

Perfil Psicológico del académico. Caso: Facultad de Humanidades y Educación de LUZ

Leticia Prieto de Alizo y Rosario Fonseca López

Escuela de Comunicación Social. Departamento de Investigación. Facultad de Humanidades y Educación. Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela.

Resumen

En este estudio se describen las características psicológicas del académico de las Escuelas de Comunicación Social y Educación de LUZ, expresadas en sus motivaciones sociales, internalidad, optimismo, ansiedad y autoestima. Se concluye que en ambas escuelas, el perfil real e ideal jerarquizan similarmente las motivaciones sociales: logro, afiliación y poder. Para ambos perfiles la internalidad fue alta y la ansiedad baja; teniendo las puntuaciones más altas la escuela de Educación. Autoestima y optimismo, presentaron niveles altos en los dos perfiles, siendo más altas las puntuaciones del perfil real de Educación; en el ideal, Comunicación Social generó mayores promedios para ambas variables.

Palabras clave: Características psicológicas, perfil psicológico, académico, docente.

Psychological Profile of Professors in the Faculty de Humanities and Education at the University of Zulia

Abstract

This study describes the psychological characteristics of professors in the Schools of Social Communication and Education in LUZ, characterized as to their social motivations, locus of control, optimism, anxiety and self-esteem. The conclusions indicated that in both schools the ideal and the real profiles similarly classified social motivation: achievement, affiliation, and power. In both profiles the locus of control presented high levels while anxiety registered low levels. The highest levels were found in the School of Education. Self-esteem and optimism presented high levels in the both profiles, the highest values in the real profile were in the School of Education; while in ideal profiles, Social Communication presented higher averages in both variables.

Key words: Psychological characteristics, psychological profile, academia, teacher.

1. Introducción

Desde el punto de vista psicológico, hablar de un docente integral, implica necesariamente la consideración de las características personales del individuo. Manejando en forma conjunta los criterios académicos y psicológicos podría lograrse un mayor acercamiento a la visión integral de la formación del personal docente universitario. Sin embargo, en las universidades no se evidencia un control sobre la actuación personal del docente, no existen planes de seguimiento integral de su desempeño aún cuando es evidente la determina-

ción de éstas características psicológicas en la relación enseñanza-aprendizaje. Estos planteamientos llevan a preguntarse: *¿Cómo pueden medirse niveles de actuación académica sin explorar las razones motivacionales de las metas propuestas y su relación con el concepto que el docente maneja de sí mismo y su proyección a futuro?*

Castellano y otros (1986) en su informe sobre la formación del profesor universitario y su incidencia en la problemática universitaria, afirman que el ejercicio como profesor en general, reclama condiciones particulares, porque los problemas y situaciones

de la vida personal y familiar inevitablemente interfieren en el ejercicio de su profesión.

La normativa para ingresos y desarrollo académico del docente forma parte de un reglamento institucional, en el que estas variables no son consideradas y en consecuencia, lo que se intentó, fue llamar la atención sobre la necesidad de lograr una visión más holística del profesor universitario, haciendo énfasis en la integración de un perfil psicológico al perfil del académico actual, ya que uno de los insumos básicos para el progreso de la educación lo constituyen los docentes mismos. Como recurso esencial en el proceso enseñanza-aprendizaje, las universidades deben disponer grandes esfuerzos a su desarrollo y perfeccionamiento, pero con una óptica integral en la que se conjugue el perfil psicológico al académico, para que las áreas de formación específicas logren responder también a las expectativas que el docente tiene sobre sí mismo y con respecto a la institución para la que trabaja.

Un perfil de esta naturaleza, no sería sólo un instrumento de evaluación y control sino que se convertiría también, en un buen mecanismo de estimulación a fin de que el docente se identifique y se involucre con la institución para que la educación tome un rumbo más efectivo y seguro hacia el progreso académico del país.

El perfil del docente universitario requiere la fundamentación de enfoques que demuestren que el ejercicio de un rol laboral, además de requerir

habilidades y destrezas particulares adquiridas a través de la experiencia y la formación, también exige personas con requerimientos personales específicos con actitudes, intereses y rasgos de personalidad particulares. De este perfil la universidad ha de constituirse en su principal promotor.

En este sentido García y González (1994:12) en su artículo: *¿Qué es una universidad?* se refieren a la responsabilidad de las universidades afirmando su obligación en:

...desarrollar la capacidad para resolver problemas, para plantear problemas nuevos y, formar e informar en y sobre conocimientos establecidos en una determinada disciplina y por último, cumplir una labor de sistematización de conocimientos y de búsqueda de nuevos conocimientos, así como de aplicaciones posibles de conocimientos ya establecidos.

En este marco que constituye la misión y la filosofía que rige las actividades y funciones de las instituciones de educación superior; el recurso humano con el que se cuenta es importante, toda vez que de él depende el perfecto desenvolvimiento de la universidad. Una universidad requiere de toda clase de recursos, pero el recurso humano bien escogido y formado determina en gran medida el éxito de la institución en el cumplimiento de su misión.

La Universidad del Zulia en su búsqueda inagotable por la excelencia propone un programa integral para el desarrollo de su personal académico. En este sentido, el periódico

de esta institución hace una reseña de los planteamientos del Vice-rectorado Académico:

El programa será el eje fundamental de una política de formación y actualización de los docentes y es la base de las estrategias para la modernización del currículo de La Universidad del Zulia (Morales y otros, 1996:15).

Este programa enfoca su interés en la calidad y formación de los docentes y contempla desarrollo humano y autorrealización, formación para la docencia, investigación y extensión, desarrollo gerencial y educación continua sobre la base de las necesidades de cada docente.

Se demuestra así, que las universidades intentan dar respuestas constantes al problema del desarrollo académico del docente. Sin embargo, a pesar de que se hacen esfuerzos por mejorar la calidad del docente, al parecer, no se encuentra la fórmula exacta que permita seleccionarlo y formarlo bajo estas premisas.

Esta referencia es importante porque cuando se habla de un perfil ideal, éste debe ser construido en calidad de modelo para que obedezca al contexto y a la realidad de cada entidad educativa pues, se está convencido de lo imposible de determinar y fijar un perfil que se ajuste a la realidad académica y social de todas las instituciones.

