

Encuentro Educativo

ISSN 1315-4079 ~ Depósito legal pp 19940221141

Vol. 16(3) Septiembre - Diciembre 2009: 435 - 451

Eficacia colectiva percibida de docentes universitarios

Mireya Herrera

Licenciada en Educación, Mención Ciencias Pedagógicas Área Orientación. Mg. en Orientación. Profesor Ordinario Titular a Dedicación Exclusiva de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad del Zulia (LUZ). Investigador Activo del Centro de Orientación. E-mail: mireya1205@hotmail.com.

Ivonne Busot

Psicólogo. Mg. Psicología del Aprendizaje. Dra. en Ciencias Humanas, Profesor Ordinario Titular a Dedicación Exclusiva de la Facultad de Humanidades y Educación de LUZ.

E-mail: ivonnebus@yahoo.com

Diego Fuenmayor

Licenciado en Educación Mención Orientación, Ayudante académico del Centro de Orientación de la Facultad de Humanidades y Educación. Cursante de la Maestría en Orientación Laboral de la Facultad de Humanidades y Educación de LUZ.

E-mail: dafp099@hotmail.com

Resumen

Se obtuvo información sobre la eficacia colectiva percibida en los docentes adscritos a distintos departamentos de la Escuela de Educación de LUZ con el fin de describir los niveles de eficacia colectiva percibida hallados y su relación con: edad cronológica, años de experiencia laboral y con el nivel de instrucción de los docentes universitarios. Este estudio se sustenta en la Teoría de la Autoeficacia de Albert Bandura (1977, 1987, 1997). Se utilizó la Escala de Auto-eficacia Colectiva del Maestro, de Ralf Schwarzer, Gerda-marie S. Schmitz, y Gary T. Daytner (1999), adaptada a la población en estu-

Recibido: 05-10-2007 ~ Aceptado: 22-01-2008

dio por los investigadores y se empleó una ficha de datos personales para la recolección de información. Se aplicó un diseño no experimental del tipo: transaccional o transversal (Hernández R., Fernández, C. y Baptista P., 1991). Para el análisis de los datos se emplearon estadísticas descriptivas y la prueba de Chi-cuadrado, utilizándose el programa estadístico SPSS.

Palabras clave: Eficacia Colectiva Percibida o Autoeficacia Colectiva de Docentes Universitarios.

The perceived collective effectiveness of university teachers

Abstract

Information was obtained about perceived collective effectiveness in teachers assigned to different departments in the School of Education at UJUZ in order to describe the perceived collective effectiveness levels found and their relation with chronological age, years of work experience and the educational level of the university teachers. This study is supported by the Theory of Self-Efficacy by Albert Bandura (1977, 1987, and 1997). The scale of collective self efficacy for the teacher by Ralf Schwarzer, Gerdamarie S. Schmitz and Gary T. Daytner (1999) was used, adapted by the researchers to the population under study, and a personal data card was used to gather information. A non-experimental, cross-sectional, transaccional or transversal design (Hernandez R., Fernandez, C. and P. Baptist, 1991) was applied. Data was analyzed with descriptive statistics and the Chi-square test, using the SPSS statistical program.

Key words: Perceived collective effectiveness, collective self-efficacy, university teachers.

Introducción

En ocasiones se escucha a estudiantes y colegas que comentan sobre la poca disposición de los profesores de los distintos departamentos de la Escuela de Educación para participar en eventos científicos, académicos, culturales que la misma Di-

rección de la Escuela u otro organismo de la Facultad organice, y que pueden ir en beneficio de la enseñanza que se imparte en las aulas.

También se observa docentes que no cumplen sus compromisos académicos según lo esperado o deseado, así como, la escasa preocupación de algunos profesores para ac-

tualizarse en su área y la poca disposición para crear ambientes de aprendizaje positivos y estimulantes. Todo lo cual afecta su nivel de desempeño y la calidad del trabajo que realizan.

Muchos de los retos y dificultades con los que han de enfrentarse los docentes representan problemas colectivos que requieren de un esfuerzo conjunto para conseguir cambios significativos. La fuerza del grupo de profesores, depende en parte del sentido de eficacia colectiva que presenten para solucionar sus problemas y mejorar sus condiciones de trabajo mediante el esfuerzo coordinado. La eficacia colectiva de los profesores influye en lo que decidan hacer como grupo, en la cantidad de esfuerzo que invierten y en el poder de resistencia que dispongan cuando los esfuerzos conjuntos no consigan los objetivos deseados. La eficacia colectiva percibida se refleja por lo tanto, en los juicios sobre la capacidad del grupo para tomar decisiones, para buscar apoyos y recursos, para elaborar y desarrollar estrategias adecuadas y para soportar los fracasos y las represalias. Los docentes con dudas muy arraigadas sobre sí mismos no se integran fácilmente en una empresa colectivamente eficaz.

Los cambios dentro de la institución educativa se consiguen mediante la acción coordinada con los demás; por lo que, es importante conocer las percepciones de cada

profesor sobre la eficacia del grupo para la inducción al cambio, así como su percepción de eficacia personal para el desempeño en el esfuerzo colectivo.

Este artículo tiene como finalidad dar a conocer la percepción que los profesores tienen de su propio grupo de trabajo al estar adscritos al mismo departamento, sobre sus competencias para actuar con éxito en la tarea de enseñar e innovar en educación, para crear un ambiente óptimo de aprendizaje y por último, hacer frente a los retos que se le presentan en el quehacer educativo.

Marco Teórico

La investigación se ha abordado a partir de la Teoría de la Autoeficacia Percibida propuesta por Albert Bandura (1977, 1987, 1997), haciendo referencia a sus aspectos básicos, a los procesos principales a través de los cuales ejerce su influencia, a las fuentes de información y a las dimensiones de la autoeficacia.

Uno de los aspectos básicos que según Bandura (1987) es de suma importancia considerar a la hora de hacer referencia al desempeño de las personas, es la Autoeficacia Percibida, definida por el autor como: "los juicios de cada individuo sobre sus capacidades, en base a los cuales organizará y ejecutará sus actos de modo que le permitan alcanzar el rendimiento deseado" (p. 416). Este concepto contempla las creencias

que el individuo tiene en cuanto a sus propias capacidades; es decir, hace referencia a la confianza que las personas tienen sobre sus propias competencias. A partir de las cuales organizan sus habilidades, con el fin de hacer realidad la visión que tienen del futuro y dirigir sus esfuerzos hacia el cumplimiento de sus metas y la obtención de los logros deseados.

Aspectos Básicos sobre la Teoría de la Autoeficacia Percibida Albert Bandura (1977, 1987, 1997)

La Teoría de la Autoeficacia, enmarcada dentro de la Teoría de Aprendizaje Social Cognoscitivo planteada por Albert Bandura (1977), constituye el basamento principal del artículo en cuestión. Bandura (1984, 1987), distingue lo que es la adquisición de una conducta de lo que es su ejecución, ya que según él, las personas no hacen todo lo que aprenden; siendo los procesos cognoscitivos los que median el cambio de la conducta. Según el autor, existen dos tipos de expectativas diferentes, las que se refieren a los resultados de la conducta y las que se refieren a la eficacia personal (autoeficacia). La expectativa de resultado la define como: "...la estimación, por parte de una persona, de que una determinada conducta producirá unos ciertos re-

sultados"; Bandura (1984:102) y, define la expectativa de eficacia como: "...la convicción de que uno puede efectuar con éxito, la conducta necesaria para producir esos resultados".

Expresa Bandura (1987:416), se entiende por Autoeficacia Percibida los juicios de cada individuo sobre sus capacidades, las cuales organizará y ejecutará sus actos de modo que le permitan alcanzar el rendimiento deseado. El concepto hace referencia a la propia capacidad del individuo para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos para manejar situaciones futuras. Estas creencias de competencia personal afectan a la conducta de varias maneras. Ellas influyen en las alternativas que los individuos escogen y en los cursos de acción que persiguen. Las personas se dedican a tareas en las cuales se sienten competentes y confiados y, evitan aquellas en las cuales no se sienten seguros.

Las creencias de eficacia ayudan a determinar cuánto esfuerzo invertirán las personas en una actividad, por cuánto tiempo perseverarán al afrontar los obstáculos y, cuánta resistencia probarán cuando hagan frente a situaciones adversas. Mientras más elevado sea el sentido de la eficacia personal, mayor será el esfuerzo, la persistencia. Cuantos más fuertes son las expectativas de eficacia, mayor será la probabilidad de que los individuos afronten exitosamente las tareas a las que temen.

La autoeficacia percibida tiene que ver, no con el número de habilidades que uno posee, sino con lo que la persona cree que puede hacer con las mismas bajo una serie de circunstancias. Por ello, distintas personas con habilidades similares frecuentemente se desempeñan de manera muy diferente; y, la misma persona puede desempeñarse pobremente o extraordinariamente dependiendo de las fluctuaciones de sus creencias acerca de su eficacia personal.

Enfocando desde la Motivación

Varios teóricos han explicado la motivación en términos del modelo de expectativa - valencia (Atkinson, 1964; Fishbein, 1967; Rotter, 1954; Vroom, 1964; citados por Bandura, (1987); quienes postulan que la intensidad de la motivación está en función de la creencia sobre los resultados específicos de una acción particular y del valor que se le adjudica a dichos resultados. Según Bandura (1987), los autores difieren entre sí, los tipos de determinantes adicionales que combinan con la expectativa y con el valor. Atkinson añade un motivo de logro, Fishbein agrega las presiones sociales percibidas para ejecutar la conducta y la tendencia a la obediencia y, Vroom añade la creencia de que la conducta es alcanzable con el esfuerzo. La teoría de la expectativa-valor, en su

versión original, predice que cuanto más elevada es la expectativa de resultados percibida y mayor valor se otorga a los resultados, mayor es también la motivación para realizar la actividad.

