

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

América Latina se ha caracterizado a lo largo de las últimas décadas por el empobrecimiento, la fragmentación y la exclusión social, producto de convulsionados períodos de inestabilidad política y erradas medidas socioeconómicas, por parte de los gobiernos de los países que conforman esta región.

En este sentido, y según el balance presentado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL(2006), con base a estudios realizados a sus economías, se tiene que la tasa de desempleo se sitúa en 8,7%, para una región que se caracteriza por ser eminentemente joven: el 80% es menor a 50 años. El 50% de la población es menor de 25 años y el 30% se encuentra en la edad productiva de los 25 a los 50 años. Sin embargo, para el 2001 el 21,2% de los jóvenes menores de 25 años estaba desempleado.

La conclusión, ante este panorama, es que a la par de no contar con recursos económicos suficientes para afrontar este flagelo, no existen estrategias para buscar salidas a la crisis social de ésta región. Por tanto, se

reclama hoy, más que nunca, la implementación de políticas públicas orientadas a la eliminación de las causas de tales desigualdades, siendo las más urgentes, aquellas vinculadas a cambios en la educación; de forma tal, que aseguren a todas las personas, aprendizajes de calidad y en equidad de oportunidades, en el entendido, según Toro (2010), que sólo la educación constituye la única vía segura para superar la pobreza.

Los organismos supra nacionales, entre ellos la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), (2005) y la Organización de Estados Americanos (OEA), (2003) han delineado directrices, a fin de desarrollar una perspectiva que permita visualizar hacia donde deberán ser dirigidos los esfuerzos que en materia educativa y social deba asumir el conglomerado de las naciones del mundo, especialmente las más pobres.

Así pues, con el advenimiento del nuevo milenio los organismos, ya mencionados, liderados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), se han propuesto ocho objetivos de desarrollo para este milenio, que abarcan desde la reducción a la mitad de la pobreza extrema, y en consecución de la enseñanza primaria universal para el 2015.

Por otro lado, según la Conferencia Mundial para la Educación Superior (1998), se han realizado ensayos y formulado una serie de propuestas para plantear reformas en los sistemas educativos universitarios, fundamentalmente de carácter gerencial y académico, con miras a lograr transformaciones que permitan orientar de una manera eficiente, los verdaderos fines para los cuales

se crearon tales instituciones. Sin embargo, los resultados no han sido los esperados, porque no existe congruencia entre el "ser" y el "deber ser". En estudio realizado por Callejas y cols. (2007), sostienen que la enorme expansión que la Educación Superior Latinoamericana experimentó en los últimos 40 años (la matrícula paso de 270 000 alumnos a más de 7 millones en 2006) no fue acompañada de un esfuerzo similar en lo cualitativo. Al contrario, existe una generalizada insatisfacción por el deterioro que en los últimos años ha sufrido la calidad de la Educación Universitaria en la región, fenómeno que suele asociarse a su extraordinario crecimiento

Asimismo, según Brunner (1999), para el grupo mayoritario de los profesores del tercer nivel los problemas de calidad están indisolublemente ligados a su propio e inestable estatuto, a las bajas remuneraciones que perciben, el escaso apoyo que encuentran y a las condiciones deterioradas que frecuentemente deben actuar. Su identidad con la disciplina o la profesión suele ser baja y en muchos casos sus asociaciones sindicales o gremiales apenas llegan a preocuparse de algo más que de los aspectos burocráticos y económicos de la carrera docente.

Por otra parte, la Organización de las Naciones Unidas Para la Ciencia, Educación y Cultura, (UNESCO, 2008), a través de la Oficina Regional para la Educación realizó un estudio sobre trabajo y salud del docente universitario en seis países de América Latina: Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay. Los datos representan una voz de alarma para el sistema educativo y la sociedad, ya que evidencian problemas en los

profesores, relacionados con la afección de la salud mental, expresadas en enfermedades como el stress, depresión, neurosis, entre otros y las dificultades que deban enfrentar a causa de las precarias circunstancias sociales y profesionales en las que desempeñan sus tareas. Es decir, el estudio en cuestión se está refiriendo a la percepción que se tiene acerca de cómo las condiciones o circunstancias sociales imperantes en las instituciones de educación universitarias tomadas como modelo, influyen en la salud de los profesores.

La problemática mencionada no escapa a Venezuela, en un estudio realizado por el Dr. Guevara Rivas (2010), titulado Fenomenología-Hermenéutica de la calidad de vida de los docentes universitarios, en el que se tomó como muestra representativa a docentes de la Universidad de Carabobo, específicamente de la Facultad de Ciencias de la Salud, presenta en su informe lo siguiente: los profesores universitarios describen percibir un deterioro de su calidad de vida, fundamentalmente en lo económico, masificación y la existencia de aulas inadecuadas, preocupación por condiciones de trabajo desfavorables, en medio de una organización rígida y vertical que implican un exceso de carga docente, llevando implícita la incertidumbre y la tendencia a desmejoras en la calidad de la docencia.