Sin embargo, son pocas las experiencias que revelan la importancia de un perfil integrado en el que se tomen en cuenta no-sólo aspectos académicos sino también, característi-

cas personales como motivación al poder, logro y afiliación, procesos básicos de autorrealización académica e institucional, capacidad para manejar la ansiedad y el estrés en un ambiente educativo caracterizado por la incertidumbre y poca planificación de largo plazo, así como la percepción de sí mismo la cual le permite evaluar su competencia ante la labor que le corresponde cumplir en la institución, su propensión a juzgar y ver las cosas en su aspecto más favorable. Estas características, integradas a las condiciones académicas se convertirían en una guía práctica para seleccionar al profesorado y establecer programas de perfeccionamiento a los que ese docente se sensibilice dada sus condiciones personales, logrando una mayor optimización del recurso humano de la institución.

Méndez (1993), en su libro titulado *Gerencia Académica*, afirma que en La Universidad del Zulia, no existe una verdadera integración y adaptación del recurso docente a la organización universitaria, trayendo como consecuencia un bajo rendimiento y la pérdida del sentido motivacional ante la academia y a la propia institución, y expresa dicha problemática en las distintas áreas de desarrollo docente: Selección e Ingreso, distribución del trabajo, formación, rotación del personal docente, rendimiento y producción, reconocimiento y promoción, servicios de apoyo e incluso considera la deficiencia en incentivos motivacionales, satisfacción y adaptación al trabajo, lo que por supuesto afecta la

percepción del trabajo académico y crea incluso inseguridad.

El docente, en este caso, forma parte del sistema y a su vez constituye un subsistema abierto y complejo, de manera que la naturaleza de la tarea, sus habilidades y experiencias en el puesto de trabajo y la naturaleza de otras personas dentro de la organización producen el perfil del trabajo.

Esta visión implica un cambio de paradigma con respecto a la función educadora y formativa de las universidades, lo cual sería la puerta de entrada al cambio en lo tocante al recurso humano docente.

Existen posturas e incluso teorías que afirman que el individuo debe ser concebido como un ente biopsicosocial. En el ámbito educativo, esto ha tenido especial importancia en función de la formación estudiantil, intentando que ésta sea también, más integral; sin embargo, esta filosofía no se ha aplicado al docente pensando que éste también tiene el derecho de beneficiarse de una institución que procure su desarrollo integralmente, enfrentándolo como agente y como consecuente de la dinámica institucional.

Esta caracterización pretende ilustrar la posibilidad de definir rasgos o características de personalidad comunes que permitan establecer estrategias de desarrollo y adaptación satisfactoria al entorno y dinámica de la organización educativa a nivel superior y mostrar la importancia de definir un perfil ideal a partir de los requerimientos institucionales y reali-

zar diagnósticos para identificar los perfiles reales, su comparación con los ideales y observar la diferencia resultante, lo que orientaría el camino que deben seguir esas estrategias. De manera que tomar en cuenta las características de personalidad como insumos básicos del perfil ideal y real del docente se constituye en una exigencia de la propia realidad que ha sido estudiada en los docentes de las escuelas de Comunicación Social y Educación de la Facultad de Humanidades y Educación de LUZ.

En el caso del Comunicador Social, esta premisa cobra fuerza y especial importancia debido a que en el proceso de enseñanza - aprendizaje se estudian y analizan constantemente los procesos de comunicación, resulta obvio entonces, que constituyendo la comunicación una capacidad y habilidad de desarrollo personal, los profesores de dicha escuela se encuentren formados bajo un perfil ideal que considere los aspectos psicológicos que facilitarían el proceso de aprendizaje y lo orientaría hacia un mejor desarrollo académico en los procesos informativos y comunicacionales. Con relación al docente de Educación, cuya injerencia en el sistema educativo es innegable, la presencia de ciertas características psicológicas, que orienten el proceso de enseñanza - aprendizaje que él mismo dirige, se hacen imprescindibles. El educador se constituye en un modelo a seguir por aquellos que posteriormente dirigirán la formación de niños y jóvenes y, en definitiva, in-

ducirán al cambio y transformación de la sociedad y de las nuevas generaciones.

2. Metodología

Este estudio se enmarcó dentro de la investigación Exploratoria-Descriptiva, ya que mediante ella se pretende obtener conocimientos de primera mano que amplíen el acervo científico de las Ciencias Sociales y Humanísticas. Se fundamentó en un diseño no experimental seccional comparativo, realizándose las observaciones en dos grupos (docentes de Comunicación Social y de Educación), en dos momentos distintos, para identificar en primer lugar el perfil real y posteriormente, el perfil ideal de las características estudiadas, lo cual permitió establecer comparaciones entre ellos.

La población estuvo conformada por la nómina del personal docente ordinario de las escuelas de Comunicación Social y Educación de la Facultad de Humanidades y Educación de L.U.Z. compuesta por un total de 221 académicos. Se diseñó un muestreo probabilístico estratificado con afijación proporcional para seleccionar la muestra de estudio, debido a la subdivisión de estas poblaciones en diferentes estratos, de acuerdo a la pertenencia a los Departamentos o menciones existentes. La elección de los sujetos dentro de cada estrato se realizó mediante un muestreo al azar sistemático, obteniéndose un tamaño de muestra total de 50 personas

(25 docentes para cada escuela), con períodos de permanencia dentro de la Institución desde 2 hasta 29 años.

Para la recolección de datos se utilizaron siete inventarios: Los Inventarios de Motivaciones Sociales (MLP, MPS y MAFI), las Escalas I-E de Levenson, AESTI, de Orientación a la Vida y ANSILET utilizados para medir las variables que conforman el perfil psicológico en este estudio, a saber, motivaciones sociales, internalidad, autoestima, optimismo y ansiedad, respectivamente. Todos estos instrumentos fueron diseñados en el Centro de Investigaciones Psicológicas de la Universidad de los Andes; el formato de respuesta se encuentra configurado en una escala tipo Lickert, con seis alternativas distribuidas en un continuo de completamente en desacuerdo a completamente de acuerdo. La validez de los instrumentos, se obtuvo mediante la prueba t para grupos extremos de la variable motivacional analizada y el método de correlación ítem-total, seleccionándose aquellos reactivos que discriminaban con una probabilidad <0.000 y un coeficiente de correlación >0.30 . La selección final de los ítems se realizó a través de un análisis factorial, seleccionando aquellos ítems con cargas factoriales >0.50 en el factor al cual pertenecían, y <0.30 en los otros factores. Los inventarios presentaron una confiabilidad de 0.82 con el método test-retest, lo cual indica una alta estabilidad de los puntajes en el tiempo.

3. Interpretación y Discusión de los Resultados

Con este análisis se pretende exponer en forma general, la condición psicológica actual e ideal del docente, en relación, a las variables de estudio. En este sentido, se trata de una aproximación a lo que podría ser la totalidad de los elementos psicológicos a considerar y que están vinculados al ejercicio de la labor docente, convirtiéndose en condiciones básicas para controlar y predecir a corto y mediano plazo, las probabilidades de éxito del académico actual.

En la Tabla 1 pueden observarse las comparaciones realizadas entre el perfil psicológico real e ideal de

los docentes de la Escuela de Educación, la interpretación se realiza sobre aquellas comparaciones cuyo valor de probabilidad se consideran significativas al 0.05. La Prueba t de Student para muestras relacionadas indica que los docentes de la Escuela de Educación establecen diferencias entre el perfil real e ideal para las variables motivación de logro, motivación de poder, motivación de afiliación y ansiedad.

Los resultados reflejan la concepción que posee la muestra estudiada respecto a que el académico ideal debe poseer una *motivación al logro más alta* que la que ellos mismos poseen en la actualidad. A pesar de que las medias encontradas en el perfil

Tabla 1
Comparación del perfil psicológico real e ideal de los académicos de la escuela de educación

Variable	Grupos	Media	Diferencia de Medias	Prueba t	Probabilidad
nLogro	Perfil Real	5.06	-0.46	-7.204	0.000
	Perfil Ideal	5.52			
nPoder	Perfil Real	2.85	0.51	2.664	.0140
	Perfil Ideal	2.34			
nAfiliación	Perfil Real	3.93	0.59	4.031	0.001
	Perfil Ideal	3.34			
Internalidad	Perfil Real	3.55	0.71	0.962	0.347
	Perfil Ideal	2.84			
Ansiedad	Perfil Real	2.42	0.66	3.322	0.003
	Perfil Ideal	1.76			
Autoestima	Perfil Real	5.71	0.14	1.097	0.285
	Perfil Ideal	5.57			
Optimismo	Perfil Real	4.95	-0.07	0.327	0.746
	Perfil Ideal	5.02			

real e ideal muestran valores con tendencia promedio alta, el docente de la escuela de Educación es consciente de la importancia que este aspecto motivacional posee sobre la labor académica. El deseo intrínseco de superarse en su carrera profesional, de sentirse y ser considerado como exitoso, debe ser una característica esencial del académico ideal.

Por otra parte, los académicos de la escuela de Educación también consideran que el nivel de motivación de poder y de afiliación que ellos mismos poseen, debe ser *más bajo* en un modelo ideal del docente. Probablemente, se considere que un elevado deseo de ostentar cargos de autoridad puede desviar hacia derroteros incorrectos los esfuerzos que el académico realice.

Igualmente, una mayor tendencia a la búsqueda de interacción social, dentro y fuera de la universidad, podría convertirse en una fuente de variación que dirija al académico a establecer cambios en lo que deben ser sus metas institucionales o modifique la percepción que éste tiene sobre su labor docente, disminuyendo así la calidad de su desempeño y, por tanto, su productividad. Un académico con elevados niveles de motivación de afiliación entendería su campo de trabajo como una extensión de su familia o de su círculo de amigos, introduciría elementos afectivos en la toma de decisiones, que afectarían la racionalidad y eficiencia de éstas y de sus acciones.

Con relación a la variable ansiedad, es interesante evaluar los resul-

tados encontrados, puesto que los docentes de la escuela de Educación, que mostraron una tendencia promedio baja en esta variable, consideran que el académico ideal debe poseer un mayor control sobre sus reacciones físicas y psicológicas, ante circunstancias que impliquen desafío, demandas o exigencias. Partiendo del hecho que un intenso estado de ansiedad trae consigo la desorganización, y la paralización de la actividad y; por otra parte, un nivel de ansiedad muy bajo no se constituye en un activador sino que se transforma en un bajo nivel de energía que disminuye la precisión en las tareas, no cabría esperar del académico ideal un manejo de la ansiedad en alguno de estos extremos.

En cuanto a las variables internalidad, autoestima y optimismo, los docentes perciben que sus niveles actuales se corresponden con lo que debe esperarse para el académico ideal, es decir, el perfil de un individuo en control de sí mismo, de su presente y su futuro, de sus decisiones y acciones, consciente de la incidencia que pueden tener los factores externos sobre su vida y sus planes, pero también de que su comportamiento permitirá solventar muchas de las dificultades y escollos que se le presenten, y alcanzar así las metas trazadas. En fin, se trata de un individuo optimista del futuro, con una visión positiva de las situaciones que le toque enfrentar, que aprovecha al máximo los recursos de los cuales dispone para lograr el éxito deseado.

Al comparar los perfiles psicológicos real e ideal propuestos por los docentes de la Escuela de Comunicación Social de la Facultad de Humanidades y Educación de L.U.Z., se analizaron estadísticamente los valores arrojados por la muestra en las diferentes variables estudiadas, los cuales se expresan en la Tabla 2.

Con respecto a las variables psicológicas consideradas, se encontraron diferencias significativas, sólo en la variable de motivación al logro, planteándose valores mas elevados para el perfil ideal propuesto, en comparación con el perfil real expresado por estos docentes. Aún cuando ambos valores son considerados como promedio alto, la media esperada para un académico ideal se acerca a

la mayor puntuación posible. Esto plantea la posibilidad de que el docente de esta escuela se considere a sí mismo como un individuo que deduce satisfacción de lo que hace, cuyo esfuerzo en el trabajo está más dirigido hacia su crecimiento personal, social y laboral que hacia aspectos motivacionales extrínsecos, como lo pueden ser el salario o el reconocimiento; sin embargo, todos sus esfuerzos los evalúa como en proceso de desarrollo, necesitando establecer estrategias más precisas para crecer y desarrollar ese movimiento que nace del interior y que lo energiza, para hacer de su trabajo una fuente de satisfacción intrínseca.

En el análisis de las dimensiones de logro se observó que el profesor

Tabla 2
Comparación del perfil psicológico real e ideal de los académicos de la Escuela de Comunicación Social

Variable	Grupos	Media	Diferencia de Medias	Prueba t	Probabilidad
nLogro	Perfil Real	5.18	-0.29	-3.149	0.005
	Perfil Ideal	5.47			
nPoder	Perfil Real	3.08	0.47	1.601	0.124
	Perfil Ideal	2.61			
nAfilación	Perfil Real	3.74	0.28	2.058	0.052
	Perfil Ideal	3.46			
Internalidad	Perfil Real	2.74	-0.20	-0.576	0.571
	Perfil Ideal	2.94			
Ansiedad	Perfil Real	2.30	0.23	1.595	0.125
	Perfil Ideal	2.07			
Autoestima	Perfil Real	5.43	0.18	0.908	0.374
	Perfil Ideal	5.25			
Optimismo	Perfil Real	4.82	0.03	0.912	0.372
	Perfil Ideal	4.79			

universitario de la escuela de Comunicación Social considera que un académico ideal debe plantearse una mejor estrategia de acción que garantice el logro de las metas planteadas, poseer mayor compromiso con las tareas que se realicen a tal fin y, por supuesto, debe manejar mejores y mayores creencias facilitadoras de logro; es decir, este docente debe estar más convencido que posee los recursos necesarios para alcanzar sus propósitos.

De acuerdo a esta visión, un académico ideal debe ser una persona capaz de elegir metas alcanzables, de persistir en su empeño para el logro de éstas, que hace un manejo eficiente de su tiempo y de los recursos de los cuales dispone, y que asume su responsabilidad en los resultados de sus acciones, sean estos positivos o negativos. En este sentido, el nivel crítico del académico ideal debe ser lo suficientemente alto como para sobreponerse a las exigencias del medio y no conformarse a lo que es esperado de él, sino a aumentar sus expectativas más allá de lo planteado y realizar acciones congruentes con esas expectativas.

Mención especial requiere los resultados encontrados para la variable motivación de afiliación, que parecen corresponder con el comportamiento de los valores arrojados por la muestra de docentes de Educación, en el sentido que se espera un mayor aislamiento en sus relaciones sociales y familiares por parte del académico ideal. Es evidente que el docente de la escuela de Comunicación Social,

asigna un valor importante, aunque no definitivo a la interacción con otras personas.

En cuanto al resto de las características psicológicas estudiadas, a saber, motivación de poder, internalidad, autoestima, ansiedad y optimismo, los análisis indican que el Comunicador Social se siente en control de estas variables personales, y asume que ellos están manejando estos elementos de una manera adecuada a lo esperado en un académico ideal. Las acciones por tomar deberían circunscribirse, básicamente, al entorno afiliativo y de definición de metas que ellos actualmente poseen.

La comparación entre el perfil psicológico real e ideal de los docentes de los cuatro departamentos de la Escuela de Comunicación Social de la Facultad de Humanidades y Educación de LUZ, se refieren a los valores reflejados en las Tablas 3 y 4.

En primer lugar, el departamento de Periodismo Audiovisual presentó medias más elevadas para la motivación al logro en el perfil ideal, al igual que en sus dimensiones. Con esto se enfatiza la importancia que este docente le asigna a la necesidad de realización académica para la que se obtuvo niveles altos en el perfil real y, sin embargo, se consideró que un docente ideal debería experimentar una mayor motivación al logro.

Con respecto a la motivación de poder, considerando que dentro de la escala motivacional ella ocupó el último lugar en todos los casos, este docente no requiere, en forma obligatoria, del uso del poder que la ins-

Tabla 3
**Comparación del perfil psicológico real de los académicos de la Escuela
de Comunicación Social por Departamento**

DEPARTAMENTOS				
Variables	Audiovisual	Impreso	Investigación	Publicidad
NLogro	5.02	5.10	5.35	5.38
Metas	4.48	4.86	5.00	5.52
Estrategias	5.08	4.81	5.75	5.36
Compromiso	5.34	5.43	4.81	5.50
Creencia	5.44	5.48	5.79	5.11
NPoder	3.31	2.84	2.66	3.33
Estrategia	1.81	1.26	1.46	1.89
Disfrute	3.78	3.29	3.85	3.77
Dependencia	3.93	3.75	3.00	4.54
Imaginería	3.95	3.57	2.65	3.63
NAfiliación	3.88	3.83	2.81	4.05
Afiliac. Básica	3.69	4.04	2.81	4.00
Afiliac. Trabajo	4.06	3.63	2.81	4.10
InTotal	2.55	2.80	3.07	2.74
Internalidad	4.63	4.77	4.63	4.71
Azar	1.97	2.11	1.56	2.19
Otros Poderosos	2.19	1.84	1.56	1.75
Ansiedad	1.97	2.96	2.12	2.08
Autoestima	5.49	4.99	5.45	5.85
Optimismo	4.85	4.84	4.81	4.78

titución ofrece para alcanzar sus metas. Más aún, en el perfil ideal, estos docentes estiman que el uso del poder, diseñar una estrategia a tal fin, depender, imaginar y disfrutar del mismo, deben tener menor importancia que la que ellos perciben en la actualidad.

La motivación de afiliación, que ocupó el segundo lugar en la escala

motivacional, para los docentes de este departamento, un académico ideal debe estar menos motivado a mantener relaciones interpersonales tanto de amistad como aquellas referidas al ámbito laboral. Como dato curioso, la afiliación al trabajo disminuye significativamente. El docente del departamento de Periodismo Audiovisual considera que un profesor

Tabla 4
Comparación del perfil psicológico ideal de los académicos
de la Escuela de Comunicación Social por Departamento

Variables	DEPARTAMENTOS			
	Audiovisual	Impreso	Investigación	Publicidad
NLogro	5.49	5.30	5.68	5.52
Metas	4.50	5.39	4.94	5.13
Estrategias	5.53	5.49	5.45	5.57
Compromiso	5.71	5.08	5.93	5.33
Creencia	5.77	5.34	5.97	5.85
NPoder	2.48	2.62	2.11	3.05
Estrategia	1.37	1.20	1.25	1.40
Disfrute	3.00	3.61	2.56	3.63
Dependencia	2.33	2.43	1.92	4.22
Imaginería	3.46	3.54	2.88	3.67
NAfiliación	3.52	3.74	2.42	3.75
Afiliac. Básica	3.69	3.98	2.56	4.15
Afiliac. Trabajo	3.35	3.50	2.28	3.35
InTotal	2.91	2.86	3.38	2.81
Internalidad	4.58	4.63	4.69	4.73
Azar	1.79	1.98	1.38	2.06
Otros Poderosos	1.56	1.57	1.25	1.79
Ansiedad	1.84	2.20	1.80	2.31
Autoestima	5.08	5.26	5.28	5.38
Optimismo	4.67	4.75	4.88	4.58

ideal debe desestimar el desarrollo y fortalecimiento de relaciones interpersonales dentro del contexto académico para lograr sus metas.

En correspondencia con los datos obtenidos para la motivación al logro, se encuentran los valores estimados para el continuo de Internalidad-Ex-ternalidad en el que se cree que un académico ideal debe tener mayor

control interno. El profesor del departamento de Audiovisual piensa que un docente ideal debe lograr un mayor control interno disminuyendo la creencia de que otros influyen en su posibilidad de éxito.

Finalmente, con respecto a las variables de ansiedad, autoestima y optimismo, los valores obtenidos para el perfil ideal disminuyeron con relación

al perfil real. Aún cuando las diferencias no son estadísticamente significativas, desde el punto de vista cualitativo se interpreta, que este docente considera que un académico ideal debe tener menor estima personal y menor expectativa de éxito, lo que se contradice con los resultados encontrados para la motivación al logro e internalidad. En el caso de la ansiedad es positivo que la media resultara un poco más baja, aún manteniéndose en un nivel promedio bajo.

En el caso del departamento de Periodismo Impreso se observan algunas diferencias con respecto al departamento de Audiovisual. La motivación al logro, siendo en general la media más alta para el perfil ideal, en las dimensiones, los resultados muestran que el establecimiento de metas de desarrollo personal y estrategias de acción son responsables de este aumento, ya que en los casos de compromiso con la tarea y creencias facilitadoras de logro, las medias para el perfil ideal resultaron ser ligeramente más bajas que en el real, aunque en una tendencia media alta. Sin embargo, estos datos representan una contradicción interna en la forma como éste docente considera que un académico ideal debe lograr su realización personal.

Con relación a la motivación de poder, se observa el mismo fenómeno del departamento de Audiovisual, en el que las medias en general bajan con respecto al perfil real. Sin embargo, el profesor de Periodismo Impreso considera que un académico ideal

debe disfrutar más del poder que le brinda la institución.

Para la motivación de afiliación, el departamento de Impreso registra medias más bajas para el perfil ideal, tanto en la variable general como en sus dimensiones. Sin embargo, esta disminución no es significativa, manteniéndose todas ellas en promedios altos. A pesar de esto, el departamento de Impreso obtiene la media más alta de afiliación al trabajo entre todos los departamentos de Comunicación Social.

Se observa que la tendencia en estos dos departamentos referidos es a disminuir el grado de importancia que se le otorga al establecimiento de relaciones afectivas tanto personales como aquellas referidas al ámbito laboral. Este docente piensa que un académico ideal puede estar menos motivado en este sentido, sin que eso afecte el logro de sus metas académicas.

En el continuo de internalidad-externalidad ocurrió lo mismo que se observó para el departamento de Periodismo Audiovisual. Los profesores de Periodismo Impreso estiman que el académico ideal debe tener mayor control interno, pero como resultado de la disminución de las medias en el extremo de externalidad y no como aumento de la media para el polo de internalidad.

Para ansiedad, la media disminuyó del perfil real al ideal, considerando que el académico ideal debe manejar menores niveles de ansiedad como resultado de una mayor moti-

vacación al logro, pero también de una mayor autoestima. Sin embargo, el optimismo también disminuye en el perfil ideal para los profesores de este departamento.

Los docentes del departamento de Investigación, al igual que en los otros departamentos, presentó una media mayor para el perfil ideal en la motivación al logro. Las dimensiones responsables de este pequeño aumento son compromiso con la tarea y creencias facilitadoras de logro. Sin embargo, se observa en este perfil una leve disminución de las medias para establecimiento de metas y para estrategias de acción. Aún cuando las diferencias no son significativas, estos docentes parecen dar mayor peso al compromiso con las metas y las tareas y, por supuesto, a creer que es posible alcanzar aquello que ese profesor ideal se proponga.

Con respecto a la motivación de poder ocurrió lo mismo que en otros departamentos, donde se considera que un académico ideal debe dar menor importancia al uso del poder institucional. Se observa una disminución en todos los valores de las dimensiones de poder, excepto en la imaginación donde se observó un aumento de la media ideal con respecto a la real. Se podría decir, que este grupo de profesores considera que el uso del poder es importante para alcanzar las metas, pero pensando en un poder diferente al que actualmente se experimenta, por ello el resto de las dimensiones no concuerdan con este resultado.

Al igual que en los otros casos, los docentes de este departamento estiman que un académico ideal debe estar menos motivado a la afiliación. Las dimensiones de afiliación básica y afiliación al trabajo, responden ambas por esta disminución.

En el continuo de internalidad-externalidad ocurrió lo mismo que en otros departamentos, el valor general aumenta para la visión de un docente ideal. La diferencia que se observó con respecto a los departamentos de Periodismo Audiovisual e Impreso está focalizada en el extremo de internalidad que presentó una media más alta para el perfil ideal y la disminución de los valores de externalidad (azar y otros poderosos) justifican el aumento del valor total de externalidad. Para este profesor, un académico ideal debe tener mayor control interno de sus metas y acciones, y debe responsabilizarse más por el resultado obtenido en cada una de ellas, abandonando la idea de que fuerzas externas determinan la cantidad y calidad de sus éxitos.

Los resultados obtenidos para las tres últimas variables, establecen una diferencia con respecto al departamento de Periodismo Impreso y una semejanza con respecto a los datos aportados por el departamento de Periodismo Audiovisual. El profesor del departamento de Investigación también piensa que en un perfil ideal el docente debe manejar menores niveles de ansiedad para ser más efectivo en el logro de sus metas. Igualmente considera que debe ser

mas optimista frente al futuro y al entorno académico. Sin embargo, también considera que en un académico ideal la autoestima debe ser menos importante para el logro de su propósitos y, como se ha mencionado ya, desde el punto de vista teórico, esto resulta contradictorio con respecto a los aumentos registrados para las variables de motivación al logro e internalidad. Estas tres variables son igualmente responsables del nivel de éxito de un individuo en su desarrollo personal y laboral.

Finalmente, se presenta la comparación del perfil real e ideal para los docentes adscritos al departamento de Publicidad y Relaciones Públicas de la escuela de Comunicación Social. Este departamento presentó un panorama diferente al resto de los docentes de esta escuela, en algunas variables del perfil psicológico.

La motivación al logro mostró un aumento en el perfil ideal, pero las dimensiones que ocasionaron este aumento fueron estrategia de acción y creencias facilitadoras de logro. Este profesor considera que, para el logro de las metas, es más importante diseñar un buen plan de acción y sobre todo creer que las metas propuestas pueden ser logradas, asumiendo la responsabilidad total por ellas.

En cuanto a la variable motivación de poder, se presentó la misma situación que en el departamento de Investigación. En general, para un académico ideal su necesidad de hacer uso del poder que le da su ubicación institucional como profesor, no debe ser tan importante como el conside-

rado actualmente. En este caso disminuyen las medias para las tres primeras dimensiones, pero para imaginaría de poder el valor promedio aumenta. La diferencia no es importante pero pudiera estar reflejando la idea de que este docente, al igual que el de Investigación, imaginan el uso de un poder más efectivo que con el que cuentan actualmente.

La motivación de afiliación también baja en promedio general para el docente de Publicidad y Relaciones Públicas. Sin embargo, se observó que a diferencia de los otros departamentos, este profesor considera que un académico ideal debe dedicar mayor esfuerzo al cultivo y fortalecimiento de relaciones amistosas con compañeros de trabajo, por el simple beneficio que dan las relaciones armoniosas. La afiliación básica aumenta, en tanto que la necesidad de establecer relaciones interpersonales con los pares como medio para alcanzar las metas planteadas baja, notándose por demás que esta dimensión para el perfil real obtuvo una media alta y para el ideal la media es promedio. Esto luce contradictorio si se toma en cuenta que para el logro de metas, la afiliación efectiva es la asociada al trabajo y no la básica.

En el caso del continuo internalidad-externalidad también se presentaron algunas diferencias que merecen ser referidas. Al igual que para los otros departamentos, la internalidad total aumenta para el perfil ideal, pero en el extremo de externalidad, aumenta el valor promedio para la influencia que según ellos ejercerían otros poderosos.

Aún cuando la diferencia no es relevante vale la pena acotar que este docente está considerando que un académico ideal no puede controlar la totalidad de las contingencias que determinan su probabilidad de éxito, y piensa que otros con mayor poder que él influirían en sus propias metas. Si se relaciona esto con los valores obtenidos para imaginaria de poder, se observa una clara correspondencia entendiéndose porqué este profesor imagina en un ideal, un poder institucional diferente al que actualmente se enfrenta.

En cuanto a las últimas tres variables, también existen diferencias que reseñar. Los resultados en la ansiedad muestran que este docente le da mayor importancia a los niveles de activación del comportamiento para el perfil ideal. Esto es interesante puesto que es verdad que se debe poseer un alto nivel de energía para alcanzar todos los propósitos, pero también puede resultar peligroso un alto nivel de ansiedad ya que actuaría como inhibidor del comportamiento efectivo. Para la autoestima, al igual que en los docentes de Audiovisual e Investigación, éste considera que en un perfil ideal el autoestima debe tener menor implicación en el logro de metas; y al igual que el docente de Impreso, considera que un académico ideal debe tener menor expectativa de éxito al mostrar una disminución de la media para la orientación optimista hacia la vida.

Estas comparaciones entre los departamentos de la escuela de Comu-

nicación Social permiten concluir la necesidad de asumir las semejanzas y, en especial, las diferencias encontradas entre los perfiles real e ideal, para definir las estrategias institucionales por implementar para acercar el comportamiento particular de estos docentes al ideal que ellos mismos han definido.

Finalmente, se hizo necesario comparar los perfiles psicológicos reales e ideales propuestos por los docentes de las Escuelas de Comunicación Social y Educación de la Facultad de Humanidades y Educación de LUZ, para lo cual se realizó un análisis estadístico paramétrico de diferencia de medias para muestras independientes, cuyos resultados se muestran en las Tablas 5 y 6.

La comparación tanto de los perfiles psicológicos reales como ideales propuestos por los docentes de las dos escuelas estudiadas, no refleja diferencias significativas entre sí. Debe recordarse que aunque los docentes de ambas escuelas ejercen su labor académica en carreras diferentes, ambas profesiones se enmarcan dentro del ámbito humanístico y social. Esto implica que aún cuando los conocimientos que transmiten puedan ser considerados diferentes, y de aplicación en contextos distintos, la esencia misma de cada una de estas ciencias implica la atención, desarrollo y manejo del comportamiento humano, y como tal se necesita un individuo con características psicológicas particulares que permitan la formación de aque-

Tabla 5
Comparación del perfil psicológico real de los académicos de las Escuelas de Educación y Comunicación Social

Variable	Grupos	Media	Diferencia de Medias	Prueba t	Probabilidad
nLogro	Educación	5.06	-0.12	-1.048	0.300
	Comunicación	5.18			
nPoder	Educación	2.85	-0.23	-0.256	0.799
	Comunicación	3.08			
nAfiliaión	Educación	3.93	0.19	0.757	0.453
	Comunicación	3.74			
Internalidad	Educación	3.47	0.73	0.241	0.811
	Comunicación	2.74			
Ansiedad	Educación	2.42	0.12	0.482	0.632
	Comunicación	2.30			
Autoestima	Educación	5.71	0.28	1.616	0.113
	Comunicación	5.43			
Optimismo	Educación	4.95	0.13	0.855	0.397
	Comunicación	4.82			

Tabla 6
Comparación del perfil psicológico ideal de los académicos de las Escuelas de Educación y Comunicación Social

Variable	Grupos	Media	Diferencia de Medias	Prueba t	Probabilidad
nLogro	Educación	5.47	-0.12	-0.431	0.669
	Comunicación	5.52			
nPoder	Educación	2.61	0.27	1.107	0.274
	Comunicación	2.34			
nAfiliaión	Educación	3.46	0.12	0.352	0.726
	Comunicación	3.34			
Internalidad	Educación	2.94	0.10	0.286	0.776
	Comunicación	2.84			
Ansiedad	Educación	2.07	0.31	1.683	0.099
	Comunicación	1.76			
Autoestima	Educación	5.25	-0.32	-1.843	0.072
	Comunicación	5.57			
Optimismo	Educación	4.71	-0.31	-1.655	0.1050
	Comunicación	5.02			

llos que se desempeñarán como profesionales en estas áreas.

Estos hallazgos también se fundamentan en el hecho que el patrón de comportamiento generado por los miembros de esta comunidad, es respuesta a los mismos estímulos institucionales a los que se enfrenta este docente. Sus ideas y creencias con relación a lo que su conducta docente es y debe ser son homogéneas, representando esto el proceso de adaptación que se ha producido hacia el mismo entorno humanístico.

Algunas diferencias cualitativas fueron encontradas entre los docentes de las escuelas de Comunicación Social y Educación, con respecto a las tres últimas variables del perfil psicológico. En cuanto a la ansiedad se puede referir que los académicos de la escuela de Educación consideran que un profesor ideal debe manejar mayores niveles de ansiedad, entendida ésta como un mayor nivel de energía que puede traducirse en mayor preocupación o conducta efectiva en la solución de problemas. Esta interpretación se hace porque aún tomando en cuenta esta consideración, la media se mantiene en un nivel promedio bajo. En el caso de la autoestima, los docentes de Comunicación Social consideran que el académico ideal debe dar mayor importancia a esta variable, con relación al peso que le asignan los docentes de la otra escuela, aún cuando ambas medias se mantienen altas. En correspondencia con este resultado, en optimismo los profesores de Comunica-

ción Social consideran que el docente ideal debe mantener mayor expectativa de éxito frente a las contingencias inesperadas del entorno sociopolítico nacional e institucional.

4. Conclusiones y Recomendaciones

Las conclusiones más importantes del análisis realizado en este estudio dan respuesta a los objetivos planteados, y configuran parte de lo que debería ser el perfil de un académico. Todo esto se hizo bajo una perspectiva que nunca antes había sido considerada en nuestra institución, según la cual, las actitudes y características personales se convierten en insumos básicos para estimar el desempeño efectivo de un profesor.

Tanto en el perfil psicológico real como en el ideal, para las dos escuelas consideradas en la muestra, las motivaciones sociales presentaron la misma jerarquización: logro, afiliación y poder, indicando que los docentes de la Facultad de Humanidades y Educación se encuentran principalmente motivados por las metas de desarrollo personal y laboral, luego por el interés en mantener relaciones interpersonales armoniosas con sus compañeros de trabajo y, finalmente, por la necesidad de hacer uso del poder que la institución le ofrece.

En los docentes de la escuela de Educación se encontraron medias más altas, tanto en el perfil real como en el ideal, para el continuo de internalidad-externalidad, lo cual indica

que estos académicos hacen mayor énfasis que los profesores de Comunicación Social en afirmar la importancia que reviste el control interno sobre las tareas, los proyectos, el futuro y las decisiones asumidas por un académico. En general conceden mayor valor a la responsabilidad del individuo sobre sus actos, aún cuando reconozcan la intervención de factores externos que escapan de su control.

En cuanto a la variable ansiedad, los docentes de Educación también mostraron las medias más altas para ambos perfiles, refiriendo un mayor nivel de activación conductual necesaria para alcanzar el desarrollo personal. En este sentido, estos docentes visualizan menor riesgo en mantener niveles promedios de energía que aumentados se convertirían en fuerza inhibitoria del comportamiento exitoso.

En autoestima los docentes de Educación presentaron la media más alta para el perfil real y en la muestra de Comunicación Social se encontró la media más alta para el perfil ideal. El profesor de Educación aún cuando posee actualmente mayor autoestima que el de Comunicación Social, a diferencia de éste, considera que otras variables como la motivación de logro y el control interno tienen mayor injerencia en la eficiencia laboral. En este sentido, el docente de Comunicación Social reconoce en mayor grado la implicación que tiene la estima personal como clave para el éxito, de allí lo necesario que resulta que el académico actual refuerce positivamente su autoevaluación, su relación

consigo mismo y que crea en su capacidad, en su propia significación y en la posibilidad real de ser exitoso.

Los resultados para la variable optimismo reflejan la misma situación presentada por ambas escuelas para la variable autoestima. El docente de Comunicación Social actualmente, es menos optimista frente al futuro; sin embargo, estima que un académico ideal debe conservar sus expectativas de éxito y anticipar en forma permanente resultados positivos para el futuro, teniendo esa perspectiva una más adecuada incidencia sobre la autorrealización académica.

De la comparación de los perfiles psicológicos reales e ideales entre los departamentos de la escuela de Comunicación Social, se concluye que los docentes de Publicidad y Relaciones Públicas presentan un perfil diferenciado con respecto al resto de los departamentos, quienes mantiene semejanzas en la mayoría de las variables consideradas. Las mayores divergencias observadas están referidas a la motivación de poder, a la cual se le concedió mayor relevancia que en los otros departamentos, tanto para la variable total como para sus dimensiones, aún cuando para todos los casos su valor fue bajo. En el caso de las otras variables, se observa una tendencia a ostentar las medias aritméticas más altas respecto a los otros departamentos y que en algunos casos puede resultar favorecedor mientras que para otros pudiera ser contradictorio desde el punto de vista teórico y práctico.

Dentro de las motivaciones sociales, la necesidad afiliativa resultó me-

nor en la estimación del perfil ideal de un académico para ambas escuelas, en comparación al perfil real; sin embargo, para los docentes de Comunicación Social resultó más importante el fortalecimiento de las relaciones de amistad con los compañeros de trabajo. Estas vinculadas con la necesidad de establecer relaciones que favorezca el logro de las metas propuestas y que fortalezca la identificación del docente con su ambiente laboral. Permitiendo esto el aumento de la posibilidad que la necesidad de afiliación actúe más como inhibidora que como activadora de la conducta de éxito de este docente.

En los perfiles ideales propuestos por los docentes de ambas escuelas, sólo las variables internalidad (en el caso de Educación) y motivación al logro (para Comunicación Social) muestran relaciones importantes con las variables sociodemográficas antes mencionadas. Esto expresa la opinión de los docentes que participaron en la muestra en cuanto a la independencia que debe haber entre las variables personales y las variables sociocontextuales, para definir el perfil psicológico del académico ideal.

