, los sinónimos son una alternativa para nombrar al mismo sector (Woelfel, 1980; Woelfel y Fink, 1980; en Demicheli, 2009).

Todo concepto en el lenguaje tiene un significado dado por su patrón de similitud o diferencia con otros conceptos y los cambios en esas relaciones de distancia a través del tiempo, representan modificaciones en el significado o definición de los conceptos. Dichos

cambios son también procesos cognitivos dentro de la concepción teórica del Sistema Galileo y al igual que los estados originales de un fenómeno, pueden ser representados como un continuo témporo-espacial y multidimensional mediante procesos matemáticos que la metodología de este sistema (descrita en la siguiente sección) incluye como parte de su operatorio general (Woelfel, 1977; Woelfel, 1980; en Demicheli, 2009).

El Método Galileo tiene como concepto central la noción de “diferencia” y se focaliza en la estimación y el cálculo de distancias de las variables (en este caso, actitudes y creencias) en términos físicos. En el “Espacio Galileo” que crea el sistema, los objetos resultan ordenados de tal manera, que sus diferencias en significado están dadas por las diferencias de distancia entre ellos.

Según Woelfel (1980), los procedimientos matemáticos para medir y concebir distancias entre objetos están satisfactoriamente articulados y son ampliamente compartidos, por lo cual representan un útil conjunto de símbolos o “marco de referencia psicológico” para interpretar las discrepancias. En igual sentido, Woelfel y Stoyanoff (en Demicheli, 2009) afirman que las matemáticas proveen un lenguaje capaz de detallar con precisión pequeñas diferencias y hacen posible describir estos procesos humanos y sociales con gran sutileza.

Las estimaciones de distancias entre objetos cognitivos se realizan a partir de la designación arbitraria de alguna unidad estándar, generalmente determinada por el investigador. Esto puede ser conseguido por medio de una afirmación condicional y una pregunta del siguiente tipo: “*si x y z están a v unidades de distancia, ¿A qué distancia están a y b?*”. Así, el ítem requiere un juicio de la diferencia realizada por el sujeto (¿a qué distancia están a y b?), en función de un estándar de distancia dado por el investigador “*si x y z están a v unidades de distancia*” (Woelfel et. al. 1980; Barnett y Woelfel, 1988; en Demicheli, 2009).

Las distancias entre los objetos son representadas por un sistema numérico, donde dos objetos considerados iguales o idénticos son señalados con puntaje de distancia cero y aquellos que incrementan su discrepancia son indicados por números de mayor valor. De este modo, cualquier conjunto de elementos puede ser representado en términos de una matriz $n \times n$ de diferencias (distancias), la cual describe todas las posibles interrelaciones entre cualquier grupo de objetos (Woelfel y Barnett, 1974; en Demicheli, 2009).

Matemáticamente hablando, el promedio corresponde al “centro”, al punto de balance y mínimo estrés en las configuraciones psicológicas, y proporciona las estimaciones de la discrepancia percibida por un grupo de personas con gran precisión y confiabilidad (Barnett, 1972; Woelfel, 1980; en Dechelli, 2009).

Ya en 1938, Durkheim sostenía que “siendo la cultura normativa, podía ser mejor representada por el promedio u otras medidas de tendencia central de la mente grupal que no derivan de las condiciones internas de la mente de los individuos, sino más bien de las convenciones sociales del entorno”. Posteriormente, en 1953, denominó “Representaciones Colectivas” a estas cogniciones compartidas (Demicheli, 2009).

Según Woelfel y Fink, (1980; en Demicelli,2009), dicho concepto guarda estrecha coherencia con la configuración espacial o Mapa Galileo desarrollado a partir de las separaciones entre los conceptos y los cambios que éstas manifiestan en el tiempo, como expresión de procesos cognitivos (individuales) y a la vez colectivos (culturales)

Por su parte, la técnica de mapear matrices diferenciales mediante escalamiento multidimensional, fue presentado por Torgerson en 1958, como una modificación al procedimiento para trazar mapas a partir de matrices de distancias entre puntos, desarrollado originalmente en 1938 por Young y Householder (Woelfel y Fink, 1980; en Demicheli, 2009). Si bien la modificación desarrollada por Torgerson (en Woelfel y Fink, 1980) no es sustantiva, resulta útil porque ubica los datos de las matrices sobre un conjunto de dimensiones o ejes de referencia que aseguran una representación gráfica siempre centrada, a diferencia de la matriz original de Young y Householder.

El Sistema Galileo incluye el escalamiento multi-dimensional de Torgerson, que opera agregando una constante a la matriz de distancia promedio y establece el origen en el centroíde de la distribución, para hacer el promedio total de la matriz equivalente a cero. Esta matriz transformada se pre-multiplica por su cambio de posición, creando una matriz de productos escalonados que subsecuentemente se descompone en forma ortogonal para obtener una matriz de coordenadas, cuyas columnas son ejes ortogonales y sus líneas corresponden a las ubicaciones de los conceptos proyectadas en cada uno de los ejes (Barnett, 1988). Estos ejes constituyen entonces un continuo, mediante el cual se representa las principales dimensiones del fenómeno en estudio, en este caso la cultura que posee un

determinado grupo hacia la ciudad en que realizan sus estudios de educación superior, y respecto de la cual se pueden establecer las creencias y actitudes de sus miembros.

La metodología básica que se emplea para realizar el presente estudio corresponde al “Sistema Galileo”; un conjunto de programas computacionales que incluye herramientas para el análisis de contenido, elaboración de cuestionarios, análisis matemático y representación gráfica de los datos obtenidos (Woelfel & Fink, 1980 en Demicheli, 2009). Acorde con las tendencias actuales de investigación, el sistema Galileo emplea tanto metodología cualitativa como cuantitativa.

El sistema se encuentra diseñado de tal manera, que permite que los procedimientos básicos de esta metodología puedan ser utilizados adecuadamente por investigadores no especializados, y permite la presentación de resultados en un formato que resulta útil y de fácil comprensión.

La lógica subyacente al “Sistema Galileo” no es nueva. Los psicometristas han conocido desde la década del 30 técnicas que en algunos aspectos se asemejan al sistema Galileo, las que corresponden a variaciones del llamado “escalamiento multidimensional”.

No obstante de lo anterior, Galileo difiere de dichos sistemas previos en varios:

- a) En el sistema Galileo los conceptos que definen el campo de significación son obtenidos directamente desde el grupo en estudio y no preestablecidos por el investigador.
- b) Galileo ha sido específicamente diseñado para analizar grupos, más que individuos, lo cual lo hace particularmente útil para estudiar cambios en las creencias, actitudes y valorizaciones que involucren grupos de personas.
- c) Las interrelaciones entre los conceptos incluidos en el cuestionario son medidas a través del método de “pares comparados”, original de Thurstone y retomado por Woelfel & Fink (1980; en Demihelli, 2009), los investigadores que desarrollaron el Sistema Galileo, e interrelacionadas con escalas de nivel racional de probada exactitud y precisión.
- d) La precisión de las mediciones que suministran estos procedimientos hace posible el uso de algoritmos enteramente métricos de escalamiento multidimensional para generar la representación gráfica o “Mapa Galileo”. En la práctica, esto significa que el mapa corresponde a una aproximación bastante exacta de las mediciones obtenidas.

El procedimiento metodológico general del Sistema Galileo se encuentra constituido por cuatro etapas, las que fueron desarrolladas en la presente investigación y, en función de las cuales, en las próximas secciones serán descritas con mayor detalle.

5.2.1 Primera Etapa

En el paso 1 de esta fase, de acuerdo al método Galileo, se busca identificar los principales conceptos que las personas del grupo en estudio usan de manera espontánea para referirse al fenómeno y sus características.

A. La entrevista en profundidad: Constituye uno de los recursos técnicos más frecuentemente utilizados dentro de la llamada metodología cualitativa. Se trata de un proceso esencialmente inductivo, carente de categorías previas y donde el principal propósito del entrevistador es llegar a conocer, con cierta profundidad y detalle, las vivencias del entrevistado en relación con los aspectos más centrales del fenómeno en estudio.

Una vez realizada las entrevistas, el siguiente paso consiste en procesar la información (textos) obtenida en ellas mediante la técnica de análisis de contenido, apoyándose para ello en un programa computacional existente para tal efecto, como por ejemplo, el software “Concordance”.

B. El Análisis de Contenido: Tiene un uso de larga data en la investigación social, aunque su origen se remonta a fines del siglo XIX y asociado al desarrollo inicial de la prensa escrita en Estados Unidos. Adquirió relevancia en el campo de la investigación en comunicación social luego de la segunda guerra mundial y a partir de los estudios de propaganda iniciados durante dicho conflicto. Sin embargo, como sostiene Pérez (Pérez, 1994 en Demicheli, 2009), “en los últimos años esta técnica ha abandonado los límites de los medios de comunicación y se utiliza en marcos cada vez más variados, desde el contenido de producciones personales al análisis de datos obtenidos a través de cuestionarios, entrevistas, registros de observación, etc.”

En sus orígenes Berelson (1952), definió el análisis de contenido como “una técnica de investigación para la descripción objetiva, sistemática y cuantitativa del contenido manifiesto de la comunicación”

Posteriormente, Holsby (1969 en Demicheli, 2009) amplió esa concepción previa, considerando el análisis de contenido como “cualquier técnica de investigación que sirva para hacer inferencias mediante la identificación sistemática y objetiva de características específicas dentro de un texto”.

Krippendorff (1980, Demicheli, 2009) aportó después en la misma dirección, afirmando que “... el análisis de contenido ha llegado a ser un método científico capaz de ofrecer inferencias a partir de datos esencialmente verbales, simbólicos o comunicativos.”

Actualmente, el análisis de contenido refiere a un conjunto de procedimientos interpretativos de productos comunicativos (en el sentido amplio) que en el caso de transcripciones y documentos en general, a su vez pone énfasis en el sentido de los textos. Para su operatoria se emplean hoy tanto técnicas cuantitativas que recuentan y ordenan las unidades de significación presentes, así como técnicas cualitativas, que las categorizan de acuerdo a una cierta lógica. (Piñuel, 2002; en Demicheli, 2009).

Por otra parte, durante el último siglo, el análisis de contenido se ha convertido en “... una de las técnicas de uso más frecuente en mU. de Chileas ciencias sociales, adquiriendo una relevancia desconocida en el pasado, a medida que se introdujeron procedimientos informáticos en el tratamiento de los datos.” (Piñuel, 2002, en Demicheli, 2009)

Como puede ser apreciado, el análisis de contenido en su estado actual de desarrollo constituye por sí mismo un importante recurso para estudios que buscan complementar abordajes cuantitativos y cualitativos, como en el caso de la presente investigación, sin perjuicio de la compatibilidad que ofrece con las actuales herramientas computacionales.

Mediante este recurso metodológico, al término de este paso, se obtienen los insumos básicos para realizar el tercer y último paso dentro de esta misma fase, consistente en generar el conjunto de rótulos que representan las dimensiones o atributos más significativas para el estudio, los que provienen de los propios participantes y respecto de las cuales, posteriormente, se establecieron sus actitudes y creencias.

C. Generación del Listado de Rótulos: Este proceso generativo implica agrupar, en torno a un rótulo (que describe un atributo), los usos recurrentes y significados que dan sentido a los términos más frecuentemente empleados por las personas informantes durante las entrevistas.

El análisis de contenido actual considera dos grados de complejidad (descriptivo e inferencial) asociados a dos tipos de análisis: a) sintáctico, que se centra en la morfología del texto, orientándose a la búsqueda y recuento de palabras y caracteres y, b) semántico, que busca el sentido de las palabras y pone el foco en el análisis de los temas y categorías presentes (Navarro y Díaz, 1994; en Demicheli, 2009).

En este paso, definiendo una categoría como “... un grupo de palabras con similar significado o connotaciones” (Weber, 1990; en Demicheli, 2009) y sobre la base de los insumos previos y los criterios de frecuencia (palabras más utilizadas por los informantes) y significado (contexto semántico y sentido con que las usan), se realizan las asociaciones y agrupamientos categoriales que originan rótulos o etiquetas.

A estos rótulos, que corresponden a las dimensiones o características más propias del fenómeno en análisis según la muestra estudiada, se agregan aquellos que forman parte del método Galileo mismo; a saber, el punto de referencia, los dos puntos de perspectiva y un concepto referencial.

En función de lo anterior, cada uno de estos rótulos descriptores pasa a ser un componente de los pares comparados que se establecen posteriormente en la construcción del Cuestionario a aplicar en la siguiente etapa.

5.2.2 Segunda Etapa

Con las etiquetas obtenidas como producto de la etapa anterior, el software del Sistema Galileo permite elaborar informáticamente el Cuestionario específico para la investigación, en base a escalas de estimación directa que son parte de los llamados “métodos de fraccionamiento” referidos por Torgerson y señalados por Barnett et. al. El año 1981 (Demicheli, 2009), como una alternativa claramente ventajosa (en comparación con las escalas de tipo Likert) dada sus posibilidades de correspondencia con el sistema de los números reales (cuyas propiedades se requieren en la mayoría de los procesos estadísticos) y que dicho autor

resume así:

a) Cuentan con un cero absoluto que permite estimaciones con precisión y sentido que su ausencia no hace posible.

b) Tienen densidad ilimitada, por lo tanto no introducen error la medición y ésta queda limitada sólo por los sentidos del observador, pero no por la escala en sí.

c) Permiten considerable varianza en las magnitudes de los atributos medidos ya que ésta no queda limitada por la escala y, a mayor maximización de la varianza, mayor confiabilidad.

Barnett, Serota y Taylor (1976; en Demicheli, 2009) proporcionaron clara evidencia en relación con la validez de las escalas de fraccionamiento, examinando longitudinalmente cambios en actitudes políticas.

Por otra parte, Gillham y Woelfel (1977; en Demicheli, 2009) han reportado altos coeficientes de confiabilidad (todos cercanos a .90) sosteniendo que los procedimientos empleados por el método Galileo conforman un sistema de medición altamente estable y preciso.

Más recientemente, varios estudios han demostrado la confiabilidad y validez de los procedimientos psicométricos que utiliza el método Galileo (Colfer, Woelfel, Wadley, y Harwell, 2001; Woelfel y Murero, 2004; Dinauer y Fink, 2005; Vishwanath y Chen, 2006 en Demicheli, 2009).

5.2.3 Tercera Etapa

En esta fase metodológica, el Cuestionario elaborado anteriormente se aplica a la población general del mismo grupo, acorde a las cifras que señale el diseño muestral para cada caso.

Como ha sido enunciado, las personas contestan un Cuestionario elaborado sobre la base de una serie de comparaciones que parean todos los distintos conceptos mediante rótulos incluidos en él.

Su formato-tipo de pregunta “si X y Z están a R unidades de distancia, ¿a qué distancia están A y B?”, permite a quien responde hacer su estimación usando cualquier número en lugar de verse forzado a elegir un punto en una escala fija de opciones, como ocurre con las escalas clásicas de diferencial semántico (Bueno – malo) o tipo Likert (Muy de acuerdo - de acuerdo, etc.).

En el paso siguiente de esta etapa, los datos obtenidos con la aplicación del cuestionario se transformaron, mediante el software que forma parte integral del Sistema Galileo, en una matriz de conceptos (S) x conceptos x sujetos que es cuadrada, simétrica y de orden n (n = número de conceptos incluidos en el cuestionario) y en la que cada una de sus celdas (Sij) representa la distancia entre los conceptos i y j. Por definición, la diagonal de esa matriz son ceros, en tanto corresponden a la diferencia de un concepto respecto de sí mismo.

Como ya se ha hecho referencia previamente, dicha matriz original de distancias permite luego ser transformada, mediante escalamiento multidimensional, para así obtener la gráfica del espacio geométrico que representa el fenómeno estudiado en términos de los “objetos” y las relaciones que componen su dinámica.

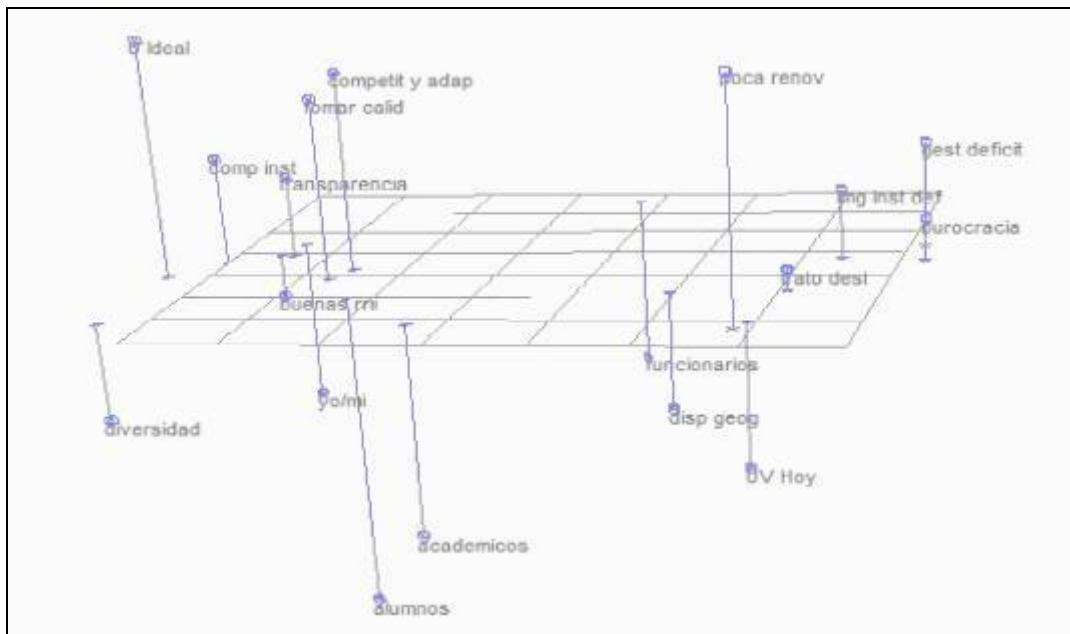


Figura N°1 Mapa de Perspectiva de distancia

5.2.4 Cuarta Etapa

En la fase final de la investigación, se analizan e interpretan los resultados en términos de actitudes y creencias de los integrantes del grupo estudiado, en relación a aquellos atributos característicos que arroja el estudio.

5.2.5 Descripción del Programa Galileo

El programa Galileo se encuentra orientado a la elaboración de cuestionarios, el análisis matemático y la representación gráfica de los datos obtenidos.

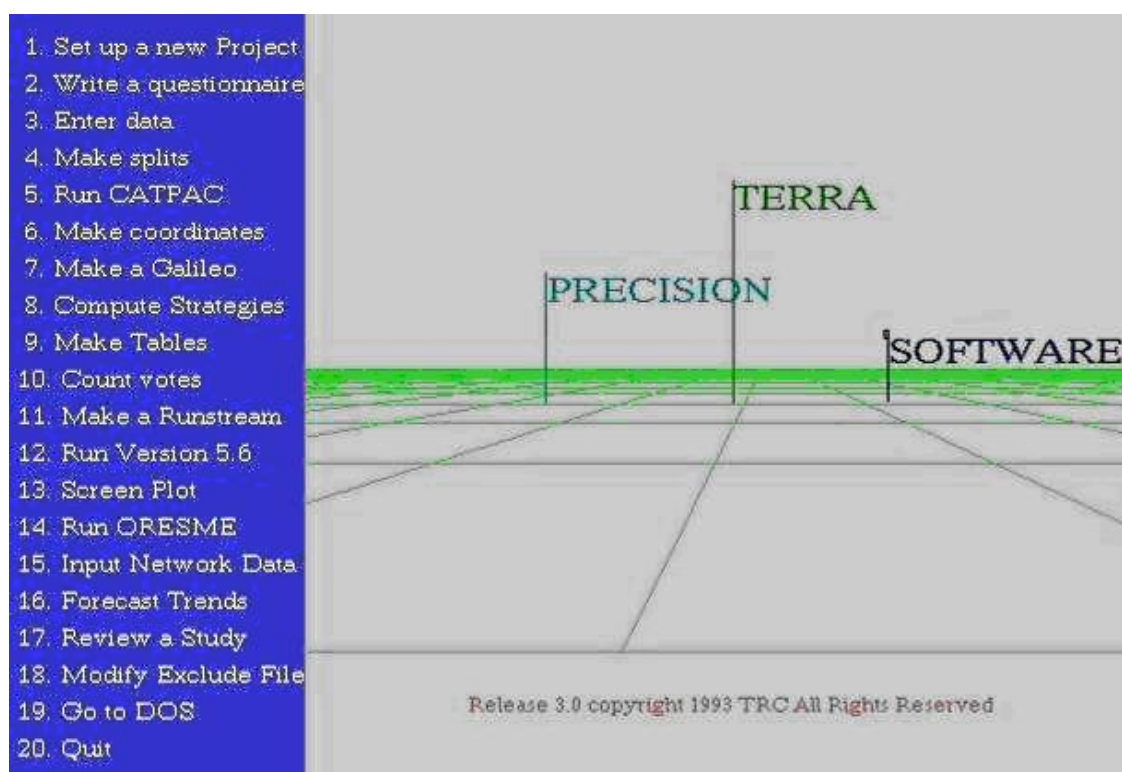


Figura N°2 Menú Principal Programa Galileo

Tal como se aprecia en la Figura N°2 el programa Galileo posee un menú de 20 opciones. Dieciocho de éstas corresponden a sub-programas ejecutables de Galileo, cada uno de los cuales cumple alguna función particular en el desarrollo de un estudio, no obstante, dependiendo de la complejidad que se requiera, y en el caso de estudios a nivel básico, sólo basta ejecutar algunos de ellos.

A continuación, se señalará algunos aspectos generales de cada uno de los programas que se emplearán en este estudio.

5.2.5.1 Programa: Set up a New Project o ELQM .

Este programa corresponde al operador central del sistema Galileo, pues es el encargado de coordinar todos los subprogramas del sistema, junto con crear el directorio del estudio y todos los archivos necesarios para la realización de éste.

5.2.5.2 Programa: Write A Questionnaire o AQM.

La principal función de este programa es confeccionar el cuestionario de estimación de magnitud de pares comparados, empleando para esto las dimensiones o etiquetas obtenidas a partir del programa *Concordance*. AQM básicamente se encarga de parear todos los conceptos entre sí, incluir las instrucciones, las preguntas demográficas estándar y el par criterio.

5.2.5.3 Programa: Enter Data o SPED.

Constituye el principal programa de ingreso de datos con que cuenta el Sistema Galileo. El programa sólo requiere que el ingreso de datos de cada uno de los cuestionarios sea precedido por la asignación a cada respondiente de un código de identificación. Finalmente, el programa envía automáticamente las respuestas de cada participante a los archivos correspondientes.

5.2.5.4 Programa: Make A Galileo o MICROGAL.

MICROGAL está encargado de leer los datos ingresados en el programa anterior (SPED), y calcular las coordenadas exactas para cada una de las dimensiones o etiquetas en el espacio Reimann o Galileo. Por lo tanto, estas coordenadas son empleadas para trazar la representación gráfica de los datos. Además de establecer las coordenadas, MICROGAL calcula el error estándar de estimación para cada uno de los puntos. Estos pueden servir como una estimación de la incertidumbre alrededor de la ubicación específica de los puntos. En la representación gráfica, el error estándar corresponde al diámetro de la esfera que representa el concepto en el espacio Galileo. Una vez que se ha ejecutado este programa, es posible tener

acceso al mapa, utilizando para ello el programa Thought View.

5.2.5.5 Programa: Make Tables o TABLES

Básicamente, este programa confecciona una tabla que entrega la distancia media que existe entre todas las posibles combinaciones de pares de conceptos del espacio Galileo. A partir de éstas, finalmente, se establecen las interpretaciones respecto de las creencias y actitudes existentes en relación al objeto de estudio.

5.2.5.6 Programa: Concordance.

Concordance es un programa computacional que permite realizar análisis de frecuencia de aparición de las palabras de un texto, es decir, “lee” el texto (que encontrarse en formato .txt) y registra el número de veces que aparece cada palabra. Además de este indicador, Concordance exhibe el porcentaje de aparición de cada palabra en relación a todas las demás. La Figura N°3 muestra un ejemplo de análisis realizado en Concordance.

Headword	No.	Context...	Word	...Context	Line
UBICADA	1	me pide mas que nada para entrar a la	universidad	es lo que mas me fijo no evaluo tanto si es tradicional o si es...	3
ULTIMA	2	prestigio que tendria la	universidad	a ver igual uno siempre tiende bueno al menos yo a optar igu...	4
ULTIMO	8	descartando tanto por las mismas prioridades o asignaturas q...	universidad	es que generalmente tienen mas conocimiento que las	7
ULTRAMODERNO	1	esta postulando y esta como peleando con toda la region y C...	universidad	en cambio en una privada puedo pagar y entro directamente	10
UN	367	o sea uno ahi pelea para entrar a la	universidad	no es como por ejemplo en las americas que yo pongo tanta ...	18
UNA	468	desagradar que la	universidad	tenga un mal ambiente también creo que influye igual me dari...	24
UNAN	1	que no es un factor para decir ah ya esta en paro me salgo n...	universidad		25
UNAS	6	dieran el enfoque la	universidad	a la pura carrera sino que me lo abrieran a otras posibilidad...	28
UNICA	6	creo que me podria influir para tomar la decisión de salir de la	universidad	a lo mejor el ambiente podria ser malo ponte tu que fueran dej...	34
UNICO	6	supone que uno finaliza la etapa de la	universidad	y uno postula al campo que es laboral para trabajar y creo q...	37
UNIDAD	1	supone que uno finaliza la etapa de la universidad y uno post...	universidad		37
UNDOS	1	concientizado a lo largo de los años los profesionales que de...	universidad	que porque de ahí salen como diferentes las diferencias pue...	39
UNION	1	visto conozco abogados de la	universidad	de las americas y así también conozco de la catolica entonce...	41
UNIPERSONAL	1	una	universidad	me fijo en el prestigio en la entrega de buenos conocimientos...	44
UNIRME	1	de postular una	universidad	tradicional y quedar ahí porque también son mejor vistas por ...	47
UNIVERSIDAD	534	o sea en la	universidad	que sea en algo humanista que no sea en otra area que real...	53
UNIVERSIDADES	131	y de ahí tendria que empezar en un orden es que seria el pre...	universidad	despues vendria el enfoque como que le da en cuanto a los	55
UNIVERSITARIA	9	resumen También es importante entonces que esta	universidad	me puede enfocar muy bien humanista buenos compañeros ...	59
UNIVERSITARIO	2	que yo estudie en la	universidad	te entregue el conocimiento de la carrera que tu quieres, te o...	63
UNIVERSITARIOS	3	que yo estudie en la	universidad	de chile es bueno por prestigio no se seria algo como decep...	77
UNO	327	que yo estudie en la universidad de chile es bueno por presti...	universidad		77
UNOS	6	o la carrera o que yo no me la pude es que no creo que sea la	universidad	creo que afectaria mas la carrera como que yo pense que la ...	78
UPLA	11	esta manera y en realidad no es eso lo que yo quiero lo que y...	universidad	seria por los	79
USANDO	1	las pruebas los puntajes las carreras la ponderacion pero no ...	universidad	a la que quiero	82
USAR	1	ir y quiero entrar a lo que quiero yo quiero estudiar pedagogi...	universidad	de playa ancha y la otra es que yo quiero estudiar	83
USTED	2	en una tradicional y lo otro seria una privada pero yo no quie...	universidad	de playa ancha como que lo tengo fijo en	84
USTEDES	4	las otras tradicionales que tienen esa carrera por ejemplo la c...	universidad	de playa	86
UTILIZA	1	es importante porque al estudiar en una	universidad	que es mala en esa carrera nadie me va a querer contratar c...	88
UVM	6	va a poder pagarme la	universidad	y voy a tener que postular a credito a beca y a todo eso par...	90
VA	147	les entiendo y aparte que en la	universidad	los profesores y alumnas que estan en universidades que h...	97
VACA	2	carrera es que igual de partida tengo que ver que carrera p...	universidad	se encuentra porque hay que ver el tema del prestigio y la	104
VACACIONES	1	tradición son super importantes porque si uno dice que veng...	universidad	de titiriquen o vengo de la catolica o de una con mas peso o...	105
VACACIONES	1	es que no o que despues yo me entere de otras cosas que t...	universidad	no fuera lo que yo esperaba es que en el fondo si yo	116
VACAS	1	no se pero en cambio una	universidad	que lleva como cincuenta años es como lo mismo que los col...	119
VAGANDO	1	si un año salen veinte tipos no creo que sea porque les regal...	universidad	santa maria y tiene peso si es que	126
VAI	1	la	universidad	un ocho si poh pero igual no creo que las carreras las regale...	130
VALDIVIA	3	finca que los profesores deben ser como mas comprensions	universidad	y que los compañeros también son buenos es importante.	133

Figura N°3: Ejemplo de un Análisis de Texto Realizado por Concordance

Otra de las funciones de este programa, que tiene una relación directa con el presente estudio, es la presentación del contexto en el cual una palabra está siendo utilizada, mostrando el texto que precede y el que sucede a la palabra en cuestión. Esta característica es configurable en cuanto a la extensión del texto a presentar, donde un criterio práctico consiste en utilizar cuanto texto quepa en la pantalla, a una resolución de 1024x768 pixeles. Si una palabra ha sido utilizada más de una vez, Concordance presentará, al momento de seleccionarla, todas las frases donde esta aparezca. Si la necesidad de comprender el contexto de uso es aún mayor, Concordance tiene la capacidad de abrir una nueva ventana, con la totalidad del texto en cuestión, para ofrecer una lectura más amplia y detallada.

Finalmente, Concordance ofrece la posibilidad de abrir un editor de texto, el que permite modificarlo en el caso que fuese necesario.

5.2.5.7 Programa: Thought View.

Thought View (Figura N°4) es un software que permite trazar un gráfico a partir de los datos de coordenadas que entrega Galileo en formato *.crd*, y generar una representación gráfica conocida como “Mapa Galileo” y que permite personalizar las características de su visualización. Dentro de estas posibilidades se encuentran las siguientes:

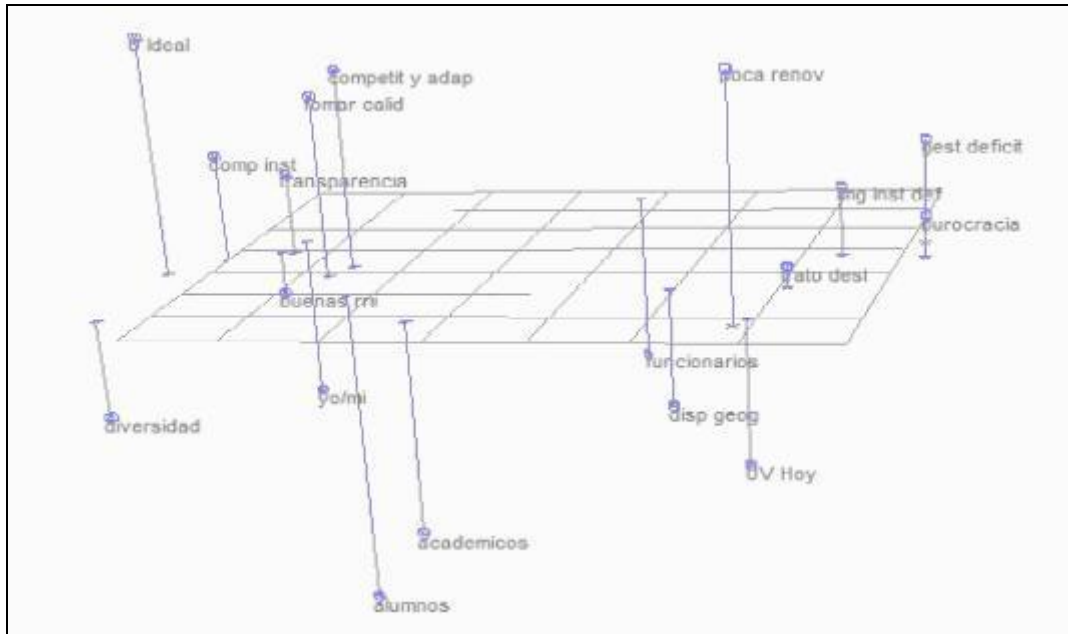


Figura N°4 Ejemplo de Mapa Galileo trazado por Thought View.

1. Capacidad de cambiar el ángulo del mapa en 3 ejes distintos simultáneamente en el modo 3D y en 2 ejes para el modo 2D.
2. Acercar y alejar el gráfico según la disposición de las etiquetas.
3. Acomodar el gráfico al tamaño del monitor.
4. Mostrar gráficamente la desviación estándar mediante el diámetro de la figura que representa el punto de la coordenada (cubo para 3D, círculo para 2D).
5. Generar una representación estéreo del gráfico.
6. Aplicar transformación logarítmica directamente al gráfico.
7. Configurar las fuentes y colores de cada objeto de la representación (red de fondo, puntos de ubicación de las etiquetas, etiquetas, fondo de pantalla).

6 METODOLOGIA

La presente investigación fue realizada en cuatro etapas o fases que serán descritas a continuación.