Por todo lo anterior, termina afirmando que tales situaciones generan en los docentes problemas de hipertensión, stress, depresión y otras enfermedades. Vale decir, el estudio revela como las circunstancias

económicas y las derivadas del funcionamiento de la estructura universitaria inciden en forma negativa no sólo en la salud de los profesores sino también en la calidad de la educación.

Los planteamientos anteriores pudieran estar vinculados con el clima organizacional que se percibe en las instituciones de educación superior. El clima o ambiente de trabajo constituye uno de los factores determinantes, no sólo de los procesos organizativos y de gestión, sino también de transformación.

La palabra clima en el ámbito de la educación universitaria ha tenido varias acepciones en su definición y denominación de la variable, por cuanto ha sido utilizada por diversos investigadores (Zancudo 1999-2000; González 2000; Fernández 2004 y Téllez 2005), como “clima institucional,” “clima universitario,” “clima educativo” “clima laboral,” y “clima organizacional”, su significado, análisis e interpretación estará determinado, además de los objetivos del estudio por las orientaciones que den los investigadores.

Aunque resulta difícil precisar una única definición o acepción del clima, Álvarez (1992), señala que existe un amplio consenso entre los investigadores al considerar que el clima es la percepción colectiva y compartida de las realidades internas del grupo. En esta definición, el clima es establecido en términos de percepción de los miembros de la organización como elemento clave para conocer el ambiente de trabajo.

En este sentido, es importante la opinión de Mendoza (2000), al explicar que el concepto de clima organizacional es holístico en cuanto a salud y

bienestar, donde la salud no es únicamente ausencia de dolor, sino que es el estado general de bienestar de la persona: Físico, espiritual moral y emocional. No puede haber buen clima organizacional, si el individuo está enfermo moralmente, si la persona es excluida, estigmatizada, es subvalorada. No puede haber buen clima organizacional para un individuo que diariamente hace un aporte significativo a la empresa; pero, no se le respeta sus creencias religiosas. No puede haber clima organizacional en un escenario donde la persona no ve posible un mundo de realizaciones acorde con sus expectativas de existencia (entendidas en el sano criterio de la racionalidad).

Reichers y Schneiders (1990), advierten que en base a la acumulación de experiencia en una organización, las personas generan unas percepciones generales sobre ella. Estas percepciones sirven como mapa cognitivo del individuo sobre cómo funciona la organización y, por tanto, ayudan a determinar cuál es el comportamiento adecuado ante una situación dada. De esta manera, el clima es útil para adaptar el comportamiento del individuo a las exigencias de la vida en la organización.

Por otra parte, argumentan los autores señalados, el clima organizacional, incluye las percepciones de los empleados y evaluaciones de las prácticas de liderazgo, procesos de toma de decisiones, relaciones interpersonales entre empleados y entre éstos y los gerentes, papeles, roles, reconocimientos, apreciaciones y objetivos. El clima organizacional, refleja la forma en que están hechas las cosas en un entorno de trabajo determinado.

Ahora bien, todo lo expuesto refleja que el clima organizacional

pudiese tener influencia o incidencia en la calidad de la impartición de la educación superior (en Venezuela se denomina, a partir del 2010 “educación universitaria”); a los efectos de la investigación se incluirá esta acepción. En este sentido, conviene revisar el concepto de educación universitaria, con base al capítulo, referido a las misiones y funciones de la educación superior o universitaria, contenido en la Conferencia Mundial para la Educación Superior (1998).

En la mencionada conferencia, se describen los siguientes puntos: a) tiene la misión de educar, formar y realizar investigaciones. En tal dirección, deberá formar diplomados altamente cualificados y ciudadanos responsables, capaces de atender a las necesidades de todos los aspectos de la actividad humana; b) constituir un espacio abierto para la formación superior que propicie el aprendizaje permanente, c) promover, generar y difundir conocimientos por medio de la investigación, d) contribuir a comprender, interpretar, preservar, reforzar, fomentar y difundir las culturas nacionales, regionales, internacionales e históricas,

Asimismo, afirma en su aparte e): contribuir a proteger y consolidar los valores de la sociedad, velando por inculcar en los jóvenes los valores en que reposa la ciudadanía democrática y proporcionando perspectivas críticas y objetivas a fin de propiciar el debate sobre las opciones estratégicas y el fortalecimiento de enfoques humanistas, f) contribuir al desarrollo y la mejora de la educación en todos los niveles, en particular mediante la capacitación del personal docente.

Partiendo de la definición anterior, el capítulo dedicado a: “De la Visión a la Acción” artículo 11 del documento ya citado, conviene en que la calidad de la enseñanza superior o universitaria es un concepto pluridimensional que debería comprender todas sus funciones así como actividades de enseñanza y programas académicos, investigación, becas, personal, estudiantes, edificios, instalaciones, equipamiento como también servicios a la comunidad y al mundo universitario. La calidad requiere también que la enseñanza superior esté caracterizada por su dimensión internacional; vale decir, el intercambio de conocimientos, la creación de sistemas interactivos, la movilidad de profesores y estudiantes, y los proyectos de investigación.

De igual manera, para mantener la calidad nacional, regional o internacional debe existir una selección esmerada de su personal y su perfeccionamiento constante, en particular mediante la promoción de planes de estudios adecuados para la capacitación del personal universitario.

En concordancia con lo anterior, las autoridades universitarias deberán coordinar acciones tendientes a la creación y mantenimiento de un adecuado clima organizacional que haga posible cristalizar las funciones y misiones que corresponden a las instituciones de educación universitaria. Esto es, la creación de un ambiente propicio para tal fin.

Al respecto, Esté (2000), sostiene que se debe "ambientar el aprendizaje"; para él, esa frase es mucho más que espacio, es un conjunto de relaciones gracias a las cuales se da la ecología humana, donde el ser

humano se realiza, por lo que supone gente realizándose y aprendizajes que se van construyendo.

No obstante, las consideraciones anteriores, el investigador como observador participante del proceso educativo en la educación superior, por cuanto es docente del Instituto Universitario de Tecnología de Cabimas, mediante entrevistas informales a sus colegas, ha podido detectar que la percepción que se tiene con respecto a "como se da el proceso de educación y formación" en esta institución es totalmente distinto al "deber ser".

Ciertamente, se percibe un clima de desconfianza entre los profesores y entre éstos y los gerentes del proceso educativo; en consecuencia, el hecho comunicacional no existe en toda su extensión positiva. Por otra parte, los docentes no se sienten comprendidos en cuanto al nivel de las compensaciones salariales que reciben y en la oportunidad que éstas deben ser atendidas. Todo lo cual pudiese tener repercusión en la calidad de la educación impartida.

Como resultado de esas evidencias empíricas, el investigador asume que el clima organizacional que se genera en esta institución pudiera también afectar al resto de las instituciones universitarias públicas de la Costa Oriental del Lago, lo cual no coadyuvaría a crear las bases para una educación de calidad.

## **1.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.**

En virtud de lo planteado, el problema de investigación se formuló a través de las siguientes interrogantes: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional en las instituciones de educación universitarias públicas de la Costa Oriental del Lago (COL) y la calidad de la educación que éstas imparten?, ¿Cuáles son las dimensiones del clima organizacional presentes en las instituciones de educación universitarias públicas de la COL?, ¿Cuáles son los elementos que caracterizan a una educación de calidad, presentes en las instituciones de educación universitarias de la COL?, ¿Cuales son los elementos teóricos que explican el tipo de relación entre las variables objeto de estudio?.

## **2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.**

### **2.1. OBJETIVO GENERAL.**

Determinar la relación existente entre el clima organizacional y la calidad de la educación en las instituciones universitarias públicas de la Costa Oriental del Lago.

### **2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

- Describir las dimensiones del clima organizacional, presentes en las instituciones universitarias públicas de la Costa Oriental del Lago.

- Identificar los elementos que caracterizan la calidad de la educación en las instituciones universitarias públicas de la Costa Oriental del Lago.
- Establecer la relación entre el clima organizacional y la calidad de la educación en las instituciones universitarias públicas de la Costa Oriental del Lago.
- Proponer lineamientos teóricos metodológicos para mejorar el clima organizacional, y por consiguiente obtener una educación de calidad en las instituciones universitarias públicas de la Costa Oriental del Lago.

### **3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.**

La presente investigación se justifica, desde el punto de vista social, toda vez que permitirá dar a conocer a las autoridades, profesores y a la comunidad universitaria en general, como el clima organizacional influye de manera determinante en su desempeño, dentro del proceso educativo universitario.

Desde el punto de vista teórico, es importante abordar la presente investigación, toda vez que a través de su análisis y resultados se generarán nuevos conocimientos que reforzarán los ya existentes o determinarán nuevas concepciones, respecto de las variables objeto de estudio

Desde el punto de vista práctico, esta investigación incidirá en que los interesados, léase: Profesores y autoridades universitarias conciban alternativas posibles a los efectos de recrear o potenciar un clima

organizacional apto a los más elevados intereses universitarios, como lo es sin duda un mejoramiento sustantivo en la calidad de la educación que se imparte en las instituciones universitarias públicas de la COL.

Asimismo, desde el punto de vista metodológico, al utilizar un instrumental metodológico, propio de las disciplinas científicas positivistas, facilitará el trabajo indagatorio de futuras investigaciones, que guarden relación con ella, al poder ser consultada como antecedente.

#### **4. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.**

La elaboración de esta investigación comprendió el lapso de tiempo: Octubre 2009 hasta julio 2010. La misma, estará asociada a la temática Clima Organizacional y Calidad de la Educación en las Instituciones Universitarias Públicas de la Costa Oriental del Lago; se ubica dentro de la línea de investigación Gerencia Educativa de los estudios de Doctorado de la Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín.

Se sustentó en las teorías de autores, tales como: Brunet (1999), Goncalves (1997), López (1999), Chiavenato y Cols (2004); en cuanto a clima organizacional y Peñaloza (2007), Segura (2004), Tunnerman (2000) y en los documentos emanados de la UNESCO, en relación a la calidad de la educación universitaria..