

**LA CONDUCTA DEL DOCENTE UNIVERSITARIO
ANTE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE
LA FUERZA ARMADA – BARINAS**

***Autora: María Eva Silva
franydaviana@gmail.com***

RESUMEN

En estos momentos de contemporaneidad, la docencia presenta características distintas a las de otros tiempos, el docente siempre ha sido fundamental en las instituciones educativas, y cada vez adquiere más responsabilidades con la nueva tendencia o modelo educativo, donde se tiene que involucrar a todo el conjunto de estudiantes en un compartir de saberes. El

presente artículo se enmarcó bajo una investigación cuantitativa, orientado hacia un estudio descriptivo y de campo. La población se constituyó por trescientos noventa y ocho (398) docentes y la muestra por ochenta (80) integrantes de la población. Para recolectar datos se elaboró un cuestionario con diecisiete (17) ítems en la escala de Likert, las alternativas: Siempre, Casi Siempre, Algunas Veces, Casi Nunca y Nunca, validado a través del juicio de expertos y determinada su confiabilidad por medio del coeficiente de Alpha de Cronbach. Como técnica de análisis de resultados se usó la estadística descriptiva. Se concluyó que en la UNEFA, existe una deficiencia en el personal docente, en cuanto a la cultura de la institución, por desconocimiento o comodidad, ya que no cumplen ni hacen cumplir los reglamentos existentes; los mismos se enmarcan en valores que condicionan la actitud del estudiante para un mejor convivir, disciplina.

PALABRAS CLAVE:

Conducta, Cultura
Organizacional, Docente
Universitario.

**THE BEHAVIOR OF THE UNIVERSITY TEACHER BEFORE THE
ORGANIZATIONAL CULTURE IN THE NATIONAL EXPERIMENTAL
UNIVERSITY OF LA FUERZA ARMADA - BARINAS**

Author: María Eva Silva
franydaviana@gmail.com

ABSTRACT

At the moment of contemporaneity, teaching presents different from other times characteristics, the teacher has always been fundamental in educational institutions, and increasingly takes on more responsibilities with the new trend or educational model, where you have to involve all set of students in a sharing of knowledge. The research was part of a quantitative model oriented descriptive and field research. The population consisted of three hundred ninety eight (398) shown by teachers and eighty (80) thereof. To collect data a questionnaire with seventeen (17) items in the Likert scale, alternatives was developed: always, almost always, sometimes, almost never and never validated through expert judgment and determined its reliability using the coefficient Cronbach's Alpha, in addition to the descriptive analysis and content used as a technique for data analysis. It was concluded that in the UNEFA, there is a deficiency in the teaching staff, about the culture of the institution, through ignorance or convenience, since they do not fulfill or enforce existing regulations, they fall in values that determine the attitude student for better living, discipline

Key words: Conduct, Culture organizational, University Teachers

INTRODUCCIÓN

En una sociedad cambiante como la actual, en cuanto a las formas de convivencia, las maneras de resolver conflictos, las relaciones interpersonales, debe formar parte esencial de la formación de nuevos profesionales. Por lo que es un proceso complejo es necesario abordar el tema de la conducta del docente universitario, no como un tema cotidiano, sino como parte de la vida misma de la formación académica universitaria, como un reflejo de lo que son y lo que deben ser, como individuos, como parte importante de la familia, de la comunidad y del país.

En este sentido, puede afirmarse que los seres humanos están dotados de la capacidad de establecer conductas apropiadas y de valorar su propia conducta. Es por ello, que los docentes fomentan la personalidad, guían el comportamiento, articulan el devenir de su existencia, orientan sus decisiones y modelan el carácter.

Entonces, la conducta permite a las personas vivir en comunidad, porque se valora la vida en sociedad y allí entran en juego los valores éticos y morales, que durante épocas pasadas y recientes son

posibles con la participación activa de los miembros de las comunidades.

En virtud de lo expuesto, se presenta el siguiente artículo, resultado de una investigación que tuvo como objetivo determinar la conducta del docente universitario ante la cultura organizacional en la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada - Barinas.

Está estructurado de la siguiente manera:

1. Planteamiento del problema, el objetivo general y los objetivos específicos, la justificación.
2. Marco referencial o bases teóricas, definición de términos. En este espacio se presenta la delineación de lo que se pretende; es decir, sobre qué bases teóricas y conceptuales se asentó el trabajo. En este caso el lector se pone en contacto con los autores y la línea de pensamiento de la autora en función de una plataforma ideológica y conceptual del tema central sobre el cual gira el artículo.

3. Marco metodológico que permitirá conocer métodos y técnicas que se asumieron para la obtención de los resultados
4. Algunas conclusiones y recomendaciones.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Según la enciclopedia ilustrada Cumbre tomo 4 (1978) “La educación, es el conjunto de conocimientos, preceptos y métodos por medio de los cuales se ayuda a la naturaleza en el desarrollo y perfeccionamiento de las facultades intelectuales, morales y físicas del ser humano” (p.293); Al respecto, se concibe que la educación superior juega un papel de gran relevancia ya que allí se forman ciudadanos para el fortalecimiento social, económico y político de un país.

También dice que: “...la educación no crea facultades en el educando, pues esas actividades son propias del ser sujeto, sino que coopera en su desenvolvimiento y perfección.” (293)

En este orden de ideas, el docente universitario debe sumergirse en la práctica educativa

de una cultura, donde éste desarrolle actitudes singulares que logren distinguirlo de cualquier otro rol; dejando huella en sus aprendices.

En tal sentido, el código de ética del docente de la UNEFA, en su Título II, De Las Normas o Deberes a Cumplir por el Personal Académico, Derivados de su Función Docente, con los Estudiantes de la UNEFA, en la norma 26, dice:

Debido a su altísima y delicada misión formadora, al personal académico le concierne dedicarse al trabajo docente con plena conciencia de servicio y compromiso con la sociedad y, en consecuencia, debe: Observar en todo momento una conducta intachable, dada la enorme responsabilidad de contribuir con su ejemplo a elevar el nivel intelectual, ético y moral de sus estudiantes. Colaborar con el fortalecimiento de la conciencia ciudadana en sus alumnos y alumnas, por encima de los intereses personales. Contribuir a la preservación y fortalecimiento de los valores culturales, la identidad nacional, la familia, la libertad, la democracia, la justicia, la

solidaridad, la honestidad y la paz social en sus estudiantes. (p. 05)

Por otra parte, se necesitan profesionales capaces de resolver los diversos problemas que presenta su entorno social, medio laboral, acorde a los avances tecnológicos; seres que desarrollen competencias técnicas, conocimientos y saberes de una manera efectiva, debido a que con la globalización se necesitan profesionales en educación que dominen no solamente los conocimientos del área sino también la tecnología de punta

Sin lugar a dudas éste es el verdadero perfil de todo profesional universitario de nuestros días, para lo cual las universidades ameritan de un cuerpo profesoral realmente identificado con su labor, que como se menciona anteriormente reúna una serie de cualidades específicas, que destaquen su desempeño que permitan el logro de la misión de dichas instituciones.

Cabe señalar, por ejemplo, que la misión de la UNEFA es:

Forma través de la docencia, la investigación y la extensión, ciudadanos corresponsables con la seguridad y defensa

integral de la nación, comprometidos con la Revolución Bolivariana, con competencias emancipadoras y humanistas necesarias para sustentar los planes de desarrollo del país, promoviendo la producción y el intercambio de saberes como mecanismo de integración latinoamericana y caribeña.

En la UNEFA, existen un conjunto de reglamentos internos que rigen el comportamiento de toda la comunidad unefista, conózcase esta como los estudiantes de pre grado, pos grado y extensión, los docentes, empleados y obreros. Entre estos reglamentos se puede mencionar en primer lugar al código de ética, el cual en sus principios fundamentales generales, dice "...El presente Código de Ética establece las normas de carácter general que orientan la conducta de todos los integrantes de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional, en el desarrollo de las actividades inherentes a sus funciones respectivas..."(1er principio), allí se engloban como se señala previamente, a todos quienes hacen

vida en esta casa de estudios; de igual manera dice:

Este Código de Ética se aplica al Personal Académico, entendido como tal el que ejerce funciones de docencia, investigación y extensión y/o realiza actividades de planificación, experimentación, orientación, evaluación, dirección y supervisión en el campo educativo y científico; al Personal Administrativo, Técnico y de Servicios, y a los Estudiantes de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional. (2do principio)

Ahora bien, cada núcleo a su vez posee un conjunto de normas internas que se fundamentan en el reglamento disciplinario y que se enmarcan al contexto social de cada zona. Por ejemplo, podemos mencionar algunas de las existentes en el núcleo Barinas:

El uniforme correcto es franela blanca con logo UNEFA, blue jeans clásico, sin adornos, remiendos, ni costuras de color, no se aceptan jeans descoloridos; zapatos de color negro, marrón, gris, blanco o azul oscuro, la correa debe ir del mismo color de los zapatos; también se

puede mencionar que este uniforme no debe ir acompañado de accesorios en los varones como pucas, esclavas, rosarios, cadenas ni de oro, plata, bronce, cordones ni en cuello ni en muñecas, pueden portar únicamente reloj; en el caso de las hembras, pueden usar zarcillos cortos, y pocos accesorios que combinen con su atuendo de manera de no coaccionar su feminidad, deben presentar un maquillaje suave y el cabello preferiblemente recogido; además, no se les permite el uso de sandalias, todas deben usar zapato cerrado con medias.

De lo anteriormente expuesto se derivan las siguientes interrogantes:

1. ¿Conocen los docentes de la división académica de la UNEFA núcleo Barinas las normas y reglamentos existentes en dicha Universidad?
2. ¿Cómo se comportan los docentes de la división académica de la UNEFA núcleo Barinas?
3. ¿Qué acciones se pueden establecer para formar a este personal para que cumpla y

haga cumplir las normas y reglamentos de la UNEFA?

4. ¿Es factible determinar la conducta del docente ante la cultura organizacional en la UNEFA núcleo Barinas?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Determinar la conducta del docente universitario ante la cultura organizacional en la UNEFA - Barinas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Diagnosticar la situación actual de la conducta de los docentes en la UNEFA - Barinas.
2. Describir las normas de vestuario, comportamiento y reglamentos de la UNEFA - Barinas.
3. Precisar la conducta de los docentes ante la cultura organizacional en la UNEFA- Barinas.

JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

En la actualidad, el papel del docente es además de ser un guía, un orientador, es quien luego de escuchar la participación de los integrantes de su clase hace sus respectivos aportes fortaleciendo de esta manera sus conocimientos.

La mayoría de las universidades nacionales está tratando de hacer más pertinente la formación de sus estudiantes, ajustada a las necesidades reales del mercado laboral, el cual cada vez se hace más competitivo en cuanto a la exigente dinámica y cambiante tecnología, a la búsqueda de profesionales proactivos, individuos que se destaquen en diversas áreas de conocimiento, que sean seres integrales con una formación basada en principios y valores sólidos.

Desde esta perspectiva, se considera que toda investigación relacionada con la temática referente a la conducta de los docentes universitarios, constituye un factor relevante ante la cultura de estas instituciones.

La manifestación de la cultura organizacional en la UNEFA, constituye una herramienta primordial para formar a ese profesional al cual se hace

referencia, ya que en esta Universidad se trabaja con una serie de reglamentos que condicionan la actitud del estudiante para un mejor convivir, incentiva la disciplina, al cumplimiento de normas, al alcance de metas; y son los docentes los principales protagonistas ya que son ellos los que tienen contacto directo con dichos estudiantes.

No obstante, se deben tomar en cuenta sus competencias creativas, innovadoras e iniciativa, así como también la adquisición y posesión de conocimientos teórico-técnicos consistentes que le permitan ser un profesional realmente eficaz, eficiente, flexible y dinámico que pueda adaptarse fácilmente a los estudiantes unefistas, cada uno con características propias.

ANTECEDENTES

A continuación se presentan algunas investigaciones que se tomaron como referencia en la realización del trabajo:

Barbosa (2008), El Proceso De Formación De La Estrategia Y Los Tipos De Trabajos Desde Una Perspectiva Micro organizativa; cuyo objetivo general es estudiar porqué un enfoque integrador de la

estrategia puede ser más eficiente en la gestión del trabajo y en especial en el trabajo complejo; y cómo, a través de que variables el proceso integrador de formación de la estrategia genera resultados organizativos superiores en la gestión del trabajo. Estudio que sirvió de punto de partida en cuanto a la necesidad de cambiar o adoptar una perspectiva micro organizativa, la idea principal fue conseguir la estrategia para mejorar la gestión del trabajo.

Fernández (2007), La Gestión De La Nueva Comunicación Interna. Análisis De La Aplicación De Las Tecnologías De La Información En Los Procesos De Comunicación Interna De Las Universidades De La Comunidad Valenciana; las organizaciones modernas se encuentran condicionadas por una doble coyuntura que determina su desarrollo. Por un lado, la creciente importancia del factor humano, y por otro, la progresiva expansión de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) están cambiando la estructura y la cultura de todo tipo de empresas e instituciones, dando lugar a la que se ha venido a denominar como organización en red. Cabe destacar

que en el presente trabajo, la tecnología juega un papel muy importante ya que el sistema de enseñanza de la UNEFA tiene una modalidad de enseñanza asistida donde el docente interactúa con los estudiantes a través de asesorías y clases virtuales.

Ros (2006), *Análisis De Roles De Trabajo En Equipo. Un Enfoque Centrado En Comportamientos*; su objetivo general es aportar una mayor comprensión de los comportamientos de roles que realizan las personas cuando participan en los equipos de trabajo dentro de las organizaciones, y que los investigadores han relacionado con la eficacia del trabajo en equipo.

No olvidemos que, habitualmente las personas tendrán que alternar su participación en equipos de trabajo para la obtención de productos colectivos, con otras actuaciones de tipo individual a desarrollar en respectivos tipos de trabajo, en función a la tarea a realizar. En este sentido, la UNEFA no está exenta de tal situación.

BASES TEÓRICAS

A continuación se hace referencia a las bases teóricas que

facilitan la comprensión del objeto de estudio en el presente artículo.

CONDUCTA

Según la enciclopedia ilustrada Cumbre tomo 3 (1978):

Se refiere al conjunto de actos de un hombre o un animal, exteriores y visibles para un observador. La conducta de un hombre revela, más que sus palabras, sus verdaderos pensamientos, sus propósitos y sus ideales. En los organismos simples es ya posible observar conductas definidas ante los problemas que les plantea el medio ambiente en que viven y se desarrollan. Se ha comprobado que si las condiciones exteriores varían, cambia también el comportamiento de los microorganismos. Estas reacciones del animal pueden modificarse por medio de la educación (como en los animales amaestrados), pero no se ha dado el caso que cambien espontáneamente. El hombre, en cambio, puede abandonar cualquier hábito adquirido. (p. 434)

Visto de esta forma, la educación juega papel importante en la conducta, si enseñamos al gato a

ir a la arena para hacer sus necesidades este asumirá la conducta que deseemos; de igual manera sucede con las personas. En la UNEFA al personal Docente en el momento de asignarle horas de clase se le facilita parte del código de ética, con el que debe educarse a fin de asumir la conducta correspondiente acorde a la institución.

Cultura Organizacional

Así como cada individuo tiene una personalidad única cada empresa tiene también la suya, esta es llamada cultura organizacional, este factor influye de manera determinante en el comportamiento individual y colectivo en una organización, en un resultado de gestión, en su modo de ser, en su forma de pensar, en su forma de actuar y prácticamente en todo lo que suceda en la misma, ayuda a explicar mucho de lo que ocurre en las organizaciones.

Denison (1996), afirma que la cultura se refiere a los valores, creencias y principios fundamentales que constituyen los cimientos del sistema gerencial de una organización, así como también el conjunto de procedimientos y conjuntos gerenciales que sirven de

ejemplo y refuerzan esos principios básicos. Estos principios y procedimientos perduran porque tienen un significado para los miembros de la organización. Estos representan estrategias para sobrevivir los cuales han funcionado bien en el pasado y que los miembros creen que funcionarían en un nuevo futuro.

En resumen la cultura organizacional representa la forma como la organización ha aprendido a gerenciar su ambiente, viene siendo como la atmósfera de una empresa, y establece las reglas tácticas del comportamiento para la gente.

Finalmente el enfoque de cultura organizacional le permite a la gerencia y a los demás miembros comprender lo que ocurre en su ambiente, ayuda a explicar porque algunas actividades que se realizan en las organizaciones fallan y otras no.

NORMAS DE COMPORTAMIENTO EN EL AULA:

Del Ceremonial de Aula:

1. Los estudiantes deberán llegar como mínimo cinco (05) minutos antes de dar inicio a la clase.
2. Al ingresar el Docente al aula, todos los estudiantes se

- pondrán de pie con las manos empuñadas a los costados y los tacones pegados (posición de canto) colocando la silla dentro de la mesa.
3. Luego el delegado de sección, se acercará al Docente y adoptando la misma posición de sus compañeros, lo podrá al tanto de cuantos estudiantes se encuentran presentes y ausentes, finalizando esto, se retira con un paso hacia atrás y se dirige a su puesto.
 4. El Docente se dirigirá a los estudiantes dando los buenos días, las buenas tardes o las buenas noches, inmediatamente los estudiantes , manteniendo la posición en que se encuentran, responderán en forma enérgica el lema: EXCELENCIA EDUCATIVA ABIERTA AL PUEBLO, BUENOS DÍAS, TARDES o NOCHES PROFESOR (A). Seguidamente el Docente les indica ocupar sus asientos.
 5. Finalizado este evento, el Docente, tomará el control del aula y dará inicio al desarrollo

de su clase, indicando a su vez que firmen la asistencia.

6. Una vez concluida la clase, el Docente llenará el reporte de instrucción e indicará que la misma ha concluido, permaneciendo en el aula el personal de estudiantes, hasta que el docente se retire de la misma, solo podrán salir antes si el Docente lo autoriza.

Del Uniforme y su Correcto Uso

- 1) El uniforme diario para asistir a clase será el siguiente: pantalón blue jeans, chemise blanca con logotipo UNEFA, por dentro del pantalón, correa y zapatos deportivos o casuales cerrados.
- 2) Los estudiantes del curso introductorio universitario, cumplirán con éste uniforme con la excepción de la chemise blanca con logotipo UNEFA, solo podrán usar franela o chemise blanca sin logotipo.
- 3) El uso del mono deportivo y gorra de la UNEFA será opcional y se usará únicamente en las actividades del programa de defensa integral de la Nación,

- actividades comunitarias, deportivas o culturales.
- 4) En caso de que algún estudiante presente problemas de deterioro momentáneo con la chemise se le permitirá la entrada a la institución portando camisa o franela roja por un lapso no muy prolongado hasta que solvente dicha situación.
 - 5) Queda restringido el uso de camisa UNEFA con otro color que no sea el blanco, con excepción de los estudiantes próximos a graduarse, quienes podrán cambiarle a la chemise original el color del cuello y los bordes de las mangas de acuerdo a la carrera, pudiendo adicionar en la parte frontal derecha el nombre del estudiante en el mismo color y en la parte trasera el logo y nombre de la promoción.
 - 6) Se deberá usar el carnet que lo identifica como estudiante en un lugar visible.
 - 7) No se permitirá el uso de escotes, mini faldas, sandalias, piercing, gelatina en el cabello, zarcillos en los varones, u otro tipo de

accesorios que alteren el correcto uso del uniforme.

- 8) Los estudiantes podrán hacer uso de chaquetas o suéteres de tela unicolor, con cierre o botones delanteros (abierta delante), sin capucha que le permita mostrar el escudo de la chemise, únicamente en los colores: blanco, negro, gris, marrón, verde oscuro, azul oscuro, o rojo.

Se hace referencia a la anterior normativa, porque es responsabilidad del Docente el cumplimiento del mismo. Ahora bien, en este mismo marco de ideas, se expone a continuación una copia fiel y exacta de algunos artículos del código de ética:

Código de Ética de la UNEFA

TÍTULO I:

De las normas o deberes a cumplir por el personal académico, derivados de su función docente, con los estudiantes de la UNEFA.

Norma 26: Debido a su altísima y delicada misión formadora, al personal académico le concierne dedicarse al trabajo docente con plena conciencia de servicio y compromiso con la sociedad y en consecuencia, debe:

1. Observar en todo momento una conducta intachable, dada la enorme responsabilidad de contribuir con su ejemplo a elevar el nivel intelectual, ética y moral de sus estudiantes.
2. colaborar con el fortalecimiento de la conciencia ciudadana en sus alumnos y alumnas, por encima de los intereses personales.
3. Contribuir a la preservación y fortalecimiento de los valores culturales, la identidad nacional, la familia, la libertad, la democracia, la justicia, la solidaridad, la honestidad y la paz social en sus estudiantes.

Norma 32: Cumplir con las actividades docentes conforme a los planos de estudio y desarrollar la totalidad de los objetivos, contenidos y actividades establecidas en los programas de la Institución, de acuerdo con las previsiones de los organismos competentes, dentro del calendario escolar y su horario de trabajo, conforme a las disposiciones legales.

Norma 33: Planificar el trabajo docente y rendir oportunamente la

información que le sea requerida por las autoridades competentes.

Norma 34: Evaluar al estudiante en forma integral, sistemática reflexiva, transformadora, equitativa, justa, flexible y pertinente, de acuerdo con la normativa específica de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional.

Norma 35: Facilitar a los estudiantes los conocimientos e instrumentos necesarios, a fin de despertar en ellos el máximo interés hacia todo aquello que constituya el patrimonio cultural de la Universidad, de la nación y de la humanidad.

MARCO METODOLÓGICO

NATURALEZA DE LA

INVESTIGACIÓN

La investigación estuvo enmarcada en un modelo cuantitativo y orientado hacia una investigación descriptiva y de campo, su característica principal fue determinar la conducta del docente universitario ante la cultura organizacional en la UNEFA – Barinas. El enfoque cuantitativo, según Sampieri (2016), “mide las variables en un contexto determinado, analiza las

mediciones, y establece conclusiones. Utiliza medición numérica, conteo, y estadística, encuestas, experimentación, patrones, recolección de datos “. (p.04).

POBLACIÓN

El universo o población, según Hernández y otros (2003), es el “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p.304), en la presente investigación está constituido por la totalidad de las unidades de análisis.

Los sujetos que la integraron fueron los docentes que laboraron en la institución objeto de estudio, conformada para ése entonces por 398 profesionales.

MUESTRA

En tal sentido Ruiz (2005), Define la muestra “como una parte representativa del universo de estudio. La muestra se obtiene por diversos procedimientos que comprenden dos grandes rubros, el muestreo probabilístico y el no probabilístico” (p 60).

En esta investigación estuvo representada por un total de 80 docentes, los cuales fueron elegidos

bajo el criterio de mayor responsabilidad, es decir, en el departamento de desarrollo docente que es el encargado entre otras funciones de llevar el archivo de los expedientes de todos los docentes de la universidad, se realizó una jornada de actualización de los mismos durante de cuatro días, se suministró el cuestionario a los docentes que asistieron en los dos primeros días de la jornada, al recoger dichos instrumentos se constató que se aplicó a un total de 80, lo que representó el total de la muestra.

TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El instrumento que se utilizó para recolectar la información suministrada por los docentes de la institución educativa en estudio, fue una encuesta tipo cuestionario definido por Hernández, y otros (2003) como “conjunto de preguntas a una o más variables a medir” (p. 391), en tal sentido la utilización del mismo permitió organizar la información del fenómeno a estudiar para mayor facilidad de codificación y análisis de datos.

El cuestionario se conformó por preguntas cerradas, utilizando para ellos una escala de frecuencia tipo Likert de cinco (05) alternativas de respuesta a las cuales se le asignó una codificación con un valor numérico; (5) Siempre, (4) Casi Siempre, (3) Algunas Veces, (2) Casi Nunca, (1) Nunca, con un total de 17 ítems estructurados en función de los objetivos, variables, dimensiones e indicadores contenidos en la operacionalización de variables.

VALIDEZ

Por validez, se entiende, según Hernández y Otros (2003) “el grado en que un instrumento realmente mide la variable que se pretende medir”. (p. 346).

Para validar el contenido de los instrumentos con la finalidad de verificar si es pertinente su aplicación se seleccionaron tres (3) expertos constituidos por una (1) Doctora en Ciencias de la Educación, con experiencia en metodología e investigación; una (1) MsC. En gerencia empresarial y una (1) MsC. En investigación educativa; se les entregó a través de una

comunicación los instrumentos para ser validados, tomados en cuenta redacción, pertinencia, claridad y congruencia de los mismos, se hicieron los ajustes sugeridos por los expertos y en base a ellos se consolidaron los instrumentos finales para su aplicación.

CONFIABILIDAD

Entre los diferentes procedimientos para medir la Confiabilidad de un Instrumento de medición se encuentra el Coeficiente Alfa de Cronbach. Este método, ideado por el psicólogo Lee J. Cronbach (1916-2001), determina la consistencia interna de una escala analizando la correlación media de una variable con todas las demás que integran dicha escala. Toma valores entre 0 y 1; cuanto más se acerque el coeficiente a la unidad, mayor será la consistencia interna de los indicadores en la escala evaluada.

PROCESAMIENTO DEL ANÁLISIS DE LOS DATOS

Los datos recaudados cuantitativamente, como es el caso de la presente investigación, se

expresan o se codifican a través de símbolos, pueden ser números, la información se vacía en una base de datos para analizarse. En la actualidad este trabajo se procesa en computadoras, analizando estadísticamente los datos. Según Hernández y otros (2003):

Se emplean la estadística descriptiva como análisis de frecuencias en tablas o gráficos, o el análisis a través de pruebas paramétricas, no paramétricas y análisis multivariados. Para este tipo de datos se emplea primero un análisis descriptivo donde se describen las Figuras elaboradas con los datos. Esto consiste en describir solo lo que se puede observar en la figura sin hacer análisis de ningún tipo. (p. 388)

Evidentemente, en el trabajo en cuestión este análisis de datos se realizó de manera computarizada a través del programa Excel, como se plantea en la cita anterior, aplicándosele a la información fórmulas estadísticas que facilitan esta maravillosa herramienta con la que contamos hoy en día. Seguidamente se elaboraron tablas y gráficos con su respectiva descripción.

CONCLUSIONES

Se entiende que, cada empresa u organización, tiene su propia personalidad, esta es llamada cultura organizacional, este factor influye de manera determinante en el comportamiento individual y colectivo en dicha organización. Según Guizar (2004), la cultura organizacional “es un conjunto de suposiciones creencias, valores y normas que comparten y aceptan sus miembros” (p. 45). Es el ambiente humano en el que los empleados realizan su trabajo. Representa la parte no escrita de los sentimientos de la organización, todo el mundo participa en ella, pero por lo general pasa inadvertida. Perduran en el tiempo porque tienen un significado para la organización, sin embargo se puede decir que se basan en normas, políticas o reglamentos que existan allí, sin importar si les gusta o no.

En cuanto a la situación en relación a la cultura organizacional en la Universidad Nacional Politécnica Experimental de la Fuerza Armada UNEFA Barinas, existe un bajo nivel de aplicación en cuanto a lo que engloba el término

cultura organizacional, y de igual manera, se observó que no existe unificación en la actuación de los individuos basándose en la gama de normas y reglamentos que rigen el comportamiento en esta institución.

RECOMENDACIONES

Dentro de las recomendaciones que se quieren realizar en torno a la investigación planteada se tienen las siguientes:

1. Promover de manera sistemática los reglamentos internos de la Universidad.
2. Preparar a los docentes en el área de resolución de conflictos, como mediadores.
3. Aclararle al docente en el momento de asignarle su carga, que esta casa de estudios no es convencional, es decir, se basa en una formación integral del individuo, donde se trabaja desde su presentación personal hasta su comportamiento, además de sus conocimientos intelectuales.
4. Dar mayor cabida a los proyectos especiales de la Universidad tales como, el programa Docente padre, donde por reglamento todos los docentes deben participar, asignándoseles diez (10) estudiantes a cada uno.
5. Reconocer y afrontar las situaciones de falta de identidad con la Universidad de los docentes y especialmente por quienes fungen funciones de coordinadores.
6. Actuar en la diversidad social y cultural con un espíritu abierto, respetuoso y tolerante, reconociendo la riqueza de lo diverso como elemento positivo
7. Conocer y potenciar los derechos humanos
8. Valorar la convivencia pacífica con los otros, rechazando el uso de la fuerza, la violencia o la imposición frente al débil y apreciando los mecanismos del diálogo, del acuerdo y de la negociación en igualdad y libertad.

Por último se recomienda la participación real de todos los docentes, dándoles espacios para el diálogo, de manera que la convivencia, les permita involucrarse

de una vez por todas asumiendo roles de autoridad sobre los estudiantes, logrando una canalización adecuada para el acuerdo y el compromiso en la toma de decisiones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barbosa L., R. (2008), **El Proceso de Formación de la Estrategia y los Tipos de Trabajos desde una Perspectiva Micro organizativa.**
- Blanchard, K. (2007), **Liderazgo al más Alto Nivel.** Colombia grupo Norma
- Chiavenato, I. (2000), **Administración de Recursos Humanos.** Bogotá. MacGraw Hill S.A. 4ta Edición
- Código de Ética de la UNEFA. (2003). Aprobado En Consejo Directivo Extraordinario N° 003 De Fecha 6 De Octubre De 2003
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 36.860 (Extraordinaria), Diciembre 30, 1999.
- Daft, R. (2007), **Teoría y diseño Organizacional** México CengageLearning.
- Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI. (1998). Aprobada por la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior de fecha 09 de octubre de 1998.
- Dolan, S., Schuler, R.S.; Valle, R. (2007): **La Gestión de los Recursos Humanos,** McGraw-Hill, Madrid.
- Enciclopedia ilustrada Cumbre (1978) tomo 4 (p.293)
- Gordon, J. (1997). **Comportamiento Organizacional.** Prentice Hall.
- Guizar, R. (2004) **Desarrollo Organizacional.** Mc Graw Hill. España.
- Hernández y Otros, (2003) **Metodología de la Investigación.** México Editorial Mc Graw Hill
- Hernández, S. (2016) **Metodología de la Investigación.** México Editorial Mc Graw Hill
- Monsalve, C (2002), **Administración en las Organizaciones.** México. Prentice Hall
- Ruíz, L. (2005) **Fundamentos de Inferencia Estadística.** México, Editorial Thomson.