Las variables muestrales parecen tener una mayor incidencia en la percepción que tienen los docentes en cuanto a sus propias características psicológicas. Estas últimas son más evidentes en aquellos docentes pertenecientes a la escuela de Educación. Puede observarse que las variables relacionadas con el tiempo (como edad, años de graduado y

años laborando en la Facultad) se asocian de una manera inversa con variables como motivación de afiliación, internalidad, ansiedad y autoestima. Para el caso de Comunicación Social son las características muestrales categoría académica y nivel socioeconómico las que inciden en variables como ansiedad y autoestima.

Dando respuesta a los alcances esperados de este proceso investigativo, se exponen a continuación las recomendaciones que se derivan directamente de los resultados encontrados en las muestras de académicos de las escuelas de Educación y Comunicación Social de la Facultad de Humanidades y Educación:

- Revisar el perfil psicológico del docente le permite a la institución universitaria estimular en su recurso humano una elevada satisfacción personal y la integración definitiva a su comunidad académica. Conjuntamente se contribuye de esta forma a que la definición y logro de los objetivos de cada docente represente el éxito de la institución misma.
- De acuerdo a las conclusiones derivadas de este estudio, se deben revisar y actualizar los planes de mejoramiento personal del recurso docente de la Facultad de Humanidades y Educación. Todo esto con el fin de que el académico pueda activarse, energizarse y trabajar de forma motivada hacia metas relevantes.
- Deben desarrollarse estrategias de acción para fortalecer en el académico su autoestima, control

interno y el optimismo frente al futuro, guiando su camino al logro del ideal docente que ellos mismos definen. Conseguir el mejoramiento de los niveles en que se presentan estas variables conlleva a incentivar el desarrollo profesional de los docentes, porque se establece una estrecha relación con la implementación de actividades cognitivas en el seno universitario, tales como iniciar y culminar estudios de postgrado, tomar decisiones congruentes con sus necesidades particulares y lo que la universidad espera de él, mantenerse actualizado, investigar y publicar. Estas actividades no deben ser vistas como obligaciones asociadas al cargo que desempeña, sino por el deseo mismo de hacerlo, con lo cual se beneficiaría también la institución y la comunidad. Desarrollar la autoestima es importante porque determina la evaluación que el individuo hace de sí mismo. En el caso de ser alta genera una sensación de valía intelectual, profesional y social que activará intercambios entre el académico y sus congéneres, en consonancia con su papel de servidor público y modelo de actuación.

- Fomentar actividades cuyo objetivo central sea el entrenar al docente a controlar las presiones del ambiente y manejar niveles adecuados de ansiedad. Las situaciones cotidianas con las que se enfrenta el académico en el ambiente universitario y los conflictos personales, familiares y sociales propios

del ritmo de vida actual, exigen un individuo que esté en capacidad de aprovechar la energía que le suministra esta activación, en beneficio propio y del entorno que le rodea, y no permitir la paralización de sus niveles de productividad por altos niveles de ansiedad.

- Es necesario revisar las oportunidades reales que le ofrece al docente el sistema de poder que predomina actualmente en la institución. La percepción de bloqueo que el docente exterioriza respecto a las oportunidades que le facilitan las políticas administrativas y académicas de la universidad, de alguna manera, coartan su proceso de activación a metas laborales de alto nivel; por esta razón se hace prioritario, la búsqueda de que este poder y el uso del mismo esté al servicio de los logros y la autorrealización personal y profesional del docente, y por tanto se corresponda con las expectativas que éste tiene.
- Para lograr el éxito en el alcance del perfil ideal del académico, se hace necesario generar secuencias operativas de acción efectivas y eficientes que permitan modificar el conjunto epistemológico de cada uno de los docentes pertenecientes a la Facultad de Humanidades y Educación. Por esta razón se recomienda la realización de talleres de trabajo con crédito reconocido en las políticas de ascenso, cuyos objetivos sean elevar la motivación al logro, el valor incentivo del trabajo y locus de control interno de los académicos, con el propósito de aumentar la

competencia en la enseñanza y la competitividad de la Facultad asegurando el éxito académico de la misma.

- La Facultad de Humanidades y Educación debe considerar entre las prioridades de su política interna, el diseño de su propio sistema de recompensa y estímulo a la labor docente. El gran potencial humano que está presente en el seno de este núcleo universitario, exige a la institución las condiciones y oportunidades para el desarrollo de las creencias facilitadoras de éxito que mantiene su recurso académico.
- Los resultados generales que ofrece este estudio, llevan a considerar la necesidad de revisar los criterios planteados en las políticas actuales de ingreso y permanencia del personal docente universitario. Hasta el momento, los criterios utilizados se dirigen a considerar únicamente los aspectos académicos y profesionales del profesor, con algunas consideraciones psicológicas y físicas al momento de la selección, cuando es necesario manejar una concepción holística de éste como ser humano. Esta posibilidad ofrece al docente la oportunidad de involucrarse activamente en un proceso de crecimiento personal que, en definitiva favorece tanto a él mismo como a su productividad dentro de la institución para la cual trabaja.
- Las investigadoras consideran importante desarrollar una nueva investigación, que involucre la concepción que poseen los estudiantes

respecto al perfil psicológico ideal del académico de la Facultad de Humanidades y Educación. Esta recomendación obedece a la presunción de que el conglomerado estudiantil ofrecería una visión distinta a la del docente mismo, dada su posición dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje. La comparación entre el punto de vista del docente y el estudiante, actores protagónicos en la institución universitaria, enriquecería en gran medida el conocimiento de las variables en estudio, y permitiría afinar las consideraciones que al respecto se ofrecen en este artículo.

Referencias Bibliográficas

- Castellano Amílcar; Parra Gladys; Briceño Magaly; Este Nina. 1990. **La Investigación de la problemática universitaria: pasado, presente y futuro.** EDILUZ. Maracaibo, Venezuela.
- Castellano Amílcar y otros. 1986. **La Formación del Profesor Universitario y su incidencia en la problemática universitaria: Programa de Investigación.** EDILUZ. Maracaibo, Venezuela.
- García Sucre, Máximo; Marcano González, Luis. 1994. **"Qué es la universidad? Reconversión Universitaria.** Fondo Editorial. España.
- Méndez Quintero, Evaristo. 1993. **Gerencia Académica: La construcción en la educación del III Milenio.** EDILUZ. Maracaibo, Venezuela.
- Morales Aquilina; Valecillos Cesar; Parra de Vilchez Gladys. 1996. **Abierta discusión sobre programa de desarrollo académico.** Periódico de la Universidad del Zulia. Maracaibo, Febrero.