

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En este capítulo, se presentan, analizan y se explican los resultados obtenidos de la investigación realizada. Este proceso se realizó siguiendo el orden establecido en la formulación de los objetivos específicos que guiaron el estudio.

Para los efectos del trabajo a realizar, es necesario acotar que se desarrolló siguiendo estrictamente el orden de los objetivos específicos. De esta manera se permite una visión más centrada en cada capítulo. En esta dirección, el Objetivo N° 1 **Describir las dimensiones del clima organizacional presentes en las instituciones universitarias públicas de la Costa Oriental del Lago**, comprende a la variable Clima organizacional, la cual se descompone o se desglosa en las dimensiones: Imagen Gerencial, Calidad del ambiente organizacional; Integración organizacional y Vitalidad organizacional.

Respecto a la dimensión Imagen Gerencial, de acuerdo al mapa de variables, se encuentra dividida en los siguientes indicadores: Confianza en la gerencia, supervisión, competencias cognitivas y estilo de dirección. El indicador Confianza en la Gerencia, con base a los resultados obtenidos al aplicar el instrumento de recolección, presenta los siguientes valores, según **Cuadro 7**, CS= 5,05%; AV= 30,81%; CN= 57,58 Y N= 6,57%.

Variable: Clima Organizacional

Dimensión: Imagen Gerencial

Cuadro 7

Alternativas	INDICADORES				
	Confianza en la gerencia	Acción supervisora	Competencias cognitivas	Estilo de dirección	Tendencia (Dimensión)
	%	%	%	%	%
Nunca	6,57	1,01	0,00	3,03	2,65
Casi Nunca	57,58	53,03	31,31	51,52	48,36
Algunas veces	30,81	33,84	51,01	30,81	36,62
Casi Siempre	5,05	12,12	17,68	14,65	12,37
Siempre	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
BAREMO	2,34	2,57	2,86	2,57	2,59
Moda	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00
Desviación	0,67	0,71	0,68	0,77	0,71

Fuente: Rojas, (2011)

Como puede observarse los valores se concentran en las respuestas algunas veces y casi nunca (88,39%). Estos ratios están vinculados con un valor de 2,34, según el baremo, significando una BAJA categoría. Vale decir, los profesores no creen que las autoridades reflejen una actitud de confianza hacia sus colaboradores. Ello pudiera ser indicio de que no existe por parte de la gerencia, en este caso de las autoridades universitarias, un conocimiento de la organización y por ende de sus más cercanos colaboradores, que en el orden académico son los profesores. Estos y las autoridades conforman un equipo de trabajo el cual debe basar sus premisas

de funcionamiento en un nivel de confianza que permita fluidez en la comunicación y por ende la clarificación de lo que se pretende alcanzar. Lo contrario, sería abonar terreno para generar un clima organizacional ajeno al sentido de eficiencia y eficacia organizacional

Al respecto, S. P. Robbins (2004) define La confianza: "como una creencia en la integridad, el carácter y la habilidad de un líder" Agregando dicho autor, que cuando los seguidores confían en un líder, están dispuestos a ser vulnerables a las acciones de éste debido a que confían en que no abusará de sus derechos e intereses.

Estudios recientes acerca de la confianza en el líder, han identificado las siguientes cinco dimensiones que fundamentan el concepto de confianza: a) Integridad: honestidad y veracidad; b) Competencia: conocimientos y habilidades técnicas e interpersonales; c) Consistencia: confiabilidad, predecibilidad y buen juicio al manejar situaciones; d) Lealtad: voluntad para proteger y dar la cara por una persona y e) Apertura: voluntad de compartir ideas e información libremente.

Si realmente se cumplen estas dimensiones, habrá confianza en los subalternos para con el jefe. Y, agrega el investigador, se estará configurando una atmosfera de armonía institucional que haga más expedito el logro de los objetivos de la institución universitaria.

En relación al indicador Acción supervisora se tiene que las respuestas dadas por los encuestados se ubican en: CS= 12,12; AV= 33,84; CN= 53,03 y N= 1,01. (**Cuadro 7**). Nótese que los valores giran alrededor de las

opciones AV y CN. Todo lo cual configura un valor en el baremo igual a 2,57, representativo de una BAJA categoría. En otras palabras los docentes no perciben por parte de las autoridades universitarias una acción supervisora que refleje apoyo institucional que esté encaminada a orientar y capacitar, asegurando el éxito en el trabajo, escuchando al equipo y buscando solución a los problemas. Ello, por supuesto, determina un clima organizacional que no es el más apto para el desarrollo de una actividad tan compleja y delicada como la educación universitaria.

Para Amundarain (2004) la acción supervisora deberá respetar la personalidad y las diferencias individuales, y buscará proporcionar oportunidades para la mejor expresión creatividad de cada personalidad. Deberá proporcionar plenas oportunidades para la formación conjunta de políticas y planes acogiendo gustosamente y utilizando la libre expresión y las aportaciones de todos los interesados. La supervisión deberá estimular la confianza en sí mismo, la responsabilidad de cada persona en el desempeño de sus obligaciones empleando métodos, actitudes científicas aplicables al trabajo, al trabajador y a los procesos de trabajo. Deberá sustituir la función dirigente por la autoridad, que debe reconocerse como derivada de los hechos propios de la situación. La autoridad personal, si fuere necesaria debe derivarse de la planeación del grupo.

En lo relativo al indicador competencias cognitivas, las respuestas emitidas por los encuestados reflejan los siguientes valores, (**Cuadro 7**): CS= 17,68; AV=51,01 y CN= 31,31. Estos resultados, determinan, a su vez, un

ratio de 2,86 según el baremo. Demostrativo de una categoría MODERADA, es decir, los docentes opinan que las autoridades universitarias tienen un nivel moderado en sus competencias cognitivas. Estas competencias definen la capacidad que tienen los responsables de dirigir organizaciones o grupos de trabajo. Define, por otra parte, la capacidad de liderazgo puesta en práctica para consolidar un conjunto de actividades cuyo único fin es contribuir al logro de una educación universitaria pertinente, inclusiva, relevante y equitativa. Por lo cual, se denota, de acuerdo a los resultados, inconsistencias en este importante indicador, que podría incidir en la formación de un clima organizacional adecuado.

Tales resultados no se corresponden con lo manifestado por Mora (2007) quien señala que la gestión por competencias posibilita definir perfiles profesionales que favorecen la productividad, desarrollar equipos de trabajo que posean competencias en las distintas áreas específicas de trabajo; identificación de puntos débiles que permitan intervenciones de mejora con garantía de resultados y la concientización de los equipos para que asuman la corresponsabilidad de su autodesarrollo.

Referente al indicador Estilo de dirección se tiene que los resultados obtenidos, luego de tabular las respuestas de los encuestados, dan cuenta de los siguientes valores: CS= 14,65; AV= 30,81; CN= 51,52 y N=3,03. Al tratarlos, mediante el baremo, se obtuvo un ratio de 2,57 representativo de una BAJA categoría y por tanto de una percepción negativa por parte de los docentes. El estilo de dirección es importante en toda organización, pues

define la estrategia personal, individual que adoptan las autoridades universitarias, (en este caso particular) para ejercer su gestión de dirección y liderazgo.

Ello tiene una repercusión directa sobre el clima organizacional que se vive en las instituciones universitarias, pues un estilo de dirección caracterizado por la intemperancia, intolerancia e irrespeto a sus colaboradores inmediatos, por el contrario, aviva la exacerbación de los ánimos y el incumplimiento de las metas organizacionales previstas.

Al respecto, Galicia (2004) afirma, desde un punto de vista público, que el estilo de dirección desarrolla los principios de responsabilidad y transparencia, al sustentarse en la valoración y el respeto hacia el servicio público y las personas que constituyen el apoyo institucional, la transparencia en la gestión y la capacidad de rendir cuentas, en el compromiso y responsabilidad del nivel directivo con el control y el cumplimiento de los acuerdos, compromisos y protocolos éticos y de moralidad.

Una vez analizados los diferentes indicadores que conforman la dimensión Imagen Gerencial, es propicio el momento para caracterizar la tendencia que se observa de esta dimensión. En efecto, según el baremo la tendencia asume un valor de 2,59, defensorio de una BAJA categoría. Demostrándose con ello que los profesores de las instituciones universitarias públicas de la COL consideran que las autoridades universitarias no tienen la capacidad necesaria para ejercer la representatividad de la organización. Según Schein (1992) la conducta de los mandos promueve valores

implícitos, prácticas administrativas y modos particulares de entender el trabajo, el negocio, la organización y la sociedad como un todo.

La dimensión Calidad del Ambiente Organizacional, se encuentra desglosada en los siguientes indicadores: Estabilidad, Identificación, Presión y Condiciones de trabajo. El indicador Estabilidad de acuerdo a los resultados emanados del instrumento expresa la valoración siguiente: CS= 17,68%; AV= 25,76%; CN= 43,94% y N= 12,63%. **(Cuadro 8)**

Variable: Clima Organizacional

Dimensión: Calidad del Ambiente Organizacional

Cuadro 8

Alternativas	INDICADORES				
	Estabilidad	Identificación	Presión	Condiciones de trabajo	Tendencia (Dimensión)
	%	%	%	%	%
Nunca	12,63	0,51	1,52	0,00	3,66
Casi Nunca	43,94	75,25	38,89	43,43	50,38
Algunas veces	25,76	20,20	46,97	32,32	31,31
Casi Siempre	17,68	4,04	12,63	24,24	14,65
Siempre	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
BAREMO	2,48	2,28	2,71	2,81	2,57
Moda	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00
Desviación	0,83	0,54	0,70	0,80	0,72

Fuente: Rojas, (2011)

Estas ponderaciones relativas tienen una significación en el baremo, la cual se ubica en 2,48. Este valor es representativo de una BAJA categoría.

En este sentido, los profesores estiman que la estabilidad emocional que se desprende del ambiente laboral no es precisamente el más adecuado para desempeñar con acierto las funciones inherentes a sus cargos de docentes. No existe una valoración de los méritos profesionales y académicos de los profesores a la hora de evaluar su trabajo, y no se percibe el interés de las autoridades por contribuir a su desarrollo profesional.

A este respecto, Sulbarán (2002) sostiene que el ambiente conceptual que genera o crea la gerencia, estará dirigido a estimular una actitud o estructura mental positiva que tenga, a la vez, un efecto saludable en el deseo del individuo de participar en el cambio y la innovación organizacional. Tal ambiente tendrá, además, que ver con la creación de una estructura mental que permita a la persona entender porqué es ventajoso ofrecer sus esfuerzos para lograr los objetivos de la organización capacitándole, al mismo tiempo, para el logro de sus metas personales.

Relacionado con el indicador Identificación, cuando se inquirió a los profesores acerca de si consideraban que las fuerzas motivacionales puestas en práctica por las autoridades universitarias aumentaban su nivel de identificación con la institución, y si se sentían tratados con respeto, manifestaron las siguientes respuestas: CS= 4,04%; AV= 20,2%; CN= 75,25% y N=0,51%. Estas apreciaciones numéricas una vez tratadas a través del baremo arrojaron como resultado 2,28, considerado como un atributo de BAJA categoría. Esta situación, de seguro, genera una atmosfera pesada en el ambiente laboral por cuanto la gerencia que es la

representatividad de la institución, a los ojos del profesorado no está ejerciendo su autoridad en pro de engranar un equipo de trabajo consustanciado con los nobles propósitos de la institución. En este sentido, Pérez (2001) afirma que la gerencia debe facilitar y promover el sentido de compromiso de las personas con su trabajo, así como de su valoración y protección.

Asimismo, en referencia al indicador Presión, se tiene que al interrogarse a los profesores sobre si consideran que las normas de carácter académico son rígidas y si éstas inciden en los resultados de su labor, respondieron de la siguiente manera: CS= 12, 63%; AV= 46,97%; CN= 38,89% y N= 1,52%. Estas cifras al ser tratadas mediante el baremo denotan un valor de 2,71, representativo de una MODERADA categoría. Vale decir, consideran que la presión laboral a la cual son sometidos puede ser entendida como de mediano impacto.

Según Díaz del Castillo (2011) Todo trabajo lleva implícito una dosis de presión, que obliga al empleado a realizarlo bien y en un lapso de tiempo razonable con los planes de la organización. Pero pretender que todo el equipo laboral de la empresa se desempeñe en el día a día bajo alta presión no contribuirá a mejorar su clima laboral y en cambio sí motivará al ausentismo, impulsado por reacciones somatizadas a la presión como consecuencia de las tareas del momento. Es muy importante evitar que lo urgente desplace a lo importante y evaluar constantemente el parecer u opinión de las personas interesadas.

En lo concerniente al indicador Condiciones de trabajo, cuando se les interrogó acerca de si las remuneraciones recibidas por su trabajo les permitía solventar sus necesidades y si las condiciones físicas de las instalaciones de las instituciones de educación universitarias públicas favorecen su gestión académica, respondieron así: CS= 24,24%; AV= 32,32%; y CN= 43,43%. Tales valoraciones al ser tratadas mediante el baremo originan un valor de 2,81 considerado como de MODERADA categoría. En otras palabras, los profesores sostienen que sus remuneraciones le permiten cubrir moderadamente sus gastos familiares, y que al propio tiempo las instalaciones físicas de las instituciones de educación universitarias públicas permiten moderadamente gestionar su labor docente.

Con respecto a esto, Rubio Navarro comenta: Dicen dos conocidos consultores franceses: <<Si lo que pagas son cacahuetes, lo que tienes son monos>>. El sistema de remuneración es fundamental. Los salarios medios y bajos con carácter fijo no contribuyen al buen clima laboral, porque no permiten una valoración de las mejoras ni de los resultados. Hay una peligrosa tendencia al respecto: la asignación de un salario inmóvil, inmoviliza a quien lo percibe. Los sueldos que sobrepasan los niveles medios son motivadores, pero tampoco impulsan el rendimiento. Las empresas competitivas han creado políticas salariales sobre la base de parámetros de eficacia y de resultados que son medibles. Esto genera un ambiente hacia el logro y fomenta el esfuerzo.

Asimismo, afirma la citada autora, que las condiciones físicas contemplan las características medioambientales en las que se desarrolla el trabajo: La iluminación, el sonido, la distribución de los espacios, la ubicación (situación) de las personas, los utensilios, entre otros. Por ejemplo: Un medio con luz natural, con filtros de cristal óptico de alta protección en las pantallas de los ordenadores, sin papeles ni trastos por el medio y sin ruidos, facilita el bienestar de las personas que pasan largas horas trabajando y repercute en la calidad de su labor. Se ha demostrado científicamente que las mejoras hechas en la iluminación aumentan significativamente la productividad.

Una vez realizado el análisis de todos los indicadores de la dimensión Calidad del Ambiente Organizacional, se precisa tener clara idea acerca de la tendencia valorativa de la misma. En efecto, el baremo, en este aspecto, determina un ratio de 2,57, característico de una BAJA categoría. Esta situación no ayuda a lograr un equilibrio vital de las personas que intervienen o son miembros activos de determinadas empresa o instituciones. Cuando se habla de equilibrio vital, el investigador se refiere a la situación armónica que debe registrarse en el cerebro de los trabajadores habida cuenta de las percepciones en relación con el papel de la gerencia de crear un ambiente que permita tener la convicción de que se está laborando con un criterio humanizante, según el cual al ser humano se le debe atender en sus necesidades de una manera integral.

La dimensión Integración Organizacional está constituida por los indicadores: Ambiente de cooperación y comunicación. En lo que al

indicador Ambiente de cooperación se refiere, los profesores fueron consultados sobre si las relaciones interpersonales entre sus compañeros de trabajo favorecían un ambiente de cooperación y si las autoridades universitarias propiciaban o creaban tales condiciones. Las respuestas se ubican en los términos siguientes, (**Cuadro 9**): CS= 12,12%; AV= 35,86%; CN= 47,98% y N= 4,04%.

Estos resultados al ser procesados determinan un ratio, según el baremo, de 2,56, lo que implica una categoría BAJA. Esta situación realmente es delicada, por cuanto se está determinando el nivel de cooperación entre pares, y ésta resulta con un bajo perfil. Ni entre los mismos profesores funciona un ambiente de cooperación. Ello redundaría en que se establezca un clima organizacional que no se compagina con el deber ser; y, por otra parte, las autoridades universitarias tampoco se preocupan por crear condiciones mínimas necesarias para que prevalezca un ambiente de cooperación. Este concepto es de una importancia capital, los seres humanos quieren o no se requieren mutuamente para llevar a cabo sus fines.

Variable: Clima Organizacional

Dimensión: Integración Organizacional

Cuadro 9

Alternativas	INDICADORES		
	Ambiente de cooperación	Comunicación	Tendencia (Dimensión)
	%	%	%
Nunca	4,04	0,00	2,02
Casi Nunca	47,98	52,53	50,25
Algunas veces	35,86	36,36	36,11
Casi Siempre	12,12	11,11	11,62
Siempre	0,00	0,00	0,00
BAREMO	2,56	2,59	2,57
Moda	2,00	2,00	2,00
Desviación	0,75	0,65	0,70

Fuente: Rojas, (2011)

En esta dirección. Barnard citado por Chiavenato (1990) propuso la teoría de cooperación de las organizaciones, planteando que las personas no actúan aisladamente, sino a través de interacciones con otras personas, para poder alcanzar sus objetivos de la mejor manera. En las interacciones humanas, las personas involucradas se influyen mutuamente: son las relaciones sociales. Gracias a las diferencias individuales, cada persona tiene sus propias características, sus capacidades y sus limitaciones.

Para poder superar sus limitaciones y ampliar sus capacidades, las personas necesitan cooperar entre sí para alcanzar en mejor forma sus

objetivos. Es a través de la participación personal y de la cooperación entre las personas que surgen las organizaciones. Así, las organizaciones son sistemas cooperativos que tienen como base la racionalidad. Por último, las organizaciones son sistemas sociales basados en la cooperación.

En relación al indicador Comunicación, se les pidió a los docentes universitarios su opinión referente a si ocurría una comunicación fluida entre los docentes y si había puestas de acuerdo entre ellos y las autoridades respecto a asuntos inherentes a la gestión académica. Las respuestas dadas determinan estos resultados: CS= 11,11%; AV= 36,36% y CN=52,53%. Estos datos al ser procesados generan un valor en el baremo correspondiente igual a 2,59 propio de una BAJA categoría. En otras palabras, los profesores sostienen que no se enfatiza en la comunicación como elemento vital de entendimiento entre los miembros de la comunidad universitaria.

Ello es sensiblemente negativo, ya que la comunicación constituye la estrategia por excelencia que deben usar los docentes para relacionarse y para superar diferencias de criterios que surjan de la misma dinámica de gestión educativa. La comunicación define la esencia civilista del hombre en tanto y en cuanto es humano.

Para Chiavenato, (2001) la comunicación es una actividad administrativa que cumple dos propósitos principales: proporcionar información y comprensión necesaria para que las personas puedan desempeñar sus tareas y proporcionar las actitudes necesarias que

promuevan la motivación, la cooperación y la satisfacción en los cargos. Estos dos propósitos, en conjunto, promueven un ambiente que conduce a formar espíritu de equipo y a lograr un mejor desempeño en las tareas.

Más aun, Vásquez (2008) señala que la comunicación interna, es la interrelación permanente y sistemática entre todos y cada uno de los cuadros de la empresa y que constituye una herramienta fundamental en la moderna gestión empresarial, ya que, el éxito de un "proyecto de Empresa", pasa en la actualidad por la comunicación "efectiva" de todos aquellos que de una forma u otra están implicados en él.

Realizado el análisis de la dimensión Integración Organizacional, a través de sus indicadores: ambiente de cooperación y comunicación, es menester valorizar la tendencia de la dimensión como tal. En efecto, su tendencia se ubica, de acuerdo al baremo, en 2,57 cifra que simboliza una baja categoría. Lamentablemente no se percibe un escenario de colaboración, cooperación y comunicación, elementos distintivos de una organización con criterio humanista. Para Pérez (2001), se considera un nivel de desarrollo superior, aquella situación donde la colaboración, democracia y auto dirección son prerrequisitos para un alto rendimiento de la organización, caracterizada por su creatividad y capacidad de combinar estratégicamente las posibilidades internas y externas en un contexto de valores, ética e integridad, para producir resultados sinérgicos.

Corresponde, ahora, medir la dimensión Vitalidad Organizacional. Ella se desglosa en los indicadores: Dinamismo, Flexibilidad e innovación y

Oportunidades para su gente. Para medir el indicador Dinamismo se les preguntó a los profesores si consideran que las instituciones de educación universitarias públicas asumen nuevos retos ante los cambios que necesariamente se suscitan y si se proveen de tecnología adecuada. Las respuestas giraron en torno a, (**Cuadro 10**): CS= 3,03%; AV= 26,26%; CN=70,20% y N= 051%. Estos valores al procesarlos a través del baremo generan un resultado de 2,32 el cual se corresponde a una BAJA categoría.

Esto es, que las autoridades universitarias no asumen el compromiso del dinamismo, no se preparan para sortear los obstáculos que supone el cambio constante como premisa fundamental de las instituciones modernas. El dinamismo muestra la preocupación por ubicarse dentro de la competitividad, como requisito indispensable de la supervivencia; constituye la respuesta, a nivel de la capacidad de las personas que ocupan posiciones de dirección, para establecer contacto con la gestión del conocimiento en boga. Lo más crítico del asunto es que se está evaluando a las casas de estudios superiores, donde se enseña la importancia que depara el mantenerse al ritmo de los acontecimientos que depara la ciencia.

