



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
MAESTRIA DE ADMINISTRACION DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



**PROMOCION DE VALORES ETICOS Y MORALES, COMO FACTORES
DETERMINANTES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL
ADSCRITO A LA UNEFA EXTENSION BEJUMA**

Trabajo de grado presentado al Consejo de Facultad de Ciencias Economicas y Sociales para optar al grado de Magister en Administracion del Trabajo y Relaciones Laborales.

Autor: Lic. Yulimar Josefina Moreno.

Tutor: Msc. Maria Aucileia Da Silva R

Valencia, Octubre de 2011



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
MAESTRIA DE ADMINISTRACION DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



AUTORIZACIÓN DEL TUTOR

Yo, **Maria Aucileia Da Silva R**, titular de la cédula de identidad N° **11.812.008**, en mi carácter de tutor (a) del trabajo de Maestria titulado: **Promocion De Valores Eticos Y Morales, Como Factores Determinantes En El Desempeño Laboral Del Personal Adscrito A La Unefa Extension Bejuma**; presentado por la ciudadana **Yulimar Josefina Moreno**; titular de la cédula de identidad N° 12.101.220, para optar al título de **Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales**, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la Ciudad de Valencia, a los 06 días del mes de Octubre del año 2011.

Msc. Maria Aucileia Da Silva R
C.I. 11.812.008



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
MAESTRIA DE ADMINISTRACION DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



AVAL DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quién suscribe, Msc. **Maria Aucileia Da Silva R**, titular de la cédula de identidad N° **11.812.008**, en mi carácter de tutor (a) del trabajo de grado de Maestria titulado: **Promocion De Valores Eticos Y Morales, Como Factores Determinantes En El Desempeño Laboral Del Personal Adscrito A La Unefa Extension Bejuma**; presentado por el ciudadano **Yulimar josefina Moreno**; titular de la cédula de identidad N° 12.101.220, para optar al título de Magister en Administracion del Trabajo y relaciones Laborales, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En la ciudad de Valencia a los seis días del mes de Octubre del año 2011

Msc. Maria Aucileia Da Silva R

C.I. 11.812.008



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
MAESTRIA DE ADMINISTRACION DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Participante: Moreno Yulimar Josefina **Cédula de Identidad** N° 12.101.220 **Tutor:** Msc. Maria Aucileia Da Silva
R; Cédula de Identidad N° 11.812.008, **Correo electrónico:** mariadasilva57@hotmail.com.
Título tentativo del trabajo: Promocion De Valores Eticos Y Morales, Como Factores Determinantes En El Desempeño Laboral Del Personal Adscrito A La Unefa Extension Bejuma. De la línea de Investigación: Relaciones Laborales.

Sesión	Fecha	Hora	Asunto tratado	Observación
1°	05-2011	3:00 pm	Revisión título del proyecto	
2°	06-2011	3:00 pm	Revisión Capitulo I	
3°	07-2011	3:00 pm	Revisión Capitulo II	
4°	27-08-2011	3:00 pm	Revisión Capitulo III	
5°	03-09-2011	3:00 pm	Elaboración Cronograma de Actividades	
6°	23-09-2011	4:30 pm	Inscripción y entrega del proyecto a la comisión	
7°	26-09-2011		Devolución del proyecto por la comisión evaluadora de la maestría.	APROBADO
8°	27-09-2011	3:00 pm	Elaboración de Instrumento	
9°	28-09-2011	3:00 pm	Validación del instrumento por expertos	
10°	29-09-2011	3:00 pm	Aplicación del instrumento a la muestra estudiada	
11°	01-10-2011	3:00 pm	Elaboración Capitulo IV: Análisis de los datos	
12°	04-10-2011	3:00 pm	Elaboración Conclusiones y recomendaciones	
13°	06-10-2011	5:00 pm	Revisión y entrega del trabajo final	

Título definitivo: : Importancia De La Promocion De Valores Eticos Y Morales, Como Factores Determinantes En El Desempeño Laboral Del Personal Adscrito A La Unefa Extension Bejuma
Comentarios Finales: Declaramos que las especificaciones anteriores representan el proceso de dirección del trabajo de grado de la Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales.

Msc. Maria Aucileia Da Silva
C.I. 11.812.008

Lic. Yulimar Josefina Moreno
C.I. 12.101.220



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
MAESTRIA DE ADMINISTRACION DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



VEREDICTO

Nosotros, miembros del jurado designado para la evaluación del trabajo de grado titulado: **Promocion De Valores Eticos Y Morales, Como Factores Determinantes En El Desempeño Laboral Del Personal Adscrito A La Unefa Extension Bejuma**, presentado por la ciudadana: Lic. Yulimar josefina Moreno. Titular de la cédula de Identidad N° 12.101.220, para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como: _____ a los _____ días del mes de _____ del año _____

Nombre y Apellido

Cédula de Identidad

Firma del Jurado

DIDICATORIA

A Dios Todopoderoso por protegerme, por ser mi guía, por contar con buena salud, por su bondad y amor permitirme alcanzar mis metas.

A mi madre, quien con sacrificio y amor, me brinda todo su apoyo y carisma cuando más la necesito

A la Directora del Postgrado Dra. Magda Cejas por esa iniciativa y crear ese enlace para darnos la oportunidad de culminar esta meta que nos habíamos trazados y por motivos ajenos no se había culminado..

Al Dr Carlos Blanco, por su apoyo y dedicación en la culminación de mi trabajo de grado.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar y por sobre todas las cosas, agradezco a mi Dios todopoderoso, mi refugio en todos los asuntos de mi vida y a quien imploro entereza en las pruebas y claridad e iluminación en mis pensamientos y en mi toma de decisiones, para obrar en su agrado y de acuerdo a sus preceptos.

Este trabajo, no hubiese sido posible sin el apoyo y colaboración de las siguientes personas e instituciones:

Msc Eryca Rivera, quien aceptó apoyarme y con paciencia y dedicación trabajó conjuntamente conmigo en la realización de esta tesis. Mil gracias profesora!

A mi tutora Msc Maria Da Silva, por su amplia dedicación y orientación, que con su apoyo y conocimiento me quío en esta fase.. Preocupada siempre por el buen desarrollo de mi Trabajo de Grado. Infinitas gracias profesora.

A mi Universidad de Carabobo, Alma Mater de la cual egrese como Lic. En Relaciones Industriales, y ahora me encuentro culminando esta Maestria en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales.

A la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional UNEFA, en especial a el personal que labora en la Extencion Bejuma por toda la colaboración prestada en la realización de este proyecto. Y por todo lo alcanzado

A todos Mi más sincero reconocimiento, gracias por su apoyo y dedicación incondicional.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
MAESTRIA DE ADMINISTRACION DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



Promocion De Valores Eticos Y Morales, Como Factores Determinantes En El Desempeño Laboral Del Personal Adscrito A La Unefa Extension Bejuma.

Autor: Lic. Yulimar josefina Moreno
Tutor: Msc. Maria Aucileia Da Silva R
Fecha: Octubre, 2011

RESUMEN

Los valores organizacionales determinan si la organización tendrá éxito, cuando los miembros comparten una serie de valores unidos en un sentido común de propósito o misión, pueden tener resultados extraordinarios para la misma. Los valores para cada organización suelen ser diferentes, así mismo su aplicación e identificación, por eso es importante llevarlos a la práctica y que no sean solamente tinta en el papel, razón esta que avala la presente investigación que tiene por objetivo general determinar la importancia de la promoción de valores éticos y morales como factor determinante en el eficaz desempeño laboral del personal adscrito a la Unefa extensión Bejuma. Metodológicamente, se trata de una investigación de campo, con un nivel de estudio descriptivo, en el marco de un diseño no experimental, por otra parte, la población estuvo representada por veinticinco (25) empleados entre docentes, administrativos y obreros, considerando el tamaño de la población, la muestra fue igual a la población en estudio. Para la recolección de la información se diseñó un instrumento de recolección de datos tipo cuestionario, con cinco

alternativas de respuesta en escala tipo likert constituido por 29 items, la técnica utilizada fue la encuesta. La validación se realizó a través de juicio de expertos y para el cálculo de confiabilidad se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach obteniéndose una confiabilidad de 0,91. Posteriormente, se utilizó el método de análisis denominado estadísticas descriptivas. Como conclusión se obtuvo que el personal adscrito a la Unefa extensión Bejuma mostró debilidades referidas a algunos valores como trabajo en equipo, la solidaridad, y empatía. Para lo cual se recomienda la promoción de valores eticos y morales que afiancen el comportamiento laboral entre trabajadores para alcanzar el éxito efectivo de la organización.

Descriptores: Promoción de valores, moral, etica, éxito.



UNIVERSITY OF CARABOBO
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL
MASTER OF ADMINISTRATION OF THE WORK
AND INDUSTRIAL RELATIONS
CAMPUS BÁRBULA



Promotion of ethical values and moral, as determinants in the job performance of staff seconded to the Unefa Extension Bejuma.

Author: Lic. Yulimar josefina Moreno
Guardian: Msc. Maria Aucileia Da Silva R
Date : October, 2011

SUMMARY

Organizational values determine whether the Organization will be successful, when the members of the organization share a set of values in a common sense of purpose or mission, can have remarkable results for the same. The values for each organization are often different, likewise its implementation and identification, but in general "values make the company" Jack Haas (p.4), so it is important to put them into practice and that they are not the only ink on paper, this reason which supports this research with the general aim didentifying the importance of the promotion of ethical and moral values as a determining factor in the effective working performance of staff seconded to the Unefa extension Bejuma..Methodologically, it is a field research, with a level of descriptive study, within the framework of a non-experimental design, on the other hand, the population was represented by twenty-five (25) employees and teachers, administrative workers, considering the size of

the population, the sample was equal to the population. For the collection of information was designed a data collection instrument type questionnaire, with five response scale alternatives constituted likert type by 29 items, the technique used was the survey. The validation was carried out by experts and for the calculation of reliability applied Cronbach Alpha coefficient obtaining a reliability of 0.91. Later, used the method of analysis called descriptive statistics. Conclusion was that personnel assigned to the extension Bejuma Unefa showed weaknesses concerning some values as labour teamwork, solidarity, and empathy. For which it is recommended the promotion of values ethical and moral that entrenched labor behavior among workers for alcancazar the effective success of the organization.

Descriptors: Promotion of values, morals, ethics, success

INDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	vii
AGRADECIMIENTO	viii
RESUMEN	ix
INDICE.....	x
LISTA DE TABLAS	xi
LISTA DE GRÁFICOS.....	xiii
INTRODUCCIÓN	xvi
 CAPITULO I EL PROBLEMA	
Planteamiento del problema	21
Objetivos de la Investigación	
Objetivo General	29
Objetivos Específicos	29
Justificación	30
 CAPITULO II MARCO TEORICO	
Antecedentes	34
Bases Teóricas	46
 CAPITULO III MARCO METODOLOGICO	
Tipo de Investigación	72
Diseño de Investigación	74
Cuadro tecnico Metodológico.....	77
Población y Muestra	80
Técnica de Recolección de datos	81
Validez y confiabilidad del instrumento	82

Técnicas de análisis de datos	66
-------------------------------------	----

CAPITULO IV ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

Análisis e interpretación de los datos	84
--	----

CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES	140
---------------------------	-----

RECOMENDACIONES	142
------------------------------	-----

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	144
---	-----

ANEXOS	147
---------------------	-----

LISTA DE TABLAS

Tabla N° 1: Cuadro técnico metodológico.....	77
--	----

Tabla N° 2: Análisis del indicador responsabilidad	86
--	----

Tabla N° 3: Análisis del indicador compromiso	88
---	----

Tabla N° 4: Análisis del indicador disciplina	90
---	----

Tabla N° 5: Análisis del indicador lealtad	92
--	----

Tabla N° 6: Análisis del indicador lealtad	94
--	----

Tabla N° 7: Análisis del indicador honestidad	96
---	----

Tabla N° 8: Análisis del indicador honestidad	96
---	----

Tabla N° 9: Análisis del indicador solidaridad	98
--	----

Tabla N° 10: Análisis del indicador solidaridad	100
---	-----

Tabla N° 11: Análisis del indicador empatía	102
---	-----

Tabla N° 12: Análisis del indicador cumplimiento de funciones	104
---	-----

Tabla N° 13:	
Análisis del indicador puntualidad	106
Tabla N° 14:	
Análisis del indicador puntualidad	108
Tabla N° 15:	
Análisis del indicador planificación	110
Tabla N° 16:	
Análisis del indicador planificación.....	112
Tabla N° 17:	
Análisis del indicador organización	114
Tabla N° 18:	
Análisis del indicador confidencialidad.....	116
Tabla N° 19:	
Análisis del indicador confidencialidad.....	118
Tabla N° 20:	
Análisis del indicador trabajo en equipo	120
Tabla N° 21:	
Análisis del indicador iniciativa	122
Tabla N° 22:	
Análisis del indicador iniciativa	124
Tabla N° 23:	
Análisis del indicador iniciativa	124
Tabla N° 24:	
Análisis del indicador liderazgo	126
Tabla N° 25:	
Análisis del indicador efectividad	128
Tabla N° 26:	
Análisis del indicador comunicación	130
Tabla N° 27:	
Análisis del indicador comunicación	132
Tabla N° 28:	
Análisis del indicador comunicación	134
Tabla N° 29:	
Análisis del indicador efectividad	136
Tabla N° 30:	
Análisis del indicador calidad de trabajo	138

LISTA DE GRÁFICOS

Grafico N° 1:	
Análisis del indicador responsabilidad	87
Grafico N° 2:	
Análisis del indicador compromiso	89
Grafico N° 3:	
Análisis del indicador disciplina	91
Grafico N° 4:	
Análisis del indicador lealtad	93
Grafico N° 5:	
Análisis del indicador lealtad	95
Grafico N° 6:	
Análisis del indicador honestidad	97
Grafico N° 7:	
Análisis del indicador honestidad	99
Grafico N° 8:	
Análisis del indicador solidaridad	101
Grafico N° 9:	
Análisis del indicador solidaridad	103
Grafico N° 10:	
Análisis del indicador empatía	105
Grafico N° 11:	
Análisis del indicador cumplimiento de funciones	107

Grafico N° 12:	
Análisis del indicador puntualidad	109
Grafico N° 13:	
Análisis del indicador puntualidad	111
Grafico N° 14:	
Análisis del indicador planificación	113
Grafico N° 15:	
Análisis del indicador planificación.....	115
Grafico N° 16:	
Análisis del indicador organización	117
Grafico N° 17:	
Análisis del indicador confidencialidad.....	119
Grafico N° 18:	
Análisis del indicador confidencialidad.....	121
Grafico N° 19:	
Análisis del indicador trabajo en equipo	123
Grafico N° 20:	
Análisis del indicador iniciativa	125
Grafico N° 21:	
Análisis del indicador iniciativa	127
Grafico N° 22:	
Análisis del indicador iniciativa	129
Grafico N° 23:	
Análisis del indicador liderazgo	131
Grafico N° 24:	
Análisis del indicador efectividad	133
Grafico N° 25:	
Análisis del indicador comunicación	135
Grafico N° 26:	
Análisis del indicador comunicación	137
Grafico N° 27:	
Análisis del indicador comunicación	139

INTRODUCCIÓN

La importancia que se le da hoy día a los valores radica principalmente en que se han convertido en un elemento motivador de las acciones y del comportamiento humano, define el carácter fundamental y definitivo de toda organización empresarial, crea un sentido de identidad del personal con la organización. Por lo cual, es necesario destacar la relevancia de tomar en cuenta la formación en valores en todos los estratos de la sociedad actual y muy específicamente en el área económica y empresarial.

De Allí, que promoción de valores en las empresas es tal, que se puede afirmar que valores bien arraigados en el personal determinan los resultados que la mayoría espera alcanzar, Estos son guías que orientan de manera adecuada las actuaciones y determinan si las organizaciones tendrán éxito o no, demostrando de este modo importancia que reviste esta investigación que tiene por objetivo general determinar la importancia de la promoción de valores éticos y morales como factor determinante en el eficaz desempeño laboral del personal adscrito a la Unefa extensión Bejuma.

Para lo cual, se hizo necesario realizar un diagnóstico de como se desarrolla la promoción de valores éticos y morales en la Unefa extensión Bejuma, para luego identificar que valores requieren ser fortalecidos, describiendo la importancia de los mismos en el eficaz desempeño laboral del personal adscrito a la institución en estudio.

Por lo antes descrito el presente estudio se estructuró en cuatro capítulos que se describen a continuación : Capítulo I: hace referencia al

planteamiento del problema donde se narra desde un sentido general hasta el detalle la situación actual de la institución partiendo de sus necesidades tomando en consideración los síntomas, causas y consecuencias del problema, se definen los objetivos, tanto el general como los específicos, al cierre del capítulo se presenta la justificación de la investigación donde se expresan las ventajas y aportes que arrojará el estudio.

Capítulo II: Presenta el marco teórico, allí se detallan los antecedentes que guardan relación con el tema de estudio, siendo estos de gran relevancia para el soporte de la investigación, más adelante, se sustenta teóricamente la investigación haciendo referencia a teorías relacionadas con las variables de estudio, es decir, las bases teóricas y conceptuales. Asimismo, cuenta con su basamento legal o normativa vigente sobre la cual se apoyó el estudio, al final del capítulo tenemos el cuadro técnico metodológico de la operacionalización de las variables.

Capítulo III: Señala lo concerniente al marco metodológico, atendiendo a la naturaleza de la investigación, sus variables de estudio, objetivos y la manera como se obtendrá la información, se ha determinado que el presente estudio se enmarca en el tipo de investigación denominada de campo con un alcance o nivel de investigación descriptiva, en cuanto a que los datos (cuantificables) se obtendrán en el escenario original de ocurrencia de los hechos. Más adelante, se indica la población y la muestra, así como la técnica de recolección de la información, para luego indicar las características del instrumento de recolección de datos, por último, se presenta como se obtuvo la validez y confiabilidad del instrumento.

Capítulo IV: Análisis e interpretación de los resultados obtenidos del instrumento de recolección de datos aplicado logrando de este modo establecer las conclusiones y recomendaciones arrojadas del análisis de los resultados obtenidos en la investigación.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

El proceso de globalización que se lleva a cabo a nivel mundial y se denota un continuo desarrollo y sobre manera en el nuevo contexto de las relaciones que se dan en las organizaciones, cada vez se hace más complejo cuando se considera a los seres humanos y además los cambios permanentes sobre valores éticos, morales, afectivos, sociales y organizacionales de los individuos; en razón a ello los valores permiten que sus integrantes interactúen de manera armónica, para fortalecer la formación y la ética profesional, influyendo directamente sobre sus funciones laborales al ejercer algún cargo en cualquier institución sea pública o privada; en pro del cumplimiento de objetivos establecidos por la organización o institución para la cual prestan sus servicios.

Por lo antes planteado, el afianzar valores en el Recurso Humano permite el logro y el compromiso de la misión y la visión de toda organización, siendo los valores éticos, morales e institucionales y hasta personales de cada trabajador la piedra angular para alcanzar el éxito y formar su propia cultura organizacional, razón para indicar de manera clara que los valores son la base de las actitudes, motivaciones y expectativas de los trabajadores.

En este orden de ideas, los valores no constituyen significados comunes para todos los empleados, por lo que se hace necesario establecer normas generales de convivencia laboral que permitan la armoniosa tarea de cumplir actividades en forma eficaz y eficiente para el logro de las metas institucionales de cada organización. No obstante, el trabajo diario como cualquier actividad física y mental genera en la persona que lo realiza desgaste, cansancio, agotamiento, estrés lo que a su vez produce algunas veces ambientes laborales tensos, tediosos, desmotivadores produciendo en los empleados apatías por las funciones que realizan por lo que se hace necesario tomar en consideración lo planteado por Herzberg, (citado por Gómez y Otros 2001), quién indica en la teoría de los dos factores que “los puestos de trabajo deben estar diseñados para ofrecer al máximo un número considerable de factores motivadores” (p.66).

De allí, que los valores tanto institucionales como personales llámense estos morales y éticos de cada persona guardan estrecha relación con los factores motivadores y el entorno laboral en que el personal se desenvuelve, de lo antes planteado, se hace necesario indicar que los valores según Chiavenato (2009) “constituyen la creencias y las actitudes que ayudan a determinar el comportamiento individual” (p. 66) definiendo de este modo lo que se puede hacer o no, lo que es o no importante para cada persona.

En este sentido, los seres humanos disponen de un conjunto de valores universalmente aceptables, producto de su evolución cultural constituyendo la base de los derechos humanos. Sin esos valores es difícil hablar de ética en la práctica de la vida cotidiana y profesional de las personas, importante es indicar, que la Declaración Universal de los Derechos Humanos, como espacio de consenso de los valores con

aspiraciones de universalidad, proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales y por lo tanto, todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la no exclusión social ni laboral. Esta pretensión de universalidad ha sido tachada de etnocentrista, pero en primer lugar de acuerdo a la ha sido tachada de etnocentrista, pero en primer lugar de acuerdo a la autora que debe entenderse no como algo rígido, sino sujeto a constante consenso y participación y además a lo largo de la historia múltiples son las culturas en los que estos valores han sido ensalzados de manera más o menos explícita.

Desde esta perspectiva Tarres y Otros (2005) consideran que:

Los *valores* constituyen experiencias humanas del diario vivir relacionadas con la capacidad de evaluar el mundo que nos rodea y de preferir jerárquicamente en él lo que consideramos más estimado dentro de una gama de posibilidades, guiándonos por un cierto “sentimiento” hacia lo más *apreciable*.(p. 21)

Esta disposición de preferir dentro de una escala valorativa da sentido a la vida humana, matiza la cultura, los modos de ver el entorno y la vida brindando, además, la posibilidad de construir mundos deseables y utopías. Donde en esta sociedad de consumo; crea una ruptura de los valores, y privilegia la noción de placer, como polo de toda consideración ética. Este nuevo estadio ético postmoderno, ha sido llamado la postmoral y, sin duda, constituye uno de los aspectos más paradójicos de la cultura contemporánea.

En cuanto al debilitamiento, o la extinción de las grandes narraciones sobre la pérdida de los valores morales y éticos, así como de los sentidos trascendentes en la vida de los sujetos; no significa la desaparición de un marco valórico ni la anulación de los lazos sociales. Por lo tanto, no vivimos en un mundo sin valores, aunque las instituciones que tradicionalmente los

han difundido sí se encuentran en crisis, o por lo menos en fase de reestructuración debido a las condiciones hegemónicas imperantes y la dictadura economicista que se sufre cada día, la cual entrona como dominantes una serie de “contravalores” tales como la competitividad anuladora de la alteridad, el individualismo exacerbado y el materialismo más feroz que se muestra a diario en las personas, han cambiado los modos de vida tanto en lo social, individual y laboral, La postura que se debe tomar como ciudadanas y ciudadanos responsables, deberá ser en este caso siempre contra hegemónica, o sea en este caso ética.

En la actualidad el Continente Americano, se determina como sociedad de consumo; crea una ruptura de los valores, y privilegia la noción de placer, como polo de toda consideración ética. Como plantea Botero (2004) “Los resultados que ha generado la crisis de valores se expresan a diario en la sociedad” (p.12). La carencia de valores en el mundo es una realidad que vemos a diario en los noticieros, revistas, periódicos y demás medios de comunicaciones nacionales e internacionales. Es quizás, este el problema más grave que atraviesan las familias y las sociedades del mundo en general. Este problema se puede observar en todas las clases sociales, desde el más rico hasta el más pobre y entre estos están la pérdida de respeto a la autoridad, la impuntualidad, la descortesía, la agresividad, la discriminación, entre otros.

Según Coreth, (2002) “una de las principales causas que se dan por la carencia de valores en las personas, es porque muchas crecieron en un entorno familiar en el que no les enseñaron un modelo de persona que presente valores éticos y morales”,... (Documento en línea). Lo que afianza

que la pérdida de valores es un problema social y personal a nivel mundial y de América Latina.

De lo antes descrito, no escapa la República Bolivariana de Venezuela, siendo que para concebir un país próspero no es cosa fácil, y para alcanzar este objetivo es fundamental modelar en hogares y organizaciones empresariales nuevas actitudes, que de manera genuina reflejen compromiso y elevados niveles de empatía, respeto, moralidad, ética y humildad, por lo que, el clamor de las colectividades está orientado a construir, a corto plazo, una plataforma que brinde opciones de crecimiento personal y profesional y que sean más conscientes de la importancia de cumplir sus funciones y deberes respetando siempre los derechos de los demás.

En cuanto a las organizaciones, los valores están en los detalles de los comportamientos de sus integrantes, y muchos de esos son habituales y, en ocasiones, inconscientes. En este sentido, los valores pueden ser mucho más útiles como guías de acción para los integrantes de un equipo de trabajo o una familia, cuando se definen como comportamientos deseados concretos. De allí la importancia, de promover en las organizaciones valores como el trabajo, el mejoramiento continuo, la excelencia personal, el aprendizaje, o la pro actividad, requiere de mucho coraje y un esfuerzo especial de los líderes.

Lo que hacemos o dejamos de hacer modela mucho más que nuestras palabras. Incluso, personas del mismo nivel en la organización también transmiten referencias de sus propios valores personales. Por ejemplo, las personas poco colaboradoras en un trabajo terminan perdiendo aprecio y relevancia para sus compañeros. Además de definirlos en términos de

conductas específicas, las organizaciones deben ocuparse de mostrar los beneficios prácticos que produce el ejercicio de los valores.

Promover en las organizaciones valores como el trabajo, el mejoramiento continuo, la excelencia personal, el aprendizaje, o la proactividad, requiere de mucho coraje y un esfuerzo especial de los líderes. Lo que hacemos o dejamos de hacer modela mucho más que nuestras palabras. Incluso, personas del mismo nivel en la organización también transmiten referencias de sus propios valores personales.

En el mismo orden de ideas la metodología más eficiente para el fomento de valores es la que pone énfasis en reforzar las buenas prácticas y las conductas que mejor reflejan la cultura organizacional deseada. Ésta es la vía comprobada y efectiva para estimular que se asuman principios con convicción. Las amenazas y los castigos, en el mejor de los casos, sólo logran generar temor, pero no convicción.

De igual manera el principio del refuerzo positivo es simple, por lo tanto, no se puede obligar a las personas a que haga bien lo que no quiere hacer. Ello además, no supone que los errores deben pasarse por alto o que no se debe ser severo. Pero el refuerzo positivo es mucho más que una palmadita en la espalda. Para que esta metodología funcione se debe elogiar a la gente de inmediato, ser específico en el comportamiento reconocido, y se deben expresar los sentimientos positivos que nos hacen sentir la práctica del valor.

Por tal razón, la interiorización de los valores en la institución implica la relación adecuada de aquellos valores significativos que cada quien aprecia,

puede y desea manifestar abiertamente en su grupo, de su acción y puesta en práctica de manera constante, tanto en las diferentes actividades docentes como administrativas llevadas a cabo específicamente en la Unefa Carabobo de la extensión Bejuma.

Es importante denotar que la misión primordial de la Universidad Nacional Experimental de la Fuerza Armada Nacional (UNEFA), en este momento, es formar profesionales en diferentes núcleos en educación superior, ciencia, industria, tecnología y ciencias sociales, para el desarrollo de la fuerza armada y del país y con la visión de ser una institución de educación superior, con una estructura dinámica proyectada al ensayo de nuevas orientaciones en los sistemas de enseñanza de la investigación, extensión y administración educativa, caracterizada por su excelencia académica, sustentada en la búsqueda de la verdad y en el afianzamiento de los valores supremos del ser humano, en función de una sociedad democrática y del desarrollo soberano y autónomo del país.

Por lo planteado anteriormente, se pudo evidenciar a través de la observación directa la individualidad, falta de lealtad, apatía, desinterés, impuntualidad, incumplimiento en las funciones, falta de fluidez comunicacional, trabajo de equipo, liderazgo, generados por la falta de identificación con la misión y visión de la institución dando como consecuencia el no lograr resultados exitosos en el desempeño laboral de la institución.

De lo descrito, se evidencia la necesidad de promover valores éticos y morales para poder asumir los valores organizacionales y lograr la excelencia administrativa y por lo cual surgen las siguientes interrogantes.

¿Cómo se desarrolla la promoción de valores éticos y morales en la Unefa extensión Bejuma?

¿Cuáles son los valores éticos y morales requieren ser fortalecidos para el eficaz desempeño laboral en la Unefa extensión Bejuma?

¿Cuales son los valores éticos y morales que deben ser promovidos para el eficaz desempeño laboral del personal adscrito a la Unefa extensión Bejuma.?

OBJETIVO GENERAL

Promoción de valores éticos y morales como factor determinante en el eficaz desempeño laboral del personal docente, administrativo y obrero adscrito a Unefa Extensión Bejuma Estado Carabobo.

OBJETIVO ESPECÍFICOS

- Indicar como se desarrolla la promoción de valores éticos y morales en la Unefa Extensión Bejuma.
- Identificar que valores éticos y morales requieren ser fortalecidos para el eficaz desempeño laboral en la Unefa extensión Bejuma
- Describir la importancia de concienciación en la promoción de valores éticos y morales para el eficaz desempeño laboral del personal adscrito a la Unefa extensión Bejuma.

JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Dada la importancia que ha adquirido el conocimiento sobre la cultura en las organizaciones, se hace necesario el estudio de los valores como elementos unificadores capaces de determinar el éxito y el desarrollo de la misma.

Por lo tanto, debemos entender que los valores son los que sustentan la cultura de cada organización y permiten el alcance de sus objetivos, estos valores deben ser claros, iguales compartidos y aceptados por todos los miembros y niveles de la organización, para que exista un criterio unificado que compacte y fortalezca los intereses de todos los miembros para con la organización. (Robbins 2.006).

En la medida en que se diseñen estrategias que promuevan la integración de los valores individuales con las organizaciones, se logrará establecer una cultura fuerte que le permita a la organización ser competitiva de acuerdo a las exigencias del mercado, ya que así se garantizan la identidad para con la organización, a través de un personal altamente identificado y comprometido con la misma, lo que representa la fuerza motora para afrontar los nuevos retos.

La trascendencia institucional se proyecta en la correspondencia entre la visión de futuro plasmada en su filosofía y las oportunidades de crecimiento actual que se brinda a los estudiantes, docentes y personal en general, en todas las áreas de la vida. De esta manera, se puede lograr ajustar los valores institucionales, los valores bolivarianos, los valores personales y Universales en correspondencia con el verdadero sentido trascendente de la vida, que no es otro que el de la realización plena de la felicidad humana.

Vale decir, que este estudio se encuentra orientado a fomentar la importancia de la promoción de los valores éticos y morales, como factor determinante en el desempeño laboral. Para ello se requiere de un ambiente motivador y dotado de estrategias creativas hacia el personal adscrito a la UNEFA Extensión Bejuma, donde surja la capacidad de cambio dentro del ambiente organizacional.

Este trabajo de investigación se enmarca en la teoría Los valores organizacionales de Carlos López, donde este enfatiza y se refiere a todo lo que se conoce como cultura organizacional, que viene siendo básicamente un concepto constituido por el conjunto de creencias, valores y patrones de comportamiento que identifican a una organización de otra. Generalmente, las empresas cuentan con un plan estratégico en el cual se pueden encontrar bonitas y elegantes frases que "retratan" sus propósitos y valores fundamentales, entre ellas: la misión, la visión, la filosofía de la empresa y lógicamente los valores.

Por otra parte, la Teoría Objetiva de los Valores publicada por Ayn Rand (1965), donde hace un extracto donde representa la aplicación social de una teoría objetiva de los valores. Como los valores tienen que ser descubiertos por la mente humana, los hombres deben ser libres para descubrirlos, para pensar, para estudiar, para traducir su conocimiento a formas físicas, para ofrecer sus productos en intercambio, para justipreciarlos y para elegirlos, trátase de bienes materiales o de ideas, lo mismo una pieza de pan que un tratado filosófico.

Puesto que los valores tienen que ser establecidos en relación con las circunstancias, cada hombre debe juzgar por sí mismo, dentro del ámbito de sus propios conocimientos, intereses y propósitos. Puesto que los valores

están diariamente haciendo parte de su vida y de sus actividades laborales y organizacionales.

Desde el punto de vista intelectual es poder disfrutar de lo que hace el individuo, asumiendo las responsabilidades y combatiendo las presiones que generan presión y estrés. Como también desde el punto de vista práctico, la importancia de la promoción de valores y puesta en práctica, es fundamental como parte integral en la formación de un individuo. Así como para incrementar su capacidad innovadora que facilite su desarrollo humano y lo capacite como ciudadano apto y capaz para convivir en la sociedad.

Los aportes que esta investigación puede proporcionar en el área de Administración del Trabajo y Relaciones Laborales , y sobre manera ante los cambios que vislumbran en el nuevo milenio en el país, en la localidad de la Universidad Nacional Experimental de las Fuerzas Armadas (UNEFA) Extensión Bejuma, sobre la importancia de la promoción de valores éticos y morales, como factores determinantes en el desempeño laboral, surge de la necesidad de impulsar estrategias que estimulen dichos valores organizacionales, siendo que estos son la convicción de los miembros de una organización y que tienen en cuanto a preferir ciertos estados por encima de otros como son: (la honestidad, la eficiencia, la calidad, la confianza, y otros) que conlleven a elevar los niveles puestos en practica de los valores organizaciones.

Desde el punto de vista científico, la investigación colabora con el desarrollo de los valores y la acción mediante la aplicabilidad del estudio, por consiguiente las recomendaciones se pueden utilizar para otras investigaciones bien sea para mejorar, actualizar o ampliar los próximos y futuros estudios.

En relación al aporte de la institución es de incalculable valor ya que a través de este estudio referido a la Importancia de la promoción de valores éticos y morales, como factor determinante en el desempeño laboral del personal adscrito a la UNEFA Extensión Bejuma, permitirá alcanzar el desarrollo y la potencialidad de los trabajadores en ese proceso de asimilación y cultivo de los valores determinando en parte el desarrollo como mejores seres humanos.

CAPITULO II

MARCO TEÒRICO

Antecedentes de la Institución

El 26 de abril de 1.999 el Tcnel. (Ej) Hugo Rafael Chávez Frías, Presidente de la República, mediante el Decreto N° 115, en ejercicio de la atribución que le confiere el Art. 10 de la Ley de Universidades, en Consejo de Ministros y previa opinión favorable del Consejo Nacional de Universidades, decretó la creación de la UNEFA, con sede principal en la Región Capital y núcleos en lugares del país requeridos por las Fuerzas Armadas.

Con el hecho de la transformación, la UNEFA logró personalidad jurídica y patrimonio propio e independiente del Fisco Nacional. Adquirió el carácter de universidad experimental, estatus que le confirió estructura dinámica y autonomía organizativa, académica, administrativa, económica y financiera. Pasó además a formar parte del Consejo Nacional de Universidades, ampliando y profundizando de este modo sus objetivos, alcances académicos y competencias curriculares.

En la actualidad, la UNEFA, a tono con las exigencias del país, ha emprendido un proceso de expansión y renovación curricular sin precedentes, cuyos resultados son ya palpables. En cuanto al crecimiento en

infraestructura y matrícula, a los núcleos tradicionales de Caracas, Maracay y Puerto Cabello se han agregado este último año nuevos núcleos, como sedes o extensiones, en Amazonas (Puerto Ayacucho), Anzoátegui (San Tomé y Puerto Píritu), Apure (San Fernando), Aragua (Cagua, San Casimiro y La Colonia Tovar), Barinas, Bolívar, Lara, Sucre (Cumaná y Carúpano), Táchira, Zulia, Yaracuy (San Felipe, Nirgua y Chivacoa), Portuguesa (Turen, Guanare, Acarigua y Boconoíto), Carabobo (Valencia, Isabelica, Guacara y Bejuma), Vargas, Miranda (Los Teques, Santa Teresa y Ocumare del Tuy), Cojedes (Tinaquillo), Delta Amacuro (Tucupita), Falcón (Coro y Punto Fijo), Guárico (Zaraza y Tucupido), Mérida, Nueva Esparta y Trujillo.

Desde el punto de vista curricular, se ha ampliado significativamente la oferta académica con nuevas carreras en Pregrado y Postgrado y el inicio del Programa de Doctorado. Hay que resaltar también la apertura de carreras con finalidad social en pregrado y la activación de Decanato de Extensión a través del cual esta universidad está llegando a las comunidades del entorno con cursos, talleres y diplomaturas, de interés plenamente comunitario.

Agréguese la participación de la UNEFA en las Aldeas Universitarias (con énfasis en la atención al indígena) y de otras prometedoras experiencias como el Restaurante-Escuela de Pampatar y las casas abrigo para niños y niñas de la patria.

Unido a lo anterior se ha registrado un aumento gigantesco en la matrícula estudiantil que continuará creciendo hasta alcanzar las metas que el ciudadano Presidente de la República se ha propuesto para atender sin exclusiones de ninguna índole a la población estudiantil de menores recursos, excluida por décadas de la educación superior, hecho que augura una

universidad verdaderamente nacional, es decir, con presencia real en las diferentes regiones del país y abierta a todo el pueblo venezolano.

MISIÓN : La Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada es gratuita y de alta calidad, tiene como misión orientar y estimular la educación ejerciendo una función rectora basada en la ciencia técnica, la cultura y la sociedad que guíe los pasos hacia la universalidad del conocimiento y la ejecución de innovaciones tecnológicas e industriales, aportando al proceso de enseñanza-aprendizaje una forma sólida e integral del Recurso Humano que necesita la Patria con alto sentido crítico y solidario.

VISIÓN: Ser una Institución de Educación Superior, con una estructura dinámica atenta a aquellos nuevos enfoques en los sistemas de enseñanza, de investigación, de extensión y de administración educativa, caracterizada por su excelencia académica, sustentada en la búsqueda de la verdad y en el afianzamiento de los valores supremos del ser humano, en función de una sociedad democrática y del desarrollo soberano y autónomo del País.

OBJETIVOS:

- Formar profesionales universitarios mediante programas intensivos y adecuados al desarrollo integral del país.
- Desarrollar estudios avanzados y demás actividades educativas para graduados universitarios.
- Apoyar el desarrollo de la Fuerza Armada Nacional dentro del contexto integral del país, mediante el fomento y realización de programas de investigación científica y tecnológica que sean de interés común para la institución armada y otros sectores de la vida nacional, con énfasis

en las áreas del conocimiento directamente vinculadas con las especialidades que se cursen en la Universidad;

- Contribuir a través de programada especiales a la formación de recursos humanos para atender exigencias propias de la seguridad y defensa nacional;
- Asesorar a la Fuerza Armada Nacional y a los órganos de los poderes públicos en las áreas relacionadas con la investigación científica y tecnológica que desarrolle la Universidad;
- Optimizar la utilización de los recursos humanos, financieros y materiales administrados por la universidad, en función de las variables que intervienen en el proceso educativo;
- Asegurar el sostenimiento de nivel deseable de funcionamiento y desarrollo, propiciando la cooperación recíproca entre la Universidad y los organismos afines o equivalentes de los sectores relacionados con la producción, la educación, el deporte, la investigación, la ciencia y la cultura;
- Realizar actividades de extensión que proyecten la imagen y consoliden la presencia y prestigio de la Universidad en la comunidad, a través de programas que fortalezcan la formación integral del ciudadano y contribuyan al arraigo y conservación de los valores auténticos de la identidad nacional;
- Establecer vínculos con otras instituciones educacionales y científicas, regionales, nacionales y extranjeras.

ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

A través de la revisión bibliográfica se identifican algunas investigaciones consideradas las más relevantes relacionadas con la importancia en la identificación de los valores. Siendo que, en los estudios realizados en el área de valores en una cultura organizacional, resulta importante destacar algunas contribuciones como:

Antecedentes Internacionales:

Es significativo el trabajo de investigación realizado por Rebolledo P. (2006), de la Universidad Tecnológica de Panamá en su estudio denominado “Análisis del Factor de la Cultura Organizacional, como una opción para mejorar la Efectividad y la Eficiencia del Desempeño de las Organizaciones”, aplicado en las ciudades norteamericanas de Oklahoma y Dallas y en la capital de Panamá; plantea la necesidad de analizar las exigencias que rodean a la empresa productiva panameña, identificando y obteniendo conocimientos referentes a experiencias vividas en otros países en lo concerniente a la transformación del factor cultural de las empresas, utilizándose técnicas y diversas metodologías o programas adecuados para tal fin, anhelándose encontrar la relación con la situación panameña.

En cuanto a la metodología utilizada por el autor, se oriento a una investigación de campo, de nivel descriptivo con un diseño no experimental basado en un método cuantitativo, con una población de seiscientos (600) personas. En las conclusiones que llego el autor se puede determinar que la permanencia de la cultura organizacional es fundamental para sentar las bases en los integrantes de la organización.

Otra importante contribución en el área de valores en una cultura organizacional, es la realizada por García F. en su trabajo denominado Jerarquía de Valores y Cultura Organizacional en una industria Farmacéutica de la Región Central en el año 2000; cuyo objetivo fue establecer la jerarquía de valores de los trabajadores y su relación con la cultura de la organización y sus resultados se pueden resumir de la siguiente manera:

- a) Se determino que los valores promovidos por la organización son transmitidos en las primeras etapas de la relación laboral, ya que se considera que desde ese momento la cultura esta presente y ejerciendo influencia en todas las actividades de la organización.
- b) Para los trabajadores los elementos compartidos y que los distingue de los otros grupos de trabajo son la igualdad, la seguridad familiar y la prosperidad, con perfiles ideográficos de capacidad, aseo, y responsabilidad, cohesión en sus acciones grupales y poca tolerancia a innovaciones por los altos niveles de control sobre los procesos de elaboración de los productos.
- c) Igualmente se determino que los promovidos por la industria farmacéutica, hace referencia a una cultura fuerte que señala una gran identificación con la empresa; sus ritos, lenguaje, controles, las normas y procedimientos; la estructura de trabajo, las relaciones laborales y la alta responsabilidad ante la salud.
- d) El autor, señala que cada vez se realizan mayores investigaciones en esta área, con el fin de garantizar la orientación de la conducta del trabajador hacia fines de excelencia, tomando en cuenta sus necesidades individuales,

que puedan canalizarse hacia las metas de la organización, con forma de mejoramiento continuo y la competitividad.

Otro estudio en el ámbito de la Cultura Organizacional es el expuesto en la obra *Éxito Gerencial y Cultura. Retos y Oportunidades en Venezuela*, llevado a cabo por un equipo multidisciplinario coordinado por Elena Granell de Aldaz y editado por el Instituto de Estudios Superiores de Administración (IESA) en el año 1988.

Los autores del estudio expresan que se trata de crear la necesidad de plantearse el tema de cambio cultural, estimular la reflexión sobre la cultura y apoyada en datos e instrumentos de análisis para hacernos mas competitivos respetando nuestra idiosincrasia, e identificar nuestras fortalezas para seguir nutriéndolas y nuestras debilidades para superarlas.

Este estudio presenta en un primer plano los conceptos básicos sobre cultura, gerencia y globalización, así como también presenta y analiza los datos recogidos para indagar diversos aspectos de la cultura del venezolano, su manera de percibir las organizaciones, su relación con la gente, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, su manejo de la incertidumbre, el conflicto y su visión del tiempo. Igualmente, aborda el estilo gerencial y sus diferentes actores y trata el análisis de las diferencias culturales y ofrece sugerencias para la reflexión y culmina con la exposición de cómo gerenciar las diferencias culturales en un mundo cada vez mas globalizado y competitivo.

En este estudio se arrojaron las siguientes conclusiones:

- Si la cultura organizacional es un conjunto diversos de recursos que han resultado productivos para una empresa, es lógico pensar que cuando la estrategia organizacional cambia, la cultura que antes había sido un apoyo puede convertirse en un freno o un impedimento. Por ello, la gerencia efectiva de la cultura corporativa sea considerada un elemento esencial en la implantación de una decisión estratégica.
- La cultura corporativa puede y suele ser, un agregado de subcultura desarrollada por diferentes unidades como respuesta a retos particulares o como simple mecanismo de adaptación ante cambios no defeccionados.
- El venezolano tiende a ver y a entender a la organización como una estructura jerarquizada con niveles bien definidos de poder y autoridad, aunque existen variaciones. En la administración pública es más acentuada esta visión, pero en la gente del sector industrial parece más flexible, dispuesta y acostumbrada a considerar otros esquemas estructurales, y el sector servicios se ubica entre ambos.

Cristo Cou (2002), en su trabajo denominado valores humanos nos ayudó a tener una visión más amplia de lo que sucede a diario con el comportamiento de algunas personas, y sus relaciones con los demás. para profundizar más en nuestros conocimientos éticos y morales, para que podamos verdaderamente darle solución a esos problemas reales que se nos presentarán como profesionales, consultores independientes o bien, poner todos nuestros conocimientos para el beneficio de una empresa en particular. El autor menciona que los valores perfeccionan al hombre de tal manera que lo hacen más humano.

Cuando se habla de valor, generalmente nos referimos a las cosas materiales, espirituales, instituciones, profesiones, derechos civiles, etc., que permiten al hombre realizarse de alguna manera.

El valor es, entonces, una propiedad de las cosas o de las personas. Todo lo que es, por el simple hecho de existir, vale. Un mismo objeto (persona o cosa) puede poseer varios tipos de valores.

El valor es pues captado como un bien, ya que se le identifica con lo bueno, con lo perfecto o con lo valioso. El mal es, entonces, la carencia o la ausencia de bien. Se llama mal al vacío, es decir, a lo que no existe. Por ejemplo, el agujero en el pantalón, es la falta o ausencia de tela.

Cou en su estudio llega a las siguientes conclusiones:

- Los valores determinan las normas morales, es decir que los valores establecen un modelo de conducta aceptable en una sociedad y para garantizar que este modelo sea observado por los miembros de esa sociedad se emiten las normas que regulan la actuación del individuo de los actos humanos o costumbres y los valores son en sí esos actos o costumbres preferidos o aceptados por una sociedad.
- Solo el ser humano tiene conciencia moral porque solo él tiene capacidad o conciencia de si mismo, de valorizarse y poder juzgar su actitud.
- Es importante utilizar la brújula de la "conciencia emocional", para evaluar si la actividad que vamos a emprender vale la pena. Como conciencia emocional se entiende como la capacidad de reconocer el modo en que nuestras emociones

afectan a nuestras acciones y la capacidad de utilizar nuestros valores como guía en el proceso de toma de decisiones.

Entendemos que el ser humano no solamente actúa por razonamiento, también influyen las emociones y los sentimientos. Se puede decir que los cambios tan acelerados que se han experimentado en las últimas décadas, como consecuencia de los avances tecnológicos y la promoción del libre mercado, todo evaluado bajo la perspectiva de competitividad, eficiencia, eficacia, rentabilidad y economicidad, se han deteriorado las relaciones humanas, debido a la nueva jerarquía de valores que se basan más en un bienestar material individual y se descuida la dignidad de la persona. El éxito de las personas en cualquier actividad depende más de las competencias emocionales que de las capacidades cognitivas.

Ricardo Santos Fernández, (2006) plantea en la segunda jornada de Seminario sobre Sociedad, Educación y Valores. Que lo primero que cabe preguntarse es si es necesaria una educación en valores. La respuesta parece obvia, evidentemente sí es necesaria ¿Por qué? Porque la moral no es un asunto exclusivo de los individuos. Indudablemente es un hecho que afecta a todos los individuos y a cada uno de ellos, pero no solo a los individuos (p.92).

El individuo no tiene sentido si no es porque está en el seno de una sociedad, y en cualquier sociedad pueden existir diferentes códigos morales con conexión entre ellos. Pero, al mismo tiempo, el sistema moral, aparte de los individuos, abarca a las propias instituciones de la sociedad. La moral, los valores, la ética, es un predicamento de los individuos como sujetos particulares y también de cada una de las instituciones, que no solo están

configuradas por individuos, sino que influye, no de forma determinante, en ellos.

De hecho el individuo, fuera del seno de la sociedad, no tiene sentido. El mito de Tarzán, evidentemente, es una leyenda. Un sujeto humano educado desde su origen fuera de la sociedad, no sólo no podría tener comportamientos morales, sino tampoco llegaría a ser lo que entendemos por ser humano. No podría desarrollar el lenguaje; no podría desarrollar la habilidad conceptual, etc.

Pero lo fundamental que queremos plantear aquí es que la pregunta, en su fondo, va más allá de si es necesario educar o no en valores. La educación en valores es inevitable, queramos o no; el profesorado educa en valores a sus alumnos, por aséptico que pretenda ser, desde su forma de andar, de vestir, de hablar. Por supuesto que no solamente lo hace el profesorado, sino todos los agentes de socialización, pero el profesorado, como agente importante del sistema educativo establecido, tiene obligación de ser consciente de que educa en valores.

La educación en valores es, pues, necesaria; es por además, inevitable y, por tanto, ha de ser un proceso consciente, premeditado, estudiado y planificado. La moral -y cuando hablo de moral no me refiero a un sistema único, sino a los múltiples sistemas morales que coexisten en cualquiera de los grupos sociales- afecta al individuo y a la relación del individuo con la comunidad. El problema fundamental que se plantea es en qué valores educar, cómo educar en valores, cuándo educar en valores y para qué se educa en valores.

Quizás, el primero de ellos es en qué valores educar ¿En qué valores tenemos que educar en un sistema educativo, que lo es en un Estado democrático, en un Estado de derecho? La respuesta fácil es: en los valores

que marca la Constitución. Evidentemente. Pero eso quizá suponga no responder a la pregunta sino salirse por la tangente. La Constitución marca, evidentemente, unos valores, pero quedarse ahí es ser muy ambiguo, no es concretar suficientemente.

Es un hecho que, actualmente, la sociedad en general, y en especial la juventud -además es necesario que la juventud actúe así para el proceso histórico- se ha rebelado contra los valores y los principios que estaban vigentes; los considera caducos, trasnochados. Se ha dejado la juventud por supuesto que estoy generalizando- de especulaciones teóricas y está exigiendo que el pensamiento moral se vincule directamente a la vida.

BASES TEÓRICAS

La Teoría del Caos.

En tal sentido, y tomando en consideración esta teoría nos interesa en especial comprender los siguientes aspectos como son: Cómo afectan los valores al comportamiento de las organizaciones, cómo se da esa relación, y cómo podemos usarla a nuestro favor.

En general, ocurre que muchos problemas se originan en nuestros modos básicos de pensamiento e interacción, más que en peculiaridades de la estructura y en las políticas de las organizaciones. Por eso, hasta ahora hablamos de los valores de las personas, del dominio personal, y de los modelos mentales y las correspondientes técnicas para su mejor manejo. Hemos empezado por las causas más profundas de los hechos. y ahora es el momento de ver todas las relaciones para poder comprender el funcionamiento de las organizaciones humanas relaciones entre nuestros valores, nuestras formas de pensar, de descubrir, nuestros actos, y los de los demás.

Características de la perspectiva del caos.

Cuando hablamos de 'caos', la imagen inmediata es azar y confusión. Es necesario cambiar la imagen que asociamos a esta palabra. Para la teoría que desarrollamos, caos es: "mezcla intrincada de orden y desorden, de regularidad e irregularidad:" patrones de comportamiento que, si bien son irregulares, resultan reconocibles como amplias categorías conductuales o arquetipos, dentro de los cuales existen incontables variedades individuales" (p.43)

En esta definición, interesa destacar que caos implica complejidad, pero no necesariamente azar y confusión. Por otro lado, este nuevo modelo mental nos invita a descubrir categorías, tipos de conductas, relaciones o arquetipos, dentro de lo que parece confusión. No confundirnos con la inmensidad de las distintas variedades de árboles, y olvidarnos del bosque. Nos interesa identificar los patrones totales, y buscar la forma de modificarlos, según nuestros valores.

Vale la pena clarificar los conceptos de ‘organizaciones más humanas’, ‘congruentes con la naturaleza humana’ y de ‘visión que guarde coherencia con los valores de las personas’. En primer lugar, es importante destacar que los valores de las personas que dirigen la organización necesariamente impregnarán todas sus acciones. Hemos visto que, en mayor o en menor medida, los valores orientan o impulsan las acciones. Siempre, a través de las acciones de los directores, todos los integrantes de la empresa podrán percibir sus valores, aún en forma inconsciente.

Es importante, entonces, que nuestros mensajes (es decir, nuestras acciones que son percibidas en los ciclos sucesivos descubrir-elegir-actuar) sean portadores de nuestros valores, en forma clara y transparente. De esta forma nos evitamos procesos conflictivos de políticas encubiertas. Si debemos diseñar procedimientos o políticas, éstos deben ser coherentes con los valores con que se pretende diseñar la empresa.

Si los valores son compartidos, se trabajará en un sistema que llamamos administración ordinaria, o aprendizaje de circuito simple, estable. Pero si los valores que llegan a la superficie a través de sus acciones producen conflictos, se ponen en juego los procesos desestabilizadores de la

administración extraordinaria. A menudo, un total desconocimiento de la naturaleza humana y del funcionamiento de las organizaciones, lleva a querer solucionar o amortiguar estos conflictos con más poder, con más control o con más mecanismos de imposición de intereses (política abierta). Este camino sólo logra reforzar los conflictos.

Organizaciones y libertad.

Al hablar de generar en la empresa una visión que guarde coherencia con los valores de las personas, podríamos preguntarnos: ¿De qué personas, si no somos todos iguales? ¿Cómo sabremos cuáles son esos valores?

Pareciera que distintas personas necesariamente tendrán distintos valores, y aún los valores compartidos no tendrán la misma jerarquía para todos. Pareciera que necesariamente habrá conflictos, ansiedad, política abierta y encubierta y necesariamente 'se encenderán' todos los circuitos de retroacción positiva.

En los actuales momentos las propuestas organizacionales le confieren mucha importancia a los aspectos vinculados con la cultura en las organizaciones. Hasta el presente, los estudios en el ámbito de las organizaciones habían enfatizado su atención en variables como: estrategias, políticas, procesos gerenciales, objetivos y metas formales, estructuras de autoridad y de poder, mecanismos de control, motivación y recompensa, procesos de selección, de reclutamiento y formación, etc., las cuales forman parte del sistema socio-estructural; dejando a un lado aquellos aspectos expresivos y afectivos de la organización.

El sistema socio-estructural y el sistema cultural de la organización deberían desarrollarse de manera armoniosa, y así lograr un equilibrio entre ambos sistemas. El sistema socio-estructural de una organización tiende a reforzar y apoyar la cultura organizacional, y a su vez esta contribuye a justificar los elementos estructurales formales.

Teoría Objetiva de los Valores

Publicado en 1965, Ayn Rand crea la teoría objetiva de los valores, que es la única teoría moral incompatible con el régimen de la fuerza, y el capitalismo es el único sistema basado implícitamente en una teoría objetiva de los valores. La tragedia es que esto no se ha puesto nunca en claro.

El medio en que nos desempeñamos, esta representa la aplicación social de una teoría objetiva de los valores. Como los valores tienen que ser descubiertos por la mente humana, los hombres deben ser libres para descubrirlos, para pensar, para estudiar, para traducir su conocimiento a formas físicas, para ofrecer sus productos en intercambio, para justipreciarlos y para elegirlos, trátase de bienes materiales o de ideas, lo mismo una pieza de pan que un tratado filosófico.

Puesto que los valores tienen deben ser establecidos en relación con las circunstancias, cada hombre debe juzgar por sí mismo, dentro del ámbito de sus propios conocimientos, intereses y propósitos. Puesto que los valores están determinados por la realidad de la naturaleza, es esta realidad la que sirve como árbitro final de los hombres. Si el juicio del hombre es correcto, la recompensa será suya; si es incorrecto, él será la víctima.

Teoría de los Valores Organizacionales

En esta concepción teórica, según Carlos López (2001), postula que: “los valores organizacionales son tomados, muchas veces, como sentencias vanas que realmente no inciden en el desempeño corporativo, pero si se analizan sus verdaderos alcances, los valores compartidos constituyen el cimiento de la organización y generan beneficios para las personas y empresas que los aplican” (p.149).

Lo que se conoce como cultura organizacional es básicamente un concepto constituido por el conjunto de creencias, valores y patrones de comportamiento que identifican a una organización de otra. Generalmente, las empresas cuentan con un plan estratégico en el cual se pueden encontrar bonitas y elegantes frases que “retratan” sus propósitos y valores fundamentales, entre ellas: la misión, la visión, la filosofía de la empresa y lógicamente los valores.

En estos planes estratégicos se encuentran frases como: “Uno de nuestros valores fundamentales es el COMPROMISO, que significa para nosotros ética y profesionalismo, interés por la problemática social de nuestro entorno, disposición de servicio...” pero ¿qué pasa en realidad al interior de la empresa? Lo más común es que estas frases se queden en el papel como letra muerta que no se aplica, el servicio es pésimo, las entregas no se cumplen en los períodos establecidos, la fábrica está contaminando el arroyo vecino, etc.

Esta realidad, permite apreciar que dentro de las empresas y muy especialmente los directivos, no tienen claro que los valores compartidos realmente son un arma competitiva y que más bien los menosprecian hasta el grado de considerarlos frases inútiles para el desempeño corporativo que

solo sirven para mostrar de vez en cuando a los empleados para hacerlos sentir un poquito mejor. Los valores organizacionales son la convicción que los miembros de una organización tienen en cuanto a preferir cierto estado de cosas por encima de otros (la honestidad, la eficiencia, la calidad, la confianza, etc.)

Los valores organizacionales compartidos afectan el desempeño en tres aspectos claves, proveen una base estable (guía) sobre la cual se toman las decisiones y se ejecutan las acciones; forman parte integral de la proposición de valor de una organización a clientes y personal y; motivan y energizan al personal para dar su máximo esfuerzo por el bienestar de su compañía. Así se crea una fuente de ventaja competitiva que es difícil de replicar ya que se fundamenta en valores propios y únicos de la organización.

Cuando los valores están alineados con el desempeño, las personas que laboran en una organización presentan actitudes como:

- Compromiso con el logro de la calidad y satisfacción del cliente.
- Sentido de pertenencia y responsabilidad en sus acciones.
- Saben que su opinión es escuchada.
- Observan una conexión directa entre su labor y los objetivos de la organización.

Estas actitudes y el hecho de compartir los mismos valores hacen que se presenten los siguientes beneficios dentro del talento humano de la organización: confianza, moral alta, colaboración, productividad éxito, realización

Esta realización al interior de la empresa abre la posibilidad de una mejor relación con el entorno, ya que es vista como una organización exitosa

en términos de indicadores no tradicionales como puede ser la responsabilidad hacia la comunidad y el medio ambiente, lo cual también genera una mayor capacidad de atraer, desarrollar y mantener al talento humano. Pero cuando los valores están solamente en el papel y no se traducen en conductas y decisiones consistentes, el clima organizacional se deteriora y conlleva bajos desempeños.

Es por esto último que resulta importante saber implementar los valores organizacionales, ya que resulta más sencillo definir una serie de "sentencias estratégicas" que practicarlas. Para que los valores se legitimen en la organización hay que llevarlos al terreno práctico, hay que aplicarlos en la toma de decisiones, en la contratación, en la atención y servicio al cliente, en las operaciones, etc.

Si se tiene en el plan estratégico que "Uno de nuestros valores fundamentales es el COMPROMISO, que significa para nosotros ética y profesionalismo, interés por la problemática social de nuestro entorno, disposición de servicio...", entonces la empresa debe procurar, por ejemplo, que todos sus contratos se realicen con transparencia, que sus decisiones se ajusten a una base ética, que sus empleados de primera línea presten un excelente servicio a los clientes, que se cumpla con los horarios de entrega programados, que se adelanten tareas sociales con las familias de los empleados, que se reciclen los desperdicios de la fábrica.

Los valores identifican las prioridades claves para que la organización sobreviva y prospere, minimizando así el gasto de recursos financieros, energía y tiempo, que a menudo surgen cuando hay decisiones y operaciones que sirven a intereses alejados de lo más importante para el buen funcionamiento de la organización (Milton Rokeach (p.334).

Los valores deben estar presentes en toda la organización y deben ser inculcados durante las primeras etapas de incorporación del personal, además hay que capacitar constantemente al personal antiguo. Pero sobretodo, el directivo debe dar ejemplo, más que invertir recursos en entrenamiento, porque "nada reemplaza el poder de las acciones de los ejecutivos como mensaje de coherencia y compromiso con los valores",

Los valores organizacionales determinan si la organización tendrá éxito, cuando los miembros de la organización comparten una serie de valores unidos en un sentido común de propósito o misión, pueden tener resultados extraordinarios para la misma.

Los valores para cada organización suelen ser diferentes, así mismo su aplicación e identificación, pero en general "Los valores hacen la compañía" Jack Haas (p.4), por eso es importante llevarlos a la práctica y que no sean solamente tinta en el papel.

Las organizaciones se consideran de manera más o menos explícitas, como sistema socio-cultural. Sus componentes ideacionales (es decir, sus esquemas colectivos de significados y valores, sus sistemas de conocimientos y creencias) se funden y no se pueden disociar de su componente estructural, formando así un todo integrado, según una concepción holística de la organización. Allaire, Y y Firsirotu, M.

Al revisar todo lo concerniente a la cultura, se encontró que la mayoría de autores citados en el desarrollo del trabajo coinciden, cuando relacionan la cultura organizacional, tanto con las ciencias sociales como con las ciencias de la conducta.

Davis (1993) dice que "la cultura es la conducta convencional de una sociedad, e influye en todas sus acciones a pesar de que rara vez esta realidad penetra en sus pensamientos conscientes". El autor considera que la gente asume con facilidad su cultura, además, que ésta le da seguridad y una posición en cualquier entorno donde se encuentre (p.123).

Por otra parte, se encontró que las definiciones de cultura están identificadas con los sistemas dinámicos de la organización, ya que los valores pueden ser modificados, como efecto del aprendizaje continuo de los individuos; además le dan importancia a los procesos de sensibilización al cambio como parte puntual de la cultura organizacional. Delgado (1990) sostiene que la "Cultura es como la configuración de una conducta aprendida, cuyos elementos son compartidos y transmitidos por los miembros de una comunidad" (p.122).

A través del conjunto de creencias y valores compartidos por los miembros de la organización, la cultura existe a un alto nivel de abstracción y se caracteriza porque condicionan el comportamiento de la organización, haciendo racional muchas actitudes que unen a la gente, condicionando su modo de pensar, sentir y actuar.

Este estudio se llevara a cabo en un ámbito organizacional, y se partirá de la concepción de que la cultura es el producto de la mente de los individuos; es decir que la cultura de la organización parte de la percepción de sus fundadores y los transmiten a los miembros de la misma, para que sean compartidos y quien su comportamiento diario.

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Es un campo de estudio que investiga el impacto que los individuos, los grupos y las estructuras tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar tal conocimiento al mejoramiento de la eficacia de la organización. (ROBBINS, S. 1999).

Su importancia radica en que las organizaciones son sistemas sociales. Si se desea trabajar en ellas o dirigir las, es necesario comprender su funcionamiento. Las organizaciones combinan ciencia y personas, tecnología y humanidad. No obstante, las sociedades deben entender las organizaciones y utilizarlas de la mejor manera posible, porque son necesarias para lograr los beneficios del progreso de la civilización. El comportamiento humano dentro de las organizaciones es impredecible debido a que se origina en necesidades y sistemas de valores muy arraigados en las personas. No existen fórmulas simples y prácticas para trabajar con las personas, ni existe una solución ideal para los problemas de la organización. Todo lo que se puede hacer es incrementar la comprensión y las capacidades existentes para elevar el nivel de calidad de las relaciones humanas en el trabajo. Las metas son difíciles de alcanzar, pero poseen un gran valor. Si se está dispuesto a pensar en las personas como seres humanos se puede trabajar eficazmente con ellas (DAVIS y NEWSTROM. 1990)

Teoría de Porter y Lawler (1988)

Basándose en gran medida en la teoría de las expectativas de Vroom, Porter y Lawler arribaron a un modelo más completo de la motivación que lo aplicó primordialmente en instituciones. Así que este modelo de teoría sostiene:

- ✓ Que el esfuerzo o la motivación para el trabajo es un resultado de lo atractivo que sea la recompensa y la forma como la persona percibe la relación existente entre esfuerzo y recompensa.
- ✓ La segunda parte de este modelo es la relación entre el desempeño y las recompensas. Las personas esperan quienes realicen los mejores trabajos sean quienes perciban los mejores salarios y obtengan mayores y más rápidas promociones.

Lawler concluyó que su teoría tiene tres fundamentos sólidos:

- ✓ Las personas desean ganar dinero, no sólo por que este les permite satisfacer sus necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también porque brinda las condiciones para satisfacer las necesidades sociales, de autoestima y de autorrealización. El dinero es un medio, no un fin.
- ✓ Si las personas perciben y creen que su desempeño es, al mismo tiempo, posible y necesario para obtener más dinero, ciertamente, se desempeñarán de la mejor manera posible.
- ✓ Si las personas creen que existe relación directa o indirecta entre el aumento de la remuneración y el desempeño, el dinero podrá ser motivador excelente.

Se establece que se podría mejorar el desempeño con la implantación de sistemas de remuneraciones sensibles y justas, basadas en méritos (sistemas de administración del desempeño) en administrar las recompensas con un valor positivo para los trabajadores. Es un error suponer que ha todos los trabajadores les interesan las mismas recompensas que otorgan sus compañías, algunas reconocen la importancia de sueldos, otros mayor número de días de vacaciones , mejores prestaciones de seguro,

guarderías para sus hijos, etc., con esto son cada vez más las empresas que instituyen planes de prestaciones a la carta: sistemas de incentivos en los que los empleados eligen sus prestaciones de un menú de posibles opciones, esto puede ser una estrategia efectiva de motivación.

Así mismo la teoría de las expectativas, ayuda explicar por qué muchos empleados no están motivados en sus trabajos y simplemente hacen lo mínimo necesario para mantenerse, por lo que se deben dar importancia al diseño de los tipos de recompensas basadas en las necesidades individuales del empleado, y no caer en el error de que todos los empleados quieren lo mismo, en consecuencia pasan por alto los efectos de la diferencia de las recompensas en la motivación.

Se infiere que las teorías presentadas de manera breve, coinciden en ver al empleador como el ser que busca el reconocimiento dentro de la organización y la satisfacción de sus necesidades, al satisfacer estos dos objetivos, su motivación se convertirá en el impulsor para asumir responsabilidades y encaminar su conducta laboral a lograr metas que permitirán a la organización a lograr su razón de ser, con altos niveles de eficacia. Las motivaciones se dan cuando los objetivos de la organización y los objetivos individuales están alineados y se satisfacen mutuamente.

Por consiguiente, la motivación es resultado de la interacción entre el individuo y la situación, y que el grado de ella varía en todas las personas e individualmente, según el momento y la manera en que cada empleado valore los estímulos de la organización como satisfactores de sus necesidades. Es por ello que no puede hablarse de motivación del empleado sin dejar presente que la organización sólo la facilitará o dificultará al

estimular al empleado, conociéndolo y dándole aquellos incentivos que considera lo impulsará hacia el logro de las metas.

Importancia de la Cultura Organizacional

La cultura organizacional es la médula de la organización que está presente en todas las funciones y acciones que realizan todos sus miembros. A tal efecto Monsalve (1989) considera que la cultura nace en la sociedad, se administra mediante los recursos que la sociedad le proporciona y representa un activo factor que fomenta el desenvolvimiento de esa sociedad.

Otros autores añaden más características a la cultura, tal es el caso de Katz y Kahn (1995) cuando plantean que las investigaciones sobre la cultura organizacional se han basado en métodos cualitativos, por cuanto; es difícil evaluar la cultura de manera objetiva porque ésta se asienta sobre las suposiciones compartidas de los sujetos y se expresa a través del lenguaje, normas, historias y tradiciones de sus líderes.

La cultura determina la forma como funciona una empresa, ésta se refleja en las estrategias, estructuras y sistemas. Es la fuente invisible donde la visión adquiere su guía de acción. El éxito de los proyectos de transformación depende del talento y de la aptitud de la gerencia para cambiar la cultura de la organización de acuerdo a las exigencias del entorno. Al respecto Deal y Kennedy (1985)) ven a la cultura organizacional como "la conducta convencional de una sociedad que comparte una serie de valores y creencias particulares y éstos a su vez influyen en todas sus acciones". Por lo tanto, la cultura por ser aprendida, evoluciona con nuevas experiencias, y

puede ser cambiada si llega a entenderse la dinámica del proceso de aprendizaje.

Dentro del marco conceptual, la cultura organizacional tiene la particularidad de manifestarse a través de conductas significativas de los miembros de una organización, las cuales facilitan el comportamiento en la misma y, se identifican básicamente a través de un conjunto de prácticas gerenciales y supervisoras, como elementos de la dinámica organizacional. Al respecto Guerin (1992) sostiene que es importante conocer el tipo de cultura de una organización, porque los valores y las normas van a influir en los comportamientos de los individuos.

En los diferentes enfoques sobre cultura organizacional se ha podido observar que hay autores interesados en ver la cultura como una visión general para comprender el comportamiento de las organizaciones, otros se han inclinado a conocer con profundidad el liderazgo, los roles, el poder de los gerentes como transmisores de la cultura de las organizaciones.

Con respecto a lo anterior, resulta de interés el planteamiento que hace Kurt Lewin,(citado por Newstrom, 1991) cuando sostiene que el comportamiento individual depende de la interacción entre las características personales y el ambiente que lo rodea. Parte de ese ambiente es la cultura social, que proporciona amplias pistas sobre cómo se conduciría una persona en un determinado ambiente.

Por otra parte, la originalidad de una persona se expresa a través del comportamiento y, la individualidad de las organizaciones puede expresarse en términos de la cultura. Hay prácticas dentro de la organización que reflejan que la cultura es aprendida y, por lo tanto, deben crearse culturas

con espíritu de un aprendizaje continuo. Al respecto Siliceo (1995) sostiene que la capacitación continua al colectivo organizacional es un elemento fundamental para dar apoyo a todo programa orientado a crear y fortalecer el sentido de compromiso del personal, cambiar actitudes y construir un lenguaje común que facilite la comunicación, comprensión e integración de las personas.

Al cultivarse una cultura en la organización sustentada por sus valores, se persigue que todos los integrantes desarrollen una identificación con los propósitos estratégicos de la organización y desplieguen conductas direccionadas a ser auto controladas (Schein, 1985). Es decir, una cultura es el modo particular de hacer las cosas en un entorno específico.

Importancia de los valores:

La importancia de los valores radica en que se convierte en un elemento motivador de las acciones y del comportamiento humano, define el carácter fundamental y definitivo de la organización, crea un sentido de identidad del personal con la organización. Son importantes porque describen lo que es primordial para sus implicados, porque identifican los resultados que la mayoría espera, guían nuestras actuaciones y determinan si nuestra organización tendrá éxito.

También lo son porque, cuando los valores están en línea obtenemos varios beneficios como son: moral alta, confianza, colaboración, productividad, éxito y resultados. Por lo tanto, los valores son formulados, enseñados y asumidos dentro de una realidad concreta y no como entes absolutos en un contexto social, representando una opción con bases ideológicas con las bases sociales y culturales. Los valores deben ser claros,

iguales compartidos y aceptados por todos los miembros y niveles de la organización, para que exista un criterio unificado que compacte y fortalezca los intereses de todos los miembros con la organización.

Proceso de Formación de los Valores en la empresa:

La formación de valores en la empresa es un fenómeno complejo que depende de multitud de variables entre las que se encuentran:

- Las creencias y valores de fundador. Toda empresa surge de un impulso fundamental a partir de una idea y unos principios de acción más o menos implícita. La consecución de recursos financieros, materiales y humanos para llevar a cabo dicha idea es un paso posterior.
- Las creencias y valores de la dirección actual. La dirección de la empresa, en un momento dado, puede pretender perpetuar, revitalizar o incluso modificar radicalmente las creencias y valores de su fundador, debiendo gestionar adecuadamente el conflicto entre lo tradicional y lo moderno.
- Las creencias y valores de los empleados. Como ya hemos comentado la mayor fuerza formadora de creencias y valores en los empleados está, sin duda alguna, constituida por los mecanismos de recompensa existente.
- La formación y la influencia de consultores. Naturalmente, un mecanismo esencial para modificar creencias y valores es la formación. El verdadero aprendizaje radica en el des aprendizaje de creencias y la incorporación de otras nuevas. Esta formación puede

provenir de la asistencia a cursos como de la lectura de publicaciones o de la interacción con consultores.

- Normativas legales existentes. La legislación laboral, medioambiental, economía, etc, de cada país también influye significativamente sobre las creencias y valores de sus empresas.
- Las reglas del juego del mercado. Obviamente, el mercado de libre competencia impone determinadas reglas del juego que impregnan el sistema de creencias y valores de la empresa. Una de las creencias más influidas por la presión de los competidores es la de que el resultado inmediato es lo que importa, independientemente de los medios para conseguirlo o incluso de sus efectos sobre la viabilidad del negocio a largo plazo.
- Los valores sociales de cada momento histórico. A principios del siglo XX, los valores sociales predominantes en los países desarrollados no eran los mismos que los actuales, y éstos no tienen porqué ser los mismo que los futuros.
- La tradición cultural de cada sociedad. Existe una influencia mutua entre los valores sociales y los valores empresariales. En este sentido, buena parte del éxito económico de Japón es debido a su ímpetu para demostrar valía colectiva al mundo occidental a través de la incorporación a la sociedad industrial de valores sociales tradicionales de orientación al perfeccionamiento continuo, a la armonía, al orgullo de pertenencia, etc.
- Los resultados de la empresa. Es de destacar que los sistemas de creencias y valores de la empresa se retroalimentan en función de sus resultados.

Sistema de Valores:

A partir de las diferentes definiciones sobre los valores organizacionales planteadas por los estudiosos citados en la investigación, se puede considerar relevante lo señalado por Monsalve (1989) cuando enfoca este proceso desde las siguientes perspectivas: aprender el valor a través del pensar, reflexionar, razonar y comprender, enseñar el valor a través de su descripción, explicación, ejemplificación y transmisión y actuar el valor convertirlo en un hábito, entendido éste, como la integración del conocimiento.

Aunque los valores sean abstractos, su utilidad organizacional se basa en su capacidad para generar y dirigir conductas concretas o en la factibilidad de su conversión en pautas, lineamientos y criterios para acciones y conductas, lo que determina que siempre sean formulados, enseñados y asumidos dentro de una realidad concreta de actuación, convirtiéndose en atributos de dignidad o perfección que debe tener cada elemento de lo real o de lo que se hace en el puesto o función.

Valores Compartidos:

En términos de valores, es importante comunicar a todos los miembros de la organización cual es exactamente el sistema de valores de la empresa, especialmente en períodos de cambio. Además, producir el cambio en la cultura de la organización, otro mecanismo importante es el entrenamiento gerencial que está explícitamente orientado a modificar la conducta en apoyo de los nuevos valores corporativos (Jackson, 1992).

La internalización de los valores organizacionales, implica que el individuo se identifica con la empresa y, es compromiso de la gerencia mantener informado al colectivo organizacional del quehacer diario, lo que la organización propone como beneficioso, correcto o deseable.

Al reactivarse un valor se crea condiciones que permiten elegir, escoger o seleccionar los valores que la organización oferta y propone. Esto a su vez, invita a compartir un sentimiento de pertenencia a cada uno de sus miembros e influye en sus manifestaciones conductuales. Los valores representan pautas o referencia para la producción de la conducta deseada, conforman la toma de decisiones de la organización, mientras que la pro activación por su parte, conforma la capacidad real de ejecución de esos resultados a través de las acciones concretas de los integrantes de la organización (Monsalve, 1989).

Por lo anteriormente señalado, se puede discernir que para desarrollar una verdadera cultura organizacional, es necesario que la alta gerencia desarrolle una filosofía global que guíe la actuación de cada uno de los miembros de la organización.

Las acciones de la gente se basan siempre en parte de las consideraciones básicas que hacen. Al respecto Der Erve (1990) considera que es importante que la alta gerencia desarrolle su propia filosofía donde incluya sus experiencias previas, su educación y antecedentes, así como, sus consideraciones básicas acerca de la gente y la necesidad de ganar el compromiso de los subordinados con base a los valores de la organización.

Al estudiar cada uno de los enfoques de cultura organizacional, se ha podido observar que los autores citados, han enfatizado sobre el

comportamiento de las organizaciones y, de las modificaciones permanentes y vertiginosas de las condiciones competitivas a que están sujetas las organizaciones.

Por tanto, las organizaciones exitosas serán aquellas que sean capaces de reconocer y desarrollar sus propios valores basados en su capacidad de crear valor a través de la creación del conocimiento y su expresión.

Niveles de los Valores:

Un valor de "primer orden" radica en todas las cosas importantes para nosotros. Un "segundo orden" consiste en el valor de tener valores, volviéndonos hacia adentro, y forzándonos a considerar lo que es importante y porqué. Un "tercer orden" de valores consiste en actuar sobre los valores sin incluso darnos cuenta de ellos, de forma que se vuelven una parte integral, inseparable de quienes somos.

El primer orden de valores en las organizaciones se orienta hacia el comportamiento, y es correctivo o defensivo en su propósito. Su finalidad es proteger a la gente y las organizaciones de conductas no éticas.

El segundo orden se orienta hacia la comprensión, y su propósito a menudo es de transformación o de desarrollo. Está hecho para alentar progreso, aprendizaje, cambio, perfeccionamiento y evolución en las condiciones bajo las cuales trabajan las personas. El tercero se orienta hacia el carácter, y es de propósito integrador o trascendente. Apunta a que las

acciones fluyan naturalmente desde quienes somos, en lugar de hacerlo desde lo que creemos.

Estas distinciones son útiles para ayudar a la gente a darse cuenta de que hay un valor en tener valores, y a elevar su conciencia, de manera que vivan naturalmente de acuerdo a sus valores, y gradualmente los sobrepasen. Alentar a la gente y las organizaciones a ocuparse en dialogar sobre los tres órdenes de valores y la implementación de valores en la vida diaria. Las organizaciones que crean un contexto de valores, éticas e integridad progresan del primer al segundo y tercer orden de valores integrándolos en su cultura.

Las Creencias, las Conductas y su relación con los valores:

Existen tres términos propios de la psicología social que se encuentran estrechamente relacionados con los valores ellos son: las creencias, las normas y las actitudes.

Y nos podemos preguntar: ¿Qué son las creencias? Los valores pueden concebirse como elecciones estratégicas con relación a lo que es conveniente para conseguir nuestros fines. Es importante entender que estas elecciones provienen, a su vez, de supuestos básicos o creencias sobre la naturaleza humana y el mundo que nos rodea. En definitiva, preferimos pensar y actuar de un modo u otro, según creamos que son las personas y las cosas.

Las creencias es la acción de creer en la verosimilitud o en la posibilidad de una cosa. Las creencias son estructuras de pensamiento, elaboradas y arraigadas a lo largo del aprendizaje, que sirven para

expresarnos la realidad y que preceden a la configuración de los valores. Secuencia entre creencias y resultados.

La relación existente entre creencias y valores es fuertemente estrecha. Por eso, hoy se habla mucho del cambio de creencias y valores, más que del cambio de valores aisladamente. El desaprendizaje de creencias es fundamental para replantear valores, cambiar conductas e influir positivamente sobre los resultados de la empresa. En la empresa cubana, hoy no se conjuga estos dos elementos, creencia y valores producto de que no se tienen bien definidos los valores que en las mismas existen, si las trabajáramos ayudará a un mayor desarrollo de la misma, las creencias son el sustento de los valores.

Sin embargo no podemos dejar de decir que las creencias no son ajenas a los resultados como tampoco están ajenos los resultados a las creencias. Es importante señalar que las creencias sirven de soporte para poder alcanzar los resultados y para ello es inevitable pasar por las diferentes categorías que son: los valores, las normas, las actitudes y conductas como se presentan en la figura anterior.

Las creencias no es solo tener fe en lo creemos sino en lo que estamos haciendo, es tener la virtud de confiar (en ti mismo, en los demás y en todo lo que nos rodea), es dar nuestra palabra, ser fiel, sincero, honesto y sobre todo de ser consecuente con lo que creemos.

Los Valores residen en el corazón de las organizaciones. Valores, juegan un papel definitorio en cualquier aspecto, característica y elemento de la vida organizacional. Lo más importante, mantienen humanas a las organizaciones. Alientan a los líderes, dirigentes y empleados a hablar y

actuar desde sus corazones, así como desde sus cabezas. El "Modelo de las 7 S" guía el cambio organizacional basado en los valores, y forma consenso sobre la dirección futura centrando acciones e iniciativas en los valores compartidos.

Valores Compartidos, reflejan tanto los valores adoptados y los verdaderos, aquellos de los que se dicen de "boca para afuera" y aquellos sobre los que se actúa cada día. Los valores de los equipos pueden ser tácitos, y a pesar de eso forman el corazón de la cultura organizacional.

Estrategias es el cómo llevar a vías de hecho los valores compartidos. Incluye planes para llevar a cabo el rumbo futuro general de la organización, que son los lineamientos para la acción de los equipos creados por los empleados que la implementarán. Sistemas, son los métodos o procedimientos, por medio de los cuales se conducen los negocio internos y externos de la organización. Los sistemas son efectivos cuando se basan en valores de equipo y conducen a soluciones éticas.

Estructuras, se reflejan en los organigramas, la configuración del trabajo, y la administración. Las organizaciones tienen estructuras formales e informales que puede que no se parezcan unas a otras. Las estructuras de equipos reflejan valores a través de su aplanamiento, interactividad y diseño heterárquico. Habilidades, abarcan los recursos humanos disponibles en la organización. El perfil de habilidades de cada persona incluye sus valores, capacidades colaborativas y capacidad para resolver conflictos de equipos.

Personal, incluye el número, naturaleza y variedad del personal. Los valores se reflejan en las diferentes formas de diversidad, trabajo en equipo, satisfacción laboral y motivación.

Estilo, se expresa en la cultura organizacional y los métodos de liderazgo, gerencia, negociación, manejo de conflictos, y relaciones interpersonales. Estos pueden ser colaborativos o antagónicos, interesados o insensibles, centrados en los equipos o individualistas, de abajo hacia arriba o de arriba hacia abajo.

Funciones de los Valores:

En los procesos de socialización el individuo adquiere de su medio diversas características o elementos; entre ellos se encuentran los valores, los cuales van a facilitar el desarrollo de la praxis de ciertas conductas.

Dada su importancia se hace necesario destacar que los valores son como estándares de conducta que le brindan al hombre un punto de referencia hacia la realidad en donde se ve expuesto, Para apoyar estos argumentos , se puede acotar que pueden los valores utilizarse de distintas maneras:

- Como guías para la acción; indicando con ello la forma en que se dirige la conducta.
- Como guía para evaluar si la conducta se considera acorde en lo adecuado.
- Como base para racionalizar conductas, creencias, que de otra forma resultaría inaceptable. Salazar 1990.

Actitudes y Valores:

Las actitudes no son lo mismo que los valores, aunque ambos conceptos están íntimamente relacionados. Los valores son mas generales que las actitudes, unos pocos valores pueden encerrar una infinidad de actitudes. Según Rodríguez, Aroldo “los valores son categorías generales dotadas también de componentes cognoscitivos, afectivos y de elementos capaces de predisponer la adopción de una determinada conducta, difiriendo de las actitudes por su generalidad”.

Los valores son generales y las actitudes son específicas, de allí que una misma actitud puede derivarse de valores distintos por lo que no se puede asegurar que individuos que tengan una misma actitud ante una situación, objeto o persona determinada compartan el mismo valor. Tanto los valores como las actitudes, son elementos importantes en la vida organizacional, ya que influyen en las expectativas, percepciones y el comportamiento en el trabajo.

Influencia de la Cultura en las Actitudes y Valores:

Las actitudes y los valores de una persona se ven en gran medida afectadas por el entorno cultural donde vive; la sociedad suele expresar sus pautas a través de la cultura; los valores que componen la misma, se constituyen en elementos fundamentales o puntos de referencias donde se basan los juicios individuales.

Obviamente, no todas las sociedades imponen las mismas pautas culturales, y el individuo al introducirse a una sociedad distinta (otros países por ejemplo), se encuentran con un choque cultural, pues el ya viene con ciertas expectativas, juicios, creencias y actitudes hacia personas, grupos, alimentos, y en fin, hacia otros objetos que son culturalmente significativos

para el. Cuando las expectativas y actitudes del individuo, son contrariadas probablemente experimentan cierta inquietud.

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

En cualquier proyecto de investigación es imprescindible, que los aspectos estudiados al igual que las evidencias encontradas, cuenten con altas condiciones de fiabilidad, objetividad y validez. Por lo tanto, se hizo necesario identificar los procedimientos metodológicos que sirvieron como instrumento para dar respuesta a las interrogantes planteadas en la investigación.

En tal sentido, el marco metodológico de la investigación es realizar un estudio basado en la Importancia De La Promoción De Valores Éticos Y Morales, Como Factor Determinante En El Desempeño Laboral Del Personal Adscrito A La Unefa Extension Bejuma, donde se aplicarán los métodos, técnicas y protocolos en la recolección de datos necesarios en la investigación.

TIPO DE INVESTIGACIÓN

Tomando en consideración el objetivo y las características del presente trabajo, se enmarcó en la modalidad de investigación de Campo contemplada en el Manual de Trabajo y Tesis de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL), (2003), como lo define:

El análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea se describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su concurrencia, haciendo uso de

métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo. Los datos de interés son recogidos en forma directa de la realidad; en este sentido se trata de investigaciones a partir de datos originales o primarios (p.14).

Desde el punto de vista epistemológico, y atendiendo a la clasificación por carácter que desarrollo, el estudio responde a un análisis cuanti - cualitativo, ya que conjuga aspectos cuantitativos cualitativos al pretender medir las condiciones reales que provoca el problema dentro del contexto en que se desarrolla, sin apartar las condiciones cualitativa que pudiera dar origen dentro de la evolución del mismo. (Sierra Bravo. 1998:35)

Las estrategias de estudio están planteadas a partir de la ejecución de una investigación de campo, y en atención al grado de profundidad se realizó el estudio dentro de la modalidad de campo. Méndez, (1997), establece que la investigación de campo “se basa en la información o datos primarios, obtenidos directamente de la realidad. Su innegable valor reside en que le permite cerciorarse al investigador las verdaderas condiciones en que se han conseguido sus datos haciendo posible su revisión o modificación en el caso que surjan dudas respecto a su calidad”. (p.94).

Dentro de este marco de ideas, se expresa que la investigación se basa en una investigación de campo ya que la información detectada se tomará directamente de la realidad, tal como esta en el ambiente natural.

NIVEL DE ESTUDIO

En este sentido, la investigación se realizó de acuerdo al nivel de conocimiento que se busca alcanzar, como una investigación de tipo

descriptiva, la que según Sabino (2002), define “ como aquella que su preocupación primordial radica en describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos para destacar los fenómenos esenciales de su naturaleza, siendo que de esta forma se obtienen las notas que caracterizan la realidad estudiada” (p.90).

Igualmente señala Méndez los estudios descriptivos identifican formas de conductas y actitudes de las personas que se encuentran en el universo de la investigación. Por lo tanto, se describieron las características del fenómeno tal como se presentaron en la realidad, interpretando correctamente los eventos y situaciones originadas por los trabajadores al aplicar las estrategias para dar a conocer la importancia de la promoción de valores éticos y morales, como factor determinante en el eficaz desempeño laboral del personal adscrito a la Unefa Extensión Bejuma

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Se define el diseño de la investigación como el plan o estrategia concebida para responder a las preguntas de investigación, en las cuales el interés del investigador se centra en describir el evento en un momento único en el tiempo presente. En este proyecto se orienta hacia un diseño de tipo no experimental, que para Hurtado (1999), señala “aquellos diseños no experimentales en los cuales el investigador no ejerce control ni manipulación alguna sobre las variables en estudio” (p.87).

En cuanto a los momentos donde se introdujo la recolección de los datos, el estudio es un diseño de tipo transeccional descriptivo, según Hurtado y

Toro (1999), describe “un fenómeno dado, analizando su estructura y explorando las asociaciones relativamente estables de las características que los definen (p.89).

Procedimiento:

El procedimiento utilizado para desarrollar la investigación siguió las siguientes fases:

Primera Fase: se realizó la revisión documental de la bibliografía relacionada a los objetivos de la investigación, además se analizó e interpretó la información recabada en los textos para dar cumplimiento a la investigación. Así mismo, se indagó sobre las investigaciones realizadas en Educación Básica, Superior y en algunas organizaciones educativas referidas a los valores.

Segunda fase: se seleccionó la institución objeto de estudio, se realizaron las presentaciones respectivas a el personal, explicando de manera clara y precisa los objetivos planteados en la investigación.

Tercera fase: Constituyó en la selección de la muestra, tomando a los sujetos en su totalidad: veintidos (22) empleados.

Cuarta fase: se aplicó el instrumento a los trabajadores, procediendo de la siguiente manera:

- Se conversó con los trabajadores, y se le entregó el instrumento contentivo de las instrucciones y las preguntas.

- Se explicó lo que se espera de ellos como; la naturaleza de la investigación y el propósito de solicitar la colaboración para responder el instrumento.

- Las respuestas emitidas por cada uno se respondieron de manera individual y confidencial.

- Se agradeció la colaboración prestada.

Quinta fase, correspondió a la tabulación, análisis e interpretación de los resultados.

Sexta fase se realizaron las conclusiones y las recomendaciones de la investigación.

Para la ejecución de la investigación, se empleó el uso de un cuadro técnico metodológico, que permitió desglosar cada uno de los objetivos específicos, en aspectos más detallados, como son las variables a estudiar en dicho objetivo. A continuación, se presenta el cuadro técnico metodológico correspondiente a los objetivos específicos planteados en la investigación (Ver tabla N°1)

TABLA N°1
CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO

- **Objetivo Específico:** Indicar como se desarrolla la promoción de valores éticos y morales en la Unefa Extensión Bejuma

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	FUENTE DE INFORMACIÓN	TECNICAS	INSTRUMENTO
PROMOCIÓN DE VALORES	VALORES ETICOS Y MORALES	RESPONSABILIDAD COMPROMISO DISCIPLINA LEALTAD HONESTIDAD SOLIDARIDAD EMPATIA		PERSONAL ADSCRITO A LA UNEFA EXTENSION BEJUMA	ENCUESTA	CUESTIONARIO

TABLA N°1 (Cont)
CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO

- **Objetivo Específico:** Identificar que valores éticos y morales requieren ser fortalecidos para el eficaz desempeño laboral en la Unefa extensión Bejuma.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	FUENTE DE INFORMACIÓN	TECNICAS	INSTRUMENTO
VALORES ETICOS Y MORALES	DESEMPEÑO LABORAL	CUMPLIMIENTO FUNCIONES PUNTUALIDAD PLANIFICACIÓN ORGANIZACIÓN CONFIDENCIALIDAD TRABAJO EN EQUIPO INICIATIVA LIDERAZGO EFECTIVIDAD COMUNICACIÓN		PERSONAL ADSCRITO A LA UNEFA EXTENSION BEJUMA	E N C U E S T A	C U E S T I O N A R I O

TABLA N°1 (Cont)
CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO

- **Objetivo Específico:** Describir la importancia de concienciación en la promoción de valores éticos y morales para el eficaz desempeño laboral del personal adscrito a la Unefa extensión Bejuma.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	FUENTE DE INFORMACIÓN	TECNICAS	INSTRUMENTO
IMPORTANCIA DE LOS VALORES ETICOS Y MORALES	COMPORTAMIENTO LABORAL DEL PERSONAL	COMUNICACION EFECTIVIDAD PROACTIVIDAD INNOVACION CONOCIMIENTO DEL TRABAJO CALIDAD DEL TRABAJO		PERSONAL ADSCRITO A LA UNEFA EXTENSION BEJUMA	E N C U E S T A	C U E S T I O N A R I O

POBLACIÓN

Según Ramírez (1999), sostiene, que la “población son los individuos, objetos, que pertenecen a una misma clase por poseer características similares, sobre los cuales se requiere hacer una inferencia basada en la información y a un determinado número de variables definidas en el estudio” (p.86). En consecuencia, para este estudio se tomó un marco poblacional, conformado por veintiocho (28) empleados que conforman el personal Docente, Administrativo y Obrero, de la Universidad Nacional Experimental de las Fuerzas Armadas (UNEFA) Extensión Bejuma.).

MUESTRA

Como lo refiere Balestrini (2001), define la muestra como “una parte de la población, un número de individuos u objetos seleccionados científicamente, cada uno de los cuales es un elemento del universo. La muestra es obtenida con el fin de investigar, a partir del conocimiento de sus particulares” (p.170). Sin embargo, considerando el universo de estudio integrado por veintiocho (28) empleados que conforman el personal Docente, Administrativo y Obrero, que se desempeñan en Unefa extensión Bejuma. se tomó en cuenta lo expresado por Balestrini (2002) “Dada las características de esta población pequeña y finita, se tomaron como unidades de estudio e indagación a todos los individuos que la integran”. (p.145).

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Según Arias (1997): “Las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información” mientras que “los instrumentos son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información”. (p.57).

El proceso de recolección de datos se realizó a través de una encuesta como señala Balestrini (2001), lo define como un medio de “comunicación escrito y básico, entre el encuestador y el encuestado, facilita traducir los objetivos y variables de la investigación a través de una serie de preguntas particulares, previamente preparadas de forma cuidadosa, susceptibles de analizar con relación al problema” (p.172), la misma fue aplicada a los empleado que conforman el personal Docente, Administrativo y Obrero que laboran en Unefa Extensión Bejuma.

Para la recolección de la información se elaboró un instrumento (cuestionario estructurado) según García (2005) lo define como: “un sistema de preguntas racionales, ordenadas en forma coherente, tanto desde el punto de vista lógico como psicológico, expresadas en un lenguaje sencillo y comprensible, que generalmente responde por escrito la persona interrogada” (p. 29) el cual se diseñó con un total de Veintinueve (29) ítems dirigido a el personal docente administrativo y obrero, fundamentadas en la escala de Likert (siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca), que de acuerdo a lo señalado por Hernández y otros (2003) es “un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la relación de los sujetos” (p.391).

Para la elaboración del mismo se tomó en cuenta la operacionalización de las variables, donde cada ítem da respuesta a las dimensiones de estudio tomando como base los indicadores que la conforman y así dar respuesta a los objetivos propuestos en la investigación.

Validez Del Instrumento

La validez del instrumento señalada por Hernández y otros (2003), “se refiere al grado en que un instrumento mide la variable que pretende evaluar” (p.346). El instrumento se presentó a tres profesionales Mcs en Investigación Educativa, Gerencia de Recursos humanos y en Estadística, quienes al revisar exhaustivamente el instrumento evaluaron la redacción de los ítems, la concordancia con los objetivos su claridad y congruencia. Una vez validado el instrumento se aplicó la prueba piloto para corroborar la confiabilidad del mismo. Es así, como el instrumento se consideró válido para ser aplicado a la muestra indicada previamente

Confiabilidad del Instrumento

La confiabilidad, se refiere a la confianza que se tiene a los datos recolectados, debido a que hay una repetición constante, estable de la medida. Sampieri y otros (2003), señalan que existe varios procedimientos para hacer el cálculo de la confiabilidad de un instrumento de medición, sin embargo, todas ellas generan coeficientes de confiabilidad, los cuales toman valores entre 0 y 1, donde el 1 representa el máximo de confiabilidad y el 0 confiabilidad nula. Estos procedimientos más utilizados son: medida de estabilidad, método de formas alternativas o paralelas, método de mitades partidas, coeficiente KR-20 y Coeficiente Alfa de Cronbach.

Para determinar la confiabilidad del instrumento, de la presente investigación, se seleccionó el Coeficiente de Cronbach, a través de la aplicación de fórmula siguiente:

$$\alpha = \left[\frac{29}{29 - 1} \right] \left[1 - \frac{19,318}{160,793} \right] \alpha = 0,911$$

Donde:

$K =$ N° de Items

$S^2j =$ Varianza de los Ítems

$S^2T =$ Varianza Total

Según George y Mallery (1995), el Alfa de Cronbach por debajo de 0,5 muestra un nivel de fiabilidad no aceptable; si tomara un valor entre 0,5 y 0,6 se podría considerar como un nivel pobre; si se situara entre 0,6 y 0,7 se estaría ante un nivel débil; entre 0,7 y 0,8 haría referencia a un nivel aceptable; en el intervalo 0,8-0,9 se podría calificar como de un nivel bueno, y si tomara un valor superior a 0,9 sería excelente. Respecto a la confiabilidad del instrumento se obtuvo un alfa de cronbach de 0,911. lo que representa un rango de confiabilidad alto que implica que tienen una consistencia interna excelente.

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se analizan los resultados obtenidos a través de los instrumentos aplicados al personal Docente, Administrativo y Obrero adscrito a la UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL POLITECNICA DE LA FUERZA ARMADA NACIONAL “UNEFA” Ubicada en el Municipio Bejuma del Estado Carabobo, los cuales permitieron lograr los objetivos propuestos. Para así llegar a conclusiones y recomendaciones útiles en la investigación.

Para el tratamiento de los resultados se utilizaron tablas de triple entrada, lo que permitió obtener frecuencias y porcentajes, con la finalidad de interpretarla y graficar los resultados, considerando lo expresado por Tamayo (2006) “una vez recopilados los datos por los instrumentos diseñados para este fin es necesario procesarlos, elaborarlos matemáticamente ya que la cuantificación y su tratamiento estadístico nos permitirá llegar a conclusiones” (p. 187)

DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS

El análisis realizado es agrupado por cada una de las dimensiones, que a su vez están conformadas por los indicadores expresados en el cuadro técnico metodológico, objetivados éstos en los ítems que conformaron el instrumento final aplicado. La interpretación de los resultados se realizó con base en la información aportada por el personal en estudio y el marco

teórico que sustenta la investigación, dando paso al análisis o reflexión final del investigador.

Dimensión: Valores Éticos y Morales
Indicador: Responsabilidad (ITEM#1)

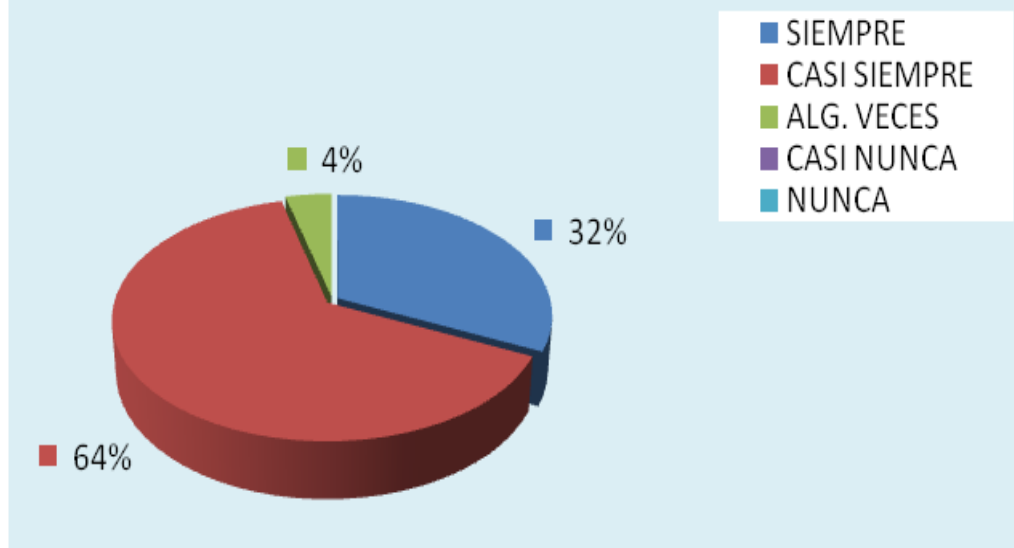
TABLA Nº 2

EL PERSONAL ADSCRITO A LA UNEFA EXTENSION BEJUMA DEMUESTRA RESPONSABILIDAD EN LAS ACTIVIDADES PROPUESTAS POR LAS JEFATURAS.				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE	8	32	32
	CASI SIEMPRE	16	64	96
	ALG. VECES	1	4	100
	CASI NUNCA	0	0	100
	NUNCA	0	0	100
	Total	25	100	

Fuente: (Yulimar Moreno, 2011).

Interpretación: En función de los resultados obtenidos en el ítem N° 1 un número significativo de encuestado respondieron con una tendencia muy alta, en el indicador responsabilidad, se puede apreciar que un 64% de encuestado casi siempre tiene la responsabilidad activa en su tareas encomendadas. En relación a esta premisa Alles (2009) expone que la responsabilidad es la capacidad para demostrar preocupación por llevar a cabo las tareas con precisión y calidad, con el propósito de contribuir a través de su accionar a la consecución de la estrategia organizacional. En tal sentido, el personal docente administrativo y obrero consultado debe fomentar en toda la organización la preocupación por realizar las tareas con precisión y calidad con el propósito de contribuir a través de su accionar, a la consecución de la estrategia organizacional con un enfoque a largo plazo.

GRAFICO Nro.1



Fuente: (Yulimar Moreno, 2011).

Dimensión: Valores Éticos y Morales

Indicador: Compromiso (ITEM#2)

TABLA N° 3

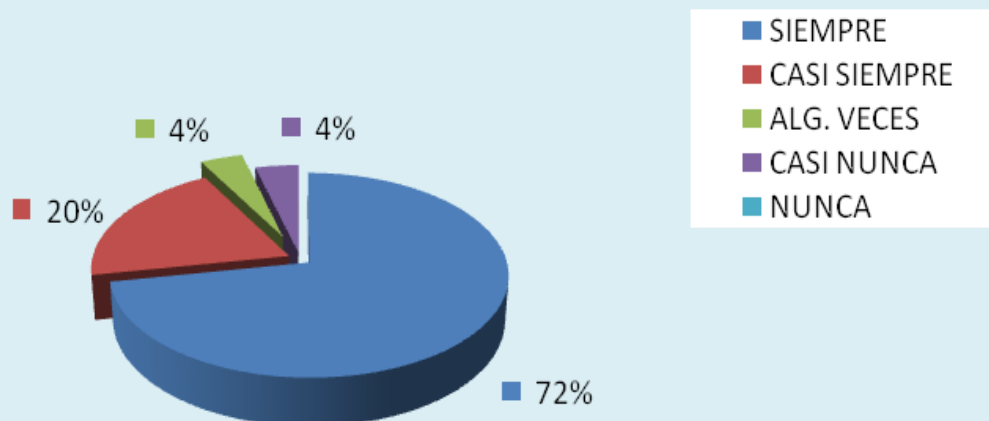
ANALISIS DEL INDICADOR COMPROMISO DE LA DIMENSIÓN VALORES ETICOS Y MORALES

SE SIENTE COMPROMETIDO CON LA INSTITUCION.				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE	18	72	72
	CASI SIEMPRE	5	20	92
	ALG. VECES	1	4	96
	CASI NUNCA	1	4	100
	NUNCA	0	0	100
	Total	25	100	

Fuente: (Yulimar Moreno, 2011).

Interpretación: En lo correspondiente al ítem N°2 los resultados obtenidos nos ofrecen una tendencia positiva muy alta con relación a la competencia denominada compromiso. Es relevante lo señalado por Alles (2009): el compromiso es la capacidad para sentir como propios los objetivos de la organización y cumplir con las obligaciones personales, profesionales y organizacionales. Por esta razón, el personal docente, administrativo y obrero, debe tener la capacidad de apoyar e instrumentar decisiones consustanciadas por completo con el logro de los objetivos comunes, y prevenir y superar obstáculos que interfieran con el logro de los objetivos de la organización.

GRAFICO Nro. 2



Fuente: (Yulimar Moreno, 2011).

Dimensión: Valores Éticos y Morales
Indicador: Disciplina (ITEM#3)

TABLA Nº 4

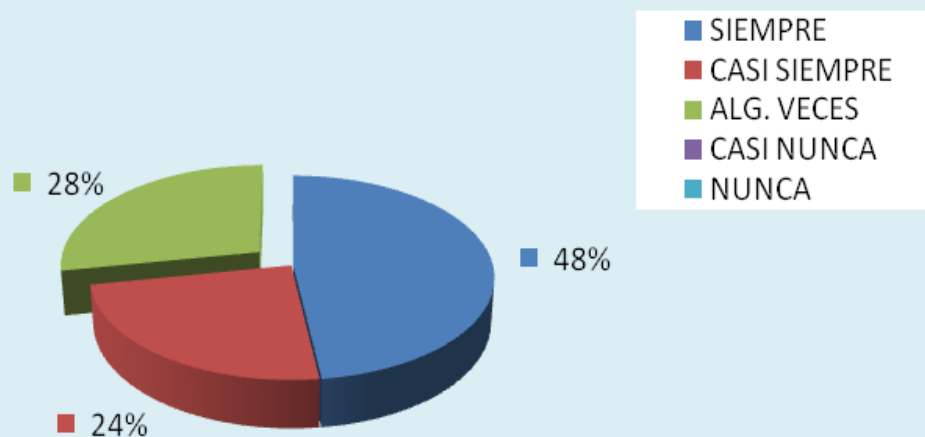
ANALISIS DEL INDICADOR DISCIPLINA DE LA DIMENSIÓN VALORES ETICOS Y MORALES

CONSIDERA QUE LA INSTITUCION PROMOCIONA EL VALOR DE LA DISCIPLINA ENTRE SUS INTEGRANTES.				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE	12	48	48
	CASI SIEMPRE	6	24	72
	ALG. VECES	7	28	100
	CASI NUNCA	0	0	100
	NUNCA	1	0	100
	Total	25	100,0	

Fuente: (Yulimar Moreno, 2011).

Interpretación: Con las respuestas obtenidas en el ítem N° 2 se evidenció una tendencia alta en los encuestados, en cuanto a promoción del valor de la disciplina. Sherman (2001) expresa que es la capacidad de actuar ordenada y perseverantemente para conseguir un bien. Exige un orden y unos lineamientos para poder lograr más rápidamente los objetivos deseados, soportando las molestias que ésto ocasiona. La principal necesidad para adquirir este valor es la Autoexigencia; es decir, la capacidad de pedirnos a nosotros mismos un esfuerzo "extra" para ir haciendo las cosas de la mejor manera. Evidentemente el personal Docente, Administrativo y Obrero debe demostrar en todo momento sentido de pertenencia hacia la organización y así lograr cada día el fortalecimiento de los valores.

GRAFICO Nro. 3



Fuente: (Yulimar Moreno, 2011).

Dimensión: Valores Eticos y Morales

Indicador: Lealtad (ITEM#4 #5)

TABLA Nº 5

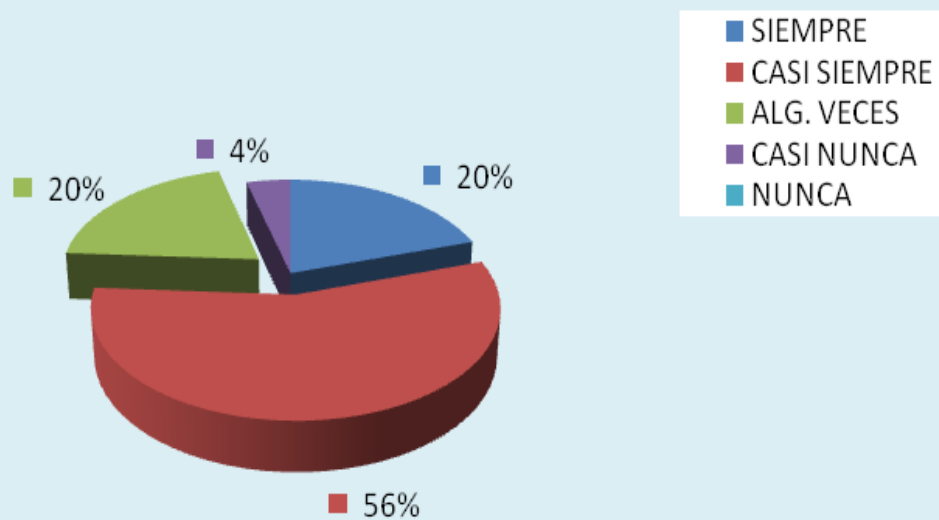
ANALISIS DEL INDICADOR LEALTAD DE LA DIMENSIÓN VALORES ETICOS Y MORALES

EL PERSONAL DEMUESTRA LEALTAD ANTE SUS DIRECTIVOS.				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE	5	20	20
	CASI SIEMPRE	14	56	76
	ALG. VECES	5	20	96
	CASI NUNCA	1	4	100
	NUNCA	0	0	100
	Total	25	100	

Fuente: Instrumento Aplicado por la investigadora (Yulimar Moreno, 2011).

Interpretación: En lo correspondiente al ítem N° 4 específicamente al indicador lealtad se puede apreciar una tendencia media en los resultados obtenidos. Hermidas (2009) menciona que la lealtad tiene que ver con la existencia de sentimientos de pura devoción y confianza hacia otro, sin embargo el personal docente administrativo y obrero debe potenciar este valor, ya que es la llave que permite tener un autentico éxito cuando nos relacionamos .

GRAFICO Nro. 4



Fuente: (Yulimar Moreno, 2011).

TABLA N° 6

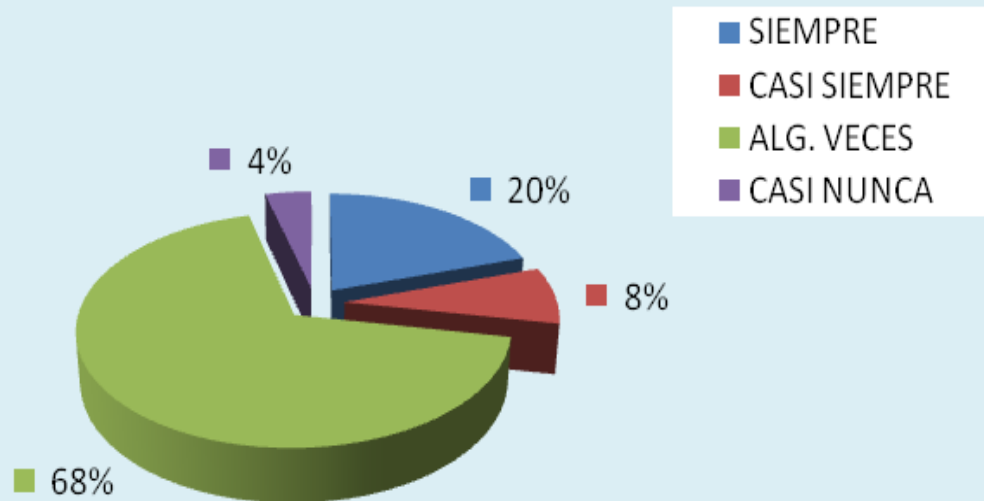
ANALISIS DEL INDICADOR LEALTAD DE LA DIMENSIÓN VALORES ETICOS Y MORALES

EXISTE LEALTAD ENTRE TODOS LOS MIEMBROS DE LA INSTITUCION.				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE	5	20	20
	CASI SIEMPRE	2	8	28
	ALG. VECES	17	68	96
	CASI NUNCA	1	4	100
	NUNCA	0	0	100
	Total	25	100	

Fuente: (Yulimar Moreno, 2011).

Interpretación: El personal Docente, Administrativo y Obrero demostró en el ítem N°5 que algunas veces existe lealtad entre todos los miembros de la institución, en relacion a este resultado. Hermidas (2009) man fiesta que la lealtad es el valor que ayuda a la persona a actuar con congruencia respecto a la palabra dada o se trata simplemente de tomar conciencia para que, sin necesidad de haber dado la palabra, por lo tanto para personal Docente, Administrativo y obrero debe surgir la necesidad de asimilarla libremente.en este sentido, ya que está relacionada estrechamente con la perseverancia,la responsabilidad, el respeto,y la prudencia.

GRAFICO Nro. 5



Fuente: (Yulimar Moreno, 2011).

Dimensión: Valores Éticos y Morales

Indicador: Honestidad (ITEM#6)

TABLA N° 7

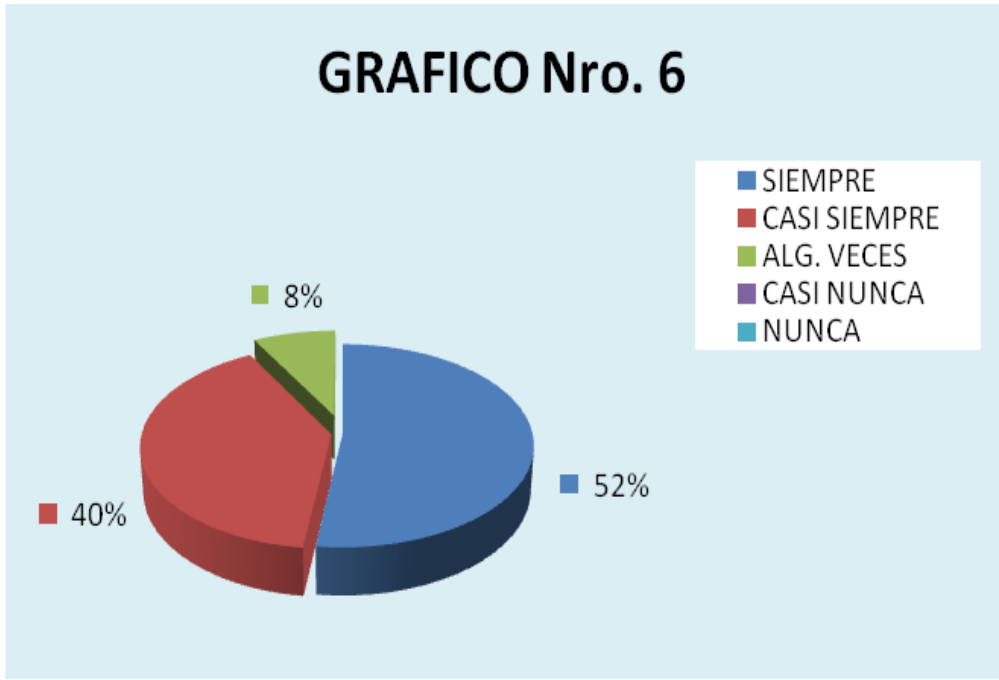
ANALISIS DEL INDICADOR HONESTIDAD DE LA DIMENSIÓN VALORES ETICOS Y MORALES

DEMUESTRA HONESTIDAD EN LA REALIZACION DE SUS FUNCIONES.				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE	13	52	52
	CASI SIEMPRE	10	40	92
	ALG. VECES	2	8	100
	CASI NUNCA	0	0	100
	NUNCA	0	0	100
	Total	25	100	

Fuente: (Yulimar Moreno, 2011).

Interpretación: El resultado obtenido en el ítem N° 6, expone una tendencia muy alta. Los datos obtenidos se consideran de alto valor tomando en consideración lo expuesto por Alles (2009) donde indica que es una cualidad de calidad humana que consiste en comportarse y expresarse con coherencia y sinceridad, de acuerdo con los valores de verdad y justicia. Por lo expresado, se infiere la importancia que los miembros del personal Docente, Administrativo y Obrero no pierda la perspectiva con respecto a la honestidad de los propios actos, obviando todas aquellas visiones que pudieran alterar alguna decisión.

GRAFICO Nro. 6



Fuente: (Yulimar Moreno, 2011).

Dimensión: Valores Éticos y Morales

Indicador: Solidaridad (ITEM#7,8)

TABLA Nº 9

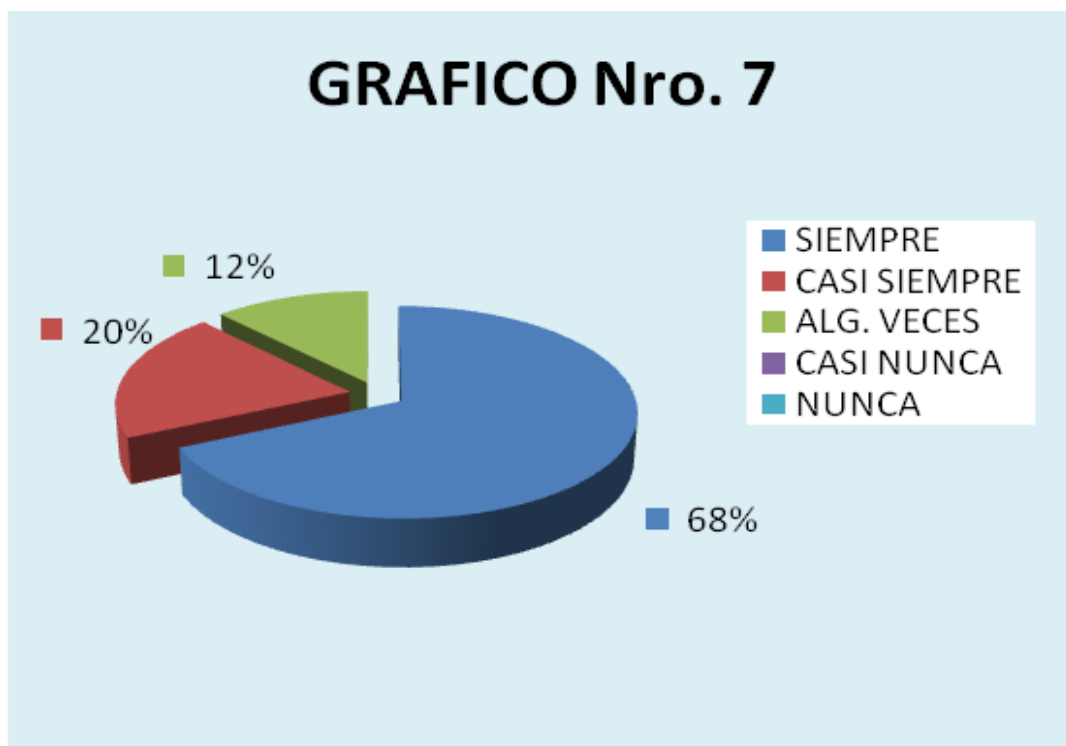
ANALISIS DEL INDICADOR SOLIDARIDAD DE LA DIMENSIÓN VALORES ETICOS Y MORALES

ES SOLIDARIO.				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE	17	68	68
	CASI SIEMPRE	5	20	88
	ALG. VECES	3	12	100
	CASI NUNCA	0	0	100
	NUNCA	0	0	100
	Total	25	100	

Fuente: (Yulimar Moreno, 2011).

Interpretación: En lo correspondiente al ítem N° 8, se observó una tendencia muy alta, en referencia a la solidaridad con los compañeros de trabajo. Haciendo relacion a los datos obtenidos Alles (2009) señala la solidarida como aquel sentimiento o también considerado por muchos un valor, a través del cual las personas se sienten y reconocen unidas y compartiendo las mismas obligaciones, intereses e ideales y conformando además uno de los pilares fundamentales sobre los que se asienta la ética moderna. El que es solidario se interesa por los demás, pero no se queda en las buenas intenciones sino que se esmera por ayudarlos de manera efectiva cuando se encuentran en dificultades. De allí lo relavante que cada miembro del personal Docente, Administrativo y Obrero mantenga la tendencia resultante, donde fortalezca cada día ese valor que lo impulse a un mejor desempeño laboral.

Dimensión valores éticos y morales, específicamente a lo que corresponde al indicador solidaridad se puede apreciar que un 12% de encuestado algunas veces es solidario, un 68% dice que siempre lo es y un 20% expresa que casi siempre es solidario.



Fuente: (Yulimar Moreno, 2011).

TABLA N° 10

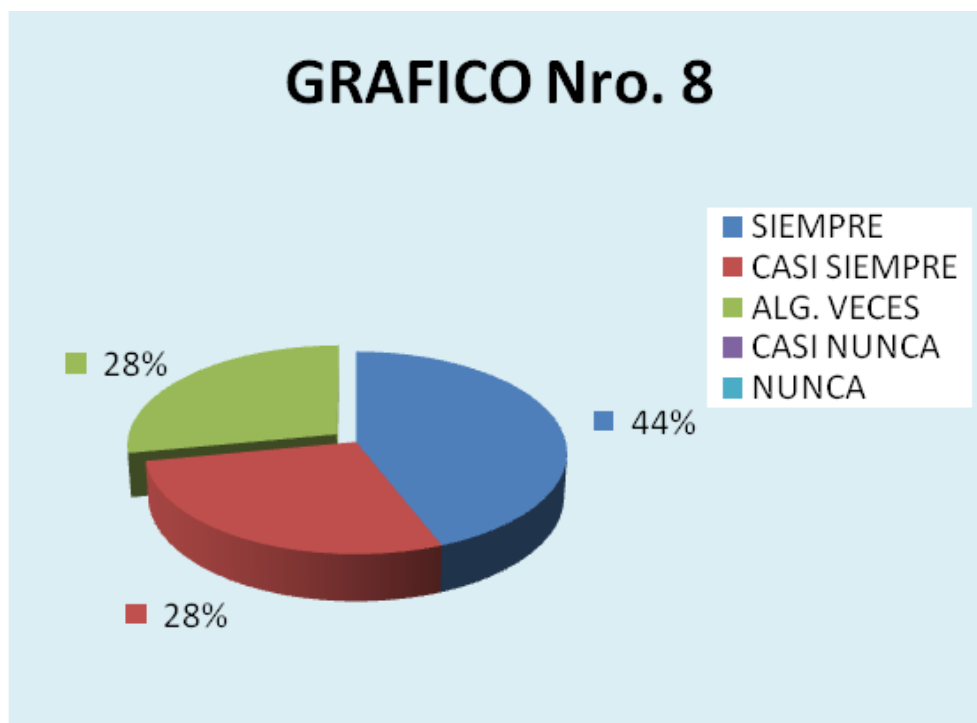
ANALISIS DEL INDICADOR SOLIDARIDAD DE LA DIMENSIÓN VALORES ETICOS Y MORALES

TUS COMPAÑEROS DE TRABAJO DEMUESTRAN SOLIDARIDAD ANTE SITUACIONES INESPERADAS.				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE	11	44	44
	CASI SIEMPRE	7	28	72
	ALG. VECES	7	28	100
	CASI NUNCA	0	0	100
	NUNCA	0	0	100
	Total	25	100	

Fuente: (Yulimar Moreno, 2011).

Interpretación: En función de los resultados obtenidos en el ítem N° 9 un número significativo de encuestado respondieron con una tendencia muy alta, en cuanto al indicador denominado solidaridad. En relación a esta premisa Alles (2009) expone que la solidaridad es un valor de gran trascendencia para el género humano, pues gracias a ella no sólo ha alcanzado los más altos grados de civilización y desarrollo tecnológico a lo largo de sus historia, sino que ha logrado sobrevivir y salir adelante luego de los más terribles desastres (guerras, incendios, terremotos, inundaciones, etc.) es tan grande el poder de la solidaridad, que cuando la ponemos en practica nos hacemos inmensamente fuertes y podemos asumir sin temor los más grandes desafíos. En tal sentido, el personal Docente, Administrativo y Obrero consultado debe fomentar en toda la organización la preocupación por sus compañeros de trabajos ya que la solidaridad es un proceso de transformación que se refleja en todos sus ámbitos. Para algunos es la

reivindicación de derechos fundamentales y para otros sólo una actitud de piedad centrada en la limosna y en la asistencia.



Fuente: (Yulimar Moreno, 2011).

Dimensión: Valores Éticos y Morales

Indicador: Empatía (ITEM#9)

TABLA N° 11

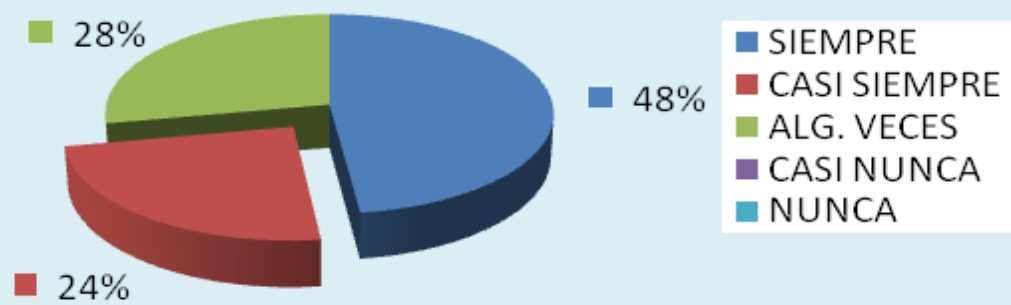
ANALISIS DEL INDICADOR EMPATIA DE LA DIMENSIÓN VALORES ETICOS Y MORALES

SIENTE AFINIDAD CON SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO.				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE	12	48	48
	CASI SIEMPRE	6	24	72
	ALG. VECES	7	28	100
	CASI NUNCA	0	0	100
	NUNCA	0	0	100
	Total	25	100	

Fuente: Instrumento Aplicado por la investigadora (Yulimar Moreno, 2011).

Interpretación: En las respuestas referidas al ítem N° 10 se evidenció una tendencia alta al referirse a la empatía por los compañeros de trabajo. Relacionando lo señalado, Araujo de Paniza (2004) define la empatía como la identificación mental y afectiva de una persona con el estado de ánimo de otra. También se conoce como inteligencia interpersonal, al ser la capacidad cognitiva de sentir, en un contexto común, lo que un individuo diferente puede percibir. En consecuencia el personal Docente, Administrativo y Obrero debe tener muy en cuenta que la empatía es un aspecto que debe ser visto en la práctica, es así como se crean , lazos de entendimiento, mejor comunicación y compromiso entre todos

GRAFICO Nro. 9



Fuente: (Yulimar Moreno, 2011).

Dimensión: Desempeño Laboral
Indicador: Cumplimiento de Funciones (ITEM#10)

TABLA Nº 12

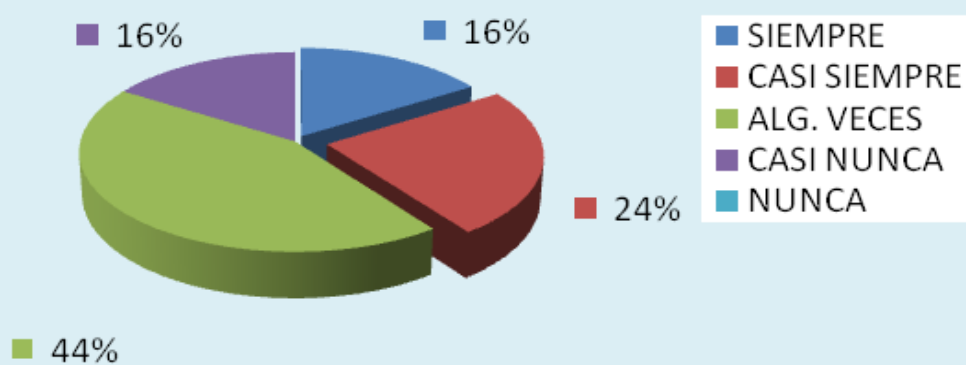
ANALISIS DEL INDICADOR CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES DE LA DIMENSIÓN DESEMPEÑO LABORAL

CUMPLE A CABALIDAD LAS FUNCIONES ENCOMENDADAS EN EL EJERCICIO DE SU CARGO.				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE	4	16	44
	CASI SIEMPRE	6	24	60
	ALG. VECES	11	44	84
	CASI NUNCA	4	16	100
	NUNCA	0	0	100
	Total	25	100	

Fuente: Instrumento Aplicado por la investigadora (Yulimar Moreno, 2011).

Interpretación: En los datos registrados en el ítem N° 11 se puede observar una tendencia media en cuanto al cumplimiento de funciones en el ejercicio del cargo. Ahora bien, Vivas teran (2004) señala que el cumplimiento de funciones son las tareas asignadas a una persona, grupo o sección de una organización, a los fines del cumplimiento de las metas u objetivos propuestos, que identifican o caracterizan a cada uno de los trabajos o responsabilidades, por lo tanto el personal Docente, Administrativo y Obrero debe revisar e impulsar, promover esa actitud hacia el cumplimiento de funciones encomendadas con el proposito de alcanzar las metas propuestas por la organización.

GRAFICO Nro. 10



Fuente: (Yulimar Moreno, 2011).

Dimensión: Desempeño Laboral
Indicador: Puntualidad (ITEM#11,12)
TABLA Nº 13

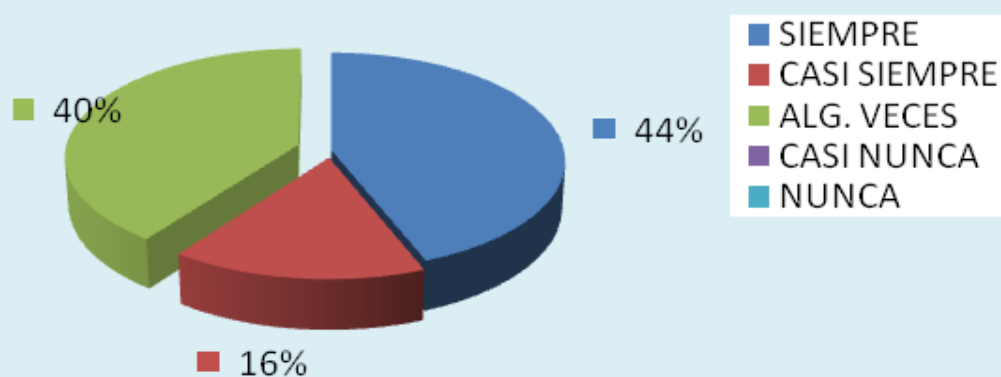
ANALISIS DEL INDICADOR CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES DE LA DIMENSIÓN DESEMPEÑO LABORAL

ES PUNTUAL EN LA ENTREGA DE RECAUDOS PROPIOS DEL CARGO QUE DESEMPEÑA.				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE	11	44	44
	CASI SIEMPRE	4	16	84
	ALG. VECES	10	40	100
	CASI NUNCA	0	0	100
	NUNCA	0	0	100
	Total	25	100	

Fuente: (Yulimar Moreno, 2011).

Interpretación: El personal Docente, Administrativo y Obrero manifestaron en el ítem Nº 12 que algunas veces son puntuales en la entrega de recaudos propios al cargo que desempeñan, la tendencia de los resultados es media. Alles (2009) expone en lo correspondiente a la puntualidad como la obligación para terminar una tarea requerida o satisfacer una obligación antes o en un plazo anteriormente señalado. Cabe destacar que el personal debe implementar estrategias para cumplir con la entrega de recaudos para lograr un trabajo más eficiente. Una persona puