

**COMPROMISO ÉTICO
ORGANIZACIONAL EN DOCENTES
DEL DECANATO DE CIENCIAS Y
TECNOLOGÍA UNIVERSIDAD
CENTROCCIDENTAL
"LISANDRO ALVARADO"**

Autora: Lucia Torres

RESUMEN

El estudio al que se refiere este artículo tuvo como finalidad analizar el compromiso ético organizacional que caracteriza al docente que laboran en los programas que conforman el Decanato de Ciencias y Tecnología de la Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado", en Barquisimeto, atendiendo a las dimensiones identificación, participación y permanencia. El estudio se operacionalizó en una investigación de campo de carácter descriptivo. La población en estudio se circunscribió a 160 docentes que

laboran en los tres programas académicos del Decanato, de los cuales se seleccionaron 80 docentes como muestra, es decir el 50% de su población. El tipo de muestreo fue probabilístico y su escogencia aleatoria. Para la recolección de información se utilizó la técnica de la encuesta a través un instrumento tipo cuestionario, el mismo consta de 38 ítems cerrados en escala tipo Likert. La validación se realizó a través del juicio de expertos. La confiabilidad se efectuó por el coeficiente Alfa de Cronbach, su resultado: 0.94. Los resultados evidenciaron que un alto porcentaje de los docentes no se sienten comprometidos y actúan indiferentes hacia el Decanato. Por su parte la gerencia del decanato no toma en cuenta las necesidades, intereses y motivaciones del docente lo que genera una respuesta de indiferencia de éstos hacia la organización. Se comprobó la existencia de un grupo de docentes poco participativos, faltos de ética y no aportan ninguna iniciativa hacia la organización y otro grupo activo, proactivo, colaborador consono con las metas y objetivos del Decanato.

PALABRAS CLAVE:

Compromiso ético
organizacional, Docentes
Universitarios, Decanato de
Ciencias y Tecnología de la
Universidad Centroccidental
"Lisandro Alvarado".

INTRODUCCIÓN

La calidad de la educación universitaria se ha convertido en el tema central de los países en el mundo, esto obedece a los cambios del acontecer cotidiano, asimismo, reviste la búsqueda e identificación de estos cambios, promover modelos exitosos y algunos proyectos de implementación, tal y como lo aduce Cruz (2001). En esencia, la calidad de la educación universitaria aplicada ha demostrado ser útil; benéfica y positiva, quizás porque contempla dos grandes fortalezas: su filosofía proclive a los altos valores éticos y a la búsqueda de la excelencia como modelo gestual que orienta los procesos educativos hacia la superación constante. De allí, que el sistema educativo universitario permita que la filosofía se convierta en acciones, proyectos valorados y medibles.

Desde esta perspectiva, el compromiso ético organizacional de cada miembro dentro de la institución se debe centrar dentro de la eticidad, la concreción, lo plausible y tiene

lugar como esencia suprema el hacer del ser humano quien es el actor principal, así, cuando se habla de cambios y de una calidad total, su holística, la condición de ser mejores también se transforma en ser felices y llenar los espacios de la vida, el trabajo, en alegría, llenar la vida con filosofía de éxito y contar como fundamento la ética en toda actuación, de allí que el servicio que realiza por ejemplo el docente universitario debe obedecer a su propia vocación, su autoestima, hacer de su trabajo un medio más seguro de enriquecimiento personal, convertirlo en un medio de crecimiento, autosatisfacción y autorrealización.

Por tal razón, cuando se habla de una educación universitaria de excelencia, de éxito y un futuro seguro, entonces se dice de una educación digna y dignificante provista de ética, que proporciona autoestima, eleva el espíritu, una educación para el hacer, lo cual va a permitir al docente ser un profesional en mejora continua, hacer las cosas justo a tiempo, con responsabilidad,

respeto por la educación que permita brindar espacios a la naturaleza y al medio ecológico, es allí donde empieza la ética y el compromiso hacia la organización, con espacios seguros de orden, para elevar la calidad de vida, administrar los recursos con eficiencia, sin desperdicio, sin errores a través de la educación.

SENDERO EMPÍRICO

La segunda década del siglo XXI, se encuentra signada en el paradigma del modelo productivo, asociado a lo tecnoeconómico, que se caracteriza según definición de Martínez (1999), “consecuencia de una gran transformación operada en los procesos de producción e intercambio” (p.32); este hecho histórico es conocido como el proceso de globalización determinado por la transnacionalización e integralidad mundial, en bloques económicos y comerciales.

Por tal razón, Masuda (2002), infiere acerca de la existencia de las transformaciones en el clásico

sistema educativo universitario, originado en la educación humanista del renacimiento que se proyectó rápidamente hacia una educación postindustrial e informática, con el avance tecnológico y científico, el proceso de enseñanza produce egresados creativos, capaces de generar nuevos conocimientos y productos. El trabajo para el siglo XXI, según Sichta (2003), “se caracteriza por ser una labor que estimula el desarrollo de las capacidades creativas del hombre en razón de las modificaciones que introduce en la organización y en la producción en el uso de herramientas como la informática” (p.194).

De allí, que para las nuevas generaciones, la producción y el uso de la informática la ubican en la sociedad del conocimiento, donde quedan rezagados los conceptos memorísticos, y dar paso a competencias que garanticen el posterior aprender. Asimismo, para Reichenbach (2003), señala una sociedad informatizada del tercer milenio, genera lucha entre aquellas naciones deficientes en cuanto a sus

aportes al conocimiento científico y tecnológico, que son los parámetros determinantes de productividad y competitividad.

Así como, esta megatendencia transfiere a la educación universitaria una función ética estratégica de primera línea, dado que es la causa motorizadora de un pensamiento y conocimiento holístico en el recurso humano al egresar como profesional. Se requiere, entonces, realizar una revisión del rol a desempeñar por las instituciones educación universitaria, en cuanto a la acción y gestión actual, así como delimitar su visión futura donde se adecuen sus competencias al presente ritmo histórico.

En este orden de ideas, Ouchi (2004), acota "desarrollar una cultura de compromiso ético organizacional orientada a la calidad y productividad requiere de dos factores: el entorno cultural de la organización, el grado de compromiso ético del docente con su identificación, participación y permanencia" (p.74).

De igual manera, debe entenderse que los procesos técnicos

y administrativos de las instituciones universitarias están haciendo énfasis especial en Programas Académicos de Ciencias y Tecnología, ello significa propiciar una acción para renovar los parámetros en el desempeño del docente y hacerlo más participativo, misionario y visionario del proceso globalizador de la Educación Universitaria. Para Dupla (2004), la universidad se caracteriza hasta ahora como:

La organización educativa tipo, procura cumplir con los elementos formales necesarios para su funcionamiento: asistencia del personal docente, administrativo y obrero, controles administrativos rutinarios, disciplina y cumplimiento de normativos de todos los actores vinculados con la universidad y horarios de trabajo entre otros (p.19).

Así también, se evidencia que el factor crítico del éxito en el compromiso ético organizacional de los docentes que laboran en los tres programas académicos del Decanato de Ciencias y Tecnología de la

Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado" (UCLA), se corresponde con las actitudes de identificación, participación y permanencia. Herrera (2004), atribuye a la organización educativa, la concebida como una unidad operativa y liderizadora de un equipo efectivo de trabajo. Este planteamiento, conlleva a una condición necesaria del sistema, la cual debe desempeñar las cuatro funciones básicas con base en el comportamiento ético: producir, administrar, emprender (crear, cambiar) e integrar, su articulación facilita el éxito y el compromiso de todos.

El mismo autor, señala "... parte del compromiso ético se decanta en la planificación la cual debe hacerse en función de proyectos" (p.14), por lo tanto el docente universitario no puede seguir desempeñándose como un receptor y transportador de recaudos burocráticos. Por otra parte, la función de emprendedor, estriba en fijar metas, planear estrategias y establecer políticas acordes para mejorar la práctica académica, la

misma debe desempeñarse con principios de nuevos enfoques pedagógicos, adecuados mundialmente a raíz de la globalización. Para Ouchi (2004), la función del docente universitario en su compromiso ético hacia la organización comprende:

Apuntar más que cumplir y exigir, cumplir normas y procedimientos, a la animación y acompañamiento pedagógico, más que a llenar formatos y presentar estadísticas. La labor académica debe trabajar por hacer pertinentes los aprendizajes en sus instituciones, reorientados cualitativamente al quehacer educativo (p.81).

De igual manera, es de hacer notar que el docente, también debe tomar decisiones, aunque éstas sean en los casos de niveles de incertidumbre y riesgo, manejar criterios de autoridad ante las reacciones laborales de otras personas y buscar la solución

participativa a los problemas y asumir la función integradora en la organización educativa, interaccionando equipos de trabajo y fortaleciendo los valores éticos con la institución.

Asimismo, el docente universitario tiende a desarrollar la capacidad de liderizar el cambio, la innovación, interpretar y manejar con sensibilidad social y ética los procesos de gestión en el entorno local, regional y nacional. En este sentido, se requiere de un docente que sustente el análisis de los elementos sociales, influyentes en el desarrollo del individuo y su estructura socioeconómica, la gestión autónoma de la universidad y las mejoras de calidad de la gestión académica.