Variable: Clima Organizacional

Dimensión: Vitalidad Organizacional

Cuadro 10

Alternativas	INDICADORES			
	Dinamismo	Flexibilidad e Innovación	Oportunidades para su gente	Tendencia (Dimensión)
	%	%	%	%
Nunca	0,51	4,04	1,52	2,72
Casi Nunca	70,20	43,94	43,43	50,23
Algunas veces	26,26	37,88	41,41	34,58
Casi Siempre	3,03	14,14	13,64	12,47
Siempre	0,00	,00	0,00	0,00
BAREMO	2,32	2,62	2,67	2,57
Moda	2,00	2,00	2,00	2,00
Desviación	0,53	0,76	0,71	0,70

Fuente: Rojas, (2011)

Los resultados acerca de este indicador se alejan de los postulados de Alvariño (2000) que a propósito de las fuerzas del cambio, señalan que en el contexto de las transformaciones de las dos últimas décadas, los procesos de globalización, la transformación de la economía mediante procesos intensivos en conocimiento, el surgimiento de la sociedad de la información, las nuevas cuestiones asociadas a la gobernabilidad y a la ciudadanía, y la potenciación de modelos de desarrollo basados en la competitividad internacional y las capacidades nacionales de crecimiento, son factores,

entre otros, que condicionan el nuevo escenario de cualquier organización y las demandas por calidad, eficiencia y equidad del sistema organizacional.

En tal sentido, la acción gerencial debe asumir un compromiso deliberado de dinamismo para apoyar y mantener hasta su conclusión, cualquier programa de mejoramiento y desarrollo en su organización. En concordancia con lo anteriormente planteado, Pérez (2001) expresa que al gerente se le exige un accionar dirigido a convertirse en un promotor de cambios en la organización.

En cuanto al indicador Flexibilidad e innovación se tiene que, al ser abordados los profesores en cuanto, a si las autoridades universitarias auspician nuevas formas de hacer docencia y consideran los cambios como necesarios, las respuesta se ubicaron en los siguientes límites: CS= 14,14%; AV= 37,88%; CN= 43,94% y N= 4,04%. Los cálculos del baremo, llevan a un ratio de 2,62 representativo de una MODERADA categoría.

Esto significa que los profesores consideran que hay, por parte de las autoridades universitarias, un comportamiento moderado en cuanto a motivar a los docentes a realizar nuevas experiencias en el campo de la docencia, y a considerar importantes los cambios. Las instituciones de educación universitarias públicas deben estar a la par de los cambios que necesariamente se deben dar, merced a la dinámica de los tiempos, caracterizada por una gestión acelerada del conocimiento.

Respecto a ello, Posternak y Col (2005) definen varias ventajas competitivas generadas a partir de la flexibilidad e innovación:

- Resolver problemas junto a personas con otros campos de conocimiento y experiencia e integrarlos a los nuestros para encontrar soluciones diferentes.

- Experimentar. Participar de experiencias en las que nos resulte aplicar enfoques no conocidos por nosotros.

- Ponerse “en el lugar de”. ¿Cómo se resolvería este problema en el año....? Esto permite incorporar artificialmente formas diferentes de experiencias y conocimientos aplicados al problema Improvisar. Cuando improvisamos también nos internamos en territorios que no conocemos, que no tenemos experiencias previas de qué es lo que va a suceder

- Prueba y Error. Para ganar experiencia en terrenos nuevos.

- Generar alternativas sin juicio previo. Por ejemplo, expresar ideas que no sabemos muy bien qué efectos tendrán. Implica poder decir “cualquier barbaridad” que dentro de un campo de conocimientos ajeno al nuestro puede ser real o correcta

- Transferir experiencias. Aunque no tengamos experiencia sobre una situación en particular transferimos las experiencias que tenemos en un campo parecido y las tratamos de adoptar.

Respecto al indicador Oportunidades para su gente, se les preguntó a los docentes si perciben que las autoridades universitarias se preocupan por darles nuevas opciones académicas y si realizan acciones en pro de su desarrollo profesional. Las respuestas, en tal sentido, estuvieron

caracterizadas de la siguiente manera: CS= 13,64%; AV= 41,41%; CN= 43,43% y N= 1,51%. Al ser tratadas por el baremo, se obtiene un valor de 2,67 significativo de una MODERADA categoría.

En efecto, los profesores opinan que las autoridades universitarias, medianamente se preocupan por su desarrollo profesional. Piensa el investigador que el capital máspreciado de cualquier organización es su gente. Es necesario darle vuelta a los significados gerenciales, si no se mantiene a un personal contento, no hay identificación de éstos con la empresa. La empresa requiere ante todo de la productividad de su gente, puesto que es la que genera rentabilidad. Hay que pensar, también, que nuestra gente está urgida de “rentabilidad”. Una rentabilidad que se mide en desarrollo profesional, en aumento salarial cónsono con el nivel de competencias y logros alcanzados.

En este sentido, destaca Mora (2007) que los gerentes son determinantes en organizaciones de todos tamaños; pueden crear oportunidades para los empleados, juzgar su desempeño con exactitud y fomentar al máximo la mejoría de la productividad. Cuando el gerente logra estos valiosos resultados, la gente que está bajo su responsabilidad puede llegar a ser muy productiva.

Una vez analizada la dimensión vitalidad organizacional, se requiere revisar la tendencia de la misma, en función de los cálculos derivados del baremo. En efecto, se establece un valor de 2,57 representativo de una BAJA categoría. Esta evaluación denota que existe un rezago, por parte de

las autoridades universitarias en cuanto a asumir el compromiso de adaptarse a los cambios que se vienen suscitando en el ambiente. Silíceo (2001) manifiesta que la vitalidad organizacional viene dada por un proceso de madurez y mejora continua, en respuesta al medio ambiente cambiante, donde las organizaciones están en proceso de aprendizaje permanente con el objeto de ser capaces de responder a las exigencias del mercado como su fin económico y de su entorno como su fin social, compromiso que han adquirido las empresas con la sociedad.

Corresponde, ahora, el estudio del **objetivo N° 2 Identificar los elementos que caracterizan la calidad de la educación en las instituciones universitarias públicas de La Costa Oriental del Lago**. En ese sentido, la variable Calidad de la educación universitaria, se operacionaliza en las dimensiones: Docencia, Investigación y Extensión. Por su parte, la dimensión Docencia se subdivide en los indicadores: Pertinencia, Equidad y Relevancia.

A los efectos de analizar el indicador Pertinencia, se les preguntó a los profesores si consideran que los objetivos de la educación universitaria se corresponden con lo que la sociedad espera de ellas. Sus respuestas giraron en torno a, (**Cuadro 11**): CS= 18,69%; AV= 43,43%; CN: 31,82% y N= 6,06%. El baremo, por su parte, genera un resultado de 2,75, valor éste particular de una MODERADA categoría.

Este resultado revela que entre los profesores no existe la convicción de una plena correspondencia entre lo que la sociedad espera de las instituciones de educación universitarias públicas y lo que éstas gestionan.