6.1. Descripción de la Muestra

6.1.1. Población

La población en estudio está compuesta por todos los Funcionarios Académicos y no académicos que trabajan en la Universidad de Valparaíso. En el grupo de Funcionarios No Académicos se incluyen aquellos funcionarios administrativos y que prestan servicios auxiliares.

El estudio fue realizado sobre una población total de 1909 Funcionarios Académicos y administrativos, distribuidos de la siguiente forma:

Académicos	1120	59%
Funcionarios	789	41%

Tabla N°1: Distribución general de funcionarios y académicos de la Universidad de Valparaíso.

A su vez la distribución por facultades de los Funcionarios Académicos y no académicos es la siguiente:

FACULTAD	N° ACADEMICOS
Arquitectura	131
Ciencias	123
Ciencias Económicas y Administrativas	149
Ciencias del Mar y de Recursos Naturales	28
Derecho y Ciencias Sociales	54
Farmacia	38
Humanidades	47
Medicina	440
Odontología	110
TOTAL	1120

Tabla N°2: Distribución por facultad de Funcionarios Académicos de la Universidad de Valparaíso.

FACULTAD	Nº FUNCIONARIOS
Arquitectura	60
Ciencias	75
Ciencias Económicas y Administrativas	69
Ciencias del Mar y de Recursos Naturales	30
Derecho y Ciencias Sociales	42
Farmacia	29
Humanidades	21
Medicina	120
Odontología	65
Rectoría	278
TOTAL	789

Tabla N°3: Distribución por facultad de Funcionarios No Académicos de la Universidad de Valparaíso.

6.1.2. Muestra

La muestra fue determinada sobre la base de los siguientes criterios:

- 90% de confianza en error de estimación para una respuesta media entre dos ítems y estimación de varianza indicados.
- Muestra estratificada con asignación proporcional.
- Se asume que los estratos son los estamentos de funcionarios y académicos de la Universidad de Valparaíso.
- Uso de 3 niveles de varianza según información proporcionada: mínima, mediana y máxima.

6.1.2.1. Estimación Tamaño De Muestra

Estratificado con asignación proporcional:

EST. RESP. MEDIA	% MEDIA	ERROR ESTIMAC. TEÓRICO	VARIANZAS			
			MINIMO	MEDIANA	MAXIMO	
			262	643	1002	
MINIMO	12,62	10%	1,26	359	856	1067
MEDIANA	40,06	10%	4,01	61	143	213
MAXIMO	81,01	10%	8,10	15	37	57

Tabla N°4: Estimación Tamaño de Muestra.

En consideración a la estimación de respuesta media mínima de 12,62 y empleando un error del 10% para la media de 1,26, así como un nivel de significación del 90%, una varianza mínima estimada para la respuesta (262), se requiere para el presente estudio una muestra mínima de 359 personas. Es necesario además tener en cuenta que existe la posibilidad de que se invaliden cuestionarios en función de estar incompletos, incomprensión de instrucciones, no devolución de cuestionarios, etc. Es por este motivo que se ha fijado una muestra de 375 personas, funcionarios académicos y administrativos de la Universidad de Valparaíso.

La distribución de los cuestionarios que se muestra a continuación representa la muestra mínima que requiere nuestra investigación:

FACULTAD	N° ADMINISTRATIVOS	%
Arquitectura	11	7,4
Ciencias	14	9,4
Ciencias Económicas y Administrativas	13	8,7
Ciencias del Mar y de Recursos Naturales	6	4,0
Derecho y Ciencias Sociales	8	5,4
Farmacia	5	3,4
Humanidades	4	2,7
Medicina	23	15,4
Odontología	12	8,1
Rectoría	53	35,6
TOTAL	149	100

Tabla N°5: Distribución Cuestionarios Funcionarios No Académicos.

FACULTAD	N° ACADEMICOS	%
Arquitectura	25	11,79
Ciencias	23	10,85
Ciencias Económicas y Administrativas	28	13,21
Ciencias del Mar y de Recursos Naturales	6	2,83
Derecho y Ciencias Sociales	10	4,72
Farmacia	7	3,30
Humanidades	9	4,25
Medicina	83	39,15
Odontología	21	9,91
TOTAL	212	100

Tabla N°6: Distribución Cuestionarios Funcionarios Académicos.

En este punto es importante señalar que dentro de la muestra de Funcionarios Académicos utilizada para la aplicación de los cuestionarios, se hace la distinción entre quienes ingresaron a trabajar a la Universidad de Valparaíso cuando esta funcionaba como sede de la Universidad de Chile, y quienes ingresaron a trabajar a la Universidad de Valparaíso

propiamente tal. Según el total de académicos (1120), 102 de ellos trabajaron en la Universidad cuando esta era sede de la U. Chile lo que representa el 9,1% del total. Por otro lado, teniendo en cuenta la muestra utilizada para nuestro estudio, 212 funcionarios académicos, de los cuales 13 conforman el cuerpo académico que trabajó en la Universidad cuando esta funcionaba como sede de U. Chile, esto representa el 6,13% de total de la muestra, este porcentaje se encuentra dentro del rango que nos permite hacer un análisis comparativo, puesto que es de proporcionalidad observada.

6.2. Primera Etapa: Realización de Entrevistas

6.2.1. Entrevistas en Profundidad

Esta técnica, al considerar que las personas se conducen más como informantes que como “sujetos de estudio” permite generar un contexto que facilita conocer indirectamente, los procesos a través de los cuales las personas construyen socialmente ciertos significados.

En esta etapa se da inicio a la realización de las entrevistas en profundidad a la muestra de Funcionarios Académicos y no académicos de la Universidad de Valparaíso. Este proceso, de naturaleza principalmente inductiva, tiene como propósito llegar a conocer, con cierta profundidad, las vivencias del funcionario académico y no académico de la Universidad de Valparaíso, en relación a los aspectos más centrales del fenómeno investigado.

A través de la utilización de la técnica de *análisis de contenido*, aplicada a las entrevistas en profundidad, se busca identificar los principales conceptos e ideas que los Funcionarios Académicos y no académicos poseen y utilizan para referirse a la Universidad de Valparaíso.

En consideración a la realidad organizacional propia de la Universidad, las entrevistas fueron realizadas considerando las facultades que componen a la institución académica y en las cuales desempeñan sus respectivas labores funcionarios y académicos. La población alcanza el número de 1909 personas, componiéndose por 1120 académicos y 789 funcionarios, representando el 59% y el 41% respectivamente.

Se realizaron en total 80 entrevistas distribuidas por facultades de la siguiente forma:

Arquitectura: 5 académicos y 2 funcionarios.

Ciencias: 5 académicos y 3 funcionarios.

Ciencias Económicas y Administrativas: 6 académicos y 3 funcionarios.

Ciencias del Mar y de Recursos Naturales: 4 académicos y 2 funcionarios.

Derecho y Ciencias Sociales: 4 académicos y dos funcionarios.

Farmacia: 4 académicos y 2 funcionarios.

Humanidades: 4 académicos y 2 funcionarios.

Medicina: 18 académicos y 5 funcionarios.

Odontología: 6 académicos y 3 funcionarios.

Las personas escogidas para la entrevista fueron seleccionadas aleatoriamente en base a un número asignado a cada profesor y escogidos al azar con el uso del programa Microsoft Excel. Todo esto sobre una población dividida por facultades y por jornada de trabajo parcial o completa, para que de esta forma la muestra final fuera proporcional en cuanto a estas divisiones. Se utilizó un único criterio de selección para esta primera muestra: un periodo de permanencia en la universidad de por lo menos 5 años.

El protocolo aplicado tanto a los Funcionarios Académicos como no académicos es el mismo. Está compuesto por tres preguntas básicas y de carácter abierto. La primera pregunta tiene por objetivo que los funcionarios rescaten los aspectos que según ellos caracterizan a la Universidad, considerando tanto sus elementos positivos como negativos. La segunda pregunta apunta a que los funcionarios realicen un recorrido por la historia de la institución para luego proyectar en la tercera pregunta su visión a futuro de la Universidad.

1. Si usted tuviera que contarle a alguien que no conoce la Universidad de Valparaíso ¿Qué diría usted que es lo propio de ella, considerando lo positivo y lo negativo?
2. Según usted ¿Qué sucesos ocurridos han sido los más importantes para la universidad?
3. En base a lo que usted me ha contado ¿Cómo ve a la universidad en el futuro?

6.2.2. Análisis de Contenido

Una vez realizadas y transcritas las entrevistas aplicadas a los Funcionarios Académicos y no académicos de la Universidad de Valparaíso, llegando a un total de 80 entrevistas, se procedió a separar las entrevistas en los dos grupos académicos y no académicos esto con fines investigativos, así se dio comienzo con el proceso de depuración de la información que se obtuvo en las entrevistas, por medio de la metodología de análisis de contenido. En esta etapa de la investigación se utilizó el software computacional “Concordance”, el que permite observar la frecuencia de aparición de cada palabra en el texto además de conocer el contexto en el que se encuentran éstas.

Una vez transcritas las entrevistas se ingresan al programa, de éste modo se comienza con la eliminación de palabras que no tuviesen un valor significativo para la investigación.

Posteriormente se identificaron las palabras con mayor relevancia para el estudio, convirtiéndose éstos en los insumos básicos para la adecuada ejecución de la metodología del análisis de contenido, revisando el contexto de las oraciones en donde se encontraban insertas las palabras para establecer el sentido que poseían, separando de la revisión las palabras que tuvieran una frecuencia menor a 10, considerando a éstas palabras poco significativas para la representación del discurso de los entrevistados, en este caso Funcionarios Académicos y administrativos de la Universidad de Valparaíso.

El número de palabras analizadas fue de 40 palabras, siendo éstas las que otorgan mayor relevancia a la investigación, y que se repiten con una alta frecuencia. Cabe señalar que de este total de palabras se agruparon aquellas que poseían el mismo significado, por ejemplo “Académico”, con “Académicos”, “Profes”, “Profesores”, “Docentes”, “Nosotros”, “Profesor”. Estas palabras se presentan en orden descendente, a continuación:

Palabras	Frecuencia
Universidad, Universidades	915
Facultad, Facultades	249
Profesores	241
Alumnos, Estudiante, Alumno	198

Cultura Organizacional de la Universidad de Valparaíso

Escuelas	183
Somos	164
Acreditación	125
Educación	106
Importante	100
Carrera, Carreras	98
Investigación	93
Cambio	93
Calidad	91
Poder	85
Problema, Problemas	84
Estado (de chile)	80
Rector	73
Región	73
Gestión	72
Crisis	72
Recursos	69
Futuro	68
Desarrollo	63
Sueldos, sueldo	58
Estatal	57
Competencia, competencias	55
Proceso	52
Administración	45
Cambios	43
Infraestructura	43
Tradición	42
Funcionarios, funcionario	41
Riquelme	40
Prestigio	32
Compromiso	31
Participación	30
Crecimiento	29

Financiamiento	29
Burocracia	26
Regional	26

Tabla N°7: Frecuencia de palabras entrevistas Funcionarios Académicos.

Posteriormente, estas palabras fueron analizadas según su contexto en el que fueron mencionadas y agrupadas en subcategorías. Luego de un análisis exhaustivo estas subcategorías se agruparon en 12 grandes categorías:

- Transparencia
- Compromiso institucional
- Burocracia
- Diversidad
- Gestión administrativo-financiera deficitaria
- Buenas relaciones interpersonales
- Déficit de imagen institucional
- Procesos formativos de calidad
- Trato desigual a las carreras
- Poca renovación de académicos
- Competitividad y adaptabilidad al entorno
- Dispersión geográfica

6.2.3. Generación de Rótulos

La generación de los rótulos se llevó a cabo a través de la agrupación de las palabras más frecuentes y significativas del texto transcrito, en categorías de tipo lógico superior, y que constituyen las dimensiones que mejor describen nuestro objeto de estudio.

En adición a estos rótulos generados a partir del análisis de las entrevistas, se añadieron otros fundamentalmente por propósitos investigativos/metodológicos.

6.2.3.1 Rótulos / Análisis de Contenido

A partir del análisis de contenido que se describió anteriormente, se generaron rótulos, por un lado comunes entre Funcionarios Académicos y Funcionarios No Académicos con el propósito en primera instancia de realizar un análisis comparativo entre ambos estamentos. Luego, se realizó un análisis sólo del estamento de académicos, nuestro objeto de estudio, incluyendo entre los rótulos ya en común otros que surgieron como propios de los académicos.

Los rótulos en común para ambos funcionarios que componen la universidad son y se definen de la siguiente manera:

- **Transparencia:** los procesos relacionados con la toma de decisiones e información institucional relevante son difundidos públicamente a todos los integrantes de la Universidad.
- **Compromiso institucional:** sentimiento de pertenencia e identificación con la Universidad, su presente y futuro institucional
- **Burocracia:** Tramitación excesiva que dificulta llevar a cabo los procesos del trabajo institucional.
- **Alumnos de la U.V.:** Estamento integrado por todos los estudiantes de la Universidad de Valparaíso.
- **Imagen institucional deficitaria:** Bajo posicionamiento de la Universidad de Valparaíso en la comunidad regional.
- **Dispersión geográfica:** Problemas ocasionados por la fragmentación institucional entre las diferentes Escuelas / Facultades / Edificios.
- **Formación de calidad:** procesos educativos de buena calidad sustentados principalmente en el buen nivel de profesores y alumnos.
- **Buenas Relaciones Interpersonales:** vínculos cotidianos satisfactorios entre compañeros de trabajo.

Los rótulos agregados posteriormente y que son propios de la muestra de académicos de la Universidad de Valparaíso, son y se definen de la siguiente manera:

- **Diversidad:** pluralidad de alumnos, académicos y Carreras existentes en la Universidad de Valparaíso.
- **Gestión administrativo-financiera deficitaria:** poca planificación, evaluación, y regulación de procesos para la eficiente administración de la institución.
- **Trato desigual a las Carreras:** distinta preocupación y asignación de recursos de parte de la Administración Central a las diferentes Carreras.
- **Poca renovación de Académicos:** escaso retiro de profesores mayores e incorporación de docentes jóvenes.
- **Competitividad y adaptabilidad al entorno:** capacidad de desarrollar y mantener condiciones competitivas y adaptativas frente a un entorno cambiante.

6.2.3.2. Rótulo/ Punto Referencial

El rótulo “Yo/mi” es incorporado puesto que así lo requiere la metodología Galileo, ya que permite el establecimiento de la variable “actitud”, la cual se genera a partir de la distancia entre esta etiqueta y cada uno de los atributos presentes en el mapa Galileo.

Este rótulo alude o refiere al sujeto a quien se aplica el cuestionario, y tiene como finalidad determinar la forma en que éste último percibe su relación con las restantes dimensiones que componen el estudio.

6.2.3.3. Introducidas por Investigadores.

De acuerdo al foco de interés de los investigadores, es necesario introducir intencionalmente rótulos que serán parte esencial de la investigación. Estos rótulos o dimensiones son:

1. **Universidad de Valparaíso Hoy:** la institución según usted la ve actualmente respecto de cada una de las características con que se le pide relacionarla.
 - **Académicos de la UV:** Estamento al que usted pertenece.
 - **Funcionarios No Académicos de la UV:** El colectivo total de estos funcionarios como estamento universitario.

- **Universidad Ideal:** Institución (ficticia) que alcanza idealmente todos los estándares que según usted debe lograr una Universidad en todas sus funciones.

6.3. Segunda Etapa: Elaboración De Cuestionario

Elaborados los rótulos, comienza la elaboración de los cuestionarios necesarios para la siguiente etapa de la investigación. Se confecciona un cuestionario especial para académicos y otro especial para funcionarios, cada uno con sus rótulos propios, para ver si se manifiestan diferencias entre ambos.

El software del Sistema Galileo permite la elaboración informática del cuestionario a aplicar (Anexo 1), en base a escalas de estimación directa, que son pares de los llamados “métodos de fraccionamiento”, los cuales fueron referidos por Torgerson y señalados por Barnett et al. (1981b).

6.4. Tercera Etapa: Aplicación Del Cuestionario

La aplicación del cuestionario resultó ser una instancia de considerable complejidad, dado que fue una aproximación real y práctica a la muestra de nuestro estudio. Esta aproximación nos obligó a enfrentar la realidad muestral con toda su variedad y complejidad subjetiva y humana. En esta etapa tuvimos que valernos de nuestra perseverancia, paciencia y flexibilidad, para lograr la recolección adecuada de la información necesaria.

Para explicar de manera clara y sistemática la aplicación del cuestionario, la presentamos dividida en tres etapas, descritas a continuación. (Se excluye en este punto la información específica de temas como criterios de selección de muestra, y procedimientos estadísticos, ya que éstos fueron tratados en el apartado de Muestra)

6.4.1 Etapas

6.4.1.1. Aplicación de cuestionarios vía Online

La primera aplicación de cuestionarios se realizó a través de la contratación de un servicio de aplicación de encuestas y cuestionarios On-Line. En primer lugar se envió desde la plataforma virtual de la Universidad, un correo electrónico a todos los Funcionarios Académicos

y Funcionarios No Académicos, informando del estudio, y solicitando la participación en éste. Posteriormente se envió una versión digital del cuestionario a través de este soporte virtual, vía correo electrónico a los correos institucionales de todos los funcionarios, y a los correos electrónicos privados que estuvieron disponibles. El servicio contratado permitió el informe periódico, el control y la descarga de la información en un archivo Excel.

6.4.1.2. Aplicación de cuestionarios por convocatoria Masiva

En este segundo momento se procedió a contactar a los Directores de Escuelas de la Universidad, para coordinar la convocatoria de la totalidad de los funcionarios a una aplicación presencial masiva de cuestionarios. Esta etapa estuvo enfocada principalmente en los funcionarios administrativos, y se realizó en dependencias de la Universidad, en horarios pre establecidos, durante dos días consecutivos. Esta aplicación se llevó a cabo en salas especialmente dispuestas para este fin por las Escuelas y Facultades correspondientes, con presencia de uno o dos examinadores por sala.

6.4.1.3. Aplicación de cuestionario en Terreno

Finalizadas las etapas anteriores y contabilizadas los cuestionarios obtenidos hasta el momento a través del sistema online y llamado masivo, se calcula el número de cuestionarios faltantes para cada estamento por cada facultad.

El número de cuestionarios que aún falta por recolectar se asigna a miembros del equipo con disponibilidad de tiempo y cercanía o facilidad de acercamiento a dichas facultades.

6.4.2. Determinación de criterios de estandarización de la presentación y aplicación del instrumento a los sujetos de la muestra.

Después de las etapas de toma de cuestionarios a través de la vía Online, y Masiva, como fue explicado anteriormente se llevó a cabo la etapa de rescate de cuestionarios en Terreno. Para esto cada encuestador tuvo que dirigirse a las diferentes escuelas o facultades para aplicar el número de cuestionario correspondiente a cada facultad, de este modo se consultó oficina por oficina seleccionando a los posibles participantes y consultándoles si accedían cooperar en la investigación. De abstenerse el sujeto, se pasaba al siguiente que

cumpliera con los requisitos necesarios para la aplicación del instrumento. En el caso de recibir una respuesta positiva existe la posibilidad de dejarlo para que el participante lo conteste cuando éste estime conveniente y dirigirse a buscarlo cuando el participante manifieste o, si el participante desea contestarlo con el examinador para consultarle o pedirle ayuda según sea necesario.

De este modo se repite el procedimiento hasta completar la muestra de funcionarios o académicos según corresponda.

6.4.3 Aplicación de los cuestionarios: alcances, modificaciones y situaciones de campo

Al ser una investigación que trata con personas, el trabajo de campo implicó adaptarse a las situaciones específicas de cada escuela, departamento y/o funcionario académico.

Mientras en determinadas escuelas no había problema para realizar un acercamiento directo a los funcionarios administrativos en otras fue necesario gestionar dicho acercamiento con los directores de escuela.

Otra situación particular gira en torno a la polaridad entre una participación y cooperación de parte de los Funcionarios Académicos a una negativa y crítica total hacia nuestra investigación. Esta situación planteaba retos al encuestador y ponían en juego su flexibilidad para intentar convencer a la persona o buscar nuevos participantes.

6.4.4. Revisión de los cuestionarios

La revisión de los cuestionarios se inicia asignando un código alfa numérico a cada encuestador a cargo de ingresar los datos a una planilla del software Microsoft Excel, con el fin de mantener el orden en su ingreso y evitar la pérdida de datos o su ingreso de forma repetida.

Asignados los códigos, se inicia el traspaso de cada cuestionario en formato papel a la plantilla Excel.

Luego se unen todos estos datos en una plantilla única y se adjuntan los datos obtenidos de forma online.

7. RESULTADOS

A continuación se exponen los resultados obtenidos para el grupo de Académicos de la Universidad de Valparaíso. Luego, se exponen los resultados tanto para académicos que pertenecieron a la Universidad de Chile y los académicos que no formaron parte de esta universidad. Finalmente, se presentan los resultados obtenidos tanto para Funcionarios Académicos como Funcionarios No Académicos, en base a los rótulos en común que ambas muestras poseen.

7.1. Resultados Académicos de la Universidad de Valparaíso (rótulos propios)

	Universidad de Valparaíso Hoy	Académicos de la U.V.	Funcionarios No Acad de la U.V.	Alumnos de la U.V.	Yo/Mi	Universidad Ideal	Transparencia	Compromiso Institucional	Burocracia	Diversidad	Gestión administrativa financiera	Buenas Relaciones Interpersonales	Déficit Imagen Institucional	Procesos Formativos de Calidad	Trato desigual a las Carreras	Poca Renovación de Académicos	Competitividad y adaptabilidad al entorno	Dispersión Geográfica
Universidad de Valparaíso Hoy		46,32	47,62	45,56	48,32	55,02	46,84	46,05	38,34	42,11	42,34	45,67	43,48	43,29	42,97	43,11	48,2	39,93
Académicos de la U.V.			47,01	41,33	40,65	49,36	47,04	45,22	46,92	41,52	52,21	42,51	45,77	43,57	46,72	44,98	46,65	47,52
Funcionarios No Acad de la U.V.				46,78	41,69	50,37	47,05	45,83	43,13	47,15	44,85	43,03	46,85	49,52	49,83	55,3	49,73	49,69
Alumnos de la U.V.					37	46,82	45,71	48,02	52,88	40,49	53,46	39,05	49,4	46,1	50	52,48	47,76	49,9
Yo/Mi						45,51	37,67	36,84	55,32	42,23	54,13	35,23	48,38	40,85	52,43	55,29	38,92	52,4
Universidad Ideal							33,57	43,04	58,79	32,58	56,99	33,54	55,41	35,28	54,86	49,49	34,76	50,35
Transparencia								35,05	54,46	41,65	61,88	40,33	49,71	39,47	50,44	48,86	42,55	49,83
Compromiso Institucional									52,52	40,28	55,11	37,9	53,45	35,84	51,2	48,78	37,71	50,21
Burocracia										54,96	34,58	49,62	35,71	49,03	42,01	40,49	49,2	45,73
Diversidad											55,86	43,07	54,07	43,09	52,43	50,69	42,26	47,61
Gestión administrativa -financiera												51,75	35,37	47,39	38,57	36,09	49	40,96
Buenas Relaciones Interpersonales													53,1	41,3	51,74	51,26	43,03	50,5
Déficit Imagen Institucional														48,71	42,57	41,22	46,17	42,01
Procesos Formativos de Calidad															50,37	45,2	36,36	52,02
Trato desigual a las Carreras																42,83	48,61	46,76
Poca Renovación de Académicos																	44,61	51,59
Competitividad y adaptabilidad al entorno																		47,15

Tabla N°8: Relaciones entre dimensiones de académicos de la Universidad de Valparaíso.

7.1.1. Mapa Galileo 2D Académicos de la Universidad de Valparaíso

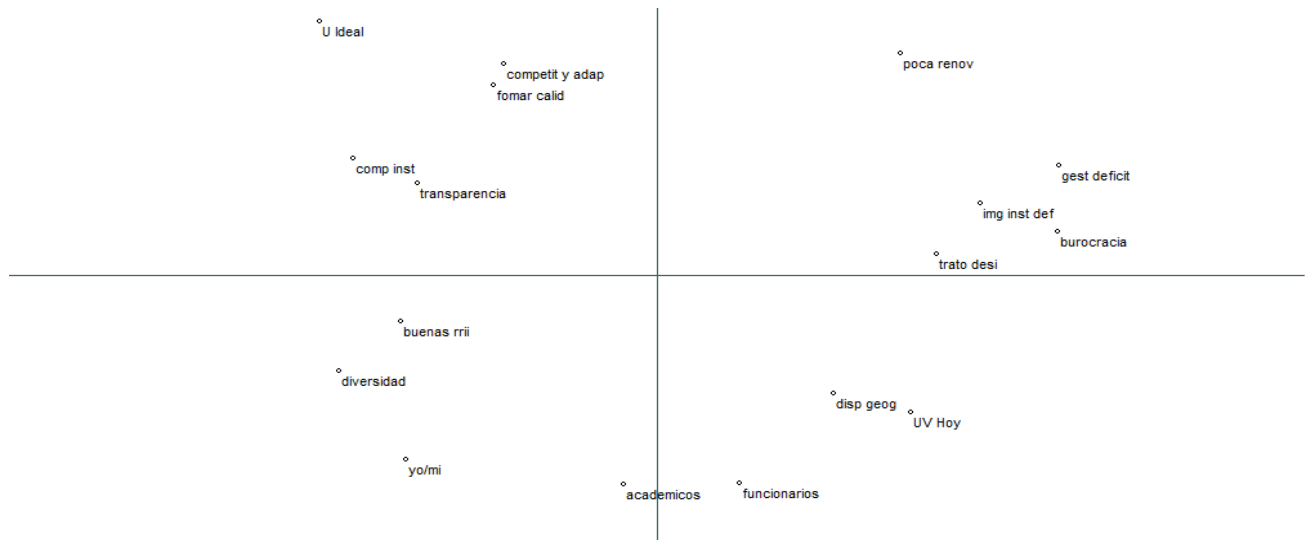


Figura N°6: Mapa Galileo 2D trazado con puntajes de académicos de la Universidad de Valparaíso.

7.1.2. Mapa Galileo 3D Académicos de la Universidad de Valparaíso

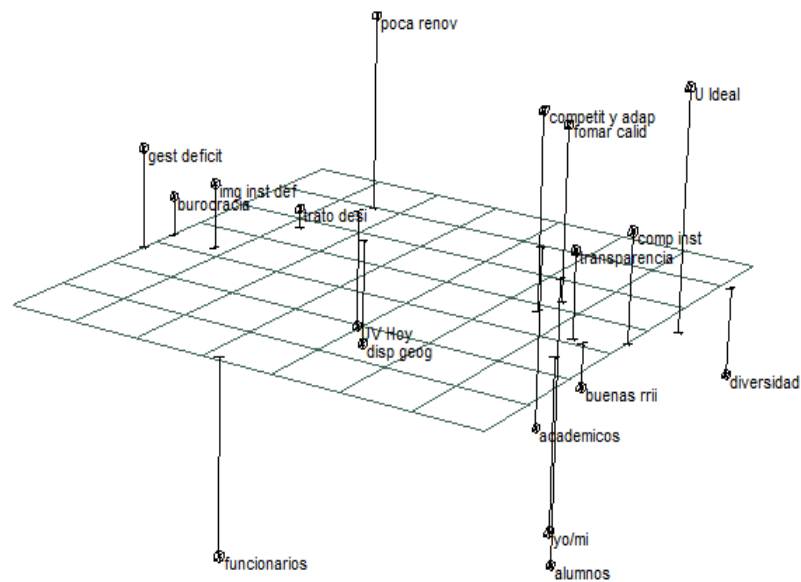


Figura N°7: Mapa Galileo 3D trazado con puntajes de académicos de la Universidad de Valparaíso.

7.2. Resultados Académicos con Tradición Universidad de Chile

	Universidad de Valparaíso Hoy Académicos de la U.V.	Funcionarios No Acad de la U.V.	Alumnos de la U.V	Yo/Mi	Universidad Ideal	Transparencia	Compromiso Institucional	Burocracia	Diversidad	Gestión administrativa - Buenas Relaciones Interpersonales	Déficit Imagen Institucional	Procesos Formativos de	Trato desigual a las Carreras	Poca Renovación de Académicos	Competitividad y adaptabilidad al	Dispersión Geográfica	
Universidad de Valparaíso	43,5	44,3	44,9	34	62,3	59,6	47,3	48,9	46,2	44	57,7	51,9	41,5	45,5	51,2	54,6	38,5
Académicos de la U.V.		48,9	50,9	38,9	50,9	49,3	49,6	53,2	37,9	42,7	46,9	46,2	51,9	50,8	54,3	56,5	40
Funcionarios No Acad de la U.V.			48,5	39,9	56,9	58,9	51,5	55,4	56,9	53,2	45,8	50	47,9	63,1	50,8	48,1	
Alumnos de la U.V.				36,6	61,5	54,2	63,1	60	50,9	57,7	43,9	48,3	47,7	43,6	59,6	53,1	54,6
Yo/Mi				54,6	47	40,9	59,6	38,4	60,4	38,1	49,2	42,1	59,2	58,5	48,6	50,8	
Universidad Ideal						53,5	48,9	70,8	45,5	67,7	51,7	64,2	47,8	67,7	65,8	47	53,9
Transparencia							45,5	50,3	48,2	55	47,4	53,1	38,9	56,2	55,4	49,2	51,2
Compromiso Institucional								48,9	51,9	56,2	42	50,8	43,5	55	58,1	41,7	53,9
Burocracia									52,7	37,4	46,2	44,9	49,2	55,8	49,2	52,7	50,8
Diversidad										51,2	60,4	52,7	52,3	40,5	55,8	55	54,2
Gestión administrativa - Buenas Relaciones											51,9	37	38,9	36,9	44,6	43,9	38,5
Déficit Imagen												52,7	43,9	53,5	54,2	55,5	48,3
Procesos Formativos de													44,7	49,7	50	43,5	48,9
Trato desigual a las Carreras														48,5	44,2	49,8	46,2
Poca Renovación de														45,9	41,1	54,2	
Competitividad y adaptabilidad															48,9	57,3	
																	56,2

Tabla N°9: Relaciones entre dimensiones de Académicos con tradición U. de Chile.

7.3. Resultados Académicos sin Tradición Universidad de Chile

	Universidad de Valparaíso Hoy Académicos de la U.V.	Funcionarios No Acad de la U.V.	Alumnos de la U.V	Yo/Mi	Universidad Ideal	Transparencia	Compromiso Institucional	Burocracia	Diversidad	Gestión administrativa - Buenas Relaciones	Déficit Imagen Institucional	Procesos Formativos de	Trato desigual a las Carreras	Poca Renovación de Académicos	Competitividad y adaptabilidad	Dispersión Geográfica	
Universidad de Valparaíso Hoy	46,4	47,8	45,4	49	54,5	46	45,9	37,9	42	42,4	44,8	43,1	43,6	42,7	42,8	47,8	40,2
Académicos de la U.V.		46,8	40,9	40,6	49,2	46,7	45	46,6	41,9	52,6	42,2	46	43,1	46,6	44,3	45,9	47,8
Funcionarios No Acad de la U.V.			46,9	41,7	49,8	46,1	45,4	42,3	46,5	44,2	42,8	46,3	49,3	49,8	54,6	49,4	49,6
Alumnos de la U.V.				37,3	46,1	45,4	47,1	52,2	40,1	52,8	39	49,7	46	50,5	51,8	47,3	49,4
Yo/Mi				45	37,3	36,9	54,9	42,3	53,5	35,2	48,1	41	51,8	54,8	38,6	52,3	
Universidad Ideal						32,5	33,3	57,8	31,9	56,1	32,3	54,6	34,8	53,8	48,3	34,3	50
Transparencia							34,7	54,5	41,5	51,4	40,1	49,3	39,8	49,9	48,7	42,2	49,5
Compromiso Institucional								52,6	39,5	54,8	37,9	53,8	35,7	50,7	48,4	37,8	49,8
Burocracia									55	34,7	50,1	35,4	48,8	41	40,2	48,8	45,2
Diversidad										56	42,1	54,1	42,6	53,3	50,4	41,6	47,3
Gestión administrativa -financiera											52	35,6	47,9	36,3	38,5	49,6	40,9
Buenas Relaciones												53,1	41,4	51,4	50,8	42,5	50,6
Déficit Imagen Institucional													48,8	42,2	40,5	46,6	41,4
Procesos Formativos de Calidad													50,3	45,5	35,8	52,2	
Trato desigual a las Carreras														42,8	49,1	46,1	
Poca Renovación de															44,6	51,3	
Competitividad y adaptabilidad																	46,5

Tabla N°10: Relaciones entre dimensiones de Académicos sin tradición U. de Chile.

7.4. Resultados Funcionarios No Académicos (rótulos en común)

	Universidad de Valparaíso Hoy Académicos de la U.V.	Funcionarios No Acad de la U.V.	Alumnos de la U.V.	Yo/Mi	Universidad Ideal	Transparencia	Compromiso Institucional	Burocracia	Buenas Relaciones Interpersonales	Déficit Imagen Institucional	Procesos Formativos de Calidad	Dispersión Geográfica	
Universidad de Valparaíso Hoy		44,8	50,6	44,3	43,6	55,3	55,5	50,9	52,3	47,6	46,9	47,4	46,8
Académicos de la U.V.			57,3	50,5	51,2	51,6	54,9	53	48,8	47,4	49,3	46,3	48,3
Funcionarios No Acad de la				41,9	41,7	53,4	50	43,6	48,4	42,3	49	49,4	51,2
Alumnos de la U.V.					44,8	49,3	48,2	47	50,3	42,8	45,8	46,8	49,1
Yo/Mi					53,6	40,9	36,8	48,5	41,1	51,5	46,1	50,3	
Universidad Ideal						48,5	42,7	53,8	46,6	51	43,4	53,1	
Transparencia							46,1	52,6	44,3	49,3	43,4	51,2	
Compromiso Institucional								50,7	49,6	48,3	42,8	52,3	
Burocracia									49,4	41,1	49,6	48,7	
Buenas Relaciones										49,7	44,3	50,6	
Déficit Imagen Institucional											46,8	45	
Procesos Formativos de												48	

Tabla N°11: Relaciones entre dimensiones de Funcionarios No Académicos de la Universidad de Valparaíso (rótulos en común)

7.5. Resultados Funcionarios Académicos (rótulos en común)

	Universidad de Valparaíso Hoy Académicos de la U.V.	Funcionarios No Acad de la U.V.	Alumnos de la U.V.	Yo/Mi	Universidad Ideal	Transparencia	Compromiso Institucional	Burocracia	Buenas Relaciones Interpersonales	Imagen Institucional Deficitaria	Formación de Calidad	Dispersión Geográfica	
Universidad de Valparaíso		46,3	47,6	45,6	48,3	55	46,8	46,1	38,3	45,7	43,5	43,3	39,9
Académicos de la U.V.			47	41,3	40,7	49,4	47	45,2	46,9	42,5	45,8	43,6	47,5
Funcionarios No Acad de la				46,8	41,7	50,4	47,1	45,8	43,3	43	46,9	49,5	49,7
Alumnos de la U.V.					37	46,8	57,7	48	52,4	39,1	49,4	46,1	49,9
Yo/Mi					45,5	37,7	36,8	55,3	35,2	48,4	40,9	52,4	
Universidad Ideal						33,6	34	58,8	33,5	55,4	35,3	50,4	
Transparencia							35,1	54,5	40,3	49,7	39,5	49,8	
Compromiso Institucional								52,5	37,9	53,5	35,8	50,2	
Burocracia									49,6	35,7	49	45,7	
Buenas Relaciones										53,1	41,3	50,5	
Imagen Institucional Deficitaria											48,7	42	
Formación de Calidad												52	

Tabla N°12: Relaciones entre dimensiones de Funcionarios Académicos de la Universidad de Valparaíso (rótulos en común).

8. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

Se realizó en cada grupo muestral (Académicos de la Universidad de Valparaíso/Académicos con y sin tradición U. de Chile/Funcionarios Académicos y Funcionarios No Académicos de la Universidad de Valparaíso con rótulos en común) una descripción de los resultados, de acuerdo a la división de la muestra expresada en el punto anterior, acerca de las creencias y actitudes que presentaban mayor cercanía y lejanía según la metodología Galileo.

8.1. Resultados Académicos de la Universidad de Valparaíso

8.1.1. Creencias

Acorde a la metodología Galileo, las creencias están constituidas por las relaciones entre todas las dimensiones, excluyendo a aquellas cuyo rótulo sea “YO/MI”

8.1.1.1. Creencias con Distancia Mínima

Criterios de selección de las dimensiones

El criterio de selección de las dimensiones a analizar corresponde a aquellas cuyas distancias se sitúan una desviación estándar (S) por debajo de la media.

- Media aritmética de creencias de Académicos: 45,90
- Desviación estándar de Académicos: 5,78
- Límite inferior (-1D): 40,12

Creencias con Distancias Mínimas		
Dimensiones	Dimensiones	U.D
Universidad de Valparaíso hoy	Dispersión Geográfica	26,13
	Burocracia	38,58
	Académicos de la U.V.	46,20
Universidad Ideal	Diversidad	32,7
	Buenas Relaciones Interpersonales	33,48

	Transparencia	33,73
	Compromiso Institucional	34,25
	Competitividad y adaptabilidad al entorno	35,05
	Procesos Formativos de Calidad	35,57
Burocracia	Gestión administrativo-financiera deficitaria	34,87
	Déficit de Imagen Institucional	36
Transparencia	Compromiso Institucional	35,35
	Procesos Formativos de Calidad	39,74
Gestión administrativo-financiera deficitaria	Déficit de Imagen Institucional	35,66
	Trato desigual a las Carreras	36,38
	Poca renovación de académicos	38,85
Compromiso Institucional	Procesos Formativos de Calidad	36,13
	Competitividad y adaptabilidad al entorno	37,99
	Buenas Relaciones Interpersonales	38,14
	Diversidad	40,23
Procesos Formativos de Calidad	Competitividad y adaptabilidad al entorno	36,64
Alumnos de la U.V.	Buenas Relaciones Interpersonales	39,28

Tabla N°13: Distancias significativas mínimas creencias de académicos

De un total de 17 dimensiones, 8 de ellas agrupan la mayor cantidad de relaciones de cercanía con otras dimensiones, éstas son:

1. Universidad de Valparaíso Hoy

En cuanto a la dimensión “Universidad de Valparaíso Hoy”, los académicos establecen la mayor cercanía con “Dispersión Geográfica”, que aparece con una distancia de 26,13. Seguido de ella, se encuentra la dimensión “Burocracia” con una distancia de 38,58. En tercer lugar, se encuentra “Académicos de la U.V.” a una distancia de 46,20.

2. Universidad Ideal

En cuanto a la dimensión “Universidad Ideal”, los académicos establecen la mayor cercanía con “Diversidad”, que aparece con una distancia de 32,17. Seguido de ella, se encuentra la dimensión “Buenas Relaciones Interpersonales” con una distancia de 33,48. En tercer lugar, se encuentra “Transparencia” a una distancia de 33,73. En cuarto lugar, se encuentra “Compromiso Institucional” a una distancia de 34,25. En quinto lugar, se encuentra “Competitividad y adaptabilidad al entorno” a una distancia de 35,05. Para finalizar, se encuentra “Procesos Formativos de Calidad” a una distancia de 35,57.

3. Burocracia

Con respecto a la dimensión “Burocracia” los académicos de la Universidad de Valparaíso, establecen las menores distancias con “Gestión administrativo – financiera deficitaria” a una distancia de 34,87. En segundo lugar, se encuentra “Déficit de Imagen” aparece a una distancia de 36.

4. Transparencia

De acuerdo a la dimensión “Transparencia”, los académicos de la Universidad de Valparaíso establecen distancias menores con la dimensión “Compromiso Institucional” con una distancia de 35,35. Seguido de ella, se encuentra la dimensión “Procesos Formativos de Calidad” con una distancia de 36.

5. Gestión Administrativa – Financiera Deficitaria

En cuanto a la dimensión “Gestión administrativo – financiera deficitaria”, los académicos establecen la mayor cercanía con “Déficit de imagen Institucional”, que aparece con una distancia de 35,66. Seguido de ella, se encuentra la dimensión “Trato desigual a las carreras” con una distancia de 36,38. En tercer lugar, se encuentra “Poca renovación de académicos” a una distancia de 38,85.

6. Compromiso Institucional

En relación a la dimensión “Compromiso institucional” los académicos de la Universidad de Valparaíso, establecen las menores distancias con “Procesos formativos de calidad” a una distancia de 36,13. En segundo lugar, se encuentra “Competitividad y adaptabilidad al entorno”, la cual aparece a una distancia de 37,99. En tercer lugar, se encuentra “Buenas Relaciones Interpersonales” la que aparece a una distancia 38,14. En cuarto lugar, se encuentra “Diversidad” la que aparece una distancia de 40,23.

7. Procesos Formativos de Calidad

Los académicos de la Universidad de Valparaíso, respecto a la dimensión “Procesos formativos de calidad”, establecen la mayor cercanía con “Competitividad y adaptabilidad al entorno”, la que aparece con una distancia de 36,64.

8. Alumnos de la U.V.

Los académicos de la Universidad de Valparaíso, respecto a la dimensión “Alumnos de la U.V.” establecen la mayor cercanía con “Buenas Relaciones Interpersonales”, la que aparece con una distancia de 39,28.

Resumen sobre creencias con distancia mínima

Considerando el análisis realizado hasta el momento, se puede señalar que las relaciones más significativas en base a su menor distancia corresponden a las dimensiones de:

- “Universidad de Valparaíso Hoy” y “Dispersión Geográfica”, con una distancia de 26,13
- “Universidad Ideal” y “Diversidad” con una distancia de 32,7.
- “Universidad Ideal” y “Buenas Relaciones Interpersonales” con una distancia de 33,48.
- “Universidad Ideal” y “Transparencia” con una distancia de 33,73
- “Universidad Ideal” y “Compromiso Institucional” con una distancia de 34,25

8.1.1.2. Creencias con Distancia Máxima

Criterios de selección de las dimensiones.

El criterio de selección de las dimensiones a analizar corresponde a aquellas cuyas distancias se sitúan una desviación estándar (S) por sobre la media.

- Media aritmética de creencias de Académicos: 46,03
- Desviación estándar de creencias de Académicos: 5,64
- Límite superior (+1D): 51,67

Dimensiones	Creencias distancias máximas	
	Dimensiones	U.D
Poca renovación de académicos	Dispersión Geográfica	51,68
Procesos Formativos de Calidad	Dispersión Geográfica	51,83
Gestión administrativo-financiera deficitaria	Buenas Relaciones Interpersonales	51,96
Académicos de la U.V.	Gestión administrativo-financiera deficitaria	51,98
Alumnos de la U.V.	Gestión administrativo-financiera deficitaria	53,12
	Burocracia	52,65
	Poca renovación de académicos	52,24

Compromiso Institucional	Gestión administrativo-financiera deficitaria	54,86
	Déficit de Imagen Institucional	53,61
	Burocracia	52,37
Diversidad	Gestión administrativo-financiera deficitaria	55,74
	Déficit de Imagen Institucional	54,05
	Trato desigual a las Carreras	52,51
Buenas Relaciones Interpersonales	Déficit de Imagen Institucional	53,04
Transparencia	Burocracia	54,22
Burocracia	Diversidad	54,85
Universidad de Valparaíso hoy	Universidad Ideal	54,91
Funcionarios No Academ. de la U.V.	Poca renovación de académicos	55,05
Universidad Ideal	Burocracia	58,53
	Gestión administrativo-financiera deficitaria	56,74
	Déficit de Imagen Institucional	55,17
	Trato desigual a las Carreras	54,61

Tabla N°14: Distancias significativas máximas de Académicos

De un total de 17 dimensiones, 13 de ellas agrupan la mayor cantidad de relaciones de lejanías con otras dimensiones, éstas son:

1. Poca renovación de Académicos

En relación a la dimensión “Poca renovación de Académicos”, los Académicos de la Universidad de Valparaíso establecen una distancia mayor con la dimensión “Dispersión Geográfica” a una distancia de 51,68 u.d.

2. Procesos Formativos de Calidad

En cuanto a la dimensión “Procesos Formativos de Calidad” los Académicos de la Universidad de Valparaíso establecen una distancia mayor con “Dispersión Geográfica” a una distancia de 51,83 u.d.

3. Gestión administrativo-financiera deficitaria

Con respecto a la dimensión “Gestión administrativo-financiera deficitaria” los Académicos de la Universidad de Valparaíso establecen una distancia mayor con la dimensión “Buenas relaciones Interpersonales”, a una distancia de 51,96 u.d.

4. Académicos de la U.V.

En relación a la dimensión “Académicos de la U.V.” los Académicos de la Universidad de Valparaíso establecen distancia mayor, con la dimensión de “Gestión administrativo-financiera deficitaria”, con una distancia de 51,98 u.d.

5. Alumnos de la U.V.

Tomando en cuenta la dimensión “Alumnos de la U.V.”, los Académicos de la Universidad de Valparaíso establecen distancias mayores con “Gestión administrativo-financiera deficitaria”, “Burocracia”, y “Poca renovación de académicos”, siendo las distancias de 53,12; 52,64, y 52,24 respectivamente.

6. Compromiso Institucional

Con respecto a la dimensión “Compromiso Institucional”, los Académicos de la Universidad de Valparaíso establecen distancias mayores con “Gestión administrativo-financiera deficitaria” siendo la distancia de 54,86, “Déficit de Imagen Institucional” con una distancia de 53,61, y “Burocracia” siendo ésta de 52,37.

7. Diversidad

En cuanto a la dimensión “Diversidad”, los Académicos de la Universidad de Valparaíso, establecen distancias mayores con “Gestión administrativo-financiera deficitaria”, “Déficit de Imagen Institucional”, y “Trato desigual a las Carreras”, siendo las distancias de 55,74, 54,05, y 52,51 respectivamente.

8. Buenas Relaciones Interpersonales

Con respecto a la dimensión “Buenas Relaciones Interpersonales”, los Académicos de la Universidad de Valparaíso establecen distancia mayor con “Déficit de Imagen institucional”, con una distancia de 53,04 u.d.

9. Transparencia

En cuanto a la dimensión “Transparencia”, los Académicos de la Universidad de Valparaíso establecen distancia mayor con “Burocracia”, siendo ésta 54,22 u.d.

10. Burocracia

Considerando la dimensión “Burocracia”, los Académicos de la Universidad de Valparaíso, establecen distancia mayor con “Diversidad”, con una distancia de 54,85 u.d.

11. Universidad de Valparaíso Hoy

En relación a la dimensión “Universidad de Valparaíso hoy”, los Académicos de la Universidad de Valparaíso, establecen distancia mayor con “Universidad Ideal”, con una distancia de 54,91 u.d.

12. Funcionarios No Académicos de la U.V.

Tomando en cuenta la dimensión “Funcionarios No Académicos de la U.V”, los Académicos de la Universidad de Valparaíso establecen distancia mayor con “Poca renovación de académicos”, siendo ésta 55,05 u.d.

13. Universidad Ideal

Con respecto a la dimensión “Universidad Ideal”, los Académicos de la Universidad de Valparaíso establecen distancias mayores en primer lugar con “Burocracia” con una distancia de 58,53; en segundo lugar con “Gestión administrativo-financiera deficitaria” siendo la distancia de 56,74; en tercer lugar “Déficit de Imagen Institucional” con una distancia de 55,17; y por último “Trato desigual a las Carreras”, siendo ésta distancia de 54,61.

Resumen sobre creencias con distancia máxima

Considerando el análisis realizado hasta el momento, se puede señalar que las relaciones más significativas en base a su mayor distancia corresponden a las dimensiones de:

- “Universidad Ideal” y “Burocracia”, con una distancia de 58,53.
- “Universidad Ideal” y “Gestión administrativo-financiera deficitaria” con una distancia de 56,74.
- “Diversidad” y “Gestión administrativo-financiera deficitaria” con una distancia de 55,74.
- “Universidad Ideal” y “Déficit de Imagen institucional” con una distancia de 55,17.
- “Funcionarios No Académicos de la U.V” y “Poca renovación de académicos” con una distancia de 55,05.

8.1.2. Actitudes

Acorde a la metodología Galileo, las actitudes están constituidas por la relación de la dimensión “YO/MI” con todas las otras dimensiones.

8.1.2.1. Actitudes con Distancia Mínima

Criterios de selección de las dimensiones

El criterio de selección de las dimensiones a analizar corresponde a aquellas cuyas distancias se sitúan una desviación estándar (S) por debajo de la media.

- Media actitud estudiantes de Universidades Estatales: 44,85
- Desviación estándar actitudes estudiantes de Universidades Estatales: 6,91

- Límite inferior (-1D): 37,94

Dimensiones	Creencias con Distancias Mínimas	
	Dimensiones	U.D
Yo/Mi	Buenas Relaciones Interpersonales	35,38
	Compromiso Institucional	37,12
	Alumnos de la U.V.	37,19
	Transparencia	37,9

Tabla N°15: Distancias significativas mínimas de las actitudes de académicos

Los académicos de la Universidad de Valparaíso con respecto a la dimensión “YO/MI” registran la menor distancia actitudinal, en primer lugar con “Buenas relaciones interpersonales” que posee una distancia de 35,38. Seguida de ella se encuentra la dimensión “Compromiso institucional” con una distancia de 37,12. En tercer lugar se encuentra la dimensión “Alumnos de la U.V.” con una distancia de 37,19. Por último se encuentra la dimensión “Transparencia” con una distancia de 37,9.

8.1.2.2. Actitudes con Distancia Máxima

Criterios de selección de las dimensiones

El criterio de selección de las dimensiones a analizar corresponde a aquellas cuyas distancias se sitúan una desviación estándar (S) por sobre la media.

- Media actitud de Académicos: 44,85.
- Desviación estándar actitudes de Académicos: 6,91.
- Límite superior (+1D): 51,76.

Dimensiones	Actitudes distancias máximas	
	Dimensiones	U.D

Yo/Mi	Burocracia	55,21
	Poca renovación de académicos	55,05
	Gestión administrativo-financiera deficitaria	53,93
	Trato desigual a las Carreras	52,20
	Dispersión Geográfica	52,17

Tabla N°16: Distancias significativas máximas de Académicos

Los Académicos de la Universidad de Valparaíso en relación a la dimensión “YO/MI” registran la mayor distancia actitudinal, en primer lugar con “Burocracia” que posee una distancia de 55,21; en segundo lugar con “Poca renovación de académicos”, con una distancia de 55,05; en tercer lugar con “Gestión administrativo-financiera deficitaria” siendo esta distancia de 53,93; en cuarto lugar con “Trato desigual a las Carreras” con una distancia de 52,20; y por último con “Dispersión Geográfica”, siendo ésta de 52,17.

8.2. Resultados Académicos Con y Sin Tradición Universidad de Chile.

8.2.1. Resultados Académicos Con Tradición Universidad de Chile

8.2.1.1. Creencias

Acorde a la metodología Galileo, las creencias están constituidas por las relaciones entre todas las dimensiones, excluyendo a aquellas cuyo rótulo sea “YO/MI”

8.2.1.1.1. Creencias con Distancia Mínima

Criterios de selección de las dimensiones

El criterio de selección de las dimensiones a analizar corresponde a aquellas cuyas distancias que se sitúan una desviación estándar (S) por debajo de la media.

- Media aritmética de creencias Académicos con Tradición de la Universidad de Chile: 50,57
- Desviación estándar de creencias Académicos con Tradición de la Universidad de Chile: 6,66
- Límite inferior (-1D): 43,91

Creencias con Distancias Mínimas		
Dimensiones	Dimensiones	U.D
Gestión administrativo-financiera deficitaria	Trato desigual a las Carreras	36,92
	Déficit de Imagen Institucional	37,00
	Dispersión Geográfica	38,35
	Procesos Formativos de Calidad	38,35
	Competitividad y adaptabilidad al entorno	43,85
Académicos de la UV	Diversidad	37,92
	Dispersión Geográfica	40,00
Universidad de Valparaíso hoy	Universidad de Valparaíso Hoy	40,53
	Dispersión Geográfica	38,46
Procesos Formativos de Calidad	Procesos Formativos de Calidad	41,54
	Transparencia	38,85
Compromiso Institucional	Compromiso Institucional	43,54
	Competitividad y adaptabilidad al	41,69

Trato desigual a las Carreras	entorno	
	Buenas Relaciones Interpersonales	42,00
	Procesos Formativos de calidad	43,54
	Diversidad	40,54
	Competitividad y adaptabilidad al entorno	41,08
	Alumnos U.V	43,62
Déficit de Imagen Institucional	Competitividad y adaptabilidad al entorno	43,54
Alumnos de la U.V	Buenas Relaciones Interpersonales	43,85
Burocracia	Gestión administrativo-financiera deficitaria	37,38

Tabla N°17: Distancias significativas mínimas creencias Académicos con Tradición de la Universidad de Chile

De un total de 13 dimensiones, 9 de ellas agrupan la mayor cantidad de relaciones de cercanía con otras dimensiones, éstas son:

1. Gestión Administrativo Financiera Deficitaria

En cuanto a la dimensión “Gestión Financiera Deficitaria” los académicos que provienen de la tradición de la universidad de Chile, establecen una mayor cercanía con “Trato desigual a las carreras”, con una distancia de 36,92. Seguido de ella, se encuentra la dimensión “Déficit de imagen institucional”, a 37 unidades de distancia. En tercer lugar, se encuentran “Dispersión geográfica” y “Procesos formativos de calidad”, con una distancia de 38,35 para ambas. Y finalmente, se observa “Competitividad y adaptabilidad al entorno” con una distancia de 43,85.

2. Académicos de la U.V

Para la dimensión de “Académicos de la UV.” Los académicos establecen una mayor relación con “Diversidad”, con una distancia de 37,92. Y con “Universidad de Valparaíso Hoy”, con una distancia de 40,53 unidades.

3. Universidad de Valparaíso Hoy

Para esta dimensión, los académicos establecen una mayor relación con “Dispersión Geográfica”, con una distancia de 38,46, y con “Procesos formativos de calidad” con una distancia de 41, 54.

4. Procesos Formativos de Calidad

En relación a esta dimensión los académicos hacen mayores relaciones con “Transparencia”, con una distancia de 38,85, y con “Compromiso institucional”, con una distancia de 43,54.

5. Compromiso institucional

En esta dimensión los académicos establecen mayor relaciones con “Competitividad y adaptabilidad al entorno”, con una distancia de 41,69. En segundo lugar, se encuentra la dimensión de “Buenas Relaciones Interpersonales”, con una distancia de 42 unidades, y por último se encuentra “Procesos formativos de calidad” con una distancia de 43,54.

6. Trato desigual a las carreras

En relación a esta dimensión, las menores relaciones que establecen los Académicos son con “Diversidad”, con una distancia de 40,54. Le sigue “Competitividad y adaptabilidad al entorno” con una distancia de 41,08. Y en último lugar, con “Alumnos de la UV”, con una distancia de 43,62.

7. Déficit de imagen Institucional

Para esta dimensión los Académicos establecieron la mayor relación con “Competitividad y adaptabilidad al entorno” con una distancia de 43,54.

8. Alumnos de la UV.

En esta dimensión los Académicos establecen una mayor relación con “Buenas relaciones interpersonales”, con una distancia de 43,85.

9. Burocracia

En relación a esta dimensión, la mayor relación se estableció con “Gestión administrativo-financiera deficitaria”, con una distancia de 37,38.

Resumen sobre creencias con distancia mínima

Considerando el análisis realizado, se puede señalar que las relaciones más significativas en base a su menor distancia corresponden a las dimensiones de:

- “Gestión Administrativo Financiera deficitaria” de “Trato desigual a las carreras”, con una distancia promedio de 36, 02
- “Gestión Administrativo- Financiera deficitaria” de “Déficit de Imagen Institucional”, con una distancia promedio de 37, 00
- “Académicos de la U.V” de “Diversidad”, con una distancia promedio de 37, 92.
- “Universidad de Valparaíso Hoy” de “Dispersión Geográfica”, con una distancia promedio de 38,46.
- “Gestión Administrativo Financiera deficitaria” de “Dispersión Geográfica”, con una distancia promedio de 38,54.

8.2.1.1.2. Creencias con Distancia Máxima

Criterios de selección de las dimensiones

El criterio de selección de las dimensiones a analizar corresponde a aquellas cuyas distancias se sitúan una desviación estándar (S) por sobre la media.

- Media creencias Académicos con Tradición de la Universidad de Chile: 50, 57
- Desviación estándar de creencias Académicos con Tradición de la Universidad de Chile: 6,66
- Límite Superior (-1D): 57,23

Creencias con distancias máxima		
Dimensiones	Dimensiones	U.D
Universidad Ideal	Burocracia	70,77
	Gestión administrativo-financiera deficitaria	67,69
	Trato desigual a las Carreras	67,69
	Poca renovación de académicos	65,77
	Déficit de Imagen Institucional	64,23
	Universidad de Valparaíso hoy	62,31
Alumnos de la UV	Alumnos de la U.V.	61,54
	Compromiso Institucional	63,08
	Burocracia	60
	Poca renovación de académicos	59,62
Funcionarios No Acadm. de la U.V. Universidad	Gestión administrativo-financiera deficitaria	57,69
	Poca renovación de académicos	63,08
	Transparencia	58,85
	Buenas Relaciones	57,69

de Valparaíso hoy Poca renovación de académicos	Interpersonales	
	Compromiso Institucional	58,08
	Dispersión Geográfica	57,31

Tabla N°18: Distancias significativas máximas creencias Académicos con Tradición de la Universidad de Chile

De un total de 13 dimensiones, 6 de ellas agrupan la mayor cantidad de relaciones de lejanías con otras dimensiones, éstas son:

1. Universidad Ideal

En cuanto a Universidad ideal, los académicos provenientes de la tradición de la Universidad de Chile, establecen las distancias menores con varias dimensiones. La máxima distancia la hacen con “Burocracia”, con 70,77 unidades. Le siguen “Gestión administrativo-financiera deficitaria” y “Trato desigual a las Carreras”, ambas con una distancia de 67,69. Luego está “Poca renovación de académicos”, con 65,77 unidades. “Déficit de Imagen Institucional”, le sigue con una distancia de 64,23. La dimensión “Universidad de Valparaíso hoy”, está con una distancia de 62,3. Y finalmente “Alumnos de la U.V.” se encuentra con una distancia de 61.54.

2. Alumnos UV

En relación a la dimensión de Alumnos de la UV, los Académicos establecen las distancias mínimas- con “Compromiso Institucional”, con una distancia de 63,08. Le sigue “Burocracia”, con una distancia de 60. Luego “Poca renovación de académicos”, con una distancia de 59,62, y por último se encuentra “Gestión administrativo-financiera deficitaria” con una distancia de 57,69.

3. Funcionarios No Académicos

Las relaciones mínimas que los Académicos establecieron con esta dimensión se encontraron con “Poca renovación de académicos” con una distancia de 63,08 y con “Transparencia”, con 58,85 unidades.

4. Universidad de Valparaíso Hoy

Los Académicos establecieron una distancia mínimas de esta dimensión relacionándola con “Buenas relaciones interpersonales”, con una distancia de 57,69.

5. Compromiso Institucional

En relación a esta dimensión, los Académicos establecen la distancia mínima con “Poca renovación de académicos”

6. Poca renovación de Académicos

En relación a esta dimensión, los Académicos establecen la distancia mínima con “Dispersión Geográfica”, con una distancia 57,31

Resumen sobre creencias con distancia máxima

Considerando el análisis realizado, se puede señalar que las relaciones más significativas en base a su máxima distancia corresponden a los pares de dimensiones de:

- Universidad Ideal de “Burocracia”, con una distancia promedio de 70,77
- Universidad Ideal de “Gestión Administrativo-Financiera Deficitaria”, con una distancia promedio 67,69.
- Universidad Ideal de “Trato desigual a las Carreras”, con una distancia promedio de 67,69.

- Universidad Ideal de “Poca Renovación de Académicos”, con una distancia promedio de 65,77
- Universidad Ideal de Déficit de Imagen Institucional, con una distancia promedio de 64,23.

8.2.1.2. Actitudes

8.2.1.2.1. Actitudes con distancia mínima

Criterio de selección de las dimensiones

El criterio de selección de las dimensiones a analizar corresponde a aquellas cuyas distancias se sitúan una desviación estándar (S) por debajo de la media.

- Medias actitudes académicos con tradición U. de Chile: 46,87
- Desviación estándar actitudes académicos con tradición U. de Chile: 4,98
- Límite inferior (-1D): 41,89

Actitudes con Distancia Mínima		
Dimensión	Dimensión	U.D.
Yo/Mi	Universidad de Valparaíso hoy	34,00
	Alumnos U.V	36,62
	Buenas Relaciones Interpersonales	38,08
	Diversidad	38,38
	Académicos de la U.V	38,92
	Funcionarios U.V	39,92
	Compromiso Institucional	40,85

Tabla N°19: Distancias significativas mínimas actitudes académicos con tradición U. de Chile.

En cuanto a la dimensión “YO/MI”, los académicos con tradición U. de Chile establecen la menor distancia actitudinal con la dimensión “Universidad de Valparaíso”, la cual se encuentra

con una distancia de 34 unidades de distancia. Le sigue “Alumnos de la U.V” con 36,62 unidades de distancia, “Buenas relaciones interpersonales” con 38,08 unidades de distancia, y “Diversidad” con 38,38 unidades de distancia. A estas distancias le siguen “Académicos de la U.V” con 38,92, “Funcionarios de la U.V” con una distancia de 39,92, y en último lugar “Compromiso institucional” con 40,85 unidades de distancia con respecto a Yo/Mí

8.2.1.2.2. Actitudes con distancia máxima

Criterio de selección de las dimensiones

El criterio de selección de las dimensiones a analizar corresponde a aquellas cuyas distancias se sitúan una desviación estándar (S) por sobre la media.

- Media actitud académicos con tradición U. de Chile: 46,87
- Desviación estándar actitudes académicos con tradición U. de Chile: 4,98
- Límite superior (+1D): 51,85

Actitudes con Distancia Máxima		
Dimensión	Dimensión	U.D.
Yo/Mi	Gestión administrativo-financiera deficitaria	60,38
	Burocracia	59,62
	Trato desigual a las carreras	59,23
	Poca renovación de académicos	58,46
	Universidad Ideal	54,62

Tabla N°20: Distancias significativas máximas actitudes académicos con tradición U. de Chile

En cuanto a las distancias actitudinales mayores establecidas por los académicos sin tradición U. de Chile, se aprecia que “Gestión administrativo-financiera deficitaria” se establece

como la dimensión más lejana con respecto a “Yo/Mi” con una distancia actitudinal de 60,38. “Burocracia” le sigue con un 59,62 unidades de distancia. Con una distancia de 59,23, los académicos con tradición U. de Chile establecen que “Trato desigual a las carreras” se encuentra lejano con respecto a “Yo/Mi”, al igual que “Poca renovación de académicos” con una distancia de 58,46. Por último, “Universidad Ideal” en relación a “Yo/Mi” es establecida con una distancia de 54,62.

8.2.2 Resultados Académicos Sin Tradición Universidad de Chile

8.2.2.1 Creencias

8.2.2.1.1 Creencias con Distancia Mínima

Criterios de selección de las dimensiones

El criterio de selección de las dimensiones a analizar corresponde a aquellas cuyas distancias se sitúan una desviación estándar (S) por debajo de la media.

- Media aritmética de creencias de Académicos de la U.V sin tradición Universidad de Chile: 45,75
- Desviación estándar de creencias de Académicos sin tradición Universidad de Chile: 5,79
- Límite inferior (-1D): 39,96

Creencias con Distancias Mínimas		
Dimensiones	Dimensiones	U.D
Universidad Ideal	Diversidad	31,91
	Buenas Relaciones Interpersonales	32,34
	Transparencia	32,50
	Compromiso Institucional	33,33

Transparencia	Competitividad y Adaptabilidad al entorno	34,31
	Procesos formativos de calidad	34,81
	Compromiso Institucional	34,74
Burocracia	Procesos formativos de calidad	39,80
	Gestión Administrativo-financiera deficitaria	34,72
	Déficit de imagen institucional	35,44
Gestión administrativo-financiera deficitaria	Universidad de Valparaíso hoy	37,93
	Déficit de imagen institucional	35,57
	Trato desigual a las carreras	36,34
	Poca renovación de académicos	38,49
Compromiso Institucional	Procesos formativos de calidad	35,67
	Competitividad y adaptabilidad al entorno	37,76
	Buenas relaciones interpersonales	37,89
Alumnos de la U.V	Diversidad	39,50
	Bunas relaciones interpersonales	39,00
	Procesos formativos	35,83
	Competitividad y	

de calidad	adaptabilidad al entorno	
-------------------	-----------------------------	--

Tabla N°21: Distancias significativas mínimas creencias Académicos sin tradición Universidad de Chile

De un total de 14 dimensiones, 7 de ellas agrupan la mayor cantidad de relaciones de cercanía con otras dimensiones, éstas son:

1. Universidad Ideal

En cuanto a la dimensión “Universidad Ideal”, los Académicos sin tradición de la Universidad de Chile establecen la mayor cercanía con “Diversidad”, que aparece con una distancia de 31,91. Seguido de ella, se encuentra la dimensión “Buenas relaciones interpersonales” con una distancia de 32,34. En tercer lugar se encuentra “Transparencia” con una distancia de 32,50. Luego observamos la dimensión “Compromiso Institucional” con una distancia de 33,33. Seguido de ella encontramos la dimensión “Competitividad y adaptabilidad al entorno” con una distancia de 34,31 y finalmente encontramos la dimensión “Procesos Formativos de calidad” con una distancia de 34,81.

2. Transparencia

Los académicos sin tradición de la Universidad de Chile, respecto a la dimensión “Transparencia”, establecen la mayor cercanía con “Compromiso Institucional” con una distancia de 34,74 y con la dimensión “Procesos formativos de calidad”, la cual tiene una distancia de 39,80.

3. Burocracia

Los Académicos sin tradición de la Universidad de Chile, respecto a la dimensión “Burocracia” establecen una mayor cercanía con: “Gestión administrativa-financiera deficitaria” con una distancia de 34,74, seguido de la dimensión “Déficit de imagen Institucional” con una distancia de 35,44 y finalmente con la dimensión “Universidad de Valparaíso hoy”, con la cual establece una cercanía de 37,93.

4. Gestión Administrativa-financiera deficitaria

En relación a esta dimensión los Académicos sin tradición de la Universidad de Chile, establecen su mayor relación de cercanía con las siguientes dimensiones: “Déficit de Imagen institucional” con una distancia de 35,57. Seguido de “Trato desigual a las carreras” con una distancia de 36,34. Finalmente la dimensión “Poca renovación de Académicos” con una distancia de 38,49

5. Compromiso Institucional

Los Académicos sin tradición de la Universidad de Chile, establecen su mayor relación de cercanía con las dimensiones de: “Proceso Formativos de calidad” con una distancia de 35,67. Seguido de “Competitividad y Adaptabilidad al entorno” con una distancia de 37,76. En tercer lugar encontramos a la dimensión “Buenas relaciones interpersonales” con una distancia de 37,89. Finalmente la dimensión “Diversidad” con una distancia de 39,50.

6. Alumnos U.V

Los Académicos sin tradición de la Universidad de Chile poseen su mayor relación de cercanía con la dimensión de “Buenas relaciones interpersonales” con una distancia de 39,00

7. Procesos Formativos de Calidad

En relación a la dimensión “Procesos Formativos de calidad”, los Académicos sin tradición de la Universidad de Chile establecen su mayor cerca con “Competitividad y Adaptabilidad al entorno” con una cercanía de 35,83.

Resumen sobre creencias con distancia mínima

Considerando el análisis realizado hasta el momento, se puede señalar que las relaciones más significativas en base a su menor distancia corresponden a las dimensiones de:

- “Universidad Ideal” de “Diversidad”, con una distancia de 31,91
- “Universidad Ideal” de “Buenas relaciones Interpersonales”, con una distancia de 32,34
- “Universidad Idea” de “Transparencia”, con una distancia de 32,50
- “Universidad Ideal” de “Compromiso Institucional”, con una distancia de 33,33

- “Universidad Ideal de Competitividad” y “Adaptabilidad al entorno”, con una distancia de 34,31

8.2.2.1.2 Creencias con Distancia Máxima

Criterios de selección de las dimensiones

El criterio de selección de las dimensiones a analizar corresponde a aquellas cuyas distancias se sitúan una desviación estándar (S) por sobre la media.

- Media aritmética de académicos sin tradición de la Universidad de Chile: 45,75
- Desviación estándar de académicos sin tradición de la Universidad de Chile: 5,79
- Límite superior (+1D): 51,54

Creencias con Distancias Máximas		
Dimensiones	Dimensiones	U.D
Alumnos de la U.V.	Gestión administrativa-financiera deficitaria	52,84
	Burocracia	52,19
	Poca renovación de académicos	51,78
Compromiso Institucional	Gestión administrativa-financiera deficitaria	54,78
	Déficit de imagen institucional	53,79
Déficit de imagen institucional	Burocracia	52,58
	Universidad ideal	54,60
	Diversidad	54,13
	Buenas relaciones interpersonales	53,06

Diversidad	Gestión administrativa-financiera deficitaria	56,02
	Burocracia	54,99
Universidad ideal	Trato desigual a las carreras	53,26
	Gestión administrativo-financiera deficitaria	56,06
	Universidad de Valparaíso hoy	54,45
	Trato desigual a las carreras	53,80
Burocracia	Universidad ideal	57,77
	Transparencia	54,45
Académicos de la U.V	Poca renovación de académicos	54,56
Gestión administrativa-financiera deficitaria	Funcionario No Academ. de la U.V	52,56
	Buenas relaciones interpersonales	51,97
Procesos formativos de calidad	Dispersión geográfica	52,18

Tabla N°22: con Distancias significativas máximas creencias Académicos sin tradición
Universidad de Chile

De un total de 21 dimensiones, 10 de ellas agrupan la mayor cantidad de lejanía con otras dimensiones, éstas son:

1. Alumnos de la U.V

Los académicos sin tradición de la Universidad de Chile, respecto a la dimensión “Alumnos de la U.V”, establecen las distancias mayores con las dimensiones de “Gestión Administrativa-Financiera deficitaria”, la que aparece con una distancia de 52,84. Seguida de

ella se encuentra “Burocracia” con una distancia de 52,19. Finalmente, “Poca renovación de Académicos” se ubica a una distancia de 51,78 de “Alumnos de la U.V”.

2. Compromiso Institucional

Esta dimensión establece las mayores distancias con las dimensiones de “Gestión administrativa-financiera deficitaria” con una distancia de 54,78. Luego aparece la dimensión “Déficit de imagen institucional” con una distancia de 53,79 y finalmente “Burocracia” con una distancia de 52,58

3. Déficit de Imagen Institucional

Los académico sin tradición de la Universidad de Chile, establecen las mayores distancias de la dimensión “Déficit de Imagen Institucional” con “Universidad Ideal” con una distancia de 54,60. Seguida de “Diversidad” con una distancia de 54,13 y finalmente de “Buenas relaciones interpersonales” con una distancia de 53,09.

4. Universidad Ideal

Los académicos sin tradición de la Universidad de Chile, con respecto a la dimensión “Universidad Ideal”, establecen sus mayores distancias con “Gestión administrativa-financiera deficitaria” con una distancia de 56,06. Lugo encontramos la dimensión “Universidad de Valparaíso hoy” con una distancia de 54,45. Finalmente encontramos la dimensión “Trato desigual a las carreras” con una distancia de 53,80.

5. Burocracia

Los académicos de la U.V sin tradición de la Universidad de Chile con respecto a la dimensión “Burocracia”, establece sus mayores distancias con “Universidad Ideal” con una distancia de 57,77, seguida de “Transparencia” con una distancia de 54,45.

6. Académicos de la U.V

Los académicos sin tradición de la Universidad de Chile establecen su mayor distancia de la dimensión “Académicos de la U.V” con “Poca renovación de académicos” con una distancia de 54,56.

7. Gestión Administrativa-financiera deficitaria

Los Académicos sin tradición de la Universidad de Chile, respecto de la dimensión “Gestión administrativa-financiera deficitaria” establece una de sus mayores distancias con las dimensiones “Funcionarios No académico de la U.V” con una distancia de 52,26, seguida de “Buenas relaciones Interpersonales” con una distancia de 51,97.

8. Procesos Formativos de calidad

Los Académicos sin tradición de la Universidad de Chile, respecto de la dimensión “Proceso Formativos de calidad” establece una de sus mayores distancias con la dimensión “Dispersión geográfica” con una distancia de 52,18.

Resumen sobre creencias con distancia máxima

Considerando el análisis realizado hasta el momento, se puede señalar que las relaciones más significativas en base a su mayor distancia corresponden a las dimensiones de:

- “Burocracia” de “Universidad Ideal”, con una distancia de 57,77.
- “Universidad Ideal” de “Gestión administrativa-financiera deficitaria” con una distancia de 56,06.
- “Diversidad” de “Gestión administrativo Financiera deficitaria” con una distancia de 56,06.
- “Diversidad” de “Burocracia” con una distancia de 54,99.
- “Compromiso Institucional” de “Gestión administrativa-financiera deficitaria” con una distancia de 54,78.

8.2.2.2. Actitudes

8.2.2.2.1. Actitudes con distancia mínima

Criterio de selección de las dimensiones

El criterio de selección de las dimensiones a analizar corresponde a aquellas cuyas distancias se sitúan una desviación estándar (S) por debajo de la media.

- Media actitud académicos sin tradición U. de Chile: 44,73
- Desviación estándar actitudes académicos sin tradición U. de Chile: 6,92
- Límite inferior (-1D): 37,81

Actitudes con Distancia Mínima		
Dimensión	Dimensión	U.D.
Yo/Mi	Buenas relaciones Interpersonales	35,22
	Compromiso Institucional	36,89
	Alumnos de la U.V	37,23
	Transparencia	37,33
	Competitividad y adaptabilidad al entorno	38,56

Tabla N°23: Distancias significativas mínimas actitudes Académicos Sin Tradición U. de Chile.

En cuanto a la dimensión “YO/MI”, los académicos sin tradición U. de Chile establecen la distancia actitudinal menor con la dimensión de “Buenas relaciones interpersonales”, la que se encuentra a una distancia de 35,22 unidades de distancia, seguido por “Compromiso institucional” con una distancia de 36,89, “Alumnos de la U.V” con 37,23, “Transparencia” con una distancia actitudinal de 37,33 con respecto a “Yo/Mi”, y “Competitividad y adaptabilidad al entorno” con un 38,56 unidades de distancia.

8.2.2.2. Actitudes con distancia máxima

Criterio de selección de las dimensiones

El criterio de selección de las dimensiones a analizar corresponde a aquellas cuyas distancias se sitúan una desviación estándar (S) por debajo de la media.

- Media actitud académicos sin tradición U. de Chile: 44,73
- Desviación estándar actitudes académicos sin tradición U. de Chile: 6,92
- Límite superior (+1D): 51,65

Actitudes con Distancia Máxima		
Dimensión	Dimensión	U.D.
Yo/Mi	Burocracia	54,93
	Poca renovación de académicos	54,83
	Gestión administrativo-financiera deficitaria	53,53
	Dispersión Geográfica	52,26
	Trato desigual a las carreras	51,77

Tabla N°24: Distancias significativas máximas actitudes académicos sin tradición U. de Chile

En cuanto a las distancias actitudinales mayores establecidas por los académicos sin tradición U. de Chile, si bien estas no se encuentran mayormente altas con respecto a la media, se aprecia que “Burocracia” aparece en un primer lugar de lejanía con una distancia de 54,93. Seguida de ella se encuentra la dimensión “Poca renovación de académicos” con una distancia de 54,83 con respecto a “YO/MI”, “Gestión administrativo-financiero deficitaria” con 52,26 , “Dispersión geográfica” con un 52,26, y “Trato desigual a las carreras” con una distancia actitudinal de 51,77.

8.3 Resultados Funcionarios No Académicos y Funcionarios Académicos de la Universidad de Valparaíso (rótulos en común).

8.3.1 Funcionarios No Académicos (rótulos en común).

8.3.1.1 Creencias

8.3.1.1.1 Creencias con Distancia Mínimas

Criterios de selección de las dimensiones

El criterio de selección de las dimensiones a analizar corresponde a aquellas cuyas distancias se sitúan una desviación estándar (S) por debajo de la media.

- Media aritmética de creencias de Funcionarios No Académicos: 48,41
- Desviación estándar de creencias de Funcionarios No Académicos: 3,07
- Límite inferior (+1D): 45,34

		Creencias distancias mínimas	
Dimensiones		Dimensiones	U.D
Universidad Ideal		Compromiso Institucional	42,72
		Formación de calidad	43,41
Compromiso Institucional		Formación de calidad	42,81
		Buenas Relaciones Interpersonales	43,64
Burocracia		Imagen Institucional deficitaria	41,14
Funcionarios No Academ. de la U.V.	No	Alumnos de la U.V.	41,87
		Buenas Relaciones Interpersonales	42,26
		Compromiso Institucional	43,6
Alumnos de la U.V.		Buenas Relaciones Interpersonales	42,77

Transparencia	Formación de calidad	43,37
	Buenas Relaciones Interpersonales	44,32
Imagen Institucional deficitaria	Dispersión Geográfica	45,00
Buenas Relaciones Interpersonales	Formación de calidad	44,34
Universidad de Valparaíso hoy	Alumnos de la U.V.	44,29
	Académicos de la U.V.	44,78

Tabla Nº 25: Distancias significativas mínimas de Funcionarios No Académicos

De un total de 13 dimensiones, 9 de ellas agrupan la mayor cantidad de relaciones de cercanía con otras dimensiones, éstas son:

1. Universidad Ideal

En relación a la dimensión “Universidad Ideal”, los Funcionarios No Académicos de la Universidad de Valparaíso establecen unas distancias menores con la dimensión “Compromiso Institucional” y con “Formación de calidad”, siendo éstas de 42,72 y de 43,41 respectivamente.

2. Compromiso Institucional

Con respecto a la dimensión “Compromiso Institucional” los Funcionarios No Académicos de la Universidad de Valparaíso establecen unas distancias menores con “Formación de calidad”, siendo ésta de 42,81; y con “Buenas relaciones Interpersonales” con una distancia de 43,64.

3. Burocracia

En cuanto a la dimensión “Burocracia” los Funcionarios No Académicos de la Universidad de Valparaíso establecen una distancia menor con “Imagen Institucional deficitaria”, a una distancia de 41,14.

4. Funcionarios No Académicos de la U.V.

Tomando en cuenta la dimensión “Funcionarios No Académicos de la U.V.” los Funcionarios No Académicos de la Universidad de Valparaíso establecen distancias menores en primer lugar con la dimensión de “Alumnos de la U.V”, con una distancia de 41,87; en segundo lugar con “Buenas Relaciones Interpersonales”, siendo ésta 42,26; y por último con “Compromiso Institucional”, con una distancia de 43,6.

5. Alumnos de la U.V.

En relación a la dimensión “Alumnos de la U.V.”, los Funcionarios No Académicos de la Universidad de Valparaíso establecen una distancia menor con “Buenas Relaciones Interpersonales”, siendo ésta 42,77.

6. Transparencia

Con respecto a la dimensión “Transparencia”, los Funcionarios No Académicos de la Universidad de Valparaíso establecen distancias menores con “Formación de Calidad” y con “Buenas Relaciones Interpersonales” con unas distancias de 43,37, y de 44,32 respectivamente.

7. Imagen Institucional Deficitaria

En cuanto a la dimensión “Imagen Institucional deficitaria”, los Funcionarios No Académicos de la Universidad de Valparaíso, establecen una distancia menor con “Dispersión Geográfica”, siendo ésta 45.

8. Buenas Relaciones Interpersonales

Con respecto a la dimensión “Buenas Relaciones Interpersonales”, los Funcionarios No Académicos de la Universidad de Valparaíso establecen una cercanía mayor con “Formación de calidad”; con una distancia de 44,34.

9. Universidad de Valparaíso Hoy

En cuanto a la dimensión “Universidad de Valparaíso hoy”, los Funcionarios No Académicos de la Universidad de Valparaíso establecen una distancia menor con “Alumnos de la U.V.” y con “Académicos de la U.V.”; siendo éstas 44,29 y 44,78 respectivamente.

Resumen sobre creencias con distancia mínimas

Considerando el análisis realizado hasta el momento, se puede señalar que las relaciones más significativas en base a su menor distancia corresponden a las dimensiones de:

- “Burocracia” y “Imagen Institucional deficitaria” con una distancia de 41,14.
- “Funcionarios No Académicos de la U.V” y “Alumnos de la U.V” con una distancia de 41,87.
- “Funcionarios No Académicos de la U.V” y “Buenas Relaciones Interpersonales” con una distancia de 42,26.
- “Universidad Ideal” y “Compromiso Institucional”, con una distancia de 42,72.
- “Alumnos de la U.V” y “Buenas Relaciones Interpersonales” con una distancia de 42,77.

8.3.1.1.2 Creencias con distancia máxima

Criterios de selección de las dimensiones

El criterio de selección de las dimensiones a analizar corresponde a aquellas cuyas distancias se sitúan una desviación estándar (S) por sobre la media.

- Media actitud de Funcionarios: 48,41.
- Desviación estándar actitudes de Académicos: 3,07.
- Límite superior (+1D): 51,48.

Creencias distancias máximas		
Dimensiones	Dimensiones	U.D
Universidad de	Transparencia	55,5

Valparaíso hoy	Universidad Ideal	55,26
	Burocracia	52,33
Académicos de la U.V.	Funcionarios No Académicos de la U.V.	57,28
	Transparencia	54,92
	Compromiso Institucional	52,99
	Universidad Ideal	51,58
Universidad Ideal	Burocracia	53,76
	Dispersión Geográfica	53,11
Funcionarios No Aceden. de la U.V.	Universidad Ideal	53,41
Compromiso Institucional	Dispersión Geográfica	52,34
Transparencia	Burocracia	52,61

Tabla N°26: Distancias significativas máximas de Funcionarios No Académicos

De un total de 13 dimensiones, 6 de ellas agrupan la mayor cantidad de relaciones de lejanías con otras dimensiones, éstas son:

1. Universidad de Valparaíso Hoy

En relación a la dimensión “Universidad de Valparaíso hoy”, los Funcionarios No Académicos de la Universidad de Valparaíso establecen distancias mayores con la dimensión “Transparencia”, “Universidad Ideal”, y con “Burocracia”; siendo estas distancias de 55,5, 55,26, y 52,33, respectivamente.

2. Académicos de la U.V.

En cuanto a la dimensión “Académicos de la U.V.” los Funcionarios No Académicos de la Universidad de Valparaíso establecen distancias mayores, en primer lugar con “Funcionarios No Académicos de la U.V.”, con una distancia de 57,28; en segundo lugar con “Transparencia”,

siendo esta distancia de 54,92; en tercer lugar con “Compromiso Institucional” con una distancia de 52,99; y por último con “Universidad Ideal”, a una distancia de 51,58.

3. Universidad Ideal

Con respecto a la dimensión “Universidad Ideal” los Funcionarios No Académicos de la Universidad de Valparaíso establecen una distancia mayor con la dimensión “Burocracia”, con una distancia de 53,76; y con “Dispersión Geográfica”, siendo esta distancia de 53,11.

4. Funcionarios No Académicos de la U.V.

En relación a la dimensión “Funcionarios No Académicos de la U.V” los Funcionarios No Académicos de la Universidad de Valparaíso establecen una distancia mayor, con la dimensión de “Universidad Ideal”, a una distancia de 53,41.

5. Compromiso Institucional

Tomando en cuenta la dimensión “Compromiso Institucional”, los Funcionarios No Académicos de la Universidad de Valparaíso establecen una cercanía menor con “Dispersión Geográfica”, siendo esta distancia de 52,34.

6. Transparencia

Con respecto a la dimensión “Transparencia”, los Funcionarios No Académicos de la Universidad de Valparaíso establecen una distancia mayor con “Burocracia” siendo ésta de 52,61.

Resumen sobre creencias con distancia máxima

Considerando el análisis realizado hasta el momento, se puede señalar que las relaciones más significativas en base a su mayor distancia corresponden a las dimensiones de:

- “Académicos de la U.V” y “Funcionarios No Académicos de la U.V” con una distancia de 57,28.
- “Universidad de Valparaíso hoy” y “Transparencia”, con una distancia de 55,5.
- “Universidad de Valparaíso hoy” y “Universidad Ideal” con una distancia de 55,26.
- “Académicos de la U.V” y “Transparencia” con una distancia de 54,92.
- “Universidad Ideal” y “Burocracia” con una distancia de 53,76.

8.3.1.2. Actitudes

8.3.1.2.1. Actitudes con Distancia Mínima

Criterios de selección de las dimensiones

El criterio de selección de las dimensiones a analizar corresponde a aquellas cuyas distancias se sitúan una desviación estándar (S) por debajo de la media.

- Media actitud Funcionarios No Académicos: 45,85
- Desviación estándar actitudes Funcionarios No Académicos: 1,84.
- Límite inferior (-1D): 44,01

Actitudes distancias mínimas		
Dimensiones	Dimensiones	U.D
Yo/Mi	Compromiso Institucional	36,8
	Transparencia	40,93
	Buenas Relaciones Interpersonales	41,08
	Funcionarios No Academ. de la U.V.	41,74
	Universidad de Valparaíso hoy	43,6
	Alumnos de la U.V.	44,78

Tabla N°27: Distancias significativas mínimas actitudes Funcionarios No Académicos

En cuanto a la dimensión “YO/MI”, los Funcionarios No Académicos establecieron las distancias actitudinales menores con las dimensiones; “Compromiso Institucional” con 36,8 u.d, “Transparencia” con 40,93 u.d, “Buenas Relaciones Interpersonales” con 41,08 u.d, “Funcionarios No Académicos de la U.V.” con 41,74 u.d., “Universidad de Valparaíso Hoy” con 43,6 u.d. y “Alumnos de la U.V” con 44,78 unidades de distancia.

8.3.1.2.2. Actitudes con Distancia Máxima

Criterios de selección de las dimensiones

El criterio de selección de las dimensiones a analizar corresponde a aquellas cuyas distancias se sitúan una desviación estándar (S) por sobre la media.

- Media actitud Funcionarios No Académicos: 45,85.
- Desviación estándar actitudes Funcionarios No Académicos: 1,84.
- Límite superior (+1D): 47,69.

		Actitudes distancias máximas	
Dimensiones		Dimensiones	U.D
Yo/Mi		Universidad Ideal	53,55
		Imagen Institucional deficitaria	51,49
		Académicos de la U.V.	51,24
		Dispersión Geográfica	50,34
		Burocracia	48,5

Tabla N°28: Distancias significativas máximas actitudes Funcionarios No Académicos

En cuanto a la dimensión “YO/MI”, los Funcionarios No Académicos establecieron las distancias actitudinales mayores con las dimensiones; “Universidad Ideal” con una distancia de 53,55; “Imagen Institucional deficitaria”, siendo esta distancia de 51,49; “Académicos de la U.V”, con 51,24 unidades de distancia; “Dispersión Geográfica” siendo ésta de 50,34; y con “Burocracia” con una distancia de 48,5 unidades.

8.3.2 Funcionarios Académicos (rótulos en común)

8.3.2.1 Creencias

8.3.2.1.1 Creencias con Distancia Mínimas

Criterios de selección de las dimensiones

El criterio de selección de las dimensiones a analizar corresponde a aquellas cuyas distancias se sitúan una desviación estándar (S) por debajo de la media.

- Media aritmética de creencias de Académicos : 45,79
- Desviación estándar de creencias de Académicos: 2,55
- Límite superior (-1D): 43,24

Creencias con Distancias Mínimas		
	Dimensiones	U.D.
Universidad Ideal	Buenas Relaciones Interpersonales	33,54
	Transparencia	33,57
	Compromiso Institucional	34,04
	Formación de calidad	35,28
Universidad de Valparaíso hoy	Burocracia	38,34
	dispersión Geográfica	39,93
Transparencia	Compromiso Institucional	35,05
	Formación de calidad	39,47
	Buenas Relaciones Interpersonales	40,33
Académicos de la	Alumnos de la U.V.	41,33

U.V.	Buenas Relaciones Interpersonales	42,51
Compromiso Institucional	Formación de calidad	35,84
	Buenas Relaciones Interpersonales	37,9
Funcionarios No Académicos de la U.V.	Buenas Relaciones Interpersonales	43,03
	Burocracia	43,13
Burocracia	Imagen Institucional deficitaria	35,71
Imagen Institucional deficitaria	Dispersión Geográfica	42,01
Buenas Relaciones Interpersonales	Formación de calidad	41,3

Tabla N°29: Distancias significativas mínimas de Académicos

De un total de 17 dimensiones, 9 de ellas agrupan la mayor cantidad de relaciones de cercanía con otras dimensiones, éstas son:

1. Universidad Ideal

En relación a la dimensión “Universidad Ideal”, los Académicos de la Universidad de Valparaíso establecen unas distancias menores con la dimensión “Buenas relaciones interpersonales” con una distancia de 33,54, en segundo lugar con “transparencia” con una distancia de 33,57, en tercer lugar con “compromiso” con una distancia de 34,04 y para finalizar con “Formación de calidad” con una distancia mínima de 35,28.

2. Universidad de Valparaíso hoy

Con respecto a la dimensión “Universidad de Valparaíso hoy” los Académicos de la Universidad de Valparaíso establecen unas distancias menores con “Burocracia”, siendo ésta de 38,34; y con “Dispersión geográfica” con una distancia de 39,93.

3. Transparencia

En cuanto a la dimensión “Transparencia” los Académicos de la Universidad de Valparaíso establecen una distancia menor con “Compromiso institucional”, a una distancia de 35,05, luego en segundo lugar encontramos la distancia con “Formación de calidad” con una distancia de 39,47 y por último buenas relaciones interpersonales con una distancia de 40,33.

4. Académicos de la U.V.

Tomando en cuenta la dimensión “Académicos de la U.V.” Académicos de la Universidad de Valparaíso establecen distancias menores en primer lugar con la dimensión de “Alumnos de la U.V”, con una distancia de 41,33; en segundo lugar con “Buenas Relaciones Interpersonales”, siendo ésta 42,51.

5. Compromiso institucional

En relación a la dimensión “Compromiso institucional.”, los Académicos de la Universidad de Valparaíso establecen una distancia menor con “Formación de calidad”, siendo ésta 35,84 y buenas relaciones interpersonales con 37,9.

6. Funcionarios No Académicos de la UV

Con respecto a la dimensión “Funcionarios No Académicos de la UV”, los Académicos de la Universidad de Valparaíso establecen distancias menores con “Buenas Relaciones Interpersonales” con unas distancias de 43,03, y con “Burocracia” con una distancia de 43,13.

7. Burocracia.

En cuanto a la dimensión “Burocracia”, los Académicos de la Universidad de Valparaíso, establecen una distancia menor con “Imagen institucional deficitaria”, siendo ésta 35,71.

8. Imagen institucional deficitaria

Con respecto a la dimensión “Imagen institucional deficitaria”, los Académicos de la Universidad de Valparaíso establecen una cercanía mayor con “Dispersión geográfica”; con una distancia de 42,01.

9. Buenas relaciones interpersonales

En cuanto a la dimensión “Buenas relaciones interpersonales”, los Académicos de la Universidad de Valparaíso establecen una distancia menor con “Formación de calidad” con una distancia de 41,3.

Resumen sobre creencias con distancia mínimas

Considerando el análisis realizado hasta el momento, se puede señalar que las relaciones más significativas en base a su menor distancia corresponden a las dimensiones de:

- “Universidad Ideal” y “Buenas relaciones Interpersonales” con una distancia de 33,54.
- “Universidad ideal” y “Transparencia” con una distancia de 35,57.
- “Universidad ideal” y “Compromiso institucional” con una distancia de 34,04.
- “Universidad Ideal” y “Formación de calidad”, con una distancia de 35,28.
- “Universidad de Valparaíso Hoy” y “Burocracia” con una distancia de 38,34.

8.3.2.1.2. Creencias con Distancia Máxima

Criterios de selección de las dimensiones

El criterio de selección de las dimensiones a analizar corresponde a aquellas cuyas distancias se sitúan una desviación estándar (S) por sobre la media.

- Media actitud de Académicos: 45,79.
- Desviación estándar actitudes de Académicos: 2,55.
- Límite superior (+1D): 48,34.

Creencias con Distancias Máximas		
	Dimensiones	U.D.
Compromiso Institucional	Imagen Institucional deficitaria	53,45
	Burocracia	52,52
	Dispersión Geográfica	50,21
Universidad Ideal	Burocracia	58,79
	Imagen Institucional deficitaria	55,41
	Dispersión Geográfica	50,35
Alumnos de la U.V.	Burocracia	52,88
	Dispersión Geográfica	49,9
	Imagen Institucional deficitaria	49,4
Académicos de la U.V.	Universidad Ideal	49,36
Formación de calidad	Dispersión Geográfica	52,02
Buenas Relaciones Interpersonales	Dispersión Geográfica	50,5
	Imagen Institucional deficitaria	53,1
Funcionarios No Academ. de la U.V.	Universidad Ideal	50,37
	Dispersión Geográfica	49,69
	Formación de calidad	49,52

Imagen Institucional deficitaria	Formación de calidad	48,71
Transparencia	Burocracia	54,46
	Dispersión Geográfica	49,83
	Imagen Institucional deficitaria	49,71
Burocracia	Formación de calidad	49,03
	Buenas Relaciones Interpersonales	49,62
Universidad de Valparaíso hoy	Universidad Ideal	55,02

Tabla N°30: Distancias significativas máximas de Académicos

De un total de 17 dimensiones, 11 de ellas agrupan la mayor cantidad de relaciones de lejanías con otras dimensiones, éstas son:

1. Compromiso institucional.

En relación a la dimensión “Compromiso institucional”, los Académicos de la Universidad de Valparaíso establecen distancias mayores con la dimensión “Imagen institucional deficitaria” con una distancia de 53,45, “Burocracia”; siendo estas distancias de 52,52, y “dispersión geográfica” con una distancia de 50,21

2. Universidad Ideal.

En cuanto a la dimensión “Universidad ideal” los académicos de la Universidad de Valparaíso establecen distancias mayores, en primer lugar con “Burocracia” con una distancia de 58,79; en segundo lugar con “Imagen institucional deficitaria”, siendo esta distancia de 55,41 y en tercer lugar con “Dispersión geográfica” con una distancia de 52,99; y por último con “Universidad Ideal”, a una distancia de 50,35.

3. Alumnos UV.

Con respecto a la dimensión “Alumnos de la UV” los Académicos de la Universidad de Valparaíso establecen una distancia mayor con la dimensión “Burocracia”, con una distancia de 52,88; con “Dispersión Geográfica”, siendo esta distancia de 49,9 y para finalizar con “Imagen institucional deficitaria” con una distancia de 49,4.

4. Académicos de la U.V.

En relación a la dimensión “Académicos de la U.V” los Académicos de la Universidad de Valparaíso establecen una distancia mayor, con la dimensión de “Universidad Ideal”, a una distancia de 49,36

5. Formación de calidad

Tomando en cuenta la dimensión “Formación de calidad”, los Académicos de la Universidad de Valparaíso establecen una cercanía menor con “Dispersión Geográfica”, siendo esta distancia de 52,02

6. Buenas relaciones interpersonales

Con respecto a la dimensión “Buenas relaciones interpersonales”, los Académicos de la Universidad de Valparaíso establecen una distancia mayor con “Dispersión geográfica” siendo ésta de 50,5, luego con “Imagen institucional deficitaria” siendo esta de 53,1.

7. Funcionarios No Académicos de la UV.

Con respecto a la dimensión “Funcionarios No Académicos de la UV”, los Académicos de la Universidad de Valparaíso establecen una distancia mayor con “Universidad Ideal” siendo ésta de 50,37, luego con “Dispersión geográfica” siendo esta de 49,69 y por ultimo “Formación de calidad” con 49,52.

8. Imagen institucional deficitaria.

Con respecto a la dimensión “Imagen institucional deficitaria”, los Académicos de la Universidad de Valparaíso establecen una distancia mayor con “Formación de calidad” siendo ésta de 48,71.

9. Transparencia.

Con respecto a la dimensión “Transparencia”, los Académicos de la Universidad de Valparaíso establecen una distancia mayor con “Burocracia” siendo ésta de 54,46, luego “Dispersión geográfica” con 49,83 y por ultimo “imagen institucional deficitaria” con 49,71.

10. Burocracia.

Con respecto a la dimensión “Burocracia”, los Académicos de la Universidad de Valparaíso establecen una distancia mayor con “Formación de calidad” siendo ésta de 49,03, luego “Buenas relaciones interpersonales” con 49,62.

11. Universidad de Valparaíso hoy.

Con respecto a la dimensión “Universidad de Valparaíso hoy”, los Académicos de la Universidad de Valparaíso establecen una distancia mayor con “Universidad Ideal” con una distancia de 55,02.

Resumen sobre creencia con distancias máximas

Considerando el análisis realizado hasta el momento, se puede señalar que las relaciones más significativas en base a su mayor distancia corresponden a las dimensiones de:

- “Compromiso institucional” y “Imagen institucional deficitaria” con una distancia de 53,45.
- “Compromiso institucional” y “Burocracia”, con una distancia de 52,52.
- “Compromiso institucional” y “Dispersión geográfica” con una distancia de 50,21.
- “Universidad Ideal” y “Burocracia” con una distancia de 58,79

- “Universidad Ideal” y “Dispersión geográfica” con una distancia de 55,41

8.3.2.2 Actitudes

8.3.2.2.1. Actitudes con Distancia Mínima

Criterios de selección de las dimensiones

El criterio de selección de las dimensiones a analizar corresponde a aquellas cuyas distancias se sitúan una desviación estándar (S) por debajo de la media.

- Media actitud Académicos: 43,32
- Desviación estándar actitudes Académicos: 2,21
- Límite inferior (-1D): 41,11

Actitudes con Distancias Mínimas		
Dimensiones		U.D.
Yo/Mi	Buenas Relaciones Interpersonales	35,23
	Compromiso Institucional	36,84
	Alumnos de la U.V.	37
	Transparencia	37,67
	Académicos de la U.V.	40,65
	Formación de calidad	40,85

Tabla N°31: Distancias significativas mínimas actitudes Académicos

En cuanto a la dimensión “YO/MI”, los Académicos establecieron las distancias actitudinales menores con las dimensiones; “Buenas Relaciones Interpersonales” con 35,23 u.d, “Compromiso institucional” con 36,84 u.d, “Alumnos de la U.V” con 37 u.d, “Transparencia” con 37,67 u.d, “Académicos de la U.V.” con 40,65 u.d, y “Formación de calidad” con 40,85 unidades de distancias.

8.3.2.2.2. Actitudes con Distancia Máxima

Criterios de selección de las dimensiones

El criterio de selección de las dimensiones a analizar corresponde a aquellas cuyas distancias se sitúan una desviación estándar (S) por sobre la media.

- Media actitud de Académicos: 43,32
- Desviación estándar actitudes Académicos: 2,21
- Límite superior (+1D): 45,53

Creencias con Distancias Máximas		
Dimensiones		U.D.
Yo/Mi	Universidad de Valparaíso hoy	48,32
	Imagen Institucional deficitaria	48,38
	Dispersión Geográfica	52,4

Tabla N°32: Distancias significativas máximas actitudes Académicos.

En cuanto a la dimensión “YO/MI”, los Académicos establecieron las distancias actitudinales mayores con las dimensiones; “Universidad de Valparaíso hoy” con una distancia de 48,32; “Imagen Institucional deficitaria”, siendo esta distancia de 48,38; “Dispersión Geográfica” siendo ésta de 52,4.

9. COMPARACIÓN DE RESULTADOS POR GRUPO MUESTRAL

En este apartado se analizarán los resultados obtenidos en función de diferencias y similitudes en cuanto a creencias y actitudes que poseen los diferentes grupos muestrales, hacia el objeto de estudio (explicados en el punto anterior).

9.1. Análisis comparativo de resultados entre grupo de Académicos con Tradición Universidad de Chile y Académicos Sin Tradición Universidad de Chile

9.1.1. Principales similitudes en las Creencias entre el grupo de Académicos Sin Tradición de la Universidad de Chile y los Académicos con Tradición de la Universidad de Chile

En esta sección se revisarán las principales similitudes de creencias que existen entre los dos grupos académicos que componen la muestra de esta investigación. Para ello es que a continuación se presentaran aquellas dimensiones que posean una relación de cercanía (1S por debajo de la media que posee cada grupo) y de lejanía (1S sobre la media que posee cada grupo).

Según esta distinción, se aprecia que ambos grupos establecen una relación de cercanía entre los siguientes pares de dimensiones:

- “Gestión administrativo-financiera” de “Déficit de Imagen Institucional”, donde los académicos sin tradición de la U. de Chile presentan un promedio de 35,57 y los académicos con tradición de la U. de Chile un promedio de 37,00.
- “Transparencia” de “Procesos Formativos de calidad”, donde los académicos sin tradición de la U. de Chile presentan un promedio de 39,80, mientras que los académicos con tradición de la U. de Chile presenta un promedio de 38,85.
- “Burocracia” de “Gestión Administrativo-financiera deficitaria”, donde los académicos sin tradición de la U. de Chile presentan un promedio de 34,72 y los académicos con tradición de la U. de Chile un promedio de 37,38.

- “Gestión administrativo- financiera deficitaria” de “Trato desigual a las carreras” donde los académicos sin tradición de la U. de Chile presenta un promedio de 36,34 y los académicos con tradición de la U. de Chile un promedio de 36,92.

Dentro de las dimensiones consideradas como cercanas se observan pares de dimensiones relacionadas con la dimensión “Compromiso Institucional”, donde se destacan:

- “Compromiso Institucional” de “Competitividad y adaptabilidad al entorno” donde los académicos sin tradición de la U. de Chile presentan un promedio de 37,76, mientras que los académicos con tradición de la U. de Chile un promedio de 41,69.
- “Compromiso Institucional” de “Procesos formativos de calidad”, donde los académicos sin tradición de la U. de Chile presentan un promedio de 35,67 y los académicos con tradición de la U. de Chile un promedio de 43,54.
- “Compromiso Institucional” de “Buenas Relaciones Interpersonales” donde los académicos sin tradición de la U. de Chile presentan un promedio de 37,89 y los académicos con tradición de la U. de Chile promedio de distancia de 42,00.

Finalmente dentro de las distancias mínimas observadas por las respuestas de ambos grupos de académicos encontramos el par de dimensiones de “Alumnos UV de “Buenas Relaciones Interpersonales” donde los académicos si tradición de la U. de Chile presenta un promedio de respuestas de 39,00 y los académicos con tradición de la U. de Chile un promedio de respuesta de 43,85

Dentro de las dimensiones consideradas como más alejadas entre sí por ambos grupos, se aprecian pares de dimensiones relacionados con la dimensión “Alumnos de la U.V”, cuyas distancias más representativas son:

- “Alumnos de la U.V” de “Gestión Administrativo-financiera deficitaria” poseen una distancia compartida, porque los académicos sin tradición de la Universidad de Chile poseen un puntaje de 52,84 (u.d.) y los académicos con tradición de la Universidad de Chile 57,59.

- “Alumnos de la U.V.” de “Burocracia”, ya que los académicos sin tradición de la Universidad de Chile obtuvieron una distancia de 52,28 (u.d.) y los académicos con tradición de la Universidad de Chile de 60,00.
- “Alumnos de la U.V.” de “Poca renovación de Académicos”, puesto que el grupo de académicos Sin tradición de la Universidad de Chile arrojaron puntuaciones de 51,78 (u.d.), mientras que el grupo de académicos con tradición de la Universidad de Chile de 59,62.

Por su parte, se aprecia una similitud de la relación fijada por ambos grupos en la distancia entre los pares relacionados con la dimensión “Universidad Ideal”, donde podemos observar:

- “Universidad Ideal” de “Déficit de Imagen Institucional”, ya que los académicos sin tradición de la Universidad de Chile poseen un puntaje promedio de 54,60 y los académicos con tradición de la Universidad de Chile un promedio de 64.23 (u.d.).
- “Universidad Ideal” de “Gestión administrativo-financiera deficitaria”, donde en los académicos sin tradición de U. de Chile presentan promedio de 56,06 y los académicos con tradición de la U. de Chile promedio de 67,69.
- “Universidad Ideal” de Universidad de Valparaíso hoy”, donde los académicos con tradición de la U. de Chile presentas una distancia de 54,45 y los académicos con tradición con una distancia de 61,54.
- “Universidad Ideal” de “Trato desigual a las carrera”, donde los académicos sin tradición de la U. de Chile presentan un promedio de 53,80 y los académicos con tradición de la U. de Chile con 67,69.

Finalmente el par de dimensiones “Universidad Ideal” y “Trato desigual a las carreras” son vistas por ambos grupos de académicos como los máximos promedios de lejanía, donde los académicos sin tradición de la U. de Chile tiene un promedio máximo de lejanía de 57,77 y los académicos con tradición de la U. de Chile un promedio máximo de lejanía de 70,77

9.1.2. Principales diferencias en las Creencias entre el grupo de Académicos Con Tradición Universidad de Chile y Académicos Sin Tradición Universidad Chile.

Cada uno de los grupos de académicos tiene una forma particular de ver a la Universidad de Valparaíso y la interrelación de sus distintas dimensiones, lo que se refleja en los promedios de distancias de cada una de dichas interrelaciones.

Como primera diferencia entre las creencias que poseen los grupos estudiados, se puede señalar que para la muestra de académicos con tradición U. Chile, “Alumnos de la U.V” es una dimensión muy distante de “Universidad Ideal” (61,54), al contrario de aquellos académicos que no formaron parte de la Universidad de Chile, quienes ven a “Alumnos de la U.V” mucho más cercano a “Universidad Ideal” (46,6). En relación a esta dimensión, se da una diferencia muy similar entre “Alumnos de la U.V” y “Compromiso Institucional”, ya que los académicos que no formaron parte de la U. de Chile establecen una relación mucho más cercana entre “Alumnos de la U.V” y “Compromiso institucional” (47,1) que aquellos que si formaron parte de esta tradición (63,08).

Otra diferencia entre las creencias de estos grupos, es que los académicos que no formaron parte de la U. de Chile ven una relación mucho más cercana entre “Procesos formativos de calidad” y “Competitividad y adaptabilidad al entorno” (35,83) que aquellos académicos que pertenecieron a la U. de Chile (49,77).

Diferencias significativas se observan también acerca del concepto de “Transparencia”, en donde los académicos que formaron parte de la U. de Chile establecen una relación más lejana con “Universidad Ideal” (53,54) en comparación con aquellos académicos que no formaron parte de la U. Chile (32,50). La misma relación se establece en cuanto a la Universidad de Valparaíso propiamente tal. Los académicos que pertenecieron a la U. de Chile ven una relación más lejana entre “Universidad de Valparaíso hoy” y “Transparencia” (59,62), en cambio, aquellos académicos que no pertenecieron a la Universidad de Chile establecen una relación más cercana (45,97).

Además, son varias las diferencias que se observan en torno al concepto de “Diversidad”. Aquellos académicos que pertenecieron a la U. de Chile establecen una relación

mucho más lejana que los académicos que no pertenecieron a la U. de Chile, tanto en la relación “Diversidad” y “Buenas relaciones Interpersonales” (61,25 contra un 42,07), como en la relación “Diversidad” y “Competitividad y adaptabilidad al entorno” (55 contra un 41,55). No así en el caso de la relación “Diversidad” y “Trato desigual a las carreras”, en donde los académicos que pertenecieron a la U. de Chile establecieron una relación mucho más cercana (40,54) que aquellos que no formaron parte de esa universidad (53,26).

Por último, se establecen diferencias entre ambos grupos en cuanto a la relación “Universidad Ideal” y “Poca renovación de académicos”, en donde los académicos que formaron parte de la U. de Chile establecen una relación mucho más lejana que los académicos que no formaron parte de la U. de Chile (65,77 contra un 48,25).

9.1.3. Principales similitudes en las Actitudes entre el grupo de Académicos Con Tradición Universidad de Chile y Académicos Sin Tradición Universidad de Chile

Entre ambos grupos se observan ciertas similitudes en cuanto a las distancias actitudinales establecidas, tanto cercanas como lejanas. Para este análisis se compararon aquellas distancias de mayor y menor cercanía entre ambos grupos.

En cuanto a las distancias más cercanas, ambos grupos, académicos con tradición U. de Chile y académicos sin tradición U. de Chile, establecen una relación cercana entre “Yo/Mi” y “Buenas relaciones interpersonales” (38,08 y 35,22 unidades de distancia respectivamente), entre “Yo/Mi” y “Compromiso institucional” (49,85 académicos con tradición U. de Chile y 36,89 académicos sin tradición U. de Chile). Ambos grupos establecen relaciones de cercanía entre “Yo/Mi” y “Alumnos de la U.V”, con un 36,62 unidades de distancia para los académicos con tradición U. de Chile y con un 37,23 unidades de distancia para los académicos sin tradición U. de Chile.

Por otro lado, se observan mayores similitudes en las relaciones de lejanía establecidas por los 2 grupos, asimilándose en 4 de las 5 relaciones de lejanía establecidas. Estas son, “Yo/Mi” y “Poca renovación de académicos” (58,46 para académicos con tradición U. de Chile y 54,83 unidades de distancia para académicos sin tradición U. de Chile). Se establecieron también relaciones similares entre “Yo/Mi” y “Trato desigual a las carreras”, donde los académicos con tradición U. de Chile establecieron una distancia actitudinal de 59,23 unidades de distancia, y los académicos sin tradición U. de Chile una distancia de 51,77. Lo mismo para

“Yo/Mi” y “Burocracia” (con un 59,62 para el primer grupo y un 54,93 para el segundo), y “Yo/Mi” y “Gestión administrativa-financiera” (con un 60,38 para académicos con tradición U. de Chile y un 53,63 unidades de distancia para académicos sin tradición U. de Chile).

9.1.4. Principales diferencias en las Actitudes entre el grupo de Académicos Con Tradición Universidad de Chile y Académicos Sin Tradición Universidad de Chile

Tanto el grupo de académicos con tradición U. de Chile como los académicos sin tradición U. de Chile establecieron distancias actitudinales más bien homogéneas, no observándose por tanto diferencias significativas entre ambos grupos en cuanto a “Yo/Mi”.

9.2. Análisis comparativo de resultados entre grupo de Funcionarios Académicos y Funcionarios No Académicos de la Universidad de Valparaíso

9.2.1. Principales Similitudes en las Creencias entre el grupo de Funcionarios Académicos y Funcionarios No Académicos

A continuación se presentan las principales similitudes de creencias que existen entre los dos grupos que componen la muestra de esta investigación. Para ello se consideraron aquellos pares de dimensiones que poseen una relación de cercanía (1S por debajo de la media que posee cada grupo) y de lejanía (1S sobre la media que posee cada grupo).

Según esta distinción, se aprecia que ambos grupos establecen una relación de cercanía entre “Universidad Ideal” y “Compromiso Institucional”, puesto que el puntaje promedio del grupo de Académicos es de 34,04 (u.d) y el de los Funcionarios No Académicos es de 42,72 (u.d.). Por otro lado, ambos grupos establecen distancias cercanas entre el par “Universidad Ideal” y “Formación de Calidad”, siendo estas unidades de distancia de 35,28 para los Académicos y de 43,41 para los Funcionarios No Académicos. Con respecto a la relación entre “Transparencia” y “Formación de Calidad”, ambos grupos establecen una dependencia cercana; los Académicos con 39,47 (u.d) y los Funcionarios No Académicos con una distancia de 43,37 (u.d). Ambos grupos también establecen una relación de cercanía entre “Transparencia” y “Buenas relaciones Interpersonales”; los Académicos con 40,33 (u.d) y los Funcionarios No Académicos con 44,32 (u.d). Cabe mencionar también, que tanto Académicos

como Funcionarios No Académicos establecen una relación cercana entre “Imagen Institucional Deficitaria” y “Dispersión Geográfica”; los primeros con 42,01 (u.d), y los segundos con 45 (u.d). Ambos grupos fijan una relación estrecha entre el par “Funcionarios No Académicos de la U.V” y “Buenas relaciones Interpersonales”, en donde las distancias son de 43,03 para los Académicos y de 42,26 para los Funcionarios No Académicos.

Tomando en cuenta la relación entre “Compromiso Institucional” y “Formación de Calidad” los grupos estudiados manifiestan una relación cercana de 35,84 (u.d) los Académicos y de 42,81 (u.d) los Funcionarios No Académicos. Ambos grupos también declaran una relación de cercanía entre “Compromiso Institucional” y “Buenas relaciones Interpersonales”, siendo ésta para los Académicos de 37,9 (u.d) y de 43,64 (u.d) para los Funcionarios No Académicos. Con respecto al par “Burocracia” e “Imagen Institucional Deficitaria” tanto los Académicos como los Funcionarios No Académicos establecen una relación cercana, siendo las distancias de 35,71 (u.d) para los primeros y de 41,14 (u.d) para los segundos. Por último ambos grupos expresan una distancia cercana entre “Buenas relaciones Interpersonales” y “Formación de Calidad”; siendo ésta de 41,3 (u.d) para los Académicos y de 44,34 (u.d) para los Funcionarios No Académicos.

Tomando en cuenta las dimensiones consideradas como más alejadas entre sí por ambos grupos, se destaca “Compromiso Institucional” y “Dispersión Geográfica” siendo la distancia de 50,21 (u.d) para los Académicos y de 52,34 (u.d) para los Funcionarios No Académicos. Al mismo tiempo se aprecia que ambos grupos comparten una creencia de lejanía en la relación entre “Universidad Ideal” y “Burocracia”, ya que el promedio obtenido entre los Académicos es de 58,79 (u.d.) y de 53,76 (u.d) para los Funcionarios No Académicos. Con respecto a la relación entre “Universidad Ideal” y “Dispersión Geográfica”, ambos grupos manifiestan una relación lejana, puesto que el promedio obtenido entre los Académicos es de 50,35 (u.d) y entre los Funcionarios No Académicos es de 53,11 (u.d). Se aprecia una similitud de la relación establecida por ambos grupos, entre los pares “Académicos de la U.V” y “Universidad ideal”, ya que los Académicos poseen un puntaje promedio de 49,36 y los Funcionarios no Administrativos de 51,58.

La relación de “Funcionarios No Académicos de la U.V” con “Universidad Ideal”, es considerada como lejana por ambos grupos, puesto que los Académico presentan un puntaje promedio de 50,37 (u.d) y los Funcionarios No Académicos un puntaje promedio de 53,41 (u.d).

Cabe mencionar también la relación de lejanía establecida entre “Transparencia” y “Burocracia”, siendo estas distancias de 54,46 para los Académicos y de 52,61 para los Funcionarios No Académicos. Por último se debe destacar que ambos grupos establecen una relación lejana y similar entre “Universidad de Valparaíso hoy” y “Universidad Ideal” puesto que el promedio de las distancias obtenidas entre los Académicos es de 55,02 (u.d) y el de los Funcionarios No Académicos es de 55,26 (u.d).

9.2.2. Principales Diferencias en las Creencias entre el grupo de Funcionarios Académicos y Funcionarios No Académicos.

Como primera diferencia entre las creencias que poseen los grupos estudiados, a saber Académicos y Funcionarios No Académicos se puede señalar que uno de los contrastes más significativos se observa en la dimensión de “Universidad Ideal” con respecto a otras 3 dimensiones de un número total de 13. Estas son:

- Transparencia
- Buenas relaciones interpersonales
- Formación de calidad

En la relación de “Universidad Ideal” con “Transparencia” la creencia para el grupo de los Académicos refleja un promedio de 33,57 (u.d) a diferencia del grupo de los Funcionario no Académicos que muestra un 48,45(u.d) quedando en evidencia, para estos dos grupo, una distancia de 14,88 (u.d). En relación con la dimensión de “Buenas relaciones interpersonales” el promedio para las creencias del grupo de los Académicos es de un 46,84(u.d) a diferencia del grupo de los Funcionarios No Académicos que obtiene 55,50 (u.d), evidenciando una distancia entre estos dos grupos, con respecto a esta relación de dimensiones de 8,66 (u.d).

En la relación de las dimensiones de “Universidad Ideal” con “Formación de Calidad” se observa una distancia menor, pero igualmente significativa. El promedio sobre las creencias para el grupo de los Académicos es de un 39,93 (u.d) a diferencia del grupo de los Funcionarios No Académicos quien arrojan un promedio de 46,79, reflejando una distancia de 6, 86 (u.d) entre estos dos grupos.

Otra de las diferencias significativas que se identifican dentro de los grupos estudiados, a saber, Académicos y Funcionarios No Académicos; se ve reflejada en la dimensión de “Universidad de Valparaíso Hoy” en relación a otras 4 dimensiones de un número total de 13. Estas son:

- Burocracia
- Transparencia
- Dispersión Geográfica
- Compromiso institucional

En la relación de “Universidad de Valparaíso Hoy” con “Burocracia” el grupo de los Académicos arroja un promedio de 38,34 (u.d) y el grupo de los Funcionarios no Académicos arroja un promedio de 52,33(u.d) quedando en evidencia una distancia de 13,99 (u.d) entre estos dos grupos. Para “Transparencia” El grupo de Académicos obtiene un promedio de 46,84(u.d) y los Funcionarios No Académicos 55,50, evidenciando una distancia entre esta relación de dimensiones de 8,66 (u.d).

En la relación de “Universidad de Valparaíso Hoy” con “Dispersión Geográfica” y “Compromiso Institucional” se observa una distancia menor, pero igualmente significativa. Con la primera, los Académicos obtiene un promedio de 39,93 (u.d) y el grupo de los Funcionarios No Académicos un promedio de 46,79, reflejando una distancia de 6, 86 (u.d). En relación con “Compromiso Institucional” los Académicos promedian un 46,05 (u.d) y el grupo de los Funcionarios No Académicos tiende en promedia a 50,89(u.d) reflejando una distancia 4,85 (u.d) entre ambos grupos.

Otras de las diferencias entre las creencias que poseen los grupos estudiados, a saber Académicos y Funcionarios No Académicos se señalan en la dimensión de “Académicos de UV” con respecto a otras 3 dimensiones de un número total de 13. Estas son:

- Funcionarios No Académicos de UV
- Alumnos UV
- Transparencia

En la relación de “Académicos de UV” con “Funcionarios No Académicos de UV” la creencia para el grupo de los Académicos refleja un promedio de 47,01 (u.d) a diferencia de

los Funcionario no Académicos que muestra un 57,28(u.d) quedando en evidencia, para estos dos grupo, una distancia de 10,27 (u.d). En relación con la dimensión de “Alumnos de UV” el promedio para las creencias del grupo de los Académicos es de un 41,33(u.d) a diferencia del grupo de los Funcionarios No Académicos que obtiene 50,52 (u.d), mostrando una distancia entre estos dos grupos, con respecto a esta relación de dimensiones de 9,26 (u.d).

En la relación de las dimensiones de “Académicos de la UV” con “Transparencia” se observa una distancia menor, pero igualmente significativa. El promedio sobre las creencias para el grupo de los Académicos es de un 47,09 (u.d) a diferencia del grupo de los Funcionarios No Académicos quien obtienen un promedio de 54,92(u.d) reflejando una distancia de 7, 88 (u.d) entre estos dos grupos.

Otras de las diferencias significativas que se identifican dentro de los grupos estudiados, a saber, Académicos y Funcionarios No Académicos; se ve reflejada en la dimensión de “Compromiso Institucional” en relación a otras 5 dimensiones de un número total de 13.Estas son:

- Transparencia
- Académicos de la UV
- Formación de Calidad
- Universidad Ideal
- Buenas relaciones interpersonales

En la relación de “Compromiso Institucional” con “Transparencia” el grupo de los Académicos refleja un promedio de 35,05 (u.d) y los Funcionario no Académicos 46,10(u.d) quedando en evidencia una distancia de 11,05 (u.d) entre estos dos grupos. Con la dimensión de “Académicos de UV” el grupo de Académicos obtiene un promedio de 45,22(u.d) y los Funcionarios No Académicos 52,99 evidenciando una distancia entre esta relación de dimensiones de 7,78 (u.d).

En la relación de “Compromiso Institucional” con “Universidad Ideal”, “Formación de Calidad” y “Buenas Relaciones Interpersonales” se observa una distancia menor, pero igual forma significativa. Con la primera, los Académicos obtiene un promedio de 34,04 (u.d) y el grupo de los Funcionarios No Académicos un promedio de 42,72, reflejando una distancia de 8, 68 (u.d). En relación con “Formación de Calidad” los Académicos promedian un 35,84 (u.d) y

los Funcionarios No Académicos un 47,81(u.d) reflejando una distancia de 6,97(u.d). Con la dimensión de “Buenas Relaciones Interpersonales” los Académicos obtienen en promedio 37,90 (u.d) y los Funcionario no Académicos 43,64 (u.d) observándose una distancia de 5,74 (u.d).

Una de las últimas diferencias entre las creencias que poseen los grupos estudiados, a saber Académicos y Funcionarios No Académicos; se observa en la dimensión de “Burocracia” con respecto a otras 2 dimensiones de un número total de 13. Estas son:

- Funcionarios No Académicos de UV
- Imagen institucional deficitaria

En la relación de “Burocracia” con “Funcionarios No Académicos de UV” la creencia para el grupo de los Académicos refleja un promedio de 43,13 (u.d) a diferencia de los Funcionario no Académicos que muestra un 48,39 (u.d) quedando en evidencia, para estos dos grupo, una distancia de 10,27 (u.d). En relación con la dimensión de “Imagen deficitario” el promedio para las creencias del grupo de los Académicos es de un 35,71(u.d) a diferencia del grupo de los Funcionarios No Académicos que obtiene 41,14 (u.d), evidenciando una distancia entre estos dos grupos, con respecto a esta relación de dimensiones de 5,44(u.d)

9.2.3. Principales Similitudes en las Actitudes entre Funcionarios Académicos y Funcionarios No Académicos

Para establecer semejanzas actitudinales entre las distancias establecidas por los Funcionarios y Académicos y, los puntajes deben presentar una desviación estándar sobre o bajo el promedio en dimensiones idénticas para ambos grupos de la muestra.

Tanto Funcionarios como Académicos establecen distancias promedio de relación semejantes para la dimensión “YO/MI” de la dimensión “Compromiso Institucional”, con distancias de 36,80 y 36,84 respectivamente. Ambos grupos se identifican con su compromiso hacia la Universidad, al establecer relaciones de cercanía entre ellos y el “Compromiso Institucional”.

Por otra parte, se visualiza que ambos grupos mantienen distancias promedio semejantes para los pares de dimensiones “YO/MI” de “Transparencia”. Por un lado los Funcionarios establecen una relación de distancia de 40,93 y los Académicos 37,67, lo que significa que el grupo en general se identifica con el concepto de Transparencia.

Funcionarios y Académicos muestran una relación de distancia semejante entre la dimensión “YO/MI” y la dimensión “Buenas Relaciones Interpersonales”, en donde los Funcionarios tienen un puntaje de 41,08 y los Académicos de 35,23. Es decir, ambos grupos establecen relaciones de cercanía en cuanto a su experiencia positiva en sus relaciones interpersonales dentro de la Universidad.

Otro par de dimensiones con puntajes semejantes es la de “Alumnos de la U.V” y “YO/MI”, por una parte los Funcionarios establecen una distancia promedio de 44,78 y los Académicos de 40,85, de acuerdo a lo anterior se observa que ambos grupos muestrales se visualizan cercanos al alumnado de la Universidad.

En cuanto a la dimensión “YO/MI” y la dimensión “Imagen Institucional deficitaria”, ambos grupos exhiben semejanzas en sus promedios, puesto que los Funcionarios tienen un puntaje de 51,49 y los Académicos 48,38.

La última relación entre Funcionarios y Académicos, se da en las dimensiones “YO/MI” y “Dispersión Geográfica”, en donde los Funcionarios establecen una relación de distancia de 50,34, y los Académicos de 52,40. De acuerdo a lo anterior

9.2.4. Principales Diferencias en las Actitudes entre Funcionarios Académicos y Funcionarios No Académicos.

Dentro del ámbito de las actitudes, la muestra de Funcionarios Académicos y No Académicos presentaron disposiciones levemente diferentes con las dimensiones de “Universidad Ideal”, “Burocracia”, “Buenas relaciones interpersonales” y “Formación de Calidad”.

La distancia mayor que se encuentra es en relación a la dimensión de “Universidad Ideal”, los académicos tienen 45,51 u.d., y los Funcionarios No Académicos presentan una disposición más lejana, que refleja mayor deseabilidad de esta dimensión con 53,55 u.d, estableciéndose una diferencia de 8,04 u.d.

Con respecto a la dimensión de “Burocracia” los Funcionarios Académicos establecen una disposición más lejana si se les compara con los Funcionarios No Académicos, los primeros presentan un promedio de 55,32 u.d, los segundos, 48,50 u.d, existiendo una diferencia de 6,82 u.d.

Otra diferencia actitudinal, se establece con la dimensión de “Buenas relaciones interpersonales” en la cual los Funcionarios Académicos muestran una mayor cercanía y favorabilidad hacia la dimensión, con 35,23 u.d; en cambio los Funcionarios No Académicos presentan una distancia de 41,08. Mostrándose una diferencia de 5,85 u.d.

Por último, la disposición que los Funcionarios Académicos presentan hacia la dimensión de “Formación de Calidad” es más cercana, con 40, 85 u.d. si se la compara con la de los Funcionarios No Académicos, con 46, 14; estableciéndose así una diferencia de 5,79 u.d.

9.2.5. Relación Intragrupal entre Actitudes y Creencias.

A continuación se analizarán los resultados obtenidos en función de las similitudes respecto de las actitudes y creencias del objeto de estudio existente dentro de cada grupo componente de la muestra.

Para llevar a cabo esta fase del estudio, en cada grupo se comparó la distancia, significativamente cercana (1S por debajo de la media) o distante (1S por sobre la media) existente entre las dimensiones que cruzan tanto la categoría “Yo/Mi”, como las dimensiones “Académicos de la U.V” o “Funcionarios No Académicos de la U.V” (según sea el caso), para así encontrar la relación entre creencias y actitudes que mantiene cada grupo.

9.2.5.1. Relación entre actitudes y creencias dentro del grupo de Funcionarios Académicos.

Para este grupo, existe una concordancia en cuanto a la relevancia que otorgan a las Buenas relaciones Interpersonales, puesto que creen que su grupo de pertenencia está cercano a ellas y también establecen una actitud favorable hacia estas. Esta relación se refleja en las 35,23 (u.d.) que manifiestan entre “Buenas Relaciones Interpersonales” y “Yo/mi”, como en también en la relación entre “Académicos de la U.V” y “Buenas relaciones Interpersonales”, con una distancia de cercanía de 42,51 (u.d.).

Existe también una concordancia entre sus actitudes y creencias hacia la forma de relacionarse con “Alumnos de la U.V”; ya que se aprecia una cercanía entre dicha dimensión y su grupo de pertenencia, como también de sí mismos, lo cual se refleja en las 37 (u.d.) entre “Yo/Mi” y “Alumnos de la U.V”, y en las 41,33 (u.d) de “Académicos de la U.V” y “Alumnos de la U.V”.

9.2.5.2. Relación entre Actitudes y Creencias dentro del grupo de Funcionarios No Académicos.

En cuanto al grupo de los Funcionarios No Académicos, existe coherencia en cuanto a la importancia y a la cercanía que le otorgan al Compromiso Institucional, puesto que la relación que establecen entre “Yo/mi” con “Compromiso Institucional” es de 36,8 (u.d), y entre “Funcionarios No Académicos” y “Compromiso Institucional” es de 43,6 (u.d).

La actitud próxima y cercana que fijan frente a las “Buenas relaciones Interpersonales”, concuerda con la creencia de que su grupo de pertenencia establece, lo que se ve reflejado en las distancias entre las dimensiones “Yo/Mi” y “Buenas relaciones Interpersonales”, con una puntuación de 41,08 (u.d), y “Funcionarios No Académicos” y “Buenas relaciones Interpersonales” con 42,26 (u.d).

La relación que establecen con los Alumnos de la U.V, existe una concordancia entre la cercanía tanto en actitud como en la creencia, puesto que manifiestan una distancia de 44,78

(u.d) para “Yo/mi” y “Alumnos de la U.V”, y de 41,87 (u.d) para “Funcionarios No Académicos” y “Alumnos de la U.V”.

Tomando en cuenta las relaciones de lejanía significativas para el grupo, existe una concordancia estrecha entre la actitud y la creencia que establecen frente a Universidad Ideal, las distancias encontradas son de 53,55 (u.d) para “Yo/mi” y “Universidad Ideal”, y de 53,41 (u.d) para “Funcionarios No Académicos” y “Universidad Ideal”.

Por último el grupo establece una relación de lejanía con el grupo de “Académicos de la U.V”, tanto en actitud como en creencia, siendo estas distancias de 51,24 (u.d) entre “Yo/mi” y “Académicos de la U.V”, y de 57,28 (u.d) entre “Funcionarios No Académicos de la U.V” y “Académicos de la U.V”.

10. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Una vez obtenido los resultados, se procede a analizarlos. Para esto se consideran aquellos resultados, en cuanto a distancias mínimas y máximas encontradas para los atributos definidos y que significativamente aportan información sustantiva que permita evidenciar en términos actitudinales y de creencias cómo es que los Funcionarios Académicos perciben y describen como características constitutivas de la cultura organizacional a la Universidad de Valparaíso. En otras palabras, con este análisis obtendremos una visión, desde la mirada de los funcionarios académicos, de lo que la Universidad de Valparaíso es, en términos de su cultura.

Los análisis que se realizan a continuación con el grupo de estudio de funcionarios académicos se caracterizan por tener un grado de convergencia con respecto al grupo de estudio de Funcionarios No Académicos, es decir, en primer lugar se analizan los resultados particulares que se obtuvieron en nuestro grupo de estudio, para lo cual se consideraron los resultados obtenidos de la aplicación de la totalidad del “Cuestionario Funcionarios Cultura UV 2010”, con sus 18 rótulos (atributos) desarrollado para este grupo. Y se finaliza en un análisis general, utilizando solamente los 13 rótulos del mismo cuestionario y que se comparten con el realizado para los Funcionarios No Académicos, con ello se obtiene información comparativa destacando las similitudes y diferencias, respecto de la percepción que ambos tienen de la Universidad de Valparaíso.

De acuerdo a los resultados obtenidos, es posible establecer las actitudes y creencias que sostienen los Funcionarios Académicos con respecto a la Universidad de Valparaíso, en relación con las características distintivas que ellos mismos refieren como constitutivas de la cultura organizacional de su institución. Los resultados nos permiten conocer distintos ámbitos de las actitudes y creencias de los Funcionarios Académicos frente a la Universidad de la cual forman parte, un escenario más bien complejo que nos entrega ciertas pautas del cómo este estamento se observa a sí mismo y a la propia Universidad.

Entre los atributos asociados a la Universidad de Valparaíso hoy por parte de sus académicos, aparece fundamentalmente el concepto de burocracia. A este concepto le es asociado un déficit de imagen institucional y una gestión administrativa-financiera deficitaria. A su vez esta última se relaciona con un déficit de imagen institucional, además del trato desigual a las carreras y la poca renovación de académicos. Por lo tanto, para los académicos, la

Universidad de Valparaíso es asociada en primera instancia con aspectos de índole más bien negativa que positiva, describiéndola como una organización básicamente burocrática, mal administrada y gestionada, y que como consecuencia de aquello, se da por un lado la poca renovación de académicos y el trato desigual por otro. Todo esto ha conllevado a su vez, según los académicos, que la Universidad de Valparaíso posea actualmente un bajo posicionamiento en la comunidad regional. Al respecto, es interesante señalar que los académicos de la Universidad de Valparaíso se muestran lejanos actitudinalmente hablando de estos fenómenos, lo que puede ser interpretado como un distanciamiento por parte de este estamento a los aspectos negativos de la Universidad, considerándose por tanto no causantes de dichos fenómenos ni participantes en su generación

Llama la atención que las relaciones establecidas entre las características anteriores, no se dan de la misma forma para el concepto de Universidad Ideal, ya que los académicos de la Universidad de Valparaíso creen que conceptos como burocracia, gestión administrativa-financiera deficitaria, déficit de imagen institucional y trato desigual a las carreras no caracterizan a una Universidad Ideal. La Universidad de Valparaíso entonces, se encontraría muy lejana al ideal de Universidad, según los académicos de la misma.

Lo anterior se confirma a la vez al analizar el trazado de los puntajes obtenidos en el mapa Galileo, donde se observan 2 clúster conformados nítidamente, el primero en base a claras cercanías cognitivas que sitúan los atributos primeramente mencionados, en una estrecha relación (ver figura N°6) , pero todos estos distantes actitudinalmente de los académicos, constituyendo una importante señal de autoexclusión y no responsabilidad por parte del estamento con respecto a los aspectos negativos de la Universidad que la hacen alejarse a su vez de lo que establecen como Universidad Ideal. El segundo clúster tiene que ver con esta última dimensión, en el cual se agrupan atributos tales como compromiso institucional, transparencia, competitividad y adaptabilidad al entorno, y formación de la calidad en directa relación con Universidad Ideal.

Se obtienen similares resultados al momento de analizar los datos otorgados por los grupos muestrales de académicos con y sin tradición Universidad de Chile, es posible que todo esto tenga relación directa con la última y más grande crisis que ha tenido que enfrentar la Universidad de Valparaíso, ya que como consecuencia de ésta se evidenciaron los graves problemas administrativos-financieros que se venía presentando hace años. Es decir, la

reciente crisis pudo haber generado que características tan negativas como las ya mencionadas empezaran a ser consideradas como relevantes a la hora de describir la Universidad de Valparaíso.

La Universidad de Valparaíso actualmente se encuentra distribuida en diversas ciudades y zonas del país, que a su vez se presentan fragmentadas institucionalmente entre las diferentes escuelas, facultades y edificios, y que además está constituida por una pluralidad de estudiantes, académicos y carreras, siendo por ello la dispersión geográfica y la diversidad, características propias de la Universidad de Valparaíso. De hecho, en el presente año se ha intentado potenciar estas características proyectándolas como algo positivo y relevante de considerar al momento de optar por alguna universidad (como se ve en los spots publicitarios “Admisión 2011: Universidad de Valparaíso” transmitidos diariamente por televisión regional). En parte, esto se condice con los resultados de nuestro estudio, tanto en la muestra general de académicos como en la muestra individual entre académicos con tradición U. de Chile y sin tradición U. de Chile, ya que la dispersión geográfica aparece como uno de los atributos más cercanos a la Universidad de Valparaíso. Sin embargo, no se evidencia ninguna relación en cuanto a si ésta es una característica potenciadora de la universidad o no, es decir, entre los académicos de la Universidad de Valparaíso no existe consenso con respecto a las ventajas o desventajas de la dispersión de su Universidad.

Como se ha mencionado en el apartado de antecedentes, actualmente la competitividad es un tema de gran relevancia que involucra a todas las universidades del país. La Universidad de Valparaíso no queda excluida de esto, ya que al pasar los años, ésta ha debido adaptarse a los cambios del entorno y ser cada más competente en relación a las demás universidades. La calidad de la educación es uno de los aspectos en que se ha debido priorizar para hacer de una institución educacional la más competente, y en ello se incluyen tanto aspectos humanos como técnicos. En nuestro estudio, esta relación es manifestada principalmente por los académicos que no formaron parte de la U. de Chile, al contrario de los académicos que si formaron parte de U. de Chile, quienes establecen una relación mucho más lejana entre ambos conceptos. Esta diferencia puede ser explicada en base a la importancia que los académicos con esta tradición le pudiesen dar al hecho de que la Universidad de Valparaíso provenga de la Universidad de Chile, siendo esta tradición suficientemente influyente como para considerar a la Universidad de Valparaíso competente por sí misma, no siendo necesario así mayores transformaciones en la calidad de educación que se entrega. Al contrario, los académicos que

no formaron parte de la Universidad de Chile, que se han formado durante toda su vida profesional sólo en la Universidad de Valparaíso (como tal) y que han sido mucho más conscientes del contexto competitivo en que nos encontramos (dada la rápida multiplicación de universidades, tanto privadas como públicas), puede que consideren de suma importancia generar cambios en la educación para así hacer de nuestra institución una universidad mucho más competitiva.

Relacionado al tema de la competitividad pero también al tema de la expansión y dispersión de la universidad, se observan también diferencias entre ambos grupos en cuanto a los conceptos de relaciones interpersonales y diversidad. Para los académicos sin tradición U. de Chile esta relación es mucho más cercana que para el grupo de académicos con tradición U. de Chile. Esta diferencia puede corresponderse a una posible mayor apertura que poseen los académicos sin tradición U. de Chile a establecer relaciones con una variabilidad de personas dentro de su mismo estamento. Esta apertura puede estar relacionada con aspectos generacionales (en cuanto a edad) y/o a las mayores posibilidades que dan la expansión y dispersión, añadida al tema de tener que ser cada día más competitiva (mayores y mejores profesores, diversidad de carreras, etc.) al ingreso de personas con diferentes rubros, conocimientos y procedencias. Recordemos que aquellos académicos que alguna vez formaron parte de la U. de Chile y que hoy en día aún forman parte de la U. de Valparaíso, llevan trabajando más de 29 años en la misma institución, por lo que es posible que el establecimiento de relaciones interpersonales entre este grupo se dé mayormente entre personas del mismo rubro o carrera (a quienes probablemente conocen hace más años) del cual forman parte.

Otra diferencia que se observa entre los académicos con tradición Universidad de Chile y los que no, es la distancia establecida por ellos entre los alumnos de la universidad, y el compromiso institucional. En donde los académicos con tradición U. de Chile ven esta relación mucho más lejana que los académicos que no pertenecieron a esta universidad. Otra relación diferencial entre ambos grupos con respecto a los alumnos de la Universidad de Valparaíso es la que se establece con Universidad Ideal. En esta relación, los académicos sin tradición Universidad de Chile relacionan a los alumnos de la Universidad Ideal de forma mucho más cercana que los académicos que si pertenecieron a la Universidad de Chile. Estas relaciones pueden explicarse en base a la importancia que los profesores con tradición Universidad de Chile le otorgan a la formalidad y a la rigurosidad de los procesos educativos, donde los alumnos quedarían rezagados a un nivel inferior, jerárquicamente hablando. Por lo que los

alumnos de la universidad de Valparaíso, son vistos por los académicos que pertenecieron a la Universidad de Chile como sujetos sin mucha participación ni peso dentro de la Universidad al que ellos mismos pertenecen.

En conclusión, las principales diferencias observadas entre los académicos con tradición Universidad de Chile y sin tradición Universidad de Chile, en cuanto a los atributos que según ellos describen a la Universidad de Valparaíso, se darían principalmente por el modelo de universidad que cada grupo posee, en donde los académicos que pertenecieron a la Universidad de Chile mantienen un modelo mucho más rígido y exigente que el que poseen los académicos que no pertenecieron a esta universidad. Por lo que los académicos que pertenecieron a la Universidad de Chile construyen significados a partir de recursos y metodologías distintas (diferentes forma de pensar, aprender, enseñar, etc.).

Por otro lado, es posible además establecer ciertas explicaciones acerca de las diferencias y semejanzas encontradas entre los resultados obtenidos entre nuestro grupo de estudio (funcionarios académicos) y los resultados obtenidos para Funcionarios No Académicos en el estudio hecho en paralelo (del cual nos hemos referido en nuestra Introducción). Podemos destacar ciertas singularidades en relación a las similitudes entre creencias y actitudes. Tanto Funcionarios Académicos como No Académicos relacionan en términos de creencias que la universidad ideal se debe o tiene que caracterizarse o destacarse por su compromiso institucional y por su formación de calidad, lo que implicaría en términos de compromiso que todos los actores involucrados en la universidad, llámense estos alumnos, y Funcionarios Académicos y no académicos se sintieran pertenecientes a esta, así como que en términos de procesos educativos estos fuesen de calidad. Sin embargo cuando a ambos grupos se les pregunta acerca de la relación de cercanía o lejanía que cada uno de ellos tiene en términos de creencias con la universidad ideal, se perciben lejanos, lo cual podría estar indicando por un lado que no es responsabilidad de éstos hacer que la Universidad de Valparaíso se acerque en términos de estándares a una universidad ideal, o más bien esto pasaría por temas de mejoras de procesos, que todavía no se alcanzan debido a que ambos grupos relacionan como distante a la Universidad de Valparaíso con la Universidad Ideal.

En relación a lo anterior, pero en términos actitudinales, se encontraron ciertas particularidades en la muestra de Funcionarios Académicos que no se relacionan con la visión que tienen de su mismo grupo de pertenencia (“académicos de la UV”), ya que las dimensiones

actitudinales se encuentran cercanas en relación a las dimensiones que le otorgan cercanía en términos de creencias a la “Universidad de Valparaíso”, pero si analizamos en términos de creencias a los académicos éstos están lejos de la “Universidad de Valparaíso”. Si queremos encontrar una razón a esto, podría ser que estos no evalúan al resto de sus colegas como facilitadores de la “formación de calidad”, “compromiso institucional” ni “buenas relaciones interpersonales”, lo cual a su vez podríamos atribuir esto a una causalidad externa de parte de cada uno de los funcionarios académicos.

Así mismo ambos grupos relacionan la transparencia muy cercana con las dimensiones de formación de calidad y buenas relaciones interpersonales, lo cual puede obedecer a que ellos puedan ver muy necesario que los vínculos cotidianos y los procesos educativos sean sustentados en una clara y pública difusión de lo que se hace en los diferentes procesos universitarios. Por lo mismo para la dimensión de transparencia ambos grupos consideran que esta no se vería entorpecida por los procesos burocráticos que caracterizan a la universidad, si bien se puede justificar la lejanía que en términos de creencias ambos grupos establecen entre transparencia y burocracia; esta última la relacionan con la imagen institucional deficitaria.

Cabe mencionar que ambos estamentos establecen una relación de cercanía entre los pares “Imagen Institucional deficitaria” y “Dispersión Geográfica”, e “Imagen Institucional deficitaria” con “Burocracia”; por lo que existiría una tendencia a atribuir a los procesos excesivamente burocráticos y a la fragmentación institucional en cuanto a estructura, las causantes de la Imagen deficitaria de la Institución. Esto se podría relacionar en gran medida con que, al estar la Universidad a lo largo de la Quinta región, ésta no posee una cara visible, por lo que esta fragmentación no contribuiría a un posicionamiento fuerte de la Universidad a nivel regional. Por otro lado los excesivos trámites que frenan los procesos del trabajo institucional tampoco contribuirían a que la Universidad pudiera darse a conocer de mejor manera. Debido a esto es que también se podría hipotetizar con respecto a la relación de lejanía que ambos grupos establecen entre las dimensiones de “compromiso” y “dispersión geográfica”, que esta última dimensión es una característica que también entorpece y no contribuye a que se desarrolle un sentido de pertenencia e identificación con la Universidad, más bien tendemos a creer que esta solo se da en relación con la carrera a la cual prestan sus servicios y/o con la facultad a la cual pertenecen.

Independiente de los resultados generales obtenidos, dentro de las diferencias que se establecen para los grupos de Académicos y Funcionarios No Académicos al momento de mirar con detención los resultados, destaca el cómo describen la Universidad de Valparaíso, siendo para los primeros una definición que habla sobre la tendencia en la universidad hacia el entorpecimiento en términos de la gestión. Esto por la tramitación excesiva que dificulta llevar a cabo los procesos del trabajo institucional, como así también la influencia que ejerce un factor adicional que hace que la burocracia sea más notoria. Nos referimos a la dimensión de la dispersión geográfica, la cual se produce por la fragmentación institucional existente. Por otro lado, está la percepción que los Funcionarios No Académicos sostienen con respecto a la Universidad de Valparaíso, basando su apreciación fundamentalmente en la gente como parte importante en la composición de ésta. Considerando como eje central del funcionamiento institucional el factor humano, el cual da pie al sentimiento de pertenencia e identificación con la Universidad.

Esto podría darse principalmente por los procesos que ocurren dentro de la institución, pues a modo de hipótesis, serían los académicos quienes tienen mayor vinculación con los procesos, son ellos quienes planean, ejecutan y finalizan estos, además de que el rol que cumplen les otorga las facultades para intervenir y poder modificar procesos institucionales. Del otro lado, los funcionarios al no estar involucrados de manera permanente en los procesos, y debido a que sus facultades tampoco lo permiten, conciben la Universidad de Valparaíso mediante las relaciones que van generando con las personas que se involucran, creando una descripción de ésta mediante el compromiso con la institución y el nivel de relaciones existente dentro de ella.

Otro análisis que se puede efectuar es el que apunta a como los Académicos y los Funcionarios No Académicos se relacionan entre ellos y como estos se relacionan con los alumnos de la Universidad de Valparaíso. Pues para los Funcionarios No Académicos la distancia cognitiva de la relación dada con los Académicos es mucho más alejada, que la percepción que tienen los académicos sobre esta misma. Una explicación a esto podría tener estrecha relación con la idea del punto anterior, donde la definición de Universidad de Valparaíso para uno y para el otro están dada de manera distinta; pues en este caso, el concepto de cercanía podría estar dado bajo este mismo rótulo, siendo para el Académico una definición más ligera y netamente laboral.

De esta misma forma, también podría explicarse el por qué los Funcionarios No Académicos perciben que la relación que los Académicos tienen con respecto a los Alumnos es más lejana que la percibida por ellos mismos, denotando a modo hipotético que los Funcionarios No Académicos de la Universidad de Valparaíso construyen la Universidad de hoy en base a la gente y las buenas relaciones interpersonales.

11. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La cultura organizacional hoy en día es uno de los pilares fundamentales de toda organización. El estudio de ésta es importante para determinar la influencia que ejerce el contexto social en sus resultados competitivos y sobre todo conocer si sus logros son producto de los procesos de aprendizaje organizacional. Conocer la cultura organizacional permite que sus miembros construyan su propia identidad; al compartir valores, creencias, lenguaje, costumbres y demás elementos de la cultura; y consolidan el nivel de cohesión grupal y organizacional. Es por ende, que el presente estudio ha pretendido conocer las actitudes y creencias acerca de la Universidad de Valparaíso, en relación a las características que sus miembros perciben como particulares o constitutivas de la Cultura de esta universidad.

Según nuestra definición de Cultura Organizacional, consideramos que ésta implica atributos, valoraciones, actitudes y creencias que son compartidas por los miembros de una organización que condicionan de forma significativa su manera de actuar. Al respecto, en nuestro estudio existiría un consenso entre ciertas convicciones cognitivas, donde el grupo de estudio observa a la Universidad de Valparaíso de hoy cercana a conceptos como el “Burocracia”, “Déficit de Imagen Institucional”, el “Trato desigual a las carreras”, la “Poca renovación de Académicos”, la “Dispersión Geográfica”, y “Gestión Administrativa – Financiera Deficitaria” conceptos que al mismo tiempo alejan a la Universidad de Valparaíso de lo que sería una Universidad Ideal.

Estas percepciones son también compartidas por el estamento de Funcionarios No Académicos. Sin embargo lo que llama especialmente nuestra atención es que los funcionarios académicos, como representantes de la Universidad, pese a que identifican su estamento con ciertas responsabilidades en algunos de los conceptos mencionados, no se vean individualmente como participantes de estos, lo cual se fundamenta al momento de analizar la dimensión Yo/Mi, donde se acercaría más a aspectos valorativos de lo que ellos realizan o como se desenvuelven en cada una de sus responsabilidades laborales más que acercarse a lo que hacen o dejan de hacer.

De acuerdo a lo anterior no se analizaría con una mirada crítica su propia labor y responsabilidad en el déficit de Imagen de la Institución, (punto que además de observarse en la dimensión YO/MI fue percibida en la práctica al momento de realizar las entrevistas), en el

que también se pudo percibir, como se responsabiliza en términos del desarrollo de sus propios procesos, a los colegas y no aludiendo responsabilidad alguna ante cambios que pudiesen realizarse desde su propio trabajo. Si cada una de las partes involucradas se hiciera responsable de su labor y miraran críticamente su desempeño, entonces, podría aportar desde su rol al levantamiento de la Imagen de la Universidad.

Otro aspecto que merece ser discutido es la diferencia que se establece dentro de un mismo concepto que describe lo que es la cultura de una Organización, donde si bien la actitud, que fue medida por la dimensión YO/MI, se encuentra compuesta por las evaluaciones emocionales y disposiciones a actuar que describe y demuestra una persona, esta dimensión provoca cierto grado de disonancia al ser contrastada con cómo el grupo de los Académicos actúan y lo que proyectan a los demás.

El punto anterior acaparó especialmente nuestra atención, debido a que los Académicos de la Universidad de Valparaíso, si bien actitudinalmente se observan como trabajadores comprometidos con la Organización, al momento de llevar a la práctica nuestra investigación pudimos comprobar que su evaluación emocional de compromiso institucional no se condice con lo que nosotros como investigadores percibimos en terreno, donde en su mayoría nos encontramos (aunque con algunas excepciones) con Académicos poco cooperativos con la Investigación, teniendo en cuenta que ésta es un aporte en términos del desarrollo investigativo para otras posibles exploraciones en temas que permitan conocer, describir y mejorar la Universidad de Valparaíso como organización.

No obstante, creemos fielmente que toda esta dicotomía entre lo que sienten los académicos de su labor y lo que en la práctica realizan con respecto al compromiso Institucional, su disposición pudo haberse incrementado debido a la última crisis vivida, la cual pudo contribuir a crear una distorsión de la cultura de los Académicos de la Universidad de Valparaíso, donde lo que emocionalmente creen no se evidencia con lo que hacen. Esto se debe quizás por la desconfianza que aun se aprecia, en donde el otro es responsable de lo ocurrido y de los aspectos negativos asociados a la Universidad, pero “yo no”, evidenciando una evaluación emocional que está lejos de estos aspectos pero donde su actitud o su disposición a actuar se encuentra viciada por estos aspectos, los cuales continúan vigente en el colectivo de los Académicos debido a que no han sido capaces de observarse a sí mismos y

tomar responsabilidad en aquellos procesos que cada día nos alejan más del ideal de universidad.

12. CONCLUSIONES

La importancia de la cultura organizacional ha sido tema de marcado interés desde los años 80 hasta nuestros días, dejando de ser un elemento periférico en las organizaciones para convertirse en un elemento de relevada importancia estratégica.

La Cultura Organizacional de la Universidad de Valparaíso se genera a partir de la formación del Consorcio de Universidades Estatales de Chile, en donde las sedes regionales de la Universidad de Chile pasaron a ser instituciones individuales; a partir de ese momento y a lo largo de estos casi 30 años la cultura de la Universidad ha ido modificándose y adquiriendo nuevos matices que han ido construyendo hasta ahora la identidad de la Universidad, lo que a su vez se ha traducido en que ésta posea un determinado nivel de efectividad en relación al ambiente en el cual se encuentra inserta logrando, adaptarse y sobrevivir a un entorno en constante cambio. Cabe destacar que además la cultura actual de la Universidad Valparaíso ha propiciado determinadas formas de establecer relaciones interpersonales, y ha generado nuevas competencias, cambios estructurales de gestión etc.

Al finalizar este estudio se pueden destacar los siguientes resultados:

- Al analizar los resultados obtenidos del estamento de los Funcionarios Académicos se pudo establecer las distancias cognitivas y actitudinales en relación con los principales atributos culturales de la Universidad, definidos previamente por este estamento.
- Se pudo apreciar una disonancia entre Funcionarios Académicos pertenecientes a la Universidad de Chile y aquellos que no formaron parte de la Universidad de Chile respecto a calidad de educación y competitividad, dado que los primeros establecieron una relación mucho más lejana entre estos dos conceptos, lo cual da cuenta que pese a que son parte de un mismo estamento, el haber pertenecido o no a la Universidad de Chile genera discordancia en cuanto a sus actitudes y creencias.
- Dentro de la cultura de la Universidad se pudo apreciar diferencias existentes entre las subculturas de Funcionarios Académicos y de Funcionarios No Académicos; lo que da cuenta de que el hecho de que ambos estamentos compartan espacios físicos comunes, no es

significativo al presentarse discordancias en cuanto a sus actitudes y creencias acerca de la Universidad.

Es importante para la Universidad estos resultados obtenidos; a fin de fortificar la asociación positiva presente entre los componentes de la Cultura Organizacional considerándolas como fortaleza y así mismo crear sistemas que ayuden a incrementarlas, aprovechando las oportunidades que se le presentan, en estos momentos de exigencias permanentes tanto a nivel de la organización como las del entorno.

13. SUGERENCIAS Y PROYECCIONES A FUTURO

Tomando en cuenta los resultados obtenidos en esta investigación, podemos señalar que a través de este estudio se pueden dar a conocer explícitamente factores que nos definen como Universidad, lo que a su vez puede ayudar por un lado a realizar mejoras en aspectos que nos limitan en nuestro desarrollo como entidad educadora y como organización; y por otro lado realzar aspectos que si bien están arraigados en nuestra cultura no han sido lo suficientemente potenciados, de tal manera que puedan ayudarnos a entrar en el mercado como una organización más competitiva. Cabe destacar también que la realización de este estudio crea la instancia para que tanto Académicos como Funcionarios No Académicos, se den el tiempo de contactarse de manera deliberada con las creencias y actitudes que mantienen frente a diferentes componentes de nuestra Universidad, y se hagan consciente de ello.

Es interesante mencionar también, la importancia de las diferencias que se dan entre actitudes y creencias entre Académicos y Funcionarios No Académicos, pues a través del conocimiento de éstas se puede crear un dialogo que logre consensuar estas visiones, de tal manera que movilice a ambos estamentos, a objetivos y metas en común, que vayan en beneficio netamente de nuestro desarrollo como Organización.

Como sugerencias, en relación al instrumento utilizado pese a que poseía una mayor dificultad de comprensión creemos que fue capaz de reflejar, ser coherente con la realidad y cultura de la Universidad Valparaíso, por otra parte el sistema Galileo como metodología permitió indagar este fenómeno de características cualitativas en términos cuantitativos. Permitiendo realizar distintos procedimientos estadísticos que llevo a aumentar la riqueza y profundidad del análisis de la información recabada. Por esto mismo sería propicio que el presente estudio fuera tomado en cuenta no solo como un Seminario de Título realizado por estudiantes de la universidad, sino como un estudio importante que revela la posible cultura de nuestra universidad. De interesarse en el, sería posible generar transformaciones en nuestra universidad, a niveles de gestión o procesos por ejemplo, que permitan posicionar a nuestra Universidad como una organización mucho más competente.

A partir de los resultados obtenidos, se propone a futuro realizar un análisis más profundo acerca de este tema, que intente explicar las diferencias encontradas entre Académicos y Funcionarios No Académicos, de tal manera de conocer cuáles son los factores

de estas subculturas que inciden en que se presenten estas diferencias. También se sugiere realizar una intervención a nivel de cultura organizacional, en donde se trabajaran los factores (en los cuales se pueda intervenir) arraigados que nos limitan en nuestro desarrollo como Organización y nos frenan al momento de enfrentarnos en el medio educacional.

14. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Ajzen, 1985. From intentions to actions: a theory of planteed bahaviour. En J. Khun, y J. Beckman (Eds.), *Action Control: from cognition to behavior* (pp. 11-39), Heidelberg: Springer.
2. Amorós E., 2007. *Comportamiento Organizacional, en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Capítulo 14: La Cultura Organizacional. Escuela de Economía. USAT. Perú.
3. Armanet, P. (2001). *El papel del Estado en la Educación Superior*. En Samaniego, A. (Coord.) (2001). *Las Universidades Públicas: ¿Equidad en la Educación Superior Chilena?* Santiago, Chile: Lom Ediciones.
4. Berelson, B, 1952. *Content Analysis in Communication Research*. Glencoe, Ill: Free Press.
5. Bustamante M., Opazo P., 2004. "Hacia un concepto de complejidad: sistema, organización y empresa". Serie Documentos Docentes FACE SDD N° 03 Año 2.
6. Carver, Ch. y Scheiler, M. (1997). *Teorías de la personalidad*. México: Prentice-Hall.
7. Chiavenato I., 2007. *Administración de Recursos humanos*, Cap 1: "*Las organizaciones*". Editorial Mc Graw Hill, 8° Edición. México.
8. Consejo de Rectores de Universidades Chilenas (2009) *Anuario Estadístico*. Matrícula por universidades según región. Editado por Secretaría General del H. Consejo de Rectores de las Universidades Chilena. Santiago, Chile.
9. Consorcio de Universidades del Estado de Chile (2009) *Nuevo Trato con el Estado: Fortaleciendo la política de la Educacion Superior Estatal*. 25 de Marzo. Santiago, Chile.
10. Davis, K; Newstrom, J. (1999) "*Comportamiento humano en el trabajo*", pág. 115, 10a. ed. en inglés, 4a. ed. en español. McGraw-Hill, México.
11. Demicheli, G. (2002a). *Sistema Galileo una representación computacional de las actitudes y creencias*. Parte II. *Revista de Psicología*, Universidad de Valparaíso, 2, (2): 172-194.
12. Demicheli, G. (2009) *Actitudes y creencias de los miembros de una universidad pública chilena en relación con los principales atributos culturales de ésta. Un enfoque metodológico integrador*. Editorial de la Universidad de Granada.
13. Equipo de investigación y desarrollo CCUC, 2001. *El cambio de cultura en las universidades del siglo XXI*. Universitat Autònoma de Barcelona. Departamento de Pedagogía Aplicada 08193, Barcelona. España.

14. Festinger, L. (1957) A theory of cognitive dissonance. stanford, CA: Stanford university Press.
15. Fisher G. N., 1992. *“Campos de intervención en Psicología Social”*. Universidad de Metz. Narcea S.A. de Ediciones Madrid. Págs. 16-19. Madrid, España.
16. Fishbein, 1975. Belief, attitude, intention and behavior. Reading, MA: Addison-Wesley.
17. Flasco, Chile (2008) *Modernizar el Estado: Hacia un Chile desarrollado y competitivo*. Mayo. Santiago, Chile.
18. Gallardo A., Camargo M.I., Magallón M.T., 1998. Cultura organizacional: hacia un nuevo enfoque de la misión del administrador. Revista Gestión y estrategia. Departamento de Administración. No. 14 (Junio-Diciembre). UAM.
19. Hollander, E. (1971) Principios y métodos de psicología social. Buenos Aires: Amorrortu
20. Hofstede, G. 2001, Culture's Coconsequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations across Nations, Sage, Thousand Oaks, CA.
21. Hogg, V. (2008) *Psicología Social*. 5ta Edición, Madrid, Ed. Médica Panamericana
22. M. Tomàs, C. Armengol, N. Borrell, D. Castro, J. Esteve, M. Feixas, J. Gairín y P. Marquès (2001). *El cambio de cultura en las universidades del siglo XXI*. Equipo de Investigación y desarrollo CCUC. Universidad Autónoma de Barcelona. Departamento de Pedagogía Aplicada. Revista Educar, nº28. Págs. 147-162. Barcelona, España.
23. Martínez, B., (2003). “La cultura organizacional: reposicionando la historia”. Revista KPMG International. N° 83.
24. Maestre J. 1983. *Introducción a la Antropología Social*, 2° Edición. Editorial Akal. Madrid, España.
25. Ortiz M., Campos M., Mitre M., Herrera S., Clusella M., Luna P. (2006) *Organización “universidad” como objeto de estudio transdisciplinario: complejidad bajo las perspectivas sistémica y cibernética*. Instituto Galileo Galilei, Fundación Argentina para el Talento y el Ingenio. Argentina.
26. Robbins, Stephen P. y Judge, Timothy A (2009), *Comportamiento Organizacional* Editorial Pearson Educación, México.
27. Rodríguez, A. (2002). *Psicología Social*. D.F., México: Trillas.
28. Schein, E., (1992). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
29. Schein, E.H. (1988) *La cultura empresarial y el liderazgo: una visión dinámica*. Gestión e Innovación, Barcelona. Plaza & Janés.
30. Rodríguez, A. (2002). *Psicología Social*. México, Ed. Trillas.5ta Edición.

31. Tomás M y Rodríguez D., 2009. Conocer *la cultura de la Universidad Contemporánea*. Revista Iberoamericana de Educación, N° 41/1. Universidad Autónoma de Barcelona. Marzo, 2009. España
32. Universidad de Viña del Mar (2010). Revista de Noticias Gaceta Universitaria. "*Inédito plan para hacer de Viña y Valparaíso el mayor polo universitario de Chile*". Año V, Mayo-Julio.
33. Widaman K. F., 1985. Hierarchically nested covariance structure models for multitrait-multimethod data. *Applied Psychological Measurement*, 9, 1-26.
34. Woelfel, J. y Stoyanoff, N. J. (2007) The Galileo system: a Rational Alternative to the Dominant Paradigm for social science Research. A Forum for General and Intercultural business communication. Vol. 3, Berlin: Peter Lan.

En la web:

1. Brunner, J. (1999). *El Sistema Universitario Chileno*. Consultado el 22 de mayo de 2010, de http://www.geocities.com/brunner_cl/escamdip.html. Santiago, Chile.
2. Consejo de Rectores de Chile (2010). Consultado el 22 de mayo de 2010, de: <http://www.crU.deChile.cl/crU.deChile.html/>. Santiago, Chile.
3. Consejo Superior de Educación. Información para postulantes a la Educación Superior, consultado el 23 de mayo de 2010, de http://www.consejo.cl/public/secciones/seccioneducacionsuperior/educacion_superior_derechos.
4. DEMRE (Departamento de Evaluación, Medición y Registro Educacional). *Compendio Estadístico Proceso de Admisión Año Académico 2009*. Consultado el 26 de mayo del 2010, de: <http://www.demre.cl/text/pdf/p2009/Compendio2009.pdf>
5. Diario El Mercurio S.A.P (2006), Ranking de las mejores universidades del país. Consultado el 26 de mayo del 2010, de: http://www.emol.com/especiales/infografias/ranking_universidad/index.htm
6. Diario El Mercurio de Valparaíso (2007), *Universidad y Centralismo*. Jueves 6 de Diciembre de 2007.
7. Escuela de Administración Pública (2008) *Aldo Valle elegido como nuevo rector de la UV*. Consultado el 23 de mayo del 2010 en <http://administracionpublica.wordpress.com/2008/05/24/aldo-valle-elegido-como-nuevo-rector-de-la-universidad-de-valparaiso/>

8. Ley General de la Educación (2009), consultado el 24 de mayo del 2010, de <http://ww2.ingresa.cl/documentos/2008/11/ley-20370-ley-general-de-educacion.pdf>
9. Ministerio de Educación, Chile (2010a). *Marco Legal del Sistema de Educación Superior*. Consultado el 22 de mayo del 2010, de: http://www.educacionsuperiorchile.cl/instituciones/inst_marc_lega.html
10. Ministerio de Educación, Chile (2010b). *Fondo Solidario de Crédito Universitario*. Consultado el 22 de mayo del 2010, de: http://www.becasycréditos.cl/ayudas/b_fscu.html
11. Página Triestamentaria de la Universidad de Valparaíso (2009) Noticias consultadas en sitio web el domingo 23 de mayo del 2010 en <http://www.uvach.cl/>
12. *Problemas en Universidades*. (2007) Diario el Mercurio de Valparaíso. Miércoles 12 de Diciembre de 2007.
13. Ranking Web de Universidades del Mundo. Webometrics, (2010). Consultado el 26 de mayo del 2010, de: http://www.webometrics.info/top8000_es.asp
14. Revista America Economía. Edición Internacional, Online. *Ranking 2009: Las Mejores Universidades en Chile*, Consultado el 26 de mayo del 2010, de: <http://rankings.americaeconomia.com/pregrado-chile/index.php>
15. Rector Formalizado por Fraude al Fisco (2009) Diario *El Mercurio de Valparaíso* consultado en sitio web el domingo 23 de mayo del 2010 en http://mercuriovalpo.cl/prontus4_noticias/site/extra/pdp/pdp.html?sec=2&ts=20090618000408&fp=20090618&pag=9http://feuv.cl/
16. Riquelme, Leonardo (2010) *La UV por fin dejó la crisis en que la sumió el ex rector Juan Riquelme*. Consultado en sitio web el domingo 23 de mayo del 2010 en <http://www.tresparrafos.com/archives/1290>
17. Universia S.A. (2010). *Historia de las Universidades Chilenas*. Consultado el 24 de mayo del 2010, de: http://www.universia.cl/contenidos/universidades/php/historia_ues.php.
18. Universidad de Chile (2010). *Reseña Histórica*. Consultado el 24 de mayo de 2010, de: http://www.U.deChile.cl/?_nfpb=true&_pageLabel=conUrl&url=4727. Santiago, Chile.
19. Universidad de Valparaíso (2010). *Marco Normativo*. Consultado el 22 de mayo del 2010, de: http://www.uv.cl/corporativo/archivos/marco/DFL6_1981_Crea_UV.pdf
20. Universidad de Valparaíso, (2010). *Ranking*. Consultado el 25 de mayo del 2010, de: http://www.universite.cl/universidad_de_valparaiso.html

21. Vargas Hernández, J.G.: (2007) *La culturocracia organizacional en México*, Edición electrónica gratuita. Texto completo en www.eumed.net/libros/2007b/

15. ANEXOS

Anexo N°1: Tabla de Facultades y Carreras de la Universidad de Valparaíso

Facultades
Facultad de Arquitectura
Actuación Teatral
Arquitectura
Cine
Diseño
Gestión en Turismo y Cultura
Ing. en Construcción
Ingeniería Civil
Facultad de Ciencias
Ing. Ambiental
Ing. Civil Biomédica
Ing. Civil en Informática
Ing. en Estadística
Lic. en Ciencias mención Biología/Química
Lic. en Física mención Astronomía
Matemática
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Adm. Hotelera y Gastronómica
Adm. de Negocios Internacionales
Administración Pública
Auditoría
Ing. Civil Industrial
Ing. Comercial
Facultad de Ciencias del Mar y de Recursos Naturales
Biología Marina
Ing. Civil Oceánica
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
Derecho
Trabajo Social
Química y Farmacia
Facultad de Humanidades
Pedagogía en Filosofía
Pedagogía en Historia y Ciencias Sociales
Sociología
Facultad de Medicina
Educación Parvularia
Enfermería
Fonoaudiología
Kinesiología
Medicina
Obstetricia y Puericultura
Psicología
Tecnología Médica
Facultad de Odontología
Odontología

Anexo N°2:

Cuestionario Académicos Cultura UV 2010

ESTIMADO/A ACADÉMICO/A:

El presente Cuestionario, de carácter anónimo, constituye el principal instrumento de medición a utilizar en un estudio de rigurosidad científica, que tiene como propósito lograr un mayor conocimiento de nuestra propia Cultura Institucional.

Antes de comenzar, por favor complete los siguientes datos:

Género: F__ M__

Edad: _____

Facultad o Servicio al que pertenece:

Administración Central Rectoría) ____

Arquitectura ____

Ciencias ____

Ciencias Económicas y administrativas ____

Farmacia ____

Ciencias del Mar y Recursos Naturales ____

Derecho y Ciencias Sociales ____

Humanidades ____

Medicina ____

Odontología ____

Campus al que pertenece:

Casa Central (Valparaíso – Viña Del Mar) ____

San Felipe ____

Santiago ____

Años de servicio: _____

Jornada Contratada: _____Horas semanales

INSTRUCCIONES

Este no es un "test" dirigido a las personas. Es un Cuestionario que pretende conocer sus apreciaciones respecto de ciertas características de la Universidad de Valparaíso, como Institución en la que usted trabaja.

En las siguientes páginas se presenta una lista de pares de conceptos respecto de los cuales, le pedimos nos indique (en términos de cercanía- lejanía) que tan relacionados -según usted- se encuentran uno con el otro.

Por ejemplo: a qué distancia, según usted, se encuentra la "Universidad de Valparaíso hoy" de los problemas ocasionados por la fragmentación institucional que se expresan en el rótulo "Dispersión geográfica".

Mientras **MÁS RELACIONADAS** le parezca a usted que están ambas cosas, **MENOR** es el número que debe escribir. Por el contrario, mientras **MENOS RELACIONADOS** considere usted que se encuentran los dos conceptos, **MAYOR** el número que debe escribir.

- Si usted estuviera convencido que la "Universidad de Valparaíso hoy" tiene problemas relacionados con su "dispersión geográfica" el número a anotar debiera ser pequeño; algo así como 5, 10. Incluso puede escribir 1, si su convicción es que la "Universidad de Valparaíso hoy" presenta problemas que se deben principalmente a su "Dispersión geográfica".
- Si más bien usted cree que la "Universidad de Valparaíso hoy" tiene problemas derivados de su "Dispersión geográfica", pero que no es ésta una condición determinante de ellos, podría estimar esa distancia en 20, 25 ó 30.
- Si usted considera que la "Universidad de Valparaíso hoy" no tiene más problemas que el común de las Universidades que poseen cierta dispersión geográfica, debería escribir un número cercano a 50.
- Si usted **NO** observa en la "Universidad de Valparaíso hoy" problemas que se deban a su Dispersión geográfica" podría estimar esa distancia en 75, 80 o mayor aún, si cree que la Universidad de Valparaíso está más bien lejos de verse afectada en grado alguno por dicha condición.

En resumen, si usted considera que dos conceptos están **TOTALMENTE RELACIONADOS** debería escribir 1 y un número **CADA VEZ MAYOR**, según usted crea que esa relación va siendo cada vez **MENOS ESTRECHA** pudiendo llegar a escribir 100 como máximo, si usted piensa que ambas cosas no tienen **NINGUNA RELACIÓN**.

CARACTERÍSTICAS A EVALUAR

Para facilitar la comprensión de las características por las que se le preguntará en el cuestionario, aquí podrá encontrar una breve descripción de ellas.

- **Universidad de Valparaíso hoy:** la institución según usted la ve actualmente respecto de cada una de las características con que se le pide relacionarla.
- **Académicos de la UV:** Estamento al que usted pertenece.
- **Funcionarios No Académicos de la UV:** El colectivo total de estos funcionarios como estamento universitario.
- **Alumnos de la U.V.:** Estamento integrado por todos los estudiantes de la Universidad de Valparaíso.
- **Yo/Mi:** Su ubicación personal respecto de cada una de las características con que se le pide relacionarse.
- **Universidad Ideal:** Institución (ficticia) que alcanza idealmente todos los estándares que según usted debe lograr una Universidad en todas sus funciones.
- **Transparencia:** los procesos relacionados con la toma de decisiones e información institucional relevante son difundidos públicamente a todos los integrantes de la Universidad.
- **Compromiso institucional:** sentimiento de pertenencia e identificación con la Universidad, su presente y futuro institucional
- **Burocracia:** Tramitación excesiva que dificulta llevar a cabo los procesos del trabajo institucional.
- **Imagen institucional deficitaria:** Bajo posicionamiento de la Universidad de Valparaíso en la comunidad regional.
- **Dispersión geográfica:** Problemas ocasionados por la fragmentación institucional entre las diferentes Escuelas / Facultades / Edificios.
- **Formación de calidad:** procesos educativos de buena calidad sustentados principalmente en el buen nivel de profesores y alumnos.
- **Buenas Relaciones Interpersonales:** vínculos cotidianos satisfactorios entre compañeros de trabajo
- **Diversidad:** pluralidad de alumnos, académicos y Carreras existentes en la Universidad de Valparaíso.
- **Gestión administrativo-financiera deficitaria:** poca planificación, evaluación, y regulación de procesos para la eficiente administración de la institución.
- **Trato desigual a las Carreras:** distinta preocupación y asignación de recursos de parte de la Administración Central a las diferentes Carreras.
- **Poca renovación de Académicos:** escaso retiro de profesores mayores e incorporación de docentes jóvenes.
- **Competitividad y adaptabilidad al entorno:** capacidad de desarrollar y mantener

A continuación, por favor lea cuidadosamente cada ítem y escriba el número que, según usted, representa mejor la distancia que hay entre ambas cosas.

Si blanco está a 100 unidades de distancia de negro

¿A QUÉ DISTANCIA SE ENCUENTRA...

Universidad de Valparaíso hoy	de	Académicos de la U.V.	_____
Universidad de Valparaíso hoy	de	Funcionarios No Académicos de la U.V.	_____
Universidad de Valparaíso hoy	de	Alumnos de la U.V.	_____
Universidad de Valparaíso hoy	de	Yo/Mi	_____
Universidad de Valparaíso hoy	de	Universidad Ideal	_____
Universidad de Valparaíso hoy	de	Transparencia	_____
Universidad de Valparaíso hoy	de	Compromiso Institucional	_____
Universidad de Valparaíso hoy	de	Burocracia	_____
Universidad de Valparaíso hoy	de	Diversidad	_____
Universidad de Valparaíso hoy	de	Gestión administrativo-financiera deficitaria	_____
Universidad de Valparaíso hoy	de	Buenas Relaciones Interpersonales	_____
Universidad de Valparaíso hoy	de	Déficit de Imagen Institucional	_____
Universidad de Valparaíso hoy	de	Procesos Formativos de Calidad	_____
Universidad de Valparaíso hoy	de	Trato desigual a las Carreras	_____
Universidad de Valparaíso hoy	de	Poca renovación de académicos	_____
Universidad de Valparaíso hoy	de	Competitividad y adaptabilidad al entorno	_____
Universidad de Valparaíso hoy	de	Dispersión Geográfica	_____

Si blanco está a 100 unidades de distancia de negro

¿A QUÉ DISTANCIA SE ENCUENTRA...

Académicos de la U.V.	de	Funcionarios No Académicos de la U.V.	_____
Académicos de la U.V.	de	Alumnos de la U.V.	_____
Académicos de la U.V.	de	Yo/Mi	_____
Académicos de la U.V.	de	Universidad Ideal	_____
Académicos de la U.V.	de	Transparencia	_____
Académicos de la U.V.	de	Compromiso Institucional	_____
Académicos de la U.V.	de	Burocracia	_____
Académicos de la U.V.	de	Diversidad	_____
Académicos de la U.V.	de	Gestión administrativo-financiera deficitaria	_____
Académicos de la U.V.	de	Buenas Relaciones Interpersonales	_____
Académicos de la U.V.	de	Déficit de Imagen Institucional	_____
Académicos de la U.V.	de	Procesos Formativos de Calidad	_____
Académicos de la U.V.	de	Trato desigual a las Carreras	_____
Académicos de la U.V.	de	Poca renovación de académicos	_____
Académicos de la U.V.	de	Competitividad y adaptabilidad al entorno	_____
Académicos de la U.V.	de	Dispersión Geográfica	_____

Si blanco está a 100 unidades de distancia de negro

¿A QUÉ DISTANCIA SE ENCUENTRA...

Funcionarios No Acadm. de la U.V.	de	Alumnos de la U.V.	_____
Funcionarios No Acadm. de la U.V.	de	Yo/Mi	_____
Funcionarios No Acadm. de la U.V.	de	Universidad Ideal	_____
Funcionarios No Acadm. de la U.V.	de	Transparencia	_____
Funcionarios No Acadm. de la U.V.	de	Compromiso Institucional	_____
Funcionarios No Acadm. de la U.V.	de	Burocracia	_____
Funcionarios No Acadm. de la U.V.	de	Diversidad	_____
Funcionarios No Acadm. de la U.V.	de	Gestión administrativo-financiera deficitaria	_____
Funcionarios No Acadm. de la U.V.	de	Buenas Relaciones Interpersonales	_____
Funcionarios No Acadm. de la U.V.	de	Déficit de Imagen Institucional	_____
Funcionarios No Acadm. de la U.V.	de	Procesos Formativos de Calidad	_____
Funcionarios No Acadm. de la U.V.	de	Traro desigual a las Carreras	_____
Funcionarios No Acadm. de la U.V.	de	Poca renovación de académicos	_____
Funcionarios No Acadm. de la U.V.	de	Competitividad y adaptabilidad al entorno	_____
Funcionarios No Acadm. de la U.V.	de	Dispersión Geográfica	_____

Si blanco está a 100 unidades de distancia de negro

¿A QUÉ DISTANCIA SE ENCUENTRA...

Alumnos de la U.V.	de	Yo/Mi	_____
Alumnos de la U.V.	de	Universidad Ideal	_____
Alumnos de la U.V.	de	Transparencia	_____
Alumnos de la U.V.	de	Compromiso Institucional	_____
Alumnos de la U.V.	de	Burocracia	_____
Alumnos de la U.V.	de	Diversidad	_____
Alumnos de la U.V.	de	Gestión administrativo-financiera deficitaria	_____
Alumnos de la U.V.	de	Buenas Relaciones Interpersonales	_____
Alumnos de la U.V.	de	Déficit de Imagen Institucional	_____
Alumnos de la U.V.	de	Procesos Formativos de Calidad	_____
Alumnos de la U.V.	de	Trato desigual a las Carreras	_____
Alumnos de la U.V.	de	Poca renovación de académicos	_____
Alumnos de la U.V.	de	Competitividad y adaptabilidad al entorno	_____
Alumnos de la U.V.	de	Dispersión Geográfica	_____

Si blanco está a 100 unidades de distancia de negro

¿A QUÉ DISTANCIA SE ENCUENTRA...

Yo/Mi	de	Universidad Ideal	_____
Yo/Mi	de	Transparencia	_____
Yo/Mi	de	Compromiso Institucional	_____
Yo/Mi	de	Burocracia	_____
Yo/Mi	de	Diversidad	_____
Yo/Mi	de	Gestión administrativo-financiera deficitaria	_____
Yo/Mi	de	Buenas Relaciones Interpersonales	_____

Yo/Mi	de	Trato desigual a las Carreras	_____
Yo/Mi	de	Poca renovación de académicos	_____
Yo/Mi	de	Competitividad y adaptabilidad al entorno	_____
Yo/Mi	de	Dispersión Geográfica	_____

Si blanco está a 100 unidades de distancia de negro

¿A QUÉ DISTANCIA SE ENCUENTRA...

Universidad Ideal	de	Transparencia	_____
Universidad Ideal	de	Compromiso Institucional	_____
Universidad Ideal	de	Burocracia	_____
Universidad Ideal	de	Diversidad	_____
Universidad Ideal	de	Gestión administrativo-financiera deficitaria	_____
Universidad Ideal	de	Buenas Relaciones Interpersonales	_____
Universidad Ideal	de	Déficit de Imagen Institucional	_____
Universidad Ideal	de	Procesos Formativos de Calidad	_____
Universidad Ideal	de	Trato desigual a las Carreras	_____
Universidad Ideal	de	Poca renovación de académicos	_____
Universidad Ideal	de	Competitividad y adaptabilidad al entorno	_____
Universidad Ideal	de	Dispersión Geográfica	_____

Si blanco está a 100 unidades de distancia de negro

¿A QUÉ DISTANCIA SE ENCUENTRA...

Transparencia	de	Compromiso Institucional	_____
Transparencia	de	Burocracia	_____
Transparencia	de	Diversidad	_____
Transparencia	de	Gestión administrativo-financiera deficitaria	_____
Transparencia	de	Buenas Relaciones Interpersonales	_____
Transparencia	de	Déficit de Imagen Institucional	_____
Transparencia	de	Procesos Formativos de Calidad	_____
Transparencia	de	Trato desigual a las Carreras	_____
Transparencia	de	Poca renovación de académicos	_____
Transparencia	de	Competitividad y adaptabilidad al entorno	_____
Transparencia	de	Dispersión Geográfica	_____

Si blanco está a 100 unidades de distancia de negro

¿A QUÉ DISTANCIA SE ENCUENTRA...

Compromiso Institucional	de	Burocracia	_____
Compromiso Institucional	de	Diversidad	_____
Compromiso Institucional	de	Gestión administrativo-financiera deficitaria	_____
Compromiso Institucional	de	Buenas Relaciones Interpersonales	_____
Compromiso Institucional	de	Déficit de Imagen Institucional	_____
Compromiso Institucional	de	Procesos Formativos de Calidad	_____
Compromiso Institucional	de	Trato desigual a las Carreras	_____
Compromiso Institucional	de	Poca renovación de académicos	_____
Compromiso Institucional	de	Competitividad y adaptabilidad al entorno	_____
Compromiso Institucional	de	Dispersión Geográfica	_____

Si blanco está a 100 unidades de distancia de negro

¿A QUÉ DISTANCIA SE ENCUENTRA...

Burocracia	de	Diversidad	_____
Burocracia	de	Gestión administrativo-financiera deficitaria	_____
Burocracia	de	Buenas Relaciones Interpersonales	_____
Burocracia	de	Déficit de Imagen Institucional	_____
Burocracia	de	Procesos Formativos de Calidad	_____
Burocracia	de	Trato desigual a las Carreras	_____
Burocracia	de	Poca renovación de académicos	_____
Burocracia	de	Competitividad y adaptabilidad al entorno	_____
Burocracia	de	Dispersión Geográfica	_____

Si blanco está a 100 unidades de distancia de negro

¿A QUÉ DISTANCIA SE ENCUENTRA...

Diversidad	de	Gestión administrativo-financiera deficitaria	_____
Diversidad	de	Buenas Relaciones Interpersonales	_____
Diversidad	de	Déficit de Imagen Institucional	_____
Diversidad	de	Procesos Formativos de Calidad	_____
Diversidad	de	Trato desigual a las Carreras	_____
Diversidad	de	Poca renovación de académicos	_____
Diversidad	de	Competitividad y adaptabilidad al entorno	_____
Diversidad	de	Dispersión Geográfica	_____

Si blanco está a 100 unidades de distancia de negro

¿A QUÉ DISTANCIA SE ENCUENTRA...

Gestión administrativo-financiera deficitaria	de	Buenas Relaciones Interpersonales	_____
Gestión administrativo-financiera deficitaria	de	Déficit de Imagen Institucional	_____
Gestión administrativo-financiera deficitaria	de	Procesos Formativos de Calidad	_____
Gestión administrativo-financiera deficitaria	de	Poca renovación de académicos	_____
Gestión administrativo-financiera deficitaria	de	Trato desigual a las Carreras	_____
Gestión administrativo-financiera deficitaria	de	Competitividad y adaptabilidad al entorno	_____
Gestión administrativo-financiera deficitaria	de	Dispersión Geográfica	_____

Si blanco está a 100 unidades de distancia de negro

¿A QUÉ DISTANCIA SE ENCUENTRA...

Buenas Relaciones Interpersonales	de	Déficit de Imagen Institucional	_____
Buenas Relaciones Interpersonales	de	Procesos Formativos de Calidad	_____
Buenas Relaciones Interpersonales	de	Trato desigual a las Carreras	_____
Buenas Relaciones Interpersonales	de	Poca renovación de académicos	_____
Buenas Relaciones Interpersonales	de	Competitividad y adaptabilidad al entorno	_____
Buenas Relaciones Interpersonales	de	Dispersión Geográfica	_____

Si blanco está a 100 unidades de distancia de negro

¿A QUÉ DISTANCIA SE ENCUENTRA...

Déficit de Imagen Institucional	de	Procesos Formativos de Calidad	_____
Déficit de Imagen Institucional	de	Trato desigual a las Carreras	_____
Déficit de Imagen Institucional	de	Poca renovación de académicos	_____
Déficit de Imagen Institucional	de	Competitividad y adaptabilidad al entorno	_____
Déficit de Imagen Institucional	de	Dispersión Geográfica	_____

Si blanco está a 100 unidades de distancia de negro

¿A QUÉ DISTANCIA SE ENCUENTRA...

Procesos Formativos de Calidad	de	Trato desigual a las Carreras	_____
Procesos Formativos de Calidad	de	Poca renovación de académicos	_____
Procesos Formativos de Calidad	de	Competitividad y adaptabilidad al entorno	_____
Procesos Formativos de Calidad	de	Dispersión Geográfica	_____

Si blanco está a 100 unidades de distancia de negro

¿A QUÉ DISTANCIA SE ENCUENTRA...

Trato desigual a las Carreras	de	Poca renovación de académicos	_____
Trato desigual a las Carreras	de	Competitividad y adaptabilidad al entorno	_____
Trato desigual a las Carreras	de	Dispersión Geográfica	_____

Si blanco está a 100 unidades de distancia de negro

¿A QUÉ DISTANCIA SE ENCUENTRA...

Poca renovación de académicos	de	Competitividad y adaptabilidad al entorno	_____
Poca renovación de académicos	de	Dispersión Geográfica	_____

Si blanco está a 100 unidades de distancia de negro

¿A QUÉ DISTANCIA SE ENCUENTRA...

Competitividad y adaptabilidad al entorno	de	Dispersión Geográfica	_____
---	----	-----------------------	-------

Muchas gracias por su colaboración en este estudio.
 CUESTIONARIO ESTUDIO CULTURA UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO

Anexos N°3: Tabla promedios y desviación estándar Funcionario No Académicos (rótulos en común).

		PROM	DESV
Académicos de la U.V.	Alumnos de la U.V.	50,52	24,60
Académicos de la U.V.	Buenas Relaciones Interpersonales	47,38	26,19
Académicos de la U.V.	Burocracia	48,75	27,10
Académicos de la U.V.	Compromiso institucional	52,99	22,78
Académicos de la U.V.	Dispersión geográfica	48,30	25,45
Académicos de la U.V.	Formación de calidad	46,42	24,35
Académicos de la U.V.	Funcionarios No Académicos de la U.V.	57,28	27,03
Académicos de la U.V.	Imagen Institucional deficitaria	49,29	22,99
Académicos de la U.V.	Transparencia	54,92	23,38
Académicos de la U.V.	Universidad Ideal	51,58	24,61
Académicos de la U.V.	Yo/Mi	51,24	27,77
Alumnos de la U.V.	Buenas Relaciones Interpersonales	42,77	25,47
Alumnos de la U.V.	Burocracia	50,28	24,34
Alumnos de la U.V.	Compromiso institucional	46,99	22,38
Alumnos de la U.V.	Dispersión geográfica	49,12	28,65
Alumnos de la U.V.	Formación de calidad	46,79	22,96
Alumnos de la U.V.	Imagen Institucional deficitaria	45,83	23,46
Alumnos de la U.V.	Transparencia	48,20	23,19
Alumnos de la U.V.	Universidad Ideal	49,26	24,75
Alumnos de la U.V.	Yo/Mi	44,78	27,57
Buenas Relaciones Interpersonales	Dispersión geográfica	50,56	27,23
Buenas Relaciones Interpersonales	Formación de calidad	44,34	26,16
Buenas Relaciones Interpersonales	Imagen Institucional deficitaria	49,74	24,72
Burocracia	Buenas Relaciones Interpersonales	49,40	26,84
Burocracia	Dispersión geográfica	48,69	26,28
Burocracia	Formación de calidad	49,55	26,29
Burocracia	Imagen Institucional deficitaria	41,14	26,21
Compromiso Institucional	Buenas Relaciones Interpersonales	43,64	26,03
Compromiso Institucional	Burocracia	50,71	28,50
Compromiso Institucional	Dispersión geográfica	52,34	27,71
Compromiso Institucional	Formación de calidad	42,81	27,40
Compromiso Institucional	Imagen Institucional deficitaria	48,43	24,89

Cultura Organizacional de la Universidad de Valparaíso

Formación de calidad	Dispersión geográfica		48,01	26,13
Funcionarios No Acadm. de la U.V.	Alumnos de la U.V.		41,87	25,13
Funcionarios No Acadm. de la U.V.	Buenas Relaciones Interpersonales		42,26	24,72
Funcionarios No Acadm. de la U.V.	Burocracia		48,39	25,05
Funcionarios No Acadm. de la U.V.	Compromiso institucional		43,60	25,99
Funcionarios No Acadm. de la U.V.	Dispersión geográfica		51,20	26,61
Funcionarios No Acadm. de la U.V.	Formación de calidad		49,43	21,93
Funcionarios No Acadm. de la U.V.	Imagen Institucional deficitaria		48,99	41,43
Funcionarios No Acadm. de la U.V.	Transparencia		50,04	24,41
Funcionarios No Acadm. de la U.V.	Universidad Ideal		53,41	26,91
Funcionarios No Acadm. de la U.V.	Yo/Mi		41,74	27,65
Imagen Institucional deficitaria	Dispersión geográfica		45,00	26,15
Imagen Institucional deficitaria	Formación de calidad		46,83	26,88
Transparencia	Buenas Relaciones Interpersonales		44,32	26,87
Transparencia	Burocracia		52,61	29,87
Transparencia	Compromiso institucional		46,10	29,46
Transparencia	Dispersión geográfica		51,18	27,08
Transparencia	Formación de calidad		43,37	26,82
Transparencia	Imagen Institucional deficitaria		49,26	28,09
Universidad de Valparaíso hoy	Académicos de la U.V.		44,78	26,96
Universidad de Valparaíso hoy	Alumnos de la U.V.		44,29	23,76
Universidad de Valparaíso hoy	Buenas Relaciones Interpersonales		47,61	25,10
Universidad de Valparaíso hoy	Burocracia		52,33	31,95
Universidad de Valparaíso hoy	Compromiso institucional		50,89	22,08
Universidad de Valparaíso hoy	Dispersión geográfica		46,79	28,59
Universidad de Valparaíso hoy	Formación de calidad		47,39	22,40
Universidad de Valparaíso hoy	Funcionarios No Académicos de la U.V.		50,60	28,19
Universidad de Valparaíso hoy	Imagen Institucional deficitaria		46,86	22,31
Universidad de Valparaíso hoy	Transparencia		55,50	24,67
Universidad de Valparaíso hoy	Universidad Ideal		55,26	26,34
Universidad de Valparaíso hoy	Yo/Mi		43,60	29,51
Universidad Ideal	Buenas Relaciones Interpersonales		46,55	30,85
Universidad Ideal	Burocracia		53,76	31,00
Universidad Ideal	Compromiso institucional		42,72	30,03
Universidad Ideal	Dispersión geográfica		53,11	29,44
Universidad Ideal	Formación de calidad		43,41	28,76
Universidad Ideal	Imagen Institucional deficitaria		50,96	29,82
Universidad Ideal	Transparencia		48,45	31,77

Cultura Organizacional de la Universidad de Valparaíso

Yo/Mi	Buenas Relaciones Interpersonales		41,08	27,90
Yo/Mi	Burocracia		48,50	29,41
Yo/Mi	Compromiso institucional		36,80	30,79
Yo/Mi	Dispersión geográfica		50,34	28,20
Yo/Mi	Formación de calidad		46,14	24,93
Yo/Mi	Imagen Institucional deficitaria		51,49	24,24
Yo/Mi	Transparencia		40,93	28,98
Yo/Mi	Universidad Ideal		53,55	28,47

Anexo N°4: Tabla promedios y desviación estándar Funcionario Académicos (rótulos en común).

			PROM	DESV
Académicos de la U.V.	Alumnos de la U.V.		41,33	23,59
Académicos de la U.V.	Buenas Relaciones Interpersonales		42,51	25,46
Académicos de la U.V.	Burocracia		46,92	24,77
Académicos de la U.V.	Compromiso Institucional		45,22	24,09
Académicos de la U.V.	Dispersión Geográfica		47,52	24,77
Académicos de la U.V.	Formación de calidad		43,57	25,61
Académicos de la U.V.	Funcionarios No Académicos de la U.V.		47,01	22,79
Académicos de la U.V.	Imagen Institucional deficitaria		45,77	23,90
Académicos de la U.V.	Transparencia		47,04	23,64
Académicos de la U.V.	Universidad Ideal		49,36	22,46
Académicos de la U.V.	Yo/Mi		40,65	22,30
Alumnos de la U.V.	Buenas Relaciones Interpersonales		39,05	22,46
Alumnos de la U.V.	Burocracia		52,88	28,74
Alumnos de la U.V.	Compromiso Institucional		48,02	25,65
Alumnos de la U.V.	Dispersión Geográfica		49,90	28,53
Alumnos de la U.V.	Formación de calidad		46,10	22,82
Alumnos de la U.V.	Imagen Institucional deficitaria		49,40	23,19
Alumnos de la U.V.	Transparencia		45,71	24,89
Alumnos de la U.V.	Universidad Ideal		46,82	22,62
Alumnos de la U.V.	Yo/Mi		37,00	26,12
Buenas Relaciones Interpersonales	Dispersión Geográfica		50,50	26,61
Buenas Relaciones Interpersonales	Formación de calidad		41,30	27,34
Buenas Relaciones Interpersonales	Imagen Institucional deficitaria		53,10	29,16
Burocracia	Buenas Relaciones Interpersonales		49,62	27,94
Burocracia	Dispersión Geográfica		45,73	27,54
Burocracia	Formación de calidad		49,03	29,97
Burocracia	Imagen Institucional deficitaria		35,71	26,33
Compromiso Institucional	Buenas Relaciones Interpersonales		37,90	26,74
Compromiso Institucional	Burocracia		52,52	28,46
Compromiso Institucional	Dispersión Geográfica		50,21	25,65
Compromiso Institucional	Formación de calidad		35,84	26,56
Compromiso Institucional	Imagen Institucional deficitaria		53,45	28,95
Formación de calidad	Dispersión Geográfica		52,02	27,00
Funcionarios No Acadm. de la U.V.	Alumnos de la U.V.		46,78	24,65

Cultura Organizacional de la Universidad de Valparaíso

Funcionarios No Acadm. de la U.V.	Buenas Relaciones Interpersonales		43,03	21,43
Funcionarios No Acadm. de la U.V.	Burocracia		43,13	25,76
Funcionarios No Acadm. de la U.V.	Compromiso Institucional		45,83	23,40
Funcionarios No Acadm. de la U.V.	Dispersión Geográfica		49,69	25,81
Funcionarios No Acadm. de la U.V.	Formación de calidad		49,52	23,98
Funcionarios No Acadm. de la U.V.	Imagen Institucional deficitaria		46,85	22,67
Funcionarios No Acadm. de la U.V.	Transparencia		47,05	22,66
Funcionarios No Acadm. de la U.V.	Universidad Ideal		50,37	23,83
Funcionarios No Acadm. de la U.V.	Yo/Mi		41,69	23,42
Imagen Institucional deficitaria	Dispersión Geográfica		42,01	25,27
Imagen Institucional deficitaria	Formación de calidad		48,71	28,19
Transparencia	Buenas Relaciones Interpersonales		40,33	27,18
Transparencia	Burocracia		54,46	29,56
Transparencia	Compromiso Institucional		35,05	26,80
Transparencia	Dispersión Geográfica		49,83	28,06
Transparencia	Formación de calidad		39,47	26,39
Transparencia	Imagen Institucional deficitaria		49,71	29,62
Universidad de Valparaíso hoy	Académicos de la U.V.		46,32	23,67
Universidad de Valparaíso hoy	Alumnos de la U.V.		45,56	23,61
Universidad de Valparaíso hoy	Buenas Relaciones Interpersonales		45,67	22,12
Universidad de Valparaíso hoy	Burocracia		38,34	29,39
Universidad de Valparaíso hoy	Compromiso Institucional		46,05	23,03
Universidad de Valparaíso hoy	Dispersión Geográfica		39,93	26,05
Universidad de Valparaíso hoy	Formación de calidad		43,29	22,38
Universidad de Valparaíso hoy	Funcionarios No Académicos de la U.V.		47,63	24,17
Universidad de Valparaíso hoy	Imagen Institucional deficitaria		43,48	22,30
Universidad de Valparaíso hoy	Transparencia		46,84	24,12
Universidad de Valparaíso hoy	Universidad Ideal		55,02	25,76
Universidad de Valparaíso hoy	Yo/Mi		48,32	25,93
Universidad Ideal	Buenas Relaciones Interpersonales		33,54	27,64
Universidad Ideal	Burocracia		58,79	32,20
Universidad Ideal	Compromiso Institucional		34,04	27,23
Universidad Ideal	Dispersión Geográfica		50,35	29,52
Universidad Ideal	Formación de calidad		35,28	28,30
Universidad Ideal	Imagen Institucional deficitaria		55,41	31,60
Universidad Ideal	Transparencia		33,57	27,17
Yo/Mi	Buenas Relaciones Interpersonales		35,23	25,08

Cultura Organizacional de la Universidad de Valparaíso

Yo/Mi	Burocracia		55,32	28,41
Yo/Mi	Compromiso Institucional		36,84	27,12
Yo/Mi	Dispersión Geográfica		52,40	29,08
Yo/Mi	Formación de calidad		40,85	25,85
Yo/Mi	Imagen Institucional deficitaria		48,38	27,48
Yo/Mi	Transparencia		37,67	29,18
Yo/Mi	Universidad Ideal		45,51	24,01

Anexo N°5: Promedios y Desviación Estándar Académicos Universidad de Valparaíso (rótulos propios).