Los hallazgos de numerosas investigaciones practicadas por los autores antes mencionados, demuestran que las expectativas de resultados obtenidas agregando o multiplicando estos factores son capaces de predecir la ejecución.

A continuación se aprecian algunas explicaciones sobre motivadores cognitivos que han construido distintas teorías:

(1) La Teoría Atribucional, que hace referencia a las atribuciones causales de las conductas. Las atribuciones son las causas que el sujeto cree que producen un resultado determinado. Por ejemplo, las personas que se estiman a sí mismas como altamente eficaces, atribuyen sus fracasos a un esfuerzo insuficiente, en cambio, aquellas que se estiman como ineficaces, atribuyen sus fracasos a una falta de habilidad. Las atribuciones constituyen un tipo de clave que se utiliza para estimar la eficacia. Se observa entonces que, los juicios retrospectivos de las causas del propio desempeño tienen efectos motivacionales: por lo que se le atribuye a los éxitos y los fracasos; las razones de desempeños pasados pueden afectar las creencias de eficacia personal; cuando se atribuyen los éxitos a la habili-

dad que se posee, por lo general aumentan las creencias de capacidad personal. La autoeficacia percibida medio el efecto de las atribuciones causales en el desempeño.

(2) La Teoría Valor - Expectancia: Según la cual, la motivación está gobernada por las expectativas de que el comportamiento producirá ciertos resultados y por el valor de esos resultados. Según esta teoría, una expectativa de resultado positivo no produce la acción, si la meta no es valorizada. Es decir que, según este enfoque, la gente se motiva a sí misma y guían sus acciones anticipatoriamente a partir de los resultados que ellos esperan obtener de ciertos comportamientos. Mientras más alta es la expectativa, mayor es la motivación. Las personas actúan sobre la base de sus creencias en cuanto a lo que ellos pueden hacer, así como también, a partir de sus creencias de los efectos probables de varias acciones. Sin embargo, las creencias de eficacia determinan los tipos de resultados que se prevén. Cuando la eficacia es controlada, los resultados esperados de determinados desempeños, contribuye un poco a predecir el comportamiento.

(3) La Teoría de las Metas: Establece que la conducta del individuo está motivada y es guiada por metas percibidas que operan en el presente, más que, ser impulsada por un estado futuro no realizado. Una gran cantidad de evidencias sostiene que las metas explícitas, que im-

plican reto, promueven, elevan o mantienen la motivación. Las metas operan a través de influencias auto-reactivas, antes que regular la motivación y la acción directamente (Locke & Latham, 1990; cit. por Bandura, 1993).

(4) Influencias Auto-Reactivas como Mediadores del Objetivo Motivacional. La motivación cognitiva basada en metas es mediada por tres tipos de influencias: las autoevaluaciones afectivas del propio desempeño, la autoeficacia percibida para la obtención de la meta y, el ajuste de los patrones personales. Las creencias de eficacia contribuyen con la motivación de muchas maneras: influyen en los retos que las personas siguen, en el esfuerzo que ellos invierten, en la perseverancia, y en la actitud hacia los obstáculos o los fracasos. Aquellas personas que desconfían de sus capacidades dejan sus esfuerzos o abandonan sus intentos prematuramente. En cambio, aquellos que tienen fuertes creencias en sus capacidades intensifican sus esfuerzos cuando fracasan con tal de lograr lo que ellos buscan y persisten hasta obtener el éxito. Usualmente, una fuerte perseverancia se traduce en el logro cabal del desempeño.

El conocimiento de haber superado los patrones exigidos a través de un esfuerzo laborioso, no arregla automáticamente la eficacia ni incrementa las aspiraciones. Algunos se establecen incluso más metas retadoras; otros se quedan

con auto-dudas, o se juzgan a sí mismos incapaces de reunir el mismo esfuerzo exigido. Las influencias autoreactivas predicen el impacto de los éxitos y de los fracasos sobre la motivación. La experiencia de luchar fuerte y caer sólo un poco, produce varias autoreacciones interesantes: algunos que se desmoralizan, su eficacia "cae a plomo" y abandonan la persecución de la meta. Otros se mantienen eficaces y tienen aspiraciones pero se sienten descontentos de motivarse a sí mismos para hacerlo aún mejor. Un buen número de personas se vuelve sobre complacientes, demasiado satisfechos (Bandura, 1997, citado por Valiante, 1998).

(5) Modelo de la Retroalimentación Negativa y Auto-Regulación. La retroalimentación negativa es el regulador básico en la teoría de control. Según este modelo, la discrepancia percibida entre la retroalimentación del desempeño y el patrón de referencia interno da lugar automáticamente a ajustes para reducir la incongruencia. Según Bandura (1997, cit. por Valiante, 1998), este modelo describe a los humanos como seres no conscientes, altera las ideas que provienen de muchas otras teorías, utiliza un lenguaje pomposo. La reducción de la discrepancia juega un rol central en cualquier sistema de autorregulación. Según el autor este modelo no provee de algo útil.