Variable: Calidad de la educación universitaria

Dimensión: Docencia

Cuadro 11

Alternativas	INDICADORES			
	Pertinencia	Equidad	Relevancia	Tendencia (Dimensión)
	%	%	%	%
Nunca	6,06	1,52	0,00	2,53
Casi Nunca	31,82	37,37	34,34	34,51
Algunas veces	43,43	44,44	59,09	48,99
Casi Siempre	18,69	16,67	6,57	13,97
Siempre	0,00	0,00	0,00	0,00
BAREMO	2,75	2,76	2,72	2,74
Moda	3,00	3,00	3,00	3,00
Desviación	0,80	0,74	0,55	0,70

Fuente: Rojas, (2011)

Este resultado revela que entre los profesores no existe la convicción de una plena correspondencia entre lo que la sociedad espera de las instituciones de educación universitarias públicas y lo que éstas gestionan. El ideal de las instituciones de educación universitarias públicas es preparar a sus alumnos en carreras profesionales que requiera la sociedad para su crecimiento y desarrollo. Las instituciones de educación universitarias

públicas no pueden estar de espaldas a la realidad social-económica y política del país.

En esta dirección Tunnermann (2000), en su trabajo acerca de la educación expresa que es necesario abordarla en su concepto amplio de pertinencia social, por lo que se debe estudiarla no sólo desde su perspectiva académica, sino también desde los objetivos y la misión que la educación superior debe cumplir en la sociedad contemporánea. En tal sentido, argumenta que las instituciones de educación universitarias deben ser pertinentes con el proyecto educativo plasmado en los objetivos y la misión y visión institucional; debe haber pertinencia de las instituciones de educación universitarias y el mundo del trabajo; debe haber pertinencia entre las instituciones de educación universitaria y los demás niveles de educación y debe estudiarse la interdependencia entre disciplinas científicas que caracteriza al conocimiento.

En lo concerniente al indicador Equidad, cuando se les interrogó acerca de si todos los estudiantes tenían acceso a la educación universitaria y se les garantizaba un trato igualitario, esta fueron sus respuestas: CS= 16,67%; AV= 44,44%; CN= 37,37% y N= 1,52%. Estos resultados relativos se convierten en 2,76 al aplicársele el baremo, lo que significa que existe una MODERADA apreciación.

Ciertamente, no ha resultado posible a las autoridades universitarias establecer un modelo inclusivo de pleno funcionamiento, por una serie de problemas vinculados a asignación presupuestaria, instalaciones físicas,

entre otras. Sin embargo, si se han esfuerzos en este sentido, baste con observar las estadísticas de nuevos ingresos para darse cuenta de la tasa de crecimiento de los nuevos ingresos. En este sentido, se han generado políticas de Estado que buscan minimizar la tasa de exclusión estudiantil a nivel universitario, a través de las Misión Sucre, creada fundamentalmente con ese fin.

De acuerdo a la Conferencia Mundial para la Educación Superior (1998) el acceso a la enseñanza superior debería seguir estando abierto a toda persona que haya finalizado satisfactoriamente la enseñanza secundaria u otros estudios equivalentes o que reúna las condiciones necesarias, en la medida de lo posible, sin distinción de edad y sin ninguna discriminación.

En lo que se refiere al indicador Relevancia, al consultar a los profesores acerca de si las instituciones de educación universitarias públicas preparaban al estudiante para un ejercicio pleno de su libertad y por ende para transformar la sociedad, ellos respondieron: CS= 6,57%; AV= 59,09% y CN=34,34%. Estos valores determinan, a su vez, un resultado en el baremo de 2,72 correspondiente a una MODERADA categoría. No existe un consenso entre los profesores sobre la significancia que debe tener la relevancia en las instituciones de educación universitarias públicas; éstas deben esforzarse a través de su estructura funcional a transformar al individuo, a darle sentido existencial a su vida, a inculcarle valores, como dijese Peñaloza (2007). Un universitario debe ser garantía de trascendencia social. Debe tener la calidad profesional y humana que la sociedad requiere

En relación a lo anterior Rosell Puche (2006) sostiene que las instituciones de educación superior no deben limitarse a generar conocimientos disciplinares y desarrollar habilidades. Como parte de un sistema cultural más amplio, su rol es también el de enseñar, fomentar y desarrollar los valores morales y éticos requeridos por la sociedad. Las instituciones de educación universitarias públicas deben preparar a futuros profesionales que deberían ser capaces de utilizar sus conocimientos no sólo en un contexto científico, tecnológico o económico, sino además poderlo aplicar a necesidades sociales y medioambientales más amplias.

No se trata de añadir una nueva capa de aspectos técnicos de la educación, sino más bien de abordar todo el proceso educativo de una manera más holística y consustanciada con la vida cotidiana de un futuro profesional. Es a través de una política extensionista clara, que ponga a la instituciones de educación universitaria de cara al país y a sus necesidades, que se tendrá una oportunidad de contribuir ciertamente como institución con la sociedad de manera más relevante.

Una vez realizado el análisis de la dimensión Docencia, se pasa a establecer el valor que marca su tendencia. En ese sentido, el baremo registra 2,74 demostrativos de una categoría MODERADA.

En forma contundente Rugarcia (1994) sostiene que es necesario superar los mitos que han plagado el ambiente educativo, sobre todo aquellos que sostienen que al hacer más instituciones, la educación mejora, o que basta conocer la asignatura para ser un docente. Quien ejerce la

docencia universitaria se va enriqueciendo en la medida que se amplía su horizonte de conocimientos compartidos, desarrolla habilidades para pensar o manejar el conocimiento y refuerza ciertas actitudes vinculadas con los valores.

Ciertamente, en los momentos actuales, no basta con dar los contenidos de una materia, es necesario que el docente aborde con propiedad nuevos paradigmas, apuntando hacia la visión de educación de calidad. En este marco de transformación educativa debe tenerse como norte el desarrollo integral del hombre como premisa fundamental, dentro de una línea bidireccional (alumno- docente), donde los dos ejes acceden y utilicen diversas fuentes de información, impulsen acciones de investigación y comprendan los principios del desarrollo integral que les permitan convertirse en miembros activos de la comunidad.

La dimensión Investigación se encuentra desarrollada en dos indicadores: Producción de conocimientos y Promotora de sinergias. En lo que atañe al indicador Producción de conocimientos, se les preguntó a los profesores si les transmiten a sus estudiantes la importancia de la investigación para generar más conocimientos, y si trabajan conjuntamente con ellos, en ese propósito. Las respuestas, (**Cuadro 12**) en tal dirección, fueron: CS= 9,09%; AV=47,47%; CN= 41,92% y N= 1,52%.

Variable: Calidad de la educación universitaria

Dimensión: Investigación

Cuadro 12

Alternativas	INDICADORES		
	Producción de conocimiento	Promotora de sinergias	Tendencia (Dimensión)
	%	%	%
Nunca	1,52	6,06	3,79
Casi Nunca	41,92	31,82	36,87
Algunas veces	47,47	43,43	45,45
Casi Siempre	9,09	18,69	13,89
Siempre	0,00	0,00	0,00
BAREMO	2,64	2,75	2,69
Moda	3,00	3,00	3,00
Desviación	0,66	0,80	0,73

Fuente: Rojas, (2011)

Al ser tratados, estos datos, a través del baremo, genera un valor de 2,64 significativo de una MODERADA categoría. Es decir, los profesores están conscientes que se pudiera hacer más en este sentido. Las instituciones de educación universitarias públicas tienen como función esencial generar más conocimiento, es la única vía de garantizar su permanencia en la sociedad. Las instituciones de educación universitarias públicas no pueden ser moderada en su acción de producir más y mejor conocimiento, lo contrario atenta sobre la calidad de la educación que imparte.