			Promedios	Desviación
Universidad de Valparaíso hoy	y	Académicos de la U.V.	46,20	23,68
Universidad Ideal	de	Diversidad	32,70	26,11
Universidad Ideal	de	Buenas Relaciones Interpersonales	33,48	27,59
Universidad Ideal	de	Transparencia	33,73	27,22
Universidad Ideal	de	Compromiso Institucional	34,25	27,34
Burocracia	de	Gestión administrativo-financiera deficitaria	34,87	27,44
Universidad Ideal	de	Competitividad y adaptabilidad al entorno	35,05	28,33
Transparencia	de	Compromiso Institucional	35,35	27,09
Yo/Mi	de	Buenas Relaciones Interpersonales	35,38	25,13
Universidad Ideal	de	Procesos Formativos de Calidad	35,57	28,57
Gestión administrativo-financiera deficitaria	de	Déficit de Imagen Institucional	35,66	27,79
Burocracia	de	Déficit de Imagen Institucional	36,00	26,63
Compromiso Institucional	de	Procesos Formativos de Calidad	36,13	26,85
Gestión administrativo-financiera deficitaria	de	Trato desigual a las Carreras	36,38	25,73
Procesos Formativos de Calidad	de	Competitividad y adaptabilidad al entorno	36,64	25,53
Yo/Mi	de	Compromiso Institucional	37,12	27,39
Alumnos de la U.V.	de	Yo/Mi	37,19	26,22
Yo/Mi	de	Transparencia	37,90	29,33
Compromiso Institucional	de	Competitividad y adaptabilidad al entorno	37,99	26,10
Compromiso Institucional	de	Buenas Relaciones Interpersonales	38,14	26,91
Universidad de Valparaíso hoy	y	Burocracia	38,58	29,53
Gestión administrativo-financiera deficitaria	de	Poca renovación de académicos	38,85	24,81
Yo/Mi	de	Competitividad y adaptabilidad al entorno	39,15	25,09
Alumnos de la U.V.	de	Buenas Relaciones Interpersonales	39,28	22,67
Transparencia	de	Procesos Formativos de Calidad	39,74	26,65
Universidad de Valparaíso hoy	y	Dispersión Geográfica	40,11	26,13
Compromiso Institucional	de	Diversidad	40,23	26,18
Académicos de la U.V.	de	Yo/Mi	40,51	22,35
Transparencia	de	Buenas Relaciones Interpersonales	40,55	27,32
Alumnos de la U.V.	de	Diversidad	40,71	27,96
Burocracia	de	Poca renovación de académicos	40,76	25,50
Gestión administrativo-financiera deficitaria		Dispersión Geográfica	40,78	25,10
Yo/Mi	de	Procesos Formativos de Calidad	41,07	26,00
Déficit de Imagen Institucional	de	Poca renovación de académicos	41,09	24,08
Académicos de la U.V.	de	Alumnos de la U.V.	41,50	23,68
Buenas Relaciones Interpersonales	de	Procesos Formativos de Calidad	41,57	27,57
Funcionarios No Acadm. de la U.V.	de	Yo/Mi	41,64	23,38
Académicos de la U.V.	de	Diversidad	41,70	22,28

Cultura Organizacional de la Universidad de Valparaíso

Déficit de Imagen Institucional		Dispersión Geográfica	41,82	25,36
Burocracia	de	Trato desigual a las Carreras	41,83	27,08
Transparencia	de	Diversidad	41,91	28,15
Yo/Mi	de	Diversidad	42,08	27,17
Universidad de Valparaíso hoy	y	Diversidad	42,28	23,15
Diversidad	de	Competitividad y adaptabilidad al entorno	42,34	26,50
Académicos de la U.V.	de	Buenas Relaciones Interpersonales	42,45	25,42
Universidad de Valparaíso hoy	y	Gestión administrativo-financiera deficitaria	42,51	25,15
Transparencia	de	Competitividad y adaptabilidad al entorno	42,58	27,30
Déficit de Imagen Institucional	de	Trato desigual a las Carreras	42,65	25,49
Universidad de Valparaíso hoy	y	Trato desigual a las Carreras	42,87	26,53
Trato desigual a las Carreras	de	Poca renovación de académicos	42,95	24,89
Funcionarios No Acadm. de la U.V.	de	Buenas Relaciones Interpersonales	42,97	21,40
Funcionarios No Acadm. de la U.V.	de	Burocracia	43,03	25,75
Diversidad	de	Buenas Relaciones Interpersonales	43,14	25,68
Diversidad	de	Procesos Formativos de Calidad	43,16	24,54
Buenas Relaciones Interpersonales	de	Competitividad y adaptabilidad al entorno	43,24	26,55
Universidad de Valparaíso hoy	y	Poca renovación de académicos	43,27	24,41
Universidad de Valparaíso hoy	y	Procesos Formativos de Calidad	43,45	22,47
Académicos de la U.V.	de	Procesos Formativos de Calidad	43,64	25,57
Universidad de Valparaíso hoy	y	Déficit de Imagen Institucional	43,65	22,38
Funcionarios No Acadm. de la U.V.	de	Gestión administrativo-financiera deficitaria	44,74	24,96
Poca renovación de académicos	de	Competitividad y adaptabilidad al entorno	44,86	26,48
Académicos de la U.V.	de	Poca renovación de académicos	44,87	24,45
Académicos de la U.V.	de	Compromiso Institucional	45,28	24,05
Universidad de Valparaíso hoy	y	Alumnos de la U.V.	45,37	23,71
Procesos Formativos de Calidad	de	Poca renovación de académicos	45,45	26,77
Burocracia		Dispersión Geográfica	45,53	27,65
Universidad de Valparaíso hoy	y	Buenas Relaciones Interpersonales	45,56	22,14
Yo/Mi	de	Universidad Ideal	45,58	23,98
Funcionarios No Acadm. de la U.V.	de	Compromiso Institucional	45,76	23,38
Alumnos de la U.V.	de	Transparencia	45,86	24,94
Universidad de Valparaíso hoy	y	Compromiso Institucional	45,97	23,00
Académicos de la U.V.	de	Déficit de Imagen Institucional	45,97	24,03
Alumnos de la U.V.	de	Procesos Formativos de Calidad	46,12	22,77
Déficit de Imagen Institucional	de	Competitividad y adaptabilidad al entorno	46,41	27,36
Académicos de la U.V.	de	Competitividad y adaptabilidad al entorno	46,53	24,18
Trato desigual a las Carreras		Dispersión Geográfica	46,59	25,70
Funcionarios No Acadm. de la U.V.	de	Déficit de Imagen Institucional	46,73	22,69
Universidad de Valparaíso hoy	y	Transparencia	46,77	24,09

Cultura Organizacional de la Universidad de Valparaíso

Académicos de la U.V.	de	Transparencia	46,87	23,71
Académicos de la U.V.	de	Trato desigual a las Carreras	46,87	25,50
Académicos de la U.V.	de	Funcionarios No Académicos de la U.V.	46,89	22,81
Funcionarios No Acadm. de la U.V.	de	Transparencia	46,89	22,74
Alumnos de la U.V.	de	Universidad Ideal	46,97	22,67
Funcionarios No Acadm. de la U.V.	de	Alumnos de la U.V.	46,97	24,77
Académicos de la U.V.	de	Burocracia	46,98	24,73
Competitividad y adaptabilidad al entorno		Dispersión Geográfica	47,03	24,82
Funcionarios No Acadm. de la U.V.	de	Diversidad	47,07	22,53
Académicos de la U.V.		Dispersión Geográfica	47,31	24,91
Gestión administrativo-financiera deficitaria	de	Procesos Formativos de Calidad	47,36	29,20
Universidad de Valparaíso hoy	y	Funcionarios No Académicos de la U.V.	47,60	24,12
Alumnos de la U.V.	de	Competitividad y adaptabilidad al entorno	47,63	23,98
Diversidad		Dispersión Geográfica	47,67	25,83
Alumnos de la U.V.	de	Compromiso Institucional	48,07	25,60
Universidad de Valparaíso hoy	y	Yo/Mi	48,14	26,00
Yo/Mi	de	Déficit de Imagen Institucional	48,17	27,60
Universidad de Valparaíso hoy	y	Competitividad y adaptabilidad al entorno	48,21	22,62
Déficit de Imagen Institucional	de	Procesos Formativos de Calidad	48,54	28,23
Trato desigual a las Carreras	de	Competitividad y adaptabilidad al entorno	48,66	27,28
Burocracia	de	Procesos Formativos de Calidad	48,81	30,08
Burocracia	de	Competitividad y adaptabilidad al entorno	48,98	29,61
Compromiso Institucional	de	Poca renovación de académicos	49,01	25,83
Transparencia	de	Poca renovación de académicos	49,09	26,33
Gestión administrativo-financiera deficitaria	de	Competitividad y adaptabilidad al entorno	49,23	29,43
Académicos de la U.V.	de	Universidad Ideal	49,27	22,45
Universidad Ideal	de	Poca renovación de académicos	49,27	27,91
Funcionarios No Acadm. de la U.V.	de	Procesos Formativos de Calidad	49,34	24,07
Funcionarios No Acadm. de la U.V.		Dispersión Geográfica	49,47	25,96
Transparencia	de	Déficit de Imagen Institucional	49,50	29,73
Funcionarios No Acadm. de la U.V.	de	Competitividad y adaptabilidad al entorno	49,51	24,24
Alumnos de la U.V.	de	Déficit de Imagen Institucional	49,58	23,29
Transparencia		Dispersión Geográfica	49,61	28,18
Funcionarios No Acadm. de la U.V.	de	Trato desigual a las Carreras	49,65	25,84
Alumnos de la U.V.		Dispersión Geográfica	49,68	28,65
Burocracia	de	Buenas Relaciones Interpersonales	49,85	28,08
Compromiso Institucional		Dispersión Geográfica	50,08	25,67
Alumnos de la U.V.	de	Trato desigual a las Carreras	50,09	26,27
Procesos Formativos de Calidad	de	Trato desigual a las Carreras	50,15	27,73
Funcionarios No Acadm. de la U.V.	de	Universidad Ideal	50,18	23,93
Universidad Ideal		Dispersión Geográfica	50,22	29,52
Transparencia	de	Trato desigual a las Carreras	50,22	29,36
Buenas Relaciones Interpersonales		Dispersión Geográfica	50,45	26,56
Diversidad	de	Poca renovación de académicos	50,73	25,64
Compromiso Institucional	de	Trato desigual a las Carreras	50,98	28,54
Buenas Relaciones Interpersonales	de	Poca renovación de académicos	51,04	24,88
Buenas Relaciones Interpersonales	de	Trato desigual a las Carreras	51,51	27,39
Transparencia	de	Gestión administrativo-financiera deficitaria	51,65	31,69
Poca renovación de académicos		Dispersión Geográfica	51,68	26,66
Procesos Formativos de Calidad		Dispersión Geográfica	51,83	27,09

Cultura Organizacional de la Universidad de Valparaíso

Gestión administrativo-financiera deficitaria	de	Buenas Relaciones Interpersonales	51,96	27,96
Académicos de la U.V.	de	Gestión administrativo-financiera deficitaria	51,98	25,13
Yo/Mi		Dispersión Geográfica	52,17	29,22
Yo/Mi	de	Trato desigual a las Carreras	52,20	28,77
Alumnos de la U.V.	de	Poca renovación de académicos	52,24	27,66
Compromiso Institucional	de	Burocracia	52,37	28,48
Diversidad	de	Trato desigual a las Carreras	52,51	25,87
Alumnos de la U.V.	de	Burocracia	52,65	28,88
Buenas Relaciones Interpersonales	de	Déficit de Imagen Institucional	53,04	29,11
Alumnos de la U.V.	de	Gestión administrativo-financiera deficitaria	53,12	28,08
Compromiso Institucional	de	Déficit de Imagen Institucional	53,61	28,99
Yo/Mi	de	Gestión administrativo-financiera deficitaria	53,93	30,12
Diversidad	de	Déficit de Imagen Institucional	54,05	25,85
Transparencia	de	Burocracia	54,22	29,71
Universidad Ideal	de	Trato desigual a las Carreras	54,61	31,71
Burocracia	de	Diversidad	54,85	26,60
Compromiso Institucional	de	Gestión administrativo-financiera deficitaria	54,86	29,53
Universidad de Valparaíso hoy	y	Universidad Ideal	54,91	25,76
Yo/Mi	de	Poca renovación de académicos	55,05	28,16
Funcionarios No Acadm. de la U.V.	de	Poca renovación de académicos	55,05	27,18
Universidad Ideal	de	Déficit de Imagen Institucional	55,17	31,74
Yo/Mi	de	Burocracia	55,21	28,40
Diversidad	de	Gestión administrativo-financiera deficitaria	55,74	25,74
Universidad Ideal	de	Gestión administrativo-financiera deficitaria	56,74	32,32
Universidad Ideal	de	Burocracia	58,53	32,35

Anexo N°6: Prueba T Student Funcionarios Académicos y Funcionarios No Académicos (rótulos en común).

		PA	DA	PF	DF	Prueba T
Universidad Ideal	Transparencia	33,57	27,17	48,45	31,77	0,0000
Universidad de Valparaíso	Burocracia	38,34	29,39	52,33	31,95	0,0000
Universidad Ideal	Buenas Relaciones Interp	33,54	27,64	46,55	30,85	0,0000
Académicos de la U.V.	Funcionarios No Académi	47,01	22,79	57,28	27,03	0,0001
Transparencia	Compromiso Institucional	35,05	26,80	46,10	29,46	0,0001
Académicos de la U.V.	Alumnos de la U.V.	41,33	23,59	50,52	24,60	0,0002
Universidad de Valparaíso	Transparencia	46,84	24,12	55,50	24,67	0,0005
Académicos de la U.V.	Transparencia	47,04	23,64	54,92	23,38	0,0010
Académicos de la U.V.	Compromiso Institucional	45,22	24,09	52,99	22,78	0,0011
Universidad Ideal	Compromiso Institucional	34,04	27,23	42,72	30,03	0,0032
Universidad Ideal	Formación de calidad	35,28	28,30	43,41	28,76	0,0052
Compromiso Institucional	Formación de calidad	35,84	26,56	42,81	27,40	0,0113
Universidad de Valparaíso	Dispersión Geográfica	39,93	26,05	46,79	28,59	0,0143
Compromiso Institucional	Buenas Relaciones Interp	37,90	26,74	43,64	26,03	0,0321
Universidad de Valparaíso	Compromiso Institucional	46,05	23,03	50,89	22,08	0,0343
Funcionarios No Acadm. c	Burocracia	43,13	25,76	48,39	25,05	0,0415
Burocracia	Imagen Institucional defici	35,71	26,33	41,14	26,21	0,0418
Funcionarios No Acadm. c	Alumnos de la U.V.	46,78	24,65	41,87	25,13	0,0526
Académicos de la U.V.	Buenas Relaciones Interp	42,51	25,46	47,38	26,19	0,0639
Compromiso Institucional	Imagen Institucional defici	53,45	28,95	48,43	24,89	0,0648
Universidad de Valparaíso	Formación de calidad	43,29	22,38	47,39	22,40	0,0716
Universidad Ideal	Burocracia	58,79	32,20	53,76	31,00	0,1169
Alumnos de la U.V.	Buenas Relaciones Interp	39,05	22,46	42,77	25,47	0,1301
Alumnos de la U.V.	Imagen Institucional defici	49,40	23,19	45,83	23,46	0,1327
Formación de calidad	Dispersión Geográfica	52,02	27,00	48,01	26,13	0,1364
Universidad de Valparaíso	Imagen Institucional defici	43,48	22,30	46,86	22,31	0,1367
Académicos de la U.V.	Imagen Institucional defici	45,77	23,90	49,29	22,99	0,1386
Transparencia	Buenas Relaciones Interp	40,33	27,18	44,32	26,87	0,1456
Transparencia	Formación de calidad	39,47	26,39	43,37	26,82	0,1496
Universidad Ideal	Imagen Institucional defici	55,41	31,60	50,96	29,82	0,1522
Funcionarios No Acadm. c	Transparencia	47,05	22,66	50,04	24,41	0,2138
Buenas Relaciones Interp	Imagen Institucional defici	53,10	29,16	49,74	24,72	0,2157
Funcionarios No Acadm. c	Universidad Ideal	50,37	23,83	53,41	26,91	0,2419
Imagen Institucional defici	Dispersión Geográfica	42,01	25,27	45,00	26,15	0,2528
Académicos de la U.V.	Formación de calidad	43,57	25,61	46,42	24,35	0,2598
Buenas Relaciones Interp	Formación de calidad	41,30	27,34	44,34	26,16	0,2624
Universidad de Valparaíso	Funcionarios No Académi	47,63	24,17	50,60	28,19	0,2704
Burocracia	Dispersión Geográfica	45,73	27,54	48,69	26,28	0,2779

Cultura Organizacional de la Universidad de Valparaíso

Alumnos de la U.V.	Transparencia	45,71	24,89	48,20	23,19	0,3058
Alumnos de la U.V.	Universidad Ideal	46,82	22,62	49,26	24,75	0,3132
Alumnos de la U.V.	Burocracia	52,88	28,74	50,28	24,34	0,3311
Académicos de la U.V.	Universidad Ideal	49,36	22,46	51,58	24,61	0,3551
Universidad Ideal	Dispersión Geográfica	50,35	29,52	53,11	29,44	0,3558
Funcionarios No Acadm. c	Compromiso Institucional	45,83	23,40	43,60	25,99	0,3783
Universidad de Valparaíso	Buenas Relaciones Interp	45,67	22,12	47,61	25,10	0,4222
Compromiso Institucional	Dispersión Geográfica	50,21	25,65	52,34	27,71	0,4334
Académicos de la U.V.	Burocracia	46,92	24,77	48,75	27,10	0,4898
Imagen Institucional defici	Formación de calidad	48,71	28,19	46,83	26,88	0,5015
Compromiso Institucional	Burocracia	52,52	28,46	50,71	28,50	0,5326
Funcionarios No Acadm. c	Imagen Institucional defici	46,85	22,67	48,99	41,43	0,5409
Transparencia	Burocracia	54,46	29,56	52,61	29,87	0,5414
Universidad de Valparaíso	Académicos de la U.V.	46,32	23,67	44,78	26,96	0,5527
Funcionarios No Acadm. c	Dispersión Geográfica	49,69	25,81	51,20	26,61	0,5714
Universidad de Valparaíso	Alumnos de la U.V.	45,56	23,61	44,29	23,76	0,5991
Transparencia	Dispersión Geográfica	49,83	28,06	51,18	27,08	0,6285
Alumnos de la U.V.	Compromiso Institucional	48,02	25,65	46,99	22,38	0,6707
Funcionarios No Acadm. c	Buenas Relaciones Interp	43,03	21,43	42,26	24,72	0,7453
Académicos de la U.V.	Dispersión Geográfica	47,52	24,77	48,30	25,45	0,7603
Alumnos de la U.V.	Formación de calidad	46,10	22,82	46,79	22,96	0,7671
Alumnos de la U.V.	Dispersión Geográfica	49,90	28,53	49,12	28,65	0,7880
Burocracia	Formación de calidad	49,03	29,97	49,55	26,29	0,8533
Transparencia	Imagen Institucional defici	49,71	29,62	49,26	28,09	0,8773
Universidad de Valparaíso	Universidad Ideal	55,02	25,76	55,26	26,34	0,9289
Burocracia	Buenas Relaciones Interp	49,62	27,94	49,40	26,84	0,9374
Funcionarios No Acadm. c	Formación de calidad	49,52	23,98	49,43	21,93	0,9673
Buenas Relaciones Interp	Dispersión Geográfica	50,50	26,61	50,56	27,23	0,9826

Anexo N°7: Prueba T Student Académicos con y sin tradición U. de Chile.

		PD	DD		PA	DA	PRUEBA T
Alumnos de la U.V.	Universidad Ideal	46,06	22,75		60,83	16,35	0,0105
Diversidad	Buenas Relaciones	42,07	25,57		61,25	22,47	0,0139
Académicos de la U.V.	Competitividad y	45,91	24,35		59,50	16,90	0,0199
Universidad Ideal	Poca renovación de	48,25	27,98		64,58	22,10	0,0291
Alumnos de la U.V.	Compromiso Institucional	47,14	25,60		62,50	22,11	0,0376
Diversidad	Trato desigual a las	53,26	26,10		39,75	19,47	0,0390
Universidad Ideal	Transparencia	32,50	26,61		53,83	31,62	0,0410
Diversidad	Competitividad y	41,55	26,70		55,42	20,61	0,0440
Universidad de Valparaíso	Buenas Relaciones	44,80	21,52		61,67	26,14	0,0490
Universidad Ideal	Buenas Relaciones	32,34	26,75		54,33	35,33	0,0559
Universidad Ideal	Trato desigual a las	53,80	31,90		70,00	25,94	0,0584
Académicos de la U.V.	Procesos Formativos de	43,13	25,83		54,58	18,27	0,0593
Procesos Formativos de	Competitividad y	35,83	25,57		49,75	22,62	0,0608
Burocracia	Trato desigual a las	40,96	27,07		56,25	25,15	0,0631
Universidad de Valparaíso	Transparencia	45,97	24,11		58,75	21,23	0,0658
Académicos de la U.V.	Gestión administrativo-	52,56	25,39		41,25	18,84	0,0688
Funcionarios No Acadm. de	Diversidad	46,46	22,66		57,50	19,25	0,0784
Buenas Relaciones	Competitividad y	42,48	26,56		55,92	25,10	0,0965
Universidad de Valparaíso	Déficit de Imagen	43,13	22,66		51,25	16,25	0,1238
Universidad Ideal	Gestión administrativo-	56,06	32,60		69,17	26,78	0,1277
Funcionarios No Acadm. de	Transparencia	46,14	22,54		57,92	24,35	0,1278
Universidad Ideal	Burocracia	57,77	32,68		70,00	25,14	0,1312
Universidad de Valparaíso	Yo/Mi	49,02	25,65		35,17	29,49	0,1370
Competitividad y	Dispersión Geográfica	46,46	24,74		58,33	25,17	0,1371
Universidad Ideal	Compromiso Institucional	33,33	26,83		48,83	33,66	0,1435
Gestión administrativo-	Procesos Formativos de	47,89	29,60		37,92	21,47	0,1497
Compromiso Institucional	Poca renovación de	48,44	26,01		58,75	22,47	0,1503
Yo/Mi	Trato desigual a las	51,77	29,31		60,00	17,58	0,1530
Compromiso Institucional	Diversidad	39,50	25,96		52,08	29,11	0,1689
Diversidad	Procesos Formativos de	42,59	24,63		52,50	22,91	0,1716
Yo/Mi	Universidad Ideal	45,01	24,20		52,50	17,65	0,1852
Funcionarios No Acadm. de	Gestión administrativo-	44,21	25,10		53,50	22,68	0,1941
Universidad Ideal	Procesos Formativos de	34,81	28,17		48,42	34,67	0,2072
Universidad Ideal	Diversidad	31,91	25,54		45,08	33,93	0,2108
Funcionarios No Acadm. de	Burocracia	42,26	25,45		53,33	28,79	0,2168
Transparencia	Compromiso Institucional	34,72	27,10		45,08	26,99	0,2195
Déficit de Imagen	Poca renovación de	40,53	24,04		50,00	24,86	0,2226
Universidad Ideal	Déficit de Imagen	54,60	32,07		64,58	26,24	0,2283
Yo/Mi	Competitividad y	38,56	24,97		48,50	27,26	0,2408

Cultura Organizacional de la Universidad de Valparaíso

Yo/Mi	Gestión administrativo-	53,53	30,62	61,25	20,90	0,2473
Funcionarios No Acadm. de Universidad de Valparaíso	Déficit de Imagen	46,26	22,69	54,58	23,11	0,2476
Funcionarios No Acadm. de Académicos de la U.V.	Universidad Ideal	54,45	26,08	61,67	19,92	0,2522
Alumnos de la U.V.	Poca renovación de	54,56	27,21	64,17	27,21	0,2565
Alumnos de la U.V.	Alumnos de la U.V.	40,92	23,19	51,75	31,14	0,2590
Trato desigual a las Alumnos de la U.V.	Diversidad	40,08	27,91	50,17	28,93	0,2615
Alumnos de la U.V.	Competitividad y	49,13	27,44	40,33	25,11	0,2620
Burocracia	Transparencia	45,34	25,10	52,92	21,69	0,2648
Universidad Ideal	Déficit de Imagen	35,44	26,68	44,42	26,09	0,2691
Diversidad	Competitividad y	34,31	27,99	45,08	32,84	0,2874
Trato desigual a las	Dispersión Geográfica	47,26	26,06	54,58	22,71	0,3013
Déficit de Imagen	Dispersión Geográfica	46,11	25,69	54,58	26,75	0,3059
Alumnos de la U.V.	Trato desigual a las	42,22	25,65	49,67	23,60	0,3098
Alumnos de la U.V.	Poca renovación de	51,78	27,84	59,58	25,27	0,3207
Transparencia	Trato desigual a las	50,50	26,58	43,92	21,29	0,3235
Déficit de Imagen	Trato desigual a las	49,85	29,79	56,67	22,29	0,3308
Universidad de Valparaíso	Dispersión Geográfica	41,39	25,46	48,75	24,51	0,3318
Alumnos de la U.V.	Competitividad y	47,81	22,85	53,33	18,26	0,3336
Burocracia	Gestión administrativo-	52,84	28,63	58,33	17,88	0,3365
Compromiso Institucional	Dispersión Geográfica	45,21	27,86	52,50	24,54	0,3390
Alumnos de la U.V.	Procesos Formativos de	35,67	27,00	43,00	25,11	0,3458
Académicos de la U.V.	Competitividad y	47,29	24,20	53,33	21,03	0,3553
Transparencia	Poca renovación de	44,28	24,17	52,17	27,91	0,3570
Poca renovación de	Poca renovación de	48,70	26,45	55,83	25,48	0,3645
Gestión administrativo-	Dispersión Geográfica	51,33	27,04	57,08	20,28	0,3654
Yo/Mi	Poca renovación de	38,49	25,07	44,17	20,76	0,3794
Gestión administrativo-	Transparencia	37,33	29,00	46,75	35,64	0,3870
Diversidad	Competitividad y	49,56	29,82	43,33	23,39	0,3936
Académicos de la U.V.	Poca renovación de	50,42	25,89	56,25	22,27	0,3986
Académicos de la U.V.	Buenas Relaciones	42,17	25,05	50,00	30,97	0,4071
Académicos de la U.V.	Diversidad	41,93	22,46	36,92	20,01	0,4173
Transparencia	Dispersión Geográfica	47,77	24,89	41,67	25,44	0,4341
Burocracia	Competitividad y	42,17	27,26	49,17	29,45	0,4371
Funcionarios No Acadm. de	Poca renovación de	40,23	25,15	47,50	31,08	0,4422
Funcionarios No Acadm. de Universidad de Valparaíso	Compromiso Institucional	45,40	23,57	50,00	19,89	0,4545
Alumnos de la U.V.	Universidad Ideal	49,77	23,97	55,00	23,06	0,4597
Universidad de Valparaíso	Burocracia	37,93	29,28	44,67	30,28	0,4672
Transparencia	Dispersión Geográfica	49,37	28,90	55,00	25,76	0,4783
Alumnos de la U.V.	Poca renovación de	42,78	24,18	48,75	27,64	0,4785
Diversidad	Buenas Relaciones	40,13	27,03	47,17	33,41	0,4877
Académicos de la U.V	Burocracia	52,19	28,90	58,33	29,26	0,4924
Transparencia	Gestión administrativo-	56,02	26,01	51,33	22,17	0,4935
Yo/Mi	Trato desigual a las	46,63	25,40	52,50	28,32	0,4959
Universidad Ideal	Diversidad	41,52	28,00	48,00	32,23	0,5084
Universidad de Valparaíso	Diversidad	42,31	27,03	36,58	30,87	0,5411
Compromiso Institucional	Dispersión Geográfica	49,99	29,44	55,83	32,32	0,5520
Burocracia	Funcionarios No	47,80	24,01	43,00	27,37	0,5629
Compromiso Institucional	Dispersión Geográfica	49,84	25,83	54,17	24,66	0,5663
Burocracia	Competitividad y	48,75	30,02	52,92	23,78	0,5713
Compromiso Institucional	Trato desigual a las	50,73	28,71	55,42	27,42	0,5759

Cultura Organizacional de la Universidad de Valparaíso

Alumnos de la U.V.	Buenas Relaciones	39,00	22,57	43,33	25,79	0,5790
Procesos Formativos de	Dispersión Geográfica	52,18	27,13	47,58	27,52	0,5834
Buenas Relaciones	Poca renovación de	50,84	25,11	54,58	22,31	0,5841
Déficit de Imagen	Procesos Formativos de	48,78	28,40	44,25	27,23	0,5860
Transparencia	Déficit de Imagen	49,27	30,12	53,33	24,25	0,5876
Yo/Mi	Buenas Relaciones	35,22	25,10	39,58	27,09	0,5955
Burocracia	Buenas Relaciones	50,08	28,30	45,83	26,18	0,5964
Universidad de Valparaíso	Diversidad	42,04	23,20	45,83	23,92	0,6024
Poca renovación de	Competitividad y	44,60	26,77	48,00	22,32	0,6208
Transparencia	Burocracia	54,45	29,97	50,42	26,92	0,6243
Compromiso Institucional	Burocracia	52,58	28,77	48,83	25,06	0,6257
Gestión administrativo-	Dispersión Geográfica	40,92	25,27	37,58	23,65	0,6441
Compromiso Institucional	Competitividad y	37,76	26,34	41,00	23,12	0,6471
Compromiso Institucional	Buenas Relaciones	37,89	27,12	41,33	24,82	0,6504
Déficit de Imagen	Competitividad y	46,59	27,55	43,00	26,09	0,6521
Trato desigual a las	Poca renovación de	42,77	25,22	45,58	20,33	0,6534
Yo/Mi	Burocracia	54,93	28,70	57,92	23,69	0,6821
Universidad de Valparaíso	Académicos de la U.V.	46,37	23,57	43,00	27,45	0,6845
Transparencia	Gestión administrativo-	51,44	31,78	55,42	32,65	0,6886
Académicos de la U.V.	Burocracia	46,59	24,31	50,17	30,53	0,6972
Yo/Mi	Compromiso Institucional	36,89	27,04	40,92	35,11	0,7030
Procesos Formativos de	Poca renovación de	45,53	27,04	42,92	23,40	0,7158
Compromiso Institucional	Déficit de Imagen	53,79	29,22	50,83	27,12	0,7208
Universidad de Valparaíso	Trato desigual a las	42,70	26,33	46,00	32,00	0,7323
Alumnos de la U.V.	Procesos Formativos de	46,02	22,89	48,33	22,39	0,7339
Yo/Mi	Déficit de Imagen	48,11	27,74	50,83	26,78	0,7378
Buenas Relaciones	Trato desigual a las	51,39	27,72	53,75	23,07	0,7392
Funcionarios No Acadm. de	Buenas Relaciones	42,79	21,17	45,42	26,74	0,7444
Yo/Mi	Poca renovación de	54,83	28,31	57,50	27,26	0,7477
Yo/Mi	Procesos Formativos de	41,00	25,82	43,92	30,35	0,7504
Burocracia	Diversidad	54,99	26,91	52,92	22,61	0,7654
Buenas Relaciones	Dispersión Geográfica	50,58	26,66	48,17	26,96	0,7675
Académicos de la U.V.	Compromiso Institucional	45,01	24,02	47,08	24,44	0,7801
Funcionarios No Acadm. de	Yo/Mi	41,74	22,81	39,08	33,59	0,7915
Buenas Relaciones	Procesos Formativos de	41,42	27,83	43,42	24,74	0,7916
Compromiso Institucional	Gestión administrativo-	54,78	29,86	56,75	25,59	0,8014
Transparencia	Procesos Formativos de	39,80	26,86	37,92	24,63	0,8020
Procesos Formativos de	Trato desigual a las	50,25	27,96	48,33	25,61	0,8057
Funcionarios No Acadm. de	Trato desigual a las	49,76	25,82	47,67	28,35	0,8068
Funcionarios No Acadm. de	Competitividad y	49,43	24,54	50,83	20,32	0,8219
Transparencia	Dispersión Geográfica	49,51	28,36	51,25	27,31	0,8341
Funcionarios No Acadm. de	Dispersión Geográfica	49,56	26,03	47,92	26,92	0,8407

Cultura Organizacional de la Universidad de Valparaíso

Burocracia	Gestión administrativo-	34,72	27,53	36,33	27,85	0,8482
Alumnos de la U.V.	Déficit de Imagen	49,66	23,26	48,17	25,93	0,8486
Yo/Mi	Dispersión Geográfica	52,26	29,57	50,83	24,66	0,8505
Universidad de Valparaíso	Compromiso Institucional	45,89	23,20	47,08	21,16	0,8531
Funcionarios No Acadm. de	Alumnos de la U.V.	46,88	24,65	48,33	28,79	0,8669
Diversidad	Déficit de Imagen	54,13	25,83	52,92	28,40	0,8870
Universidad de Valparaíso	Gestión administrativo-	42,42	25,25	43,50	25,49	0,8884
Académicos de la U.V.	Déficit de Imagen	45,96	24,14	45,00	23,65	0,8933
Académicos de la U.V.	Funcionarios No	46,77	22,48	47,92	29,58	0,8967
Académicos de la U.V.	Universidad Ideal	49,17	22,44	50,08	24,31	0,9012
Académicos de la U.V.	Transparencia	46,72	23,79	47,58	23,32	0,9026
Académicos de la U.V.	Yo/Mi	40,61	22,00	39,67	29,53	0,9153
Funcionarios No Acadm. de	Procesos Formativos de	49,30	23,99	50,00	27,63	0,9331
Alumnos de la U.V.	Yo/Mi	37,23	26,04	38,00	31,04	0,9342
Gestión administrativo-	Trato desigual a las	36,34	25,91	35,83	24,39	0,9450
Burocracia	Procesos Formativos de	48,78	30,50	48,33	23,96	0,9512
Universidad de Valparaíso	Procesos Formativos de	43,57	22,80	43,33	16,14	0,9617
Gestión administrativo-	Déficit de Imagen	35,57	28,01	35,92	25,71	0,9651
Universidad de Valparaíso	Dispersión Geográfica	40,21	26,43	40,00	21,74	0,9748
Universidad de Valparaíso	Alumnos de la U.V.	45,41	23,81	45,25	23,97	0,9828
Buenas Relaciones	Déficit de Imagen	53,06	29,40	52,92	25,98	0,9853
Gestión administrativo-	Buenas Relaciones	51,97	28,24	52,08	25,09	0,9878