(6) Discrepancia Negativa como Automotivador. Si las diferencias en-

tre los eventos percibidos y las estructuras mentales fueran automáticamente motivantes, el aprendizaje sería constante y mucho menos selectivo de lo que realmente es. Las personas son agentes activos en su motivación y aprendizaje (Bandura, 1997, cit. por Valiante, 1998).

(7) Propiedades de la Meta y Auto-Motivación. En cuanto a las propiedades relevantes de la meta, se tiene: a) La especificidad de la meta, que sea clara. Las metas realizables producen altos niveles de desempeño que lo que hacen las intenciones generales. b) El Reto de la meta. Los retos generan un fuerte interés y animan a involucrarse en actividades. Una gran cantidad de evidencias demuestra que mientras más alta son las metas, más fuertemente trabajan las personas para lograrlas. Cuando las metas que se establecen son altamente no realistas, un fuerte esfuerzo y fracasos repetidos probablemente dan lugar a una pérdida de autoeficacia percibida. La automotivación se mantiene de la mejor manera, a través del establecimiento de una serie de submetas proximales que son organizadas jerárquicamente. La efectividad de la intención de la meta depende ampliamente en qué tan lejos está establecida en el futuro (proximidad de la meta). Metas muy distantes unas de otras, hacen fácil que se evadan las acciones. Cuando las metas proximales no están establecidas para concentrar los esfuerzos,

la gente pospone los pasos que se necesitan cumplir; encuentra desvíos convenientes y pierde el tiempo cuando quiere encarrilarse. Las submetas comprenden motivadores autorreactivos y figuran en el desarrollo de la autoeficacia. Si no hay referencias con las cuales medir los desempeños, las personas cuentan con pocas bases para desarrollar sus capacidades (Bandura, 1997, citado por Valiante, 1998).

(8) Estructura Jerárquica de Sistemas de Meta. Los retos de las submetas frecuentemente le dan más peso a lo atractivo de metas superordenadas como motivadores en marcha (Bandura, 1997, cit. por Valiante, 1998).

(9) Orden Causal de la Eficacia e Influencias de las Metas. Las creencias de eficacia influyen en: el nivel en que son establecidas las metas, la fuerza de comprometerse con ellas, las estrategias utilizadas, la cantidad de esfuerzo invertido, y en el incremento del esfuerzo cuando los logros decaen un poco (Bandura, 1997, cit. por Valiante, 1998).

Procesos principales a través de los cuales la autoeficacia percibida ejerce su influencia

Bandura (1993) hace referencia a cuatro procesos principales a través de los cuales las creencias de autoeficacia ejercen su efecto: cognitivo, afectivo, motivacional y de selección. Estos procesos operan comúnmente en conjunto.

- a) Proceso Cognitivo, gran parte de la conducta humana está regulada por la preconcepción de metas personales percibidas; es decir, los cursos de acción son inicialmente formulados en la mente, lo que sirve como guías para la acción. La conducta está influenciada por la autovaloración de las capacidades. En este sentido, mientras más fuerte es la percepción de autoeficacia, más alto es el reto de las metas que la gente se formula. Por otro lado, las creencias de las personas en cuanto a su propia eficacia tienen efecto en los tipos de escenarios que las personas construyen en su mente; aquellos con un alto sentido de eficacia se imaginan escenarios exitosos, en cambio, aquellos con un bajo sentido de eficacia, visualizan escenarios en los que fracasan.
- b) Proceso Afectivo las creencias de autoeficacia afectan la naturaleza y la intensidad de las experiencias emocionales a través del pensamiento, de la acción y del afecto. A través del pensamiento se determina cómo se construyen los eventos desde el punto de vista emocional y, a qué se le da atención. A través de la acción en la mente, se regulan estados emocionales, visualizando cursos de acción efectivos. Además de, ejercer un control personal afectivo, a través de la autoeficacia percibida para mejorar el estado emocional cuando es aver-

sivo, una vez que éste se incrementa. Las creencias de las personas en cuanto a su propia eficacia tienen efecto en qué tanto estrés, ansiedad, depresión experimentan en situaciones amenazantes o difíciles. Las personas que consideran que pueden aplicar control sobre las amenazas, no se formulan patrones de pensamientos perturbadores; en cambio, aquellas personas que creen que no pueden manejar experiencias amenazantes, experimentan una alta ansiedad ya que ven muchos aspectos de su ambiente como llenos de peligro, magnifican la gravedad de las amenazas, se centran en sus deficiencias de enfrentamiento, entre otros. Las personas que tienden a creer que ellos pueden ejercer control ante estímulos dolorosos, muestran un bajo punto de excitación autonómico y menos dificultad en el desempeño. El incremento de la eficacia va más allá de lo que se logra con la relajación y con sedantes en el mejoramiento de la autoestimación de la ansiedad, así como también, de la agitación conductual en el consultorio. Por otra parte, el ejercicio eficaz de control disminuye la ansiedad, reduciendo o previniendo experiencias dolorosas. Por ej., los bebés se atemorizan con un móvil ruidoso cuando está fuera de su alcance, pero éste se vuelve diverti-

do cuando ellos pueden moverlos. Se tiene entonces que, en general, los estados afectivos son regulados a través de pensamientos de eficacia de control. Desde el momento en que las personas tienen la capacidad de manejar sus propios procesos de pensamiento, ellos pueden ejercer influencia sobre su manera de sentir y comportarse. Por lo tanto, la autorregulación de los pensamientos de control juega un papel significativo en el mantenimiento de un buen estado emocional.