Según Quintana (2010) hace casi 100 años Ortega y Gasset al definir las misiones universidad, junto con resaltar la "misión irrenunciable de ella en la formación de buenos profesionales y hombres cultos", agrega con insistencia que la universidad es esto, pero no sólo esto, sino que es, además, creación de nuevo conocimiento, sin lo cual la universidad se anquilosa y muere. Al plantear la creación de nuevo conocimiento y la investigación como funciones sin las cuales la universidad decae y muere, lo que Ortega y Gasset hace implícita y explícitamente es definir esta función como el alma y la dignidad de la universidad.

Concerniente al indicador Promotora de Sinergias, se les preguntó a los docentes si percibe, por parte de las autoridades, promover el trabajo sinérgico y si ellos, al propio tiempo, lo fomentan en sus alumnos. Las respuestas en este aspecto, fueron: CS= 18,69%; AV= 43,43%; CN= 31,82% y N= 6,06%. El baremo, por su parte, registra un valor de 2,75, demostrativo de una MODERADA categoría. La sinergia es ante todo cooperación al máximo, cero desperdicios, entrega total al trabajo en la certeza que todos están en la misma órbita para generar un trabajo caracterizado por la calidad requerida. Las instituciones de educación universitarias públicas no pueden hacerlo a medias, es necesario un compromiso vital en este sentido. Cuando se producen este tipo de resultados se pudiera entrever que no se está forjando la calidad requerida en la educación universitaria.

Para Covey (1997) la sinergia está en todas partes de la naturaleza. Si uno planta vegetales, las raíces se entremezclan mejorando la calidad del suelo, de modo que las dos plantas crecen mejor a si estuvieran separadas. En efecto, la sinergia es la esencia del liderazgo transformador, únicamente se obtendrá sinergia en las organizaciones, si a través del liderazgo se logra que las partes que integran el sistema obren armónicamente.

Asimismo, para Senge (1990), el trabajo cooperativo es hoy una necesidad impostergable, requiriéndose el uso de estrategias sistémicas de análisis, pues el trabajo en equipo es superior a la suma de los trabajos individuales. De acuerdo con este pensamiento el mundo organizacional no es fragmentado o compuesto por fuerzas separadas y sin relación.

Habiendo revisado analíticamente los indicadores de la dimensión Investigación, se plantea ahora medir su tendencia. El baremo muestra, en este sentido, un valor de 2,69 lo que configura una situación de MODERADA categoría. Para el investigador, esta dimensión es de una importancia capital, la investigación consistentemente asumida lleva necesariamente a la creación de nuevos conocimientos que habrán de prestar su utilidad ante la sociedad. Si no se investiga la universidad pierde su esencia. ¿Qué sería de nuestro mundo actual sin la investigación? Es a través de ella como el hombre trasciende a la sociedad, haciéndola más perfectible.

Para Ferrer y Clemenza (2006) la investigación universitaria es una de las claves para poner en marcha los procesos necesarios para enfrentar un

mundo que vive procesos de transformación estructural, bajo sociedades modificadas en sus formas y modos de vida. Es en este sentido, como la generación de nuevo conocimiento se erige en estímulo que debe contribuir a que la vida económica y social sea más productiva y próspera. Por supuesto, en una era donde el avance científico y tecnológico se rige por la velocidad de los cambios, la educación ha de considerarse pieza estratégica para delinear objetivos que garanticen una inserción positiva y constructiva de la comunidad universitaria en el sistema económico y en el mercado de trabajo.

Por último, la dimensión Extensión se articula a través de los indicadores: Servicios a la comunidad, Convenios de cooperación, Relaciones universitarias internacionales y Movilidad profesor-estudiante. Respecto al indicador Servicios a la comunidad, al preguntar a los profesores acerca de si se desarrollan proyectos y estudios con la finalidad de solucionar problemas a la comunidad y si se involucraban a los estudiantes en ello, éstas fueron las respuestas: CS= 16,16%; AV= 57,07%;CN= 25,25% y S=1,52%. Asimismo, el baremo ofrece un valor de 2,88 significativo de una MODERADA categoría. (**Cuadro 13**)

Una de las áreas que conforma a las instituciones de educación universitaria lo es La Extensión Universitaria, la cual permite acercarse a la comunidad a través de sus proyectos y estudios que tienen como finalidad resolver problemas de carácter comunitario. Es un área en la cual se gana por partida doble. La universidad gestiona conocimiento y al propio tiempo

genera soluciones. La Universidad no puede estar de espaldas a la sociedad, pues es creación de ésta para proporcionarle grandeza y trascendencia social. Una acción de carácter moderado en este aspecto tan importante influye en la calidad de la educación universitaria.

Como lo indica Paredes (2006), los servicios comunitarios son impulsados por las instituciones de educación universitarias públicas a través de los docentes responsables de dichas actividades, las cuales son programadas a través de las direcciones de extensión de cada universidad, en concordancia con las distintas direcciones y coordinaciones competentes de cada facultad. En ellos se hace un diagnóstico adecuado de las necesidades comunitarias, conectando la acción del servicio con los contenidos disciplinares, planificando instancias de reflexión sobre las actividades y evaluando el impacto en la formación personal, afectiva y valores de los estudiantes.

Comprende actividades de:

- Difusión científica, tecnológica, artística y humanística. Planificación, organización y ejecución de actividades relacionadas con el quehacer universitario y la cultura en general, con un objetivo eminentemente informativo
- Divulgación del conocimiento y la información mediante medios de comunicación: internet (páginas web universitarias, links universitarios, foros en la red, lista de expertos y otros sitios de interés para los universitarios y la comunidad en general), intranet, video conferencias, editoriales, bibliotecas

tradicionales y virtuales. Además de informar se persigue establecer comunicación con otros sectores de la comunidad, usando medios propios o de la comunidad.

- Asistencia científica, técnica, económica y orientación. Se lleva a cabo mediante convenios de cooperación, contratos de servicios, comisión de servicios y otras figuras; en forma eventual o planificada, y generalmente según la demanda de la comunidad, grupos sociales o sector productivo.

- La extensión como acción social universitaria: comprende diversas actividades de carácter fundamentalmente asistencial o de asesoría técnica y/o profesional que brindan las instituciones de educación universitaria pública, basándose en diagnósticos de la problemática comunitaria o en requerimientos de la población.

- Prácticamente cada universidad en Venezuela cuenta, sino con una emisora de radio en frecuencia modulada, al menos con un programa dentro de la programación regular de las emisoras capitalinas de cada estado, y algunas realizan con regularidad, programas educativos en las televisoras del Estado, nacional o regionales.

Variable: Calidad de la educación universitaria

Dimensión: Extensión

CUADRO 13

Alternativas	INDICADORES				
	Servicios a la comunidad	Convenios de Cooperación	Relaciones Universitarias Internacionales	Movilidad Profesor-Estudiante	Tendencia (Dimensión)
	%	%	%	%	%
Nunca	1,52	1,01	6,06	1,52	2,53
Casi Nunca	25,25	21,72	20,20	25,25	23,11
Algunas veces	57,07	66,16	61,11	57,07	60,35
Casi Siempre	16,16	11,11	12,63	16,16	14,02
Siempre	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
BAREMO	2,88	2,87	2,80	2,88	2,86
Moda	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Desviación	0,68	0,59	0,71	0,68	0,66

Fuente: Rojas, (2011)

Concerniente al indicador Convenios de Cooperación, se tiene que al ser consultados los docentes universitarios sobre si se concretan convenios con el sector productivo para desarrollar a su personal, y si esos convenios plantean un trabajo en conjunto, las respuestas fueron las siguientes: CS=11,11%; AV=66,16%;CN=21,72% y N=1,01%. Estos datos al ser sometidos al proceso del baremo determinan un valor promedio de 2,87 representativo de una MODERADA categoría. A criterio del autor la universidad tiene que ejercer una acción más contundente en este sentido; ella es la fábrica de conocimientos y debe entrelazarse con el sector productivo a fin de generar sinergias que sin lugar a dudas serán de mutuo

beneficio. Desarrolla profesionalmente y/o técnicamente a los trabajadores de las empresas, y por otro lado, ejecutan trabajos en conjunto para el aprovechamiento del sector industrial, del suyo propio, puesto que genera recursos, y por ende de la sociedad. La universidad debe dejar impresa su marca en todo momento y en todo sector o área de la sociedad. De allí se deriva la calidad de su educación.

