

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1. Planteamiento del problema

Los problemas de la educación en los países de América Latina como integrantes del contexto de países subdesarrollados dentro de la orbita capitalista mundial son el resultado de las dificultades socio-económicas, políticas, culturales, tecnológicas y psico-pedagógicas. En este sentido, aun cuando se están dando innovaciones en el aspecto social, cultural económico y de estructura como consecuencia del enfoque del desarrollo científico y tecnológico, urge la búsqueda de alternativas transformadoras del sistema educativo encaminadas a lograr cambios estructurales como respuesta a las necesidades del proceso global de transformación a objeto de propulsar el desarrollo de esos países.

Bajo esa concepción, la Universidad Nacional Abierta (UNA, 1998, p.130), señala que “el sistema educativo venezolano no está en capacidad de impulsar el desarrollo armonioso de todo el proceso educativo en sus diferentes niveles”, de allí, los gobiernos muestren preocupación por la preparación del personal docente, evalúan incesantemente las tareas

académico-administrativas, políticas y las estructuras organizativas, a fin de ponerse a tono con la dinámica cambiante presente en el siglo XXI. Lo anteriormente expuesto, lleva a plantear que el binomio docente-alumno, sólo se hace posible cuando el conjunto de ambos permanece armónico y tanto educadores como educandos mantienen satisfechas sus necesidades más apremiantes.

En ese sentido, los entes educacionales permanecen alertas ante las variaciones de los aspectos motivacionales y actitudes de ambos actores, específicamente, las universidades deben encaminar sus esfuerzos no sólo a la perfección de la teoría pedagógica, la praxis y principios de la educación, sino también, al mantenimiento del profesor como pilar fundamental del proceso enseñanza-aprendizaje lo cual lograría a través del establecimiento de políticas, normas y estrategias que lo incentiven en la función educativa para lograr su satisfacción en el ámbito laboral donde se desenvuelve.

A esto se agrega, que el influjo de la satisfacción laboral sobre la conducta está influenciada por las características biográficas del individuo, pues, se ha observado, según señala Korman (1998, p. 67) “aunque las variables ambientales explican en gran parte de la satisfacción laboral existe un gran número de diferencias individuales y características personales que influyen en la satisfacción y desempeño laboral”.

Al respecto, Parra (citado por Romero, 1998, p.6) señala “la educación superior presenta un nivel de rendimiento preocupante en tanto, los niveles de excelencia académica son cada vez más cuestionados”. Asimismo, Ávila

(1996) citado por la misma autora, refleja “la baja calidad profesional del docente, la desactualización de planes y estrategias de aprendizaje son ingredientes que deben analizarse cuando se habla de la calidad de la educación superior”.

Bajo esas concepciones, se puede acotar lo expuesto en párrafos anteriores, donde se señala al docente como la figura principal del proceso; y la organización es el vehículo para intentar su satisfacción en el trabajo lo cual, si es positivo, se traducen reacciones emocionales placenteras, creencia en las metas y valores, voluntad de mantener un esfuerzo considerable por el rendimiento y la calidad de su labor.

Esas aseveraciones se sustentan en un número considerable de investigaciones orientadas a determinar las características laborales que producen satisfacción. Muchas de ellas, obedecen a la creencia de que la satisfacción laboral es un determinante directo del rendimiento laboral. Al efecto, Hillan y Mc Cormick (1995) indican que factores como la profesión u ocupación, el contenido del puesto de trabajo, el tipo de liderazgo recibido, la interacción con los compañeros y otras variables personales tienen relación fuerte con el desempeño.

Igualmente, Shultz (1994, p.251) señala entre otros factores, “las actividades recreativas, tiempo libre, estabilidad emocional, relaciones familiares, edad y estado de salud”. De allí, se infiere la existencia de algunos factores que repercuten en la satisfacción en el trabajo y no forman parte de la vida laboral. También Herzberg (1959) cuya teoría pionera sobre

la satisfacción laboral ha sido analizada y promulgada por diferentes autores, sostiene:

Existe un conjunto de factores al que denominó higiénicos o insatisfactorios que si se sitúan en un nivel por debajo de lo adecuado podrían causar insatisfacción entre ellos, las condiciones de trabajo y comodidad, políticas de administración y de organización, relaciones con el superior, seguridad (p. 123).