- c) Proceso Motivacional, según Bandura (1999), gran parte de la motivación humana es generada cognitivamente. La gente se motiva a sí misma y guían sus acciones a partir de la premeditación. La imaginación de los estados futuros, los cuales son representados cognitivamente en el presente, se convierte en motivación actual y en regulador del comportamiento.
- d) Proceso de Selección, las creencias de eficacia personal le dan forma al curso que toma la vida debido a la influencia que ejerce la escogencia que se hace de las actividades y ambientes. Las personas evitan las situaciones que consideran que sobrepasan sus capacidades de hacerle frente; en cambio, seleccionan actividades y situaciones en las que se juzgan a sí mismos capaces de manejar. Se tiene entonces

que, cualquier factor que influya en la escogencia conductual puede profundamente afectar la dirección del desarrollo personal (Bandura, 1993).

Fuentes de información de la autoeficacia

El sentido de percibirse eficaz, proviene según Bandura (1977, 1987, 1997), de cuatro fuentes principales de información: logros de ejecución, experiencia vicaria, persuasión verbal y, estado fisiológico.

(a) Los Logros de Ejecución, las ejecuciones o logros de la acción constituyen la fuente más fidedigna para el aprendizaje o la modificación de la eficacia personal percibida ya que, dan lugar a experiencias nuevas confirmatorias de la capacidad. Se ha comprobado que los éxitos alcanzados incrementan las expectativas de eficacia personal y los fracasos repetidos disminuyen dichas expectativas. Si se han desarrollado expectativas de eficacia fuertes, por medio de éxitos repetidos, el impacto negativo de errores cometidos ocasionalmente tiende a reducirse. A pesar de que el éxito generalmente incrementa las creencias de eficacia y, repetidos fracasos usualmente las disminuyen, el impacto de los logros del desempeño sobre las creencias de eficacia depende de lo que se hizo de esos desempeños. La amplitud con que la gente altera sus pensamientos de

eficacia a partir de las experiencias del desempeño, depende de: la concepción de capacidad, la percepción de la dificultad de la tarea, el esfuerzo invertido, la cantidad de ayuda externa ofrecida, las circunstancias en las que tiene lugar el desempeño, los patrones temporales de éxitos y fracasos y, la manera en que las experiencias son ideadas y reconstruidas en la memoria.

(b) Experiencia Vicaria, muchas expectativas de eficacia personal se originan de la experiencia obtenida a través de la observación de otras personas. Según Bandura (1987), cuando una persona observa que otros realizan con éxito actividades difíciles o amenazantes, esto puede dar lugar a que el observador se crea la expectativa de que él también lo logrará. El modelado ejerce su efecto sobre las creencias de eficacia dependiendo de la comparación social que se hace (similitudes y diferencias con el modelo), del automodelado, de las condiciones bajo las cuales la valoración de autoeficacia es especialmente sensitivo a la información por observación, del desempeño modelado, y del proceso de aprendizaje por observación (procesos de atención, retención, producción y motivacional).

(c) Persuasión Verbal, las personas pueden llegar a creer que pueden afrontar con éxito situaciones que les han abrumado anteriormente, a través de la sugestión que produce la persuasión verbal. Esta

es una forma fácil de influir sobre la conducta humana, sin embargo, las expectativas de eficacia que se generan con este procedimiento tienden a ser débiles y de corta duración. La información de eficacia persuasiva es con frecuencia transmitida a través de la retroalimentación evaluativa proporcionada. Los *feedbacks* evaluativos que resaltan las capacidades personales, que destacan la mejoría por el esfuerzo invertido, incrementan las creencias de eficacia. El hecho de que la persuasión tenga efecto sobre las creencias de autoeficacia depende de quién persuade y de su credibilidad y conocimiento.

(d) La *Excitación Emocional* o *Estado Fisiológico*, los indicadores somáticos, los indicadores fisiológicos y los estados de ánimo ejercen efecto sobre los pensamientos que la persona se hace en cuanto a su eficacia personal. Se ha encontrado que las personas se sustentan en parte en su estado fisiológico para juzgar su ansiedad y vulnerabilidad a la tensión. El experimentar una alta ansiedad generalmente debilita la ejecución. Las personas son más propensas a crear expectativas de eficacia cuando no están bloqueadas por un estado fisiológico aversivo. Los estados afectivos pueden tener efectos generalizados sobre la eficacia personal en diversas áreas de funcionamiento. Por lo tanto, en este sentido, habría cuatro maneras de modificar las creencias

de eficacia: mejorando el estado de salud, reduciendo los niveles de estrés y la tendencia a experimentar sentimientos negativos, así como también, corrigiendo las interpretaciones erradas de los estados corporales. Lo importante no es tanto la intensidad de las reacciones emocionales y físicas, sino más bien, cómo éstas son percibidas e interpretadas Bandura (1997).

Según el autor, los juicios de eficacia que provienen de las distintas fuentes antes explicadas, están gobernados por algunos procesos cognitivos comunes. El procesamiento cognitivo de la información de eficacia personal comprende dos funciones diferentes: una, que consiste en los tipos de informaciones que las personas atienden y hacen uso como indicadores de eficacia personal y otra que, consiste en las combinaciones, reglas o heurística que las personas utilizan para pesar e integrar la información de eficacia que se obtiene de las diferentes fuentes en la formación de las creencias de autoeficacia (Bandura, 1993).

Marco Metodológico

Esta investigación es de tipo descriptivo-correlacional Hernández, Fernández y Baptista (1991), ya que, se pretende por una parte, describir el nivel de autoeficacia colectiva percibida en los profesores universitarios para solucionar sus problemas y mejorar sus condicio-

nes de trabajo mediante el esfuerzo coordinado y, por otra, hallar la relación entre el nivel de autoeficacia colectiva, la edad, los años de experiencia laboral y el nivel de instrucción de los sujetos que conforman la muestra. Según Hernández, Fernández y Baptista (1998), se aplicó un diseño no experimental del tipo transeccional o transversal correlacional que consiste en recolectar "datos en un solo momento, en un tiempo único" para "describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado."

Según Padrón (1992), desde el punto de vista de la producción científica, el presente trabajo se fundamenta en el enfoque epistemológico: empirista-inductivo. El cual reúne las siguientes características: (a) El sujeto existe independientemente del objeto; (b) el conocimiento es una representación del mundo objetivo a partir de un dato evidente, observable, medible; (c) la orientación contextual está referida a la estructura de las cosas; y, (d) el método de hallazgo utilizado es la inducción.

La población estuvo conformada por el personal docente que labora en la Facultad de Humanidades y Educación, Escuela de Educación, de los distintos departamentos que la conforman, lo cual hace un total de 163 profesores aproximadamente. El muestreo de tipo accidental estuvo constituido por una muestra de 52 sujetos cuyas características son las siguientes: 38 el sexo

femenino y 14 del sexo masculino, en edades comprendidas entre los 29 y 68 años de edad.

Técnicas e Instrumentos

La presente investigación es del tipo Descriptivo-Correlacional (Hernández, Fernández y Baptista, 1991), ya que, se pretende por una parte, describir el nivel de autoeficacia colectiva percibida para hacer frente a un conjunto de tareas relacionadas con la docencia en los sujetos de estudio y, por otra, hallar la relación entre el nivel de autoeficacia colectiva, la edad, los años de experiencia laboral y el nivel de instrucción.

1. Población

La población estará constituida por 136 docentes aproximadamente en condición de ordinarios adscritos a los distintos departamentos de la Escuela de Educación de la Facultad de Humanidades y Educación de LUZ.

2. Diseño de la Investigación

En la presente investigación se aplicará un diseño pre-experimental del tipo: Estudio de Caso con una sola medición (Campbell y Stanley, 1973). Ya que se pretende obtener información sobre la autoeficacia colectiva para hacer frente a tareas relacionadas con la docencia, con el fin de describir los niveles de autoeficacia colectiva hallados y su relación con la edad, con los años de experiencia laboral y con el nivel de instrucción.

3. Instrumentos de Recolección de Datos

3.1. Ficha: Información Personal y Laboral.

La ficha del sujeto de estudio pretende reunir los siguientes datos generales: edad, nivel de instrucción, título obtenido, clasificación: cargo y grado, años de experiencia laboral, dependencia donde labora y teléfono.

3.2. Escala: Autoeficacia Colectiva del Maestro por Schwarzer, Schmitz y Daytner, 1999.

La Escala de Autoeficacia Colectiva del Maestro es una escala psicométrica compuesta por 12 ítems. La misma mide autocreencias optimistas para hacer frente en equipo a tareas relacionadas con la docencia universitaria. La escala fue elaborada originalmente en el idioma alemán por Schwarzer, Schmitz y Daytner, en 1999, y ha sido adaptada por las autoras del estudio para ser empleada con docentes universitarios. En contraste con otras escalas que han sido diseñadas para medir el optimismo, ésta específicamente tiene que ver con las creencias de que las acciones del grupo de trabajo son las responsables de obtener resultados exitosos. Actualmente, la escala está disponible en Internet en varios idiomas.

2. Discusión de los resultados

La mayoría de los profesores (el 73.07%) son del sexo femenino. El

40.23% están en edades comprendidas entre los 40 y los 51 años y, el 36.53% entre los 29 y los 39 años. El 100% de los sujetos posee una educación superior completa.

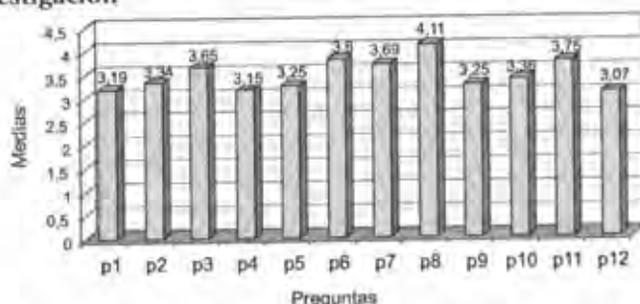
El 44.23% de los sujetos se ubican en la etapa de la madurez, según Papalia (1998), momento en el cual los individuos se han consolidado en una carrera, tienen un trabajo fijo, se ha fortalecido el matrimonio y han logrado la mayoría de las metas propuestas.

La distribución de frecuencias por cada puntaje individual obtenido en la medición de la autoeficacia, constituye una forma de interpretar con criterio relativo los resultados, en la que es posible comparar un individuo con el resto de los sujetos de estudio. En relación a las respuestas dadas a los ítems, se observa que sus medias oscilan entre 3.07 y 4.11, correspondiendo a las categorías "Totalmente cierto" y "Hay algo de cierto" que indican la mayor valoración; observándose también, que la desviación típica en estas puntuaciones oscila entre 0.48 y 4.31, lo cual refleja que la variación de los valores obtenidos en función de la media es baja. En este sentido, se observa homogeneidad en las respuestas a las preguntas del instrumento, ubicándose la mayoría de las respuestas hacia los puntajes 3 y 4 (Ver Tabla 1 y Gráfica 1).

Tabla 1
 Distribución descriptivos de las respuestas dadas a los ítems del instrumento.

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12
Media	3,19	3,34	3,65	3,15	3,25	3,8	3,69	4,11	3,25	3,36	3,75	3,07
Mediana	3	3,5	4	3	3	3,5	4	4	3	4	4	3
Moda	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3
Desv. (típ.)	0,88	0,73	0,48	0,92	0,83	2,94	0,7	4,31	0,83	0,84	2,84	0,85
Mínimo	0	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Máximo	4	4	4	4	4	24	4	34	4	4	23	4
Total	52	52	52	51	52	52	52	52	52	52	52	52

Gráfica 1
 Medias de la escala de autoeficacia colectiva utilizadas en la investigación



El nivel alto de autoeficacia colectiva del docente, observado en el grupo de estudio, podría tener relación con la alta motivación hacia las metas de desarrollo personal y hacia el cumplimiento de las tareas docentes, y con creencias facilitadoras de logro. Los profesores de la escuela de educación parecieran reflejar ser personas que procuran cumplir como grupo, los objetivos fijados a pesar de los obstáculos que puedan presentarse, manifestando

responsabilidad e interés hacia el logro de los mismos; lo cual suele ser característico de personas que tienen un alto sentido de eficacia personal y colectiva.

Según Pajares (1998), mientras más elevado es el sentido de eficacia personal, mayor es el esfuerzo, la persistencia y la probabilidad de que los individuos afronten exitosamente las tareas a las que se enfrentan de manera individual o colectiva como es el caso de la investigación que nos

ocupa. Lo cual contrasta con aquellos que creen que no pueden manejar situaciones amenazantes, experimentado una alta ansiedad, ya que ven muchos aspectos de su ambiente como llenos de peligro, magnificando la gravedad de las amenazas, y centrándose en sus deficiencias de enfrentamiento, entre otras (Bandura, 1993).

En este sentido, las creencias de autoeficacia colectiva ayudan al grupo a determinar cuánto esfuerzo invertirán el colectivo en innovar en introducir enfoques novedosos en materia educativa, además por cuánto tiempo perseverarán al afrontar los obstáculos y cuánta resistencia probarán cuando actúen frente a situaciones adversas.

Dado que el promedio obtenido con el instrumento de autoeficacia colectiva del educador fue de 41,59 puntos, sobre un puntaje máximo de 48, es decir, un 80,76% de los sujetos de estudio tienen una autoeficacia colectiva alta según el baremo establecido (ver Tabla 2). Se concluye entonces, que el nivel de autoeficacia colectiva para el trabajo en equipo, se caracterizó por ser alta en el grupo de profesores de la Escuela de Educación de Facultad de Humanidades y Educación.

Por otra parte, comparando los niveles de Autoeficacia Colectiva de los docentes de distintos departamentos arrojan que un 90,35% de la muestra estudiada poseen una autoeficacia colectiva alta, sólo un

Tabla 2
Baremo establecido para medir el nivel de eficacia colectiva percibida

Nivel de Eficacia Colectiva Percibida	Rango (Promedio)
Baja	12 - 23
Media	24 - 35
Alta	39 - 48

9,65% la poseen media según el baremo establecido. Para establecer la comparación se puede apreciar en la Tabla 3, los niveles de autoeficacia colectiva por departamento.

En Cuanto a la edad el 44,23% de los sujetos se ubican en la etapa de la madurez, según Papalia (1998), momento en el cual los individuos se han consolidado en una carrera, tienen un trabajo fijo, se ha fortalecido el matrimonio y se han logrado la mayoría de las metas propuestas.

Así mismo, los niveles de Autoeficacia Colectiva en función a la edad de los docentes de la Facultad de Humanidades y Educación, se estima que el 100% de la muestra posee un nivel de Autoeficacia Colectiva alta. Esto quiere decir, que el nivel de autoeficacia colectiva no varía en esta muestra en función a la edad. Para establecer la comparación de los niveles de Autoeficacia Colectiva percibida con relación a los años de experiencia, el 100% de la muestra presenta un alto nivel de Autoeficacia Colectiva percibida, lo cual indica que los niveles no se alteran.

Tabla 3
Niveles de eficacia colectiva percibida entre los docentes de los distintos departamentos

Departamentos	Puntajes	Niveles
Biología	42	Alto
Centro de estudios geográficos	44	Alto
Educación física	41,25	Alto
Geografía	34	Media
Historia	39,8	Alto
Investigación	44,63	Alto
Preescolar	37,83	Alto
Psicología	41,5	Alto
Tecnología y práctica educativa	42,5	Alto

Consideraciones Finales

Luego del análisis y la discusión de los datos obtenidos en la muestra de estudio y, dando respuesta a los objetivos planteados al inicio de esta investigación, se presentan las siguientes conclusiones:

- Predomina un nivel alto de eficacia colectiva en los profesores que fueron sujetos de la investigación, para ser capaces de llegar hasta los estudiantes más difíciles, introducir enfoques novedosos en materia educativa y elevar la calidad de la enseñanza en la Escuela de educación de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad del Zulia.
- Se determinó un nivel de eficacia Colectiva alto, en 80,76% de la muestra con un promedio de 41,59 puntos, lo cual indica que este nivel es que el que predomina en los docentes de la Escuela de Educación de la Facultad de Humanidades y Educación de LUZ.
- Se determinó un nivel de eficacia Colectiva alto, según el baremo establecido, en 90,35% de la muestra con un promedio que oscila entre 37,83 a 44,63 puntos, lo cual indica que este nivel predomina en la mayoría de los docentes de la Escuela de Educación de la Facultad de Humanidades y Educación de LUZ.
- Se logró comparar los niveles de eficacia Colectiva percibida de los docentes en función a los distintos departamentos, destacando el de Investigación con un 21,15% de la muestra, el nivel alto de autoeficacia colectiva

va según el baremo establecido. Se observa que en la mayoría de los departamentos muestran un nivel alto, en excepción el de geografía con un nivel medio que se representa sólo con un caso registrado. Además es importante tomar en cuenta que los promedios varían pero se mantiene el nivel.

- Se comparó los niveles de eficacia colectiva percibida en función de la edad, donde se determinó que ésta no incide en el nivel de eficacia debido a que en un 100% de la muestra estudiada presenta un nivel alto.
- También se logró comparar los niveles de eficacia colectiva percibida en función a los años de experiencia, donde se determinó que ésta no incide en el nivel de eficacia debido a que en un 100% de la muestra estudiada presenta un nivel alto.
- De igual forma se comparó los niveles de eficacia colectiva percibida en función de al nivel de instrucción, donde se determinó que ésta no incide en el nivel de eficacia debido a que en un 100% de la muestra estudiada presenta un nivel alto.
- Es importante tomar la decisión de comenzar a fortalecer planes y programas requeridos por la institución a fin de hacerse eficiente y altamente competitiva. Dichas fortalezas se hacen posible a par-

tir de las competencias genéricas de los propios docentes, que refieren tener una alta eficacia colectiva percibida como se expresa en los resultados de esta investigación. Desde las actitudes y las creencias de las personas es posible generar cambios duraderos y profundos que no son más que nuevos y verdaderos aprendizaje, convenientes a toda la institución.

Referencias Bibliográficas

- BANDURA, Albert (1984). *Teoría del Aprendizaje Social*. Edit. Espasa Universitaria, Espasa-Calpe, S.A. 2da. Edición. Madrid.
- BANDURA, Albert (1987). *Pensamiento y Acción: Fundamentos Sociales*. Bibliografía de Psicología, Psiquiatría y Salud. Serie Universidad. Edit. Martínez Roca. Caracas.
- BANDURA, Albert (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. W.H. Freeman and Company. New York.
- BUSOT, J. Aurelio (1991). *Investigación Educativa*. Universidad del Zulia. Facultad de Humanidades y Educación. Editorial de la Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela.
- CASTEJÓN, Heriberta y ZAMORA, Maigualida (2001). "Modelo para Diseñar Programas y Servicios en Orientación". HERNÁNDEZ S., Roberto, FERNÁNDEZ C., Venezuela.