En consecuencia, los tres Programas Académicos del Decanato de Ciencias y Tecnología de la UCLA, siempre requieren del diseño de nuevas formas de gestión y compromiso ético del docente con la institución, que rompa el círculo vicioso de la rutina de poca creatividad de las funciones

académicas-administrativas como alternativas para iniciar la revisión de los indicadores de gestión. Estas causales, en el marco contextual de los elementos, principalmente en la UCLA, acerca de los tres programas académicos del Decanato de Ciencias y Tecnología como son: Ingeniería de Informática, Licenciatura en Matemáticas y Análisis de Sistemas, presentan un comportamiento gestor similar al escenario nacional. Por lo tanto, al reflexionar acerca de la problemática generada en el compromiso ético organizacional del docente en el decanato de la UCLA, se pretende proponer acciones que generen en el personal académico un mayor compromiso de éstos para la organización y viceversa. Así, surgen las siguientes interrogantes: ¿Cuál es el compromiso ético organizacional de los docentes del Decanato de Ciencias y Tecnología de la UCLA, atendiendo a las dimensiones de identificación, participación y permanencia?

Es así como el objetivo general del artículo se enuncia de la forma

siguientes: Analizar el compromiso ético organizacional en docentes del decanato de ciencias y tecnología de la universidad centroccidental “Lisandro Alvarado” Barquisimeto

SENDERO TEÓRICO

Compromiso Ético Organizacional

Es un vínculo de carácter psicológico (afectivo, cognitivo y conductual) con la organización resultado de la identificación y el involucramiento, implicando: (a) la internalización de las metas, estilos de funcionamiento, valores éticos y creencias; (b) esfuerzo en el trabajo y (c) necesidad de permanecer como miembro de la organización. Según D'Anello y Salón (1996), es un vínculo afectivo, porque la persona comprometida siente que ella es la empresa, experimenta emocionalmente sus éxitos y fracasos y se siente orgullosa de representarla en el medio exterior. Es un vínculo cognitivo, porque existe un acoplamiento entre las metas de desarrollo personal y las

organizaciones, entre la cultura de la organización y los valores éticos y creencias inherentes de la persona.

La satisfacción en el trabajo, ha sido conceptualizada de diferentes formas, sin embargo los autores parecen coincidir en que se trata de una reacción positiva frente al trabajo, entre ellos Mathieu (1999), lo define como un sentimiento placentero que resulta de la percepción de que el trabajo facilita a uno la realización de valores éticos importantes en lo laboral.

El Individuo ético en la Organización

El término organización ha sido definido por muchos estudiosos del tema, uno de ellos ha sido Robbins (1994), el cual define a la organización como una unidad social rigurosamente coordinada, compuesta por dos o más personas, que funcionan en forma relativamente constante para alcanzar una meta o conjunto de metas comunes, en este sentido, existen organizaciones

económicas, políticas, sociales y otras.

Las instituciones educativas son consideradas organizaciones, por estar formadas por un conjunto de personas que dirigen su conducta al logro de metas y objetivos determinados. En todo tipo de organizaciones según Hicks y Gallet citados en Chiavenato (1994), existen dos tipos de elementos comunes a todas: el elemento básico y los elementos de trabajo. Así Barraza y Acosta (2008), señalan que el elemento básico lo constituyen las personas cuyas interacciones influyen en el éxito de las organizaciones, sus miembros pueden cambiar, aunque las personas siempre están cobijadas en sus relaciones a través de alguna estructura que determina la existencia de la organización.

El otro elemento común a toda organización, considerado por Hicks y Gallet (1999), lo constituye los elementos de trabajo, los cuales son los recursos que la organización utiliza y que pueden determinar su futura eficiencia, éstos son: los recursos humanos, los cuales usan a

su vez recursos que dispone la organización para adquirir otros necesarios: (a) Habilidad para hacer, para desempeñar tareas y actividades: Toda organización necesita de algunos miembros que ejecuten las actividades necesarias para alcanzar sus objetivos. Davis y Newtron (1998), consideran la habilidad para hacer, como las habilidades técnicas, las cuales vienen a ser los conocimientos y aptitudes de la persona sobre cualquier tipo de procedimiento o técnica, representando al aspecto distinto del desempeño del trabajo operativo. (b) Habilidades para influir: habilidad para alterar el comportamiento de otros. (c) Habilidad de abstraer ideas y generalidades: la organización necesita de algunos miembros que utilicen conceptos como herramientas de trabajo, que planeen, organicen y controlen el trabajo de otros, dotándolos de la motivación y de la comunicación necesaria.

Relación entre el Compromiso ético organizacional y el Contrato Psicológico.