En ese orden de ideas, la influencia negativa de estos factores en el ambiente de trabajo del profesor, puede provocar insatisfacción ligada a conductas agresivas y de violencias difíciles de controlar e imposible de disminuir, si las universidades no disponen de dispositivos tendientes a subir los niveles de satisfacción de los docentes. Por tanto, es obvio señalar el papel primordial que juega la satisfacción el desempeño en el trabajo, tal como argumenta Davis Newstorn (2000, p. 64) cuando dicen: “la dirección debe dedicar sus esfuerzos a contribuir a favor del desempeño de los empleados, lo que muy probablemente generará satisfacción en el trabajo”.

Por su parte, Ostroff (1992) citado por Hellriegel, Slocum y Woodman, 1999, p. 55) argumenta “la satisfacción en el trabajo y el desempeño global de la organización se vincula, es decir, las organizaciones con empleados satisfechos tienden a ser más eficaces que las organizaciones con empleados descontentos”.

Por otro lado, la Ley de Universidades (1970) en el artículo 83, establece: “la enseñanza y la investigación así como la orientación moral y

cívica que la Universidad debe impartir a sus estudiantes están encomendadas a los miembros del personal docente y de investigación”, asimismo, en el artículo 110 ordinales 8 y 5, establece como causa de remoción de los docentes “reiterado y comprobado incumplimiento en los deberes de su cargo” y respectivamente, “incapacidad pedagógica y científica comprobada” podría entenderse que el Estado debería suministrar al docente, las normas y estrategias a fin de proporcionarle los escenarios que le brinden los medios para sentirse a gusto con su trabajo y por ende, ofrecer un buen desempeño.

Desde esa perspectiva, quizás, una de las mayores dificultades que se presenta en las universidades nacionales y particularmente en la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt (UNERMB) esta referida al nivel de satisfacción y desempeño laboral de sus docentes, por cuanto en los últimos tiempos se han detectado ciertas actitudes referidas a su comportamiento, tales como participación en las actividades laborales, opiniones que reflejan su grado de satisfacción con el trabajo, así como su compromiso e identificación organizacional y vinculación psicológica con la institución.

Al efecto, Kelter, (citado por Cordero, 2002, p.2) expresa “ocurre con frecuencia que aquellos trabajadores sobresalientes, altamente motivados y productivos, manifiestan progresivamente imposibilidades de seguir haciendo las cosas de la misma manera como lo hacían anteriormente, llegando a ser indiferentes y considerar sus antiguas actividades, sin importancia”.

Este tipo de indiferencia no es nuevo en el personal docente, por cuanto se ha visto como resultado de sus expresiones y argumentos en las distintas oportunidades cuando se reúne, ya sea, de manera informal en actividades sociales, culturales y comentarios interpersonales entre ellos, o de manera formal en asambleas de profesores, reuniones de cátedra o de departamento.

Ante esta situación, las autoridades universitarias han demostrado su preocupación por superar la problemática mostrada, al manifestar que la institución, como en la mayoría del país, ha atravesado situaciones económicas coyunturales que han ameritado recortes presupuestarios, lo cual ha incidido en la disminución del mantenimiento y mejora de sus instalaciones, entre otras múltiples variables ligadas a la satisfacción de su recurso humano.

1.1. Formulación del problema

Considerando que el profesor es el eje esencial en el hecho educativo y dadas las consecuencias que pudiese acarrear dicha situación para el proceso enseñanza-aprendizaje, las cuales conducirán a lograr los objetivos planteados a fin de establecer ese binomio indisoluble como lo es dicho proceso. La investigadora ha tomado la decisión de realizar un estudio que responda a la siguiente interrogante: ¿En qué medida se relaciona la satisfacción laboral con el desempeño de los docentes en la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt?

2. Objetivos de la investigación

2.1. Objetivo general

Determinar la relación de la satisfacción laboral con el desempeño de los docentes de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt.

2.2. Objetivos específicos

Diagnosticar la satisfacción laboral del docente en la Universidad Nacional Experimental Rafael Maria Baralt.

Identificar los factores vinculados a la satisfacción laboral del docente adscrito a la Universidad Nacional Experimental Rafael Maria Baralt.

Detectar los indicadores para evaluar el desempeño laboral del docente de la Universidad Nacional Experimental Rafael Maria Baralt.

Establecer teórica y estadísticamente la relación entre la satisfacción y el desempeño laboral del docente de la Universidad Nacional Experimental Rafael Maria Baralt.

3. Justificación de la investigación

Teóricamente la satisfacción y el desempeño laboral del personal docente universitario es un estudio prioritario para la gerencia educativa en los institutos de Educación Superior, por cuanto la conducta de su personal dependerá el éxito del gerente y por ende, de la institución educativa como tal.

A tal fin, los niveles de satisfacción permite al docente ampliar y poner en práctica todas sus estrategias para desarrollar los contenidos programáticos que desea impartir. La investigación va dirigida a determinar el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt, en relación con su desempeño en la institución, la cual proporcionara conocimientos consistentes y objetivos relacionados con la satisfacción y el desempeño laboral de los docentes. Se puede afirmar que posee relevancia científica y teórica ya que amplia la información en el ámbito de la gerencia educativa permitiendo el desarrollo de nuevos estudios a partir de los resultados obtenidos.

Asimismo, tiene relevancia social, pues el mejoramiento de las condiciones generadas por la insatisfacción en el trabajo del docente constituyen una positiva contribución a elevar la imagen en la universidad ante la fuerza viva de la región, ya que los profesores se sentirán estimulados a dar lo mejor de sí para la preparación de los estudiantes y la educación.

Desde el punto de vista práctico, cabe acotar que esta investigación, surge por la inquietud de la investigadora en conocer los niveles de satisfacción y rendimiento laboral de los profesores en dicha institución, cabe también resaltar, la preocupación mostrada por las autoridades ante la problemática planteada. Al efecto, una vez determinados dichos niveles se generarán algunas recomendaciones válidas para mantenerlos o mejorarlos de acuerdo con los resultados que se obtengan.

Por otra parte, el hecho que la universidad no disponga de estudios referidos especialmente a este tema, la aplicación de las recomendaciones formuladas en esta investigación, serían pioneras para el manejo del comportamiento de su personal, y a su vez, marcharían a la par con su carácter experimental, lo que le permitiría ensayar hacia nuevos modelos de gerenciar a los docentes. Igualmente, este trabajo podrá servir como punto de partida o referencia a otras investigaciones relacionados con el tema tratado.

Finalmente, desde el ángulo metodológico se justifica, por cuanto se diseñaron instrumentos de medición válidos y confiables para la recolección de la información y cuyos ítemes permitieron determinar cuáles de los indicadores planteados en el mismo, resultan relevantes para obtener los niveles de satisfacción y desempeño laboral de los docentes.

4. Delimitación

La investigación se realizó en la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt (UNERMB) ubicada en las diferentes sedes de Cabimas, los Puertos de Altagracia, Ciudad Ojeda y Mene Grande del Estado Zulia, en el lapso comprendido entre septiembre 2003 y julio del 2004. Se aplicó al personal profesoral de la universidad.

El estudio se ubicó en el área global de conocimientos relacionados con la Gerencia Educativa y dentro de ésta, específicamente, en lo concerniente a la satisfacción y desempeño laboral del docente universitario. El enfoque

teórico referencial fue preferentemente la teoría Bifactorial de Frederick Herzberg y Desempeño Laboral planteado por Chiavenato.