En relación con ello, Paredes (2006) afirma que no es un secreto la cada vez más pesada carga presupuestaria, con la que tienen que trabajar las instituciones de educación universitarias públicas. Ante esta eventualidad, la Extensión representa la función con mayor capacidad para generar recursos propios para las instituciones de educación universitarias públicas, por la amplitud de su campo de acción, por comprender actividades a corto y mediano plazo, por la cobertura y amplitud de usuarios, por el respaldo institucional de sus acciones.

Respecto al indicador Relaciones universitarias internacionales, al ser consultados los profesores acerca de si se realizan proyectos de investigación con otras instituciones de educación universitarias públicas del mundo y si se suscriben acuerdos para el intercambio de profesores, las respuestas fueron: CS=12,63%; AV=61,11%; CN= 20,20% y N= 6,06%. Estos datos al ser procesados mediante el procedimiento del baremo adquieren un valor de 2, 80, distintivo de una MODERADA categoría. En otras palabras los profesores son de la idea que estos convenios se cumplen a medias. Para que haya una educación universitaria de calidad se hace

necesario que haya intercambio con otras instituciones de educación universitarias públicas del mundo en materia de investigaciones e incluso que haya la posibilidad de intercambios de profesionales que vengan con otros procedimientos, métodos y estrategias distintas, es decir con otra manera de ver el mundo y sus interrelaciones.

Según Gacel (1999, p.129) los motivos para la internacionalización a nivel de un individuo, de una institución o de una nación son complejos y evolucionan con el tiempo, además de cambiar y adaptarse a las necesidades y tendencias del momento histórico. Actualmente, en las nuevas políticas educativas, la colaboración internacional se ha convertido en un elemento estratégico para elevar la calidad de la educación, preparar a los egresados para funcionar social y eficientemente en un mundo interdependiente y competitivo, así como para crear mayor comprensión, respeto y solidaridad entre todos los pueblos del mundo.

En lo que respecta al indicador Movilidad Profesor-Estudiante, al ser consultados los profesores sobre si los profesores y estudiantes tienen acceso a las ventajas de la movilidad entre países, los profesores respondieron: CS= 16,16%; AV= 57,07%; CN= 25,25% y N= 1,52. El baremo, por su parte, proporciona un valor de 2,88, significativo de una MODERADA categoría. Esta puntuación denota que no existe plena conciencia acerca de los beneficios que se desprenden de la movilidad de profesores y estudiantes. Los acuerdos permiten convalidar los títulos dentro de los países que suscriban el acuerdo, aparte de la posibilidad de que nuestros

estudiantes y profesores palpen, sientan y copien todo lo bueno que se hace o se estila en el extranjero en materia educativa y que nos puede ser de utilidad en nuestras instituciones de educación universitarias públicas. Nuestros egresados deben serlo de manera integral, conociendo otras culturas, idiomas, comparando, definiendo situaciones, analizando y observando cómo están nuestras instituciones de educación universitarias públicas, respecto a aquellas y como trazar estrategias para resolver las diferencias existentes.

Según Courturier (2002) la movilidad es un medio para enriquecer la formación de los alumnos en un marco de los programas académicos, permite la incorporación temporal de alumnos en otras instituciones de educación superior, nacionales y extranjeras para acreditar parte de su plan de estudios. La movilidad estudiantil Es una estrategia que permite a los alumnos enriquecer su formación integral, reforzando sus conocimientos, complementando su capacidad profesional y promoviendo su crecimiento personal y en el caso de los intercambios con instituciones en el extranjero, la internacionalización de los currículos así como la comprensión y el manejo de otros idiomas con un nivel óptimo, sin dejar de lado la experiencia de vida que les deja a los alumnos conocer otros países, tratando con personas, culturas y pensamientos diferentes.

Habiendo realizado el análisis de la dimensión Extensión, se hace necesario estudiar su tendencia, de acuerdo a los promedios establecidos para sus indicadores. En efecto, el baremo indica un valor de 2,86,

demostrativo de una categoría MODERADA. La extensión universitaria, a criterio del autor, debe ser motivo de análisis profundo, pues es el área que más le otorga a la universidad su impronta de servicio ante la sociedad. Al respecto, según Rosell Puche (2006) citando a Salcedo, la función de extensión ha sido, dentro del conjunto de funciones que sintetizan la misión de la universidad, la menos estimada desde el punto de vista del prestigio y reconocimiento que proporcionan, y no ha contado con el apoyo institucional que merece. La función social de la extensión universitaria advierte, García Guadilla (1997) no debe ser de “añadidura” y expresa textualmente: “que debe constituirse en su razón de ser”.

El tercer objetivo de la investigación es **Establecer la relación entre el Clima Organizacional y la Calidad de la Educación en las instituciones universitarias públicas de la COL**. Este objetivo persigue conocer el nivel de relación existente entre las variables Clima Organizacional en las instituciones universitarias públicas de la COL y Calidad de la educación en las instituciones universitarias públicas de la COL. Para ello es necesario auxiliarse de la estadística inferencial.

Ahora bien, los datos casi siempre son recolectados de una muestra y sus resultados estadísticos se llaman estadígrafos; la media o la desviación estándar de la distribución de la muestra son estadígrafos. A las estadísticas de la población se les conoce como parámetros. Estos no son calculados, porque no se recolectan datos de toda la población, pero pueden ser inferidos de los estadígrafos, de allí el nombre de estadística inferencial. La

inferencia de los parámetros se lleva a cabo mediante técnicas estadísticas apropiadas.

Existen varias pruebas que se pueden realizar desde el punto de vista de la estadística inferencial; a los efectos de esta investigación se utilizará la correlación de Pearson. Es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos. La correlación de Pearson puede ser una correlación positiva o negativa. Positiva cuando a valores determinados de una variable, se da valores más que proporcional en la otra variable; y negativa cuando a valores determinados de una variable corresponde valores menos que proporcionales.

En este sentido, el Coeficiente de Correlación de Pearson, es un número que indica el grado de relación entre las variables de estudio. Toma valores entre -1 y 1. Cuando la relación es perfectamente positiva el coeficiente toma el valor de $r = 1$, cuando es perfectamente negativa, el coeficiente toma el valor de $r = -1$, cuando no existe relación entre las variables toma el valor $r = 0$. Tal y como se refleja en el siguiente cuadro.

Cuadro 14
Escala De Interpretación del Coeficiente De
Correlación de Pearson

Valor	Interpretación
(-1.00 , -0,96)	Correlación negativa perfecta
(-0.95 , -0,51)	Correlación negativa fuerte
(-0.50 , -0,11)	Correlación negativa moderada
(-0.10 , -0,01)	Correlación negativa débil
0,00	Correlación nula
(0.01, 0.10)	Correlación positiva débil
(0.11, 0.50)	Correlación positiva moderada
(0.51, 0.95)	Correlación positiva fuerte
(0.96, 1.00)	Correlación positiva perfecta

Fuente: Fernández, Hernández y Baptista (2000)

Ahora bien, al aplicar el coeficiente de correlación de Pearson, se toman en consideración los valores del baremo para cada dimensión y se someten al procedimiento estadístico ya comentado. El resultado obtenido se observa en la tabla que se presenta a continuación.

Cuadro 15
Coeficiente de Correlación de Pearson de las Variables:
Clima Organizacional y Calidad de la Educación Universitaria

Clima Organizacional (X)	Calidad de la Edu. Univ (Y)	DX	DY	DX.DY	DX2	DY2
2,58	2,74	0,02	-0,02	0,00	0,00	0,00
2,57	2,86	0,01	0,10	0,00	0,00	0,01
2,54	2,69	-0,02	-0,07	0,00	0,00	0,01
2,56	2,76			0,00	0,00	0,02
Medias				Sumatorias		

$$r = \frac{\sum Dx Dy}{\sqrt{\sum Dx^2 \sum Dy^2}} = 0.54$$

El resultado obtenido $r = 0.54$, refleja que la relación existente entre ambas variables es fuertemente positiva; es decir, a valores determinados en el Clima Organizacional se dan valores más que proporcionales en la variable Calidad de la educación en las instituciones universitarias públicas de la COL. ¿Que significa esto?, según Hernández, Fernández y Baptista, ya citados, cuando el coeficiente de Pearson se eleva al cuadrado, el resultado indica la varianza de factores comunes. Esto es, el porcentaje de la variación de una variable debido a la variación de la otra variable y viceversa. En este caso, al elevar al cuadrado 0,54, da como resultado 0,2916, significando

que la variable clima organizacional “explica” en un 29,16% la variación que se dio en la variable calidad de la educación universitaria

Ahora, cabe destacar que los valores (baremo) de las dimensiones correspondientes a la variable Clima Organizacional expresan realmente un bajo rango, como puede observarse en el **Cuadro 15**; mientras que los valores de las dimensiones de la variable Calidad de la educación presentan valores que son intermedios (**Cuadro 15**). Vale decir, que cuando se procede a realizar el procedimiento estadístico de la correlación de Pearson, realmente se están comparando valores bajos con valores moderados. Obviamente, el resultado es una relación positiva fuerte, tal y como se demostró. La interpretación a esta situación es la siguiente. **“A pesar de tener un clima organizacional inadecuado, los profesores universitarios son capaces de poder brindar una “moderada” calidad de educación universitaria a sus estudiantes”**

El cuarto objetivo está relacionado con **Establecer lineamientos teóricos-metodológicos para fortalecer el Clima Organizacional en las Instituciones Universitarias Públicas de la COL a fin de que se pueda brindar una adecuada calidad de la educación universitaria en tales instituciones.**

Lineamientos Teórico-Metodológicos

Objetivo General

Establecer acciones tendientes a fortalecer el Clima Organizacional en las instituciones universitarias públicas de la COL, para que generen un proceso de mejoramiento en la calidad de la educación que brindan tales instituciones.

Objetivos Específicos

Orientar a las autoridades universitarias sobre la conveniencia de crear las condiciones mínimas necesarias para fortalecer el Clima Organizacional de las instituciones universitarias públicas de la COL.

Programar actividades para el personal docente con la finalidad de crear conciencia acerca de sus roles como profesionales, en la importancia de crear un adecuado clima organizacional para generar calidad en la educación universitaria.

Realizar programas de monitoreo, asesoría y correcciones con la finalidad de ir evaluando y así evidenciar progresos en el objetivo general.

Metodología a seguir

Es menester a los efectos de alcanzar los objetivos propuestos crear una metodología al respecto.

– Hacer del conocimiento de los entes interesados la intencionalidad de la acción iniciada. Con la idea de comprometer al mayor número de

personas en este evento. Demostrar su importancia y el impacto que tendría en la institución universitaria y en la sociedad. Obtener la aprobación, si es el caso.

– Es conveniente y necesario diagnosticar la situación respecto a la presencia y puesta en práctica de las dimensiones e indicadores que conforman el Clima Organizacional en las instituciones universitarias públicas de la COL. Como punto de partida se pueden considerar las conclusiones y recomendaciones que resulten del presente estudio. Pero, sin perder de vista que pueden existir otras vías, como por ejemplo: las opiniones de los estudiantes, del personal administrativo e incluso del personal de mantenimiento. Conviene hacerse preguntas tales como: ¿Por qué nos comportamos de esta u otra manera? ¿por qué no asumo mis responsabilidades como líder del proceso educativo? ¿por qué no asumo con plenitud que tengo deficiencias en mis competencias cognitivas? (válido para autoridades y profesores); ¿es posible mejorar mi acción supervisora? ¿si trabajo para esta institución, porque no me esfuerzo para identificarme con ella? ¿Qué puedo hacer para que mis colaboradores se identifiquen más con la organización? ¿cuales aspectos se manejan de una manera positiva en cuanto al clima organizacional se refiere? ¿Qué oportunidades ofrece el entorno si nos encaminamos hacia un clima organizacional adecuado? ¿tendrá efectos positivos sobre nuestra autoestima? ¿se nos verá en el entorno como institución modelo? ¿qué estrategias emplear para demostrar a las autoridades universitarias y a nivel ministerial, sobre la necesidad que

tiene el personal docente de ser decentemente remunerado? ¿tendrá eso que ver con la calidad de la educación universitaria?. Se pueden realizar todas las preguntas que sean necesarias, a los efectos de lograr diagnosticar de la manera más objetiva posible la problemática que se estudia.

- Compilar los resultados de la acción diagnóstica y determinar fortalezas y debilidades

- Planificar acciones a seguir, las cuales pudieran estar enmarcadas en la realización de Talleres socializadores, no siendo la única alternativa. Siguiendo la opinión de Bennett (2009:60) los talleres son un tipo de forma organizativa que concuerda con la concepción problematizadora y desarrolladora de la educación en la medida en que en él se trata de salvar la dicotomía que se produce entre teoría y práctica, producción y transmisión de conocimientos, habilidades y hábitos e investigación y docencia. Entre sus características está ser una experiencia de pedagogía grupal que se integra a las ya existentes en la formación profesional y que pretende centrar el proceso en los sujetos, en su activo trabajo de solución de tareas profesionales de manera colectiva.

- Planificar, partiendo de las dimensiones del Clima Organizacional un sistema de acción que tenga como propósito: premiar, reconocer, hacer énfasis, recordar, la importancia de cumplir con tales dimensiones, hasta incluso lograr que formen parte de la cultura organizacional universitaria Es positivo, incluso, solicitar opinión a profesores de otras instituciones

universitarias, en tal sentido; los cuales pudieran aportar algunas ideas de interés

– Realizar acciones de seguimiento y monitoreo, a fin de medir la evolución del Clima Organizacional. Para tal acción pudiera utilizarse un instrumento que abarcase más actores en la recolección de datos, léase: estudiantes, profesores y autoridades. Esto con la idea de ser homogéneo con la recomendación dada en el segundo párrafo de esta metodología