La hipótesis referida a la relación entre el compromiso ético y el contrato psicológico que plantea Shein (1990), formuló una hipótesis referida a la relación entre el compromiso ético y el contrato psicológico que plantea que un individuo al trabajar eficientemente genera compromiso, lealtad y entusiasmo por la organización y por sus objetivos y el sentir satisfacción por su trabajo va a depender en gran parte de dos condiciones: (a) en la medida en que se compaginan las expectativas del individuo en relación a lo que la organización le pueda dar y lo que él le pueda dar a la organización a cambio y las expectativas que la organización tiene de lo que puede dar y de lo que puede recibir a cambio; (b) la naturaleza de lo que en realidad se intercambia como por ejemplo dinero a cambio de tiempo laboral extra, satisfacción de necesidades sociales y de seguridad a cambio de más trabajo y más lealtad.

Compromiso Ético y Satisfacción con el Trabajo

Otra variable relacionada con el compromiso ético es la satisfacción en el trabajo, D'Anello y Salón de Bustamante (1996), la definen como una orientación afecta experimentada por el trabajador como consecuencia de su propio trabajo y hacia el mismo. Por la tanto, un trabajador estará satisfecho con su trabajo cuando a consecuencia de este, experimente sentimientos de bienestar, placer o felicidad.

Señalan que un empleo se caracteriza por una serie de peculiaridades objetivas, algunas de ellas son; (1) contenido y características propias del trabajo que se realiza en determinado puesto, es decir, sea especializado, rutinario y variado. (2) Características de la dirección, que determinado puesto esté dirigido autoritaria o participativamente, así, los directivos se preocupen o no por los problemas de los trabajadores que lo ocupan que les den oportunidad de participar en la toma de decisiones. (3) Características del sistema de

remuneración y cuantía de la misma.

(4) Características del grupo de trabajo en el que tal puesto esté inserto.

Factor Organizacional Ético de Compromiso y Expectativas del Empleado

Otro de los factores organizacionales que guarda relación con el compromiso ético y las expectativas del empleado, es el poder. En este sentido, Etzioni (1990), ideó una tipología para clasificar los diferentes tipos de organizaciones en relación con las clases de poder ejercidas por la organización, a las de compromiso ético y expectativas del empleado.

1. Si la organización ejerce fundamentalmente el poder y autoridad coercitiva como ocurre en el caso de las cárceles, instituciones penales, lo probable es que el trabajador se enajene y se aleje de la organización.

2. Si la organización ejerce la autoridad racional/legal, usa las recompensas económicas a cambio de la calidad de miembros y del rendimiento la reacción del individuo

es calculadora, el contrato se percibe como una forma de que a cambio del trabajo se le dé buena remuneración.

3. Si la organización subraya las recompensas normativas, la calidad del miembro de la organización, la oportunidad de realizar una tarea o desempeñar una función tiene un valor intrínseco.

La participación conlleva a una gran ventaja, como es el hecho de renovar en los trabajadores su derecho de ser miembros contribuyentes de los grupos en donde trabajan, ayuda a formar valores humanos en las organizaciones porque atiende las necesidades que los empleados tienen de seguridad, interacción social, estima y autodesarrollo. La participación considerada desde el punto de vista de la gerencia participativa conlleva a beneficios a los cuales Anthony (1999), señala como importantes entre otros:

a) Mayor disponibilidad para aceptar los cambios. Los estudios indican que cuando las personas participan en hacer los cambios, aceptan éstos con más facilidad.

b) Mayor compromiso de los empleados hacia la organización: Cuando se permite a los empleados participar en procesos importantes.

c) Mayor confianza en la administración: los empleados que participan tienden a desarrollar un sentimiento de confianza más fuerte.

d) Mayor facilidad en la dirección de subordinados: Si los subordinados están más comprometidos, aceptan el cambio y tienen mayor confianza en la administración, serán dirigidos con más facilidad.

e) Mejores comunicaciones hacia arriba: La participación fuerza las comunicaciones hacia arriba. Muchas organizaciones encuentran que con frecuencia su problema es la falta de comunicación.

f) Mejor trabajo en equipo: El trabajo en equipo es esencial al resolver los múltiples problemas complejos que enfrentan las organizaciones.

SENDERO METODOLÓGICO

El estudio se centra en el paradigma cuantitativo, es una

investigación de campo de carácter descriptivo, asimismo. Tuvo como propósito analizar el Compromiso Ético Organizacional en docentes del Decanato de Ciencias y Tecnología de la UCLA, en los tres Programas Académicos, en términos de su identificación, participación y permanencia en la organización. Los datos se recabaron de acuerdo a lo planteado en los objetivos, los cuales están centrados en indagar el perfil de identificación, participación y permanencia de los citados docentes de la UCLA. La investigación es descriptiva de acuerdo con lo señalado en el Manual para la elaboración del Trabajo y Tesis de Grado de los Postgrados de la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado (2014) como:

El estudio descriptivo que conlleva al diagnóstico de una situación inherente a la especialidad que lleva a la descripción o evaluación, de los elementos que configuran el ámbito del problema. Se utilizan criterios sistemáticos para destacar elementos esenciales de su

naturaleza, presentando además, las posibles alternativas de solución (p.14).

Diseño de la Investigación

Según Tamayo (2005), "el diseño de una investigación es la estructura real de los pasos que van a seguirse en la misma" (p.68), por ser una investigación campo de carácter descriptivo, su estructura investigativa se efectúa en tres fases: Revisión Bibliográfica, Trabajo de Campo y Analítica.

Fase de Revisión Bibliográfica

Consistió en determinar, obtener y consultar la bibliografía y otros materiales que fueron útiles a los propósitos del estudio, así como de extraer y recopilar la información relevante y necesaria que atañe al contexto de las Teorías del Compromiso Ético Organizacional en la educación universitaria.

En tal sentido, se recurrió a fuentes tales como: tesis, revistas especializadas, artículos de prensa, informes de investigaciones similares al tema de estudio, ponencias, documentos oficiales con información

estadística inherente al tema tratado y otros.

Fase de Trabajo de Campo

Estuvo referida a la etapa donde la investigadora realizó el estudio en el contexto natural. Se trata por tanto de una situación real donde se determinó la validez y la confiabilidad del instrumento y prueba piloto y posterior aplicación definitiva a los sujetos seleccionados para la investigación. Se realizó en el Decanato de Ciencias y Tecnología de la UCLA, con el fin de determinar el Compromiso Ético Organizacional que caracteriza a los docentes que laboran en los Programas que conforman el decanato, atendiendo a las dimensiones de Identificación, Participación y Permanencia.

Fase Analítica

Estuvo referida al proceso de codificación, ordenación, tabulación e interpretación de los datos recabados. El análisis estadístico o diagnóstico sirvió de base al modelo propuesto y a las conclusiones y recomendaciones a que se llegó en el estudio.

Población y Muestra

Para el estudio, la población estuvo conformada por los 160 docentes que laboran en los tres programas académicos del Decanato de Ciencias y Tecnología de la UCLA. En cuanto a los elementos seleccionados para la muestra, se escogieron 80 docentes que equivalen al 50% de su población.

Técnica e Instrumento de Recolección de Datos

En esta sección se estableció la expresión operativa del diseño de la investigación y la especificación completa de la forma en que se realizó la misma, especificando la técnica y el instrumento a utilizar en la recopilación de los datos para el estudio. La técnica que se utilizó para recopilar la información, fue la encuesta, recoge la opinión directa de

Técnica de Análisis de Datos

Esta sección presenta el proceso de codificación, clasificación de los datos recogidos; así como la especificación de las técnicas analíticas (lógicas y estadísticas) a utilizar, para luego hacer el análisis

los sujetos a los que se les aplicó. Se diseñó un instrumento tipo cuestionario, el cual se estructuró en una escala C.E.O (Compromiso Ético Organizacional), instrumento adaptado por la autora, para medir el nivel de compromiso ético organizacional de los docentes objeto de estudio. Contiene un total de 38 ítems, bajo la modalidad de la escala Likert, conformados por ítems de 5 opciones de respuestas.

Validez y Confiabilidad

La validez se obtuvo a través de un panel de jueces quienes emitieron una opinión favorable del instrumento. La confiabilidad se obtuvo mediante la aplicación como prueba piloto a diez docentes de otra institución universitaria que presenta características similares a los docentes sujetos de estudio.

respectivo y llegar a conclusiones y recomendaciones pertinentes a la investigación.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Se presenta el análisis de los resultados tomando en consideración los objetivos de la investigación, estos fueron obtenidos al aplicar el instrumento al personal docente

adscrito al Decanato de Ciencias y Tecnología de la UCLA, en Barquisimeto, estado Lara. El análisis permitió ver el comportamiento compromiso ético organizacional de los docentes en relación a las dimensiones: identificación, participación y permanencia.

Cuadro 1

Información Consolidada sobre el Compromiso Ético Organizacional del Docente en el Decanato de Ciencias y Tecnología de la UCLA.

Dimensión	CA		MA		NDNED		MED		CED	
	f / %		f / %		f / %		f / %		f / %	
Identificación	17	21.25	19	23.75	20	25.00	18	22.50	6	7.50
Participación	19	23.75	23	28.75	18	22.50	16	20.00	4	5.00
Permanencia	29	36.25	17	21.25	17	21.25	11	13.75	6	7.50
Total	21	26.25	20	25.00	18	22.50	16	20.00	5	6.25

CA = Completamente de Acuerdo; **MD** = Moderadamente de Acuerdo; **NDNED** = Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo; **MED** = Moderadamente En Desacuerdo; **CED** = Completamente en Desacuerdo.

El cuadro 1, presenta los valores consolidados obtenidos en cada una de las dimensiones de la variable: Compromiso Ético Organizacional. Se observa un porcentaje importante de docentes (55%) no comprometidos e indiferentes con la organización. Esto permite inferir que el Decanato no toma en cuenta las necesidades y motivaciones de los profesores, de allí que se genere una respuesta adversa del docente hacia la

organización. Lo cual tiene sentido, ya que como lo expresa Rodríguez (2001), las organizaciones de trabajo deben satisfacer las necesidades sociales (pertinencia, estima y autodesarrollo), en la medida que esto se logre, el individuo se comprometa con las metas y objetivos.

Asimismo, existe un personal docente nada activo, no desea aportar su iniciativa y creatividad

como una forma de participar en el logro de las metas organizacionales.

Cuadro 2

Opinión de los docentes acerca de su percepción del compromiso ético organizacional de docentes hacia el Decanato, dimensión: Identificación.

Descripción	F	%
-No están identificados con la universidad	12	15.00
-Poca identificación	12	15.00
-Moderada identificación	10	12.50
-Lo usan sólo como una fuente de ingresos	10	12.50
-El docente debe estar identificado con el Decanato	9	11.25
-Debe incrementarse la identificación en los docentes	8	10.00
-Existe identificación	6	7.50
-La identificación con el Decanato no se logra con el desarrollo	5	6.25
-El compromiso es tácito y natural de todos.	4	5.00
-Problemas en la infraestructura	4	5.00
Totales	80	100.00

Los encuestados opinaron con el 15% que los educadores no tienen o se identifican poco con el Decanato. Otro grupo atribuye a los docentes importarle solamente los ingresos económicos percibidos, es decir, está moderadamente identificado con el decanato. Mientras que un 11.25%, seleccionó la categoría: el docente debe identificarse con el Decanato. Otro grupo compuesto por el 10% opinó acerca de la posibilidad que el Decanato que debe identificarse con el docente. Sólo el 7.50% contestó que existe identificación y finalmente dos grupos obtuvieron el 5% cada uno, centraron sus opiniones en: el

compromiso Ético es tácito y natural, otros señalaron la problemática de la infraestructura y la falta de adecuación de ambientes.

La visión de los docentes es compleja y difícilmente homogénea, sus opiniones son muy diversas, sin embargo tienen algunos puntos coincidentes y aceptan aspectos relacionados con: la empatía, en lo social, económico y el área física. Así, mientras que algunos aluden que la identificación es poca, mínima, escasa y moderada, otros se orientan en responder que se requiere incrementarla, otro grupo afirma que existe identificación. Esta diversidad

de respuestas responde a las expectativas implícitas de la investigación, pues se considera un tema controversial, la posición de los docentes revela la existencia de

necesidades sentidas que se corresponden con las realidades que se vivencian en el Decanato de Ciencias y Tecnología de la UCLA.

Cuadro 3

Opinión de los docentes acerca de su percepción del compromiso Ético Organizacional, dimensión: Participación.

Descripción	F	%
-Debe incrementarse	16	20.00
-No hay participación	12	15.00
-Es mínima	10	12.50
-Debe ser total sin compromiso	10	12.50
-Participan siempre los mismos	9	11.25
-El docente debe participar en todas las actividades	9	11.25
-Los docentes son colaboradores	6	7.50
-Debe promocionarse la participación	6	7.50
-No hay cultura participativa.	2	2.50
Totales	80	100.00

En cuanto a los docentes acerca de su participación en el Decanato, las respuestas se comportaron de la siguiente forma: un 20% señaló que se debe incrementar la participación, mientras que un 15% manifestó que no existe un grupo compuesto por el 12.50% que considera, que es mínima, es decir, los docentes no presentan ese compromiso, igual porcentaje correspondió a los profesores que afirman que ésta debe ser total y sin compromiso. Otro aspecto mencionado por los docentes

con el 11.25%% fue el relacionado a que siempre participan los mismos docentes, es decir se ven las mismas caras en las reuniones, esta situación revela que la toma de decisiones se hace con una mayoría relativa, la cual es adversada luego por aquellos que nunca se reúnen, posición que no contribuye en nada a los problemas del Decanato. Otros coincidieron que debe promocionarse la participación (7.50%) e incluso se llegó a mencionar, que no existe cultura

participativa entre los docentes del Decanato.

Cuadro 4

Opinión de los docentes acerca de su percepción del Compromiso Ético organizacional, dimensión: Permanencia.

Descripción	F	%
-La permanencia en la Institución es mínima	16	20.00
-Estrictamente lo necesario	12	15.00
-Se requiere de ambientes propicios	10	12.50
-Los docentes cumplen	10	12.50
-La permanencia se limita al trabajo en el aula	9	11.25
-Existen excepciones	9	11.25
-Se buscan muchas excusas para no permanecer	6	7.50
-Debe incrementarse		
Totales	80	100.00

Los docentes están conscientes que la permanencia en el Decanato es mínima (16.25%), señalan que se reduce a lo estrictamente necesario con el 15%, con este mismo porcentaje coincidieron que se requiere de ambientes propicios (planta física) un 13.75% de los encuestados se limitaron en opinar que los docentes cumplen. Otro grupo compuesto por el 13.75% señaló que su permanencia en el Decanato se reduce al trabajo de aula. Mientras que otros insisten en aclarar que se buscan muchas excusas para no permanecer en la institución (7.50%) además acotaron que se debe hacer énfasis para incrementar la permanencia.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Sobre la base de los datos obtenidos, se presentan las conclusiones:

En cuanto a la identificación:

-El porcentaje global de docentes comprometidos en esta dimensión fue un valor desfavorable de no identificación por parte de los docentes con el Decanato de Ciencias y Tecnología de la UCLA. Esto indica que más de la mitad del personal docente no se siente identificado con el Decanato.

-En esta dimensión, se consideraron aspectos relacionados con la valoración del individuo por el

Decanato y preocupación del individuo, se observó un alto grado de no compromiso e indiferencia. Se concluye que el personal docente que presta sus servicios en el Decanato de Ciencias y Tecnología, no siente que es valorado por la institución.

-La dimensión identificación los valores obtenidos fueron desfavorables, los educadores reseñan que falta sentido de pertinencia, poca satisfacción laboral, ambigüedad en valoración, problemas que enfrenta el decanato, este escenario hace que los docentes no sientan identificados con la actuación de las autoridades del decanato de adscripción.

En cuanto a la participación:

-El porcentaje global de docentes no comprometidos con la participación presenta un valor moderado. Significa que el Decanato posee docentes activos para participar en actividades que permitan el logro de metas y objetivos y otro sector que permanece indiferente, apático que se concreta cumplir con el trabajo. Es necesario mencionar en

esta dimensión, en los aspectos planificación individual, cooperación y responsabilidad de la gerencia en la organización, revelaron un alto nivel de no compromiso e indiferencia, se podría explicar en cierta forma la actitud adoptada por los docentes. Asimismo, esta situación conlleva al poco apoyo entre los colegas, es decir, no hay preocupación por trabajar en grupo, por planificar las actividades, compartirlas y participar en las metas institucionales.

Al hacer un resumen del comportamiento de la dimensión participación, se aprecia que el docente mantiene una actitud no participativa, los indicadores que contribuyen a esta situación se refieren entre otros a: problemas de cooperación entre miembros y la organización y viceversa, elaboración de proyectos, información, comunicación y realización personal.

En cuanto a la permanencia:

-El porcentaje global de los docentes comprometidos en esta dimensión presenta un valor

favorable y moderado compromiso respecto a la permanencia en la institución.

Este valor revela que el personal docente siente que su permanencia en el Decanato de Ciencias y Tecnología de la UCLA, responde a todas sus necesidades. En otras palabras, a pesar de tener satisfechas las necesidades humanas de cierta seguridad o estabilidad laboral y estatus al trabajar con la institución, ésta no ha logrado implementar mecanismos suficientes y eficaces que permitan al docente valorar su permanencia dentro del Decanato aun cuando se encuentre próximo a jubilarse.

-En términos globales, se concluye que en los docentes adscritos al Decanato de Ciencias y Tecnología de la UCLA, se aprecia la existencia de poco compromiso hacia la institución, por cuanto se detectó elementos de indiferencia, baja cooperación y cumplimiento del trabajo en equipo, así como falta de participación efectiva, lo cual trae como consecuencia un bajo compromiso con la institución.

RECOMENDACIONES

Con base en las conclusiones de los resultados estadísticos se presentan sugerencias o recomendaciones con el deseo de contribuir a subsanar las fallas detectadas, al efecto se recomienda:

El estudio en primera instancia, sea considerado por el Decanato de Ciencias y Tecnología de la UCLA, en términos de cada una de las dimensiones evaluadas en la variable Compromiso Ético Organizacional del docente a su vez por separado a cada una de los tres Programas Académicos del Decanato, de tal manera que se puedan analizar parcial e integralmente y realimentar de forma eficaz el proceso.

-Se sugiere al Decanato, realizar periódicamente una evaluación sobre el compromiso de los docentes hacia la organización, que permita una retroalimentación para el nivel gerencial o gestión, así como para docentes a fin que éstos analicen sus fortalezas y debilidades.

-A las autoridades del Decanato, se recomienda utilizar el estudio como un instrumento a considerar y de reflexión sobre los aspectos y resultados que indican carencias, de esa manera centrar su énfasis laboral en el análisis de sus causas, dirigiendo su acción hacia el compromiso en una actuación más acorde con el interés educativo, dado siempre hacia la excelencia.

-Promover estudios similares con el fin de buscar los puntos fuertes y débiles, las oportunidades y amenazas sobre el Compromiso Ético Organizacional que deben poseer los actores educativos (directivos y docentes del DCyT), que contribuyan a reafirmar los resultados de esta investigación y así establecer los correctivos inherentes, de acuerdo con la identificación plena de los valores de la organización y la participación en el logro de objetivos.

-A las autoridades de la universidad con competencia para efectuar evaluaciones y estudios, considerar cada Decanato por separado y luego relacionarlo con la variable estudiada y con otros

factores que permitan obtener mayor información sobre el Compromiso Ético Organizacional.

-Las autoridades del Decanato deben promover esfuerzos ante las autoridades universitarias e instancias gubernamentales; así como iniciativas privadas para la adecuación de instalaciones del Decanato, aprovechando en este sentido las fortalezas de las institución en relación a las especialidades que se imparten, con lo que se lograría motivar la permanencia de todos los actores que hacen vida en el Decanato de Ciencias y Tecnología.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anthony, W. (1999). **Gerencia Participativa**. México: Fondo Educativo Interamericano.
- Cruz, M. (2001). **Análisis de la Educación Superior en Venezuela**. Caracas: Mimeo de la Universidad Central de Venezuela.
- Chiavenato, I. (1994). **Administración de Recursos Humanos**. México: McGraw Hill.

- D'Anello, S. y Salón de Bustamante, C. (1996). **Motivación de Logro. Actitud hacia el Trabajo, Satisfacción Laboral Compromiso Organizacional.** Memorias Evemo 4, Sección Industria. Mérida. Universidad de los Andes. Laboratorio de Psicología.
- Davis, K. y Newstrom, J. (1998). **El Comportamiento Humano en el Trabajo. Comportamiento Organizacional.** México: Mc Graw Hill. 7ma Edición.
- Dupla, J. (2004). **Programas Académicos de Ciencias y Tecnología.** Proceso Globalizador en la Educación Superior.
- Etzioni, A. (1990). **Organizaciones Modernas.** México: Editorial Unión Topográfica.
- Herrera, M. (2004). **La Motivación del Individuo.** Bogotá: Norma.
- Hicks y Gallet, J. (1999). **Organización del Recursos Humano en el Trabajo.** Buenos Aires: Kapeluzs.
- Mathieu, M. (1999). **El Paradigma Emergente. Hacia una Nueva Teoría de la Realidad Científica.** Colección Límite Científico. Editorial Gedisa. Barcelona, España.
- Martínez, J. (1999). **Procesos de Producción e Intercambio en la Globalización.** Tratado de Libre Comercio de América del Norte y el Proyecto del Área de Libre Comercio Americano.
- Masuda, Y. (2002). **La Sociedad Informatizada como Sociedad Post-industrial.** Madrid: Editorial España.
- Ouchi, M. (2004). **Análisis de la Educación Superior en Venezuela.** Caracas: Mimeo de la Universidad Central de Venezuela.
- Perlman, D. y Cosby, P. (1999). **Psicología Social.** México: Interamericana.
- Reichenbach, M. (2003). **La Filosofía Científica.** México: Fondo de Cultura Económica.
- Robbins (1994). **Comportamiento Organizacional.** México: Prentice Hall. Hispanoamérica, S.A.
- Rodríguez, J. (2001). **Psicología de las Organizaciones.** México: Editorial Trillas.
- Shein, E. (1990). **Psicología de la Organización.** México: Prentice Hall. Hispanoamérica, S.A.
- Sichta, R. (2003). **La Civilización en la Encrucijada.** España: Editorial Madrid.
- Tamayo y Tamayo. (2005). **Metodología de la Investigación.** México: McGraw-Hill Interamericana.
- Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado (UCLA, 2014). **Manual para la elaboración del Trabajo y**

Tesis de Grado de Postgrados.
Barquisimeto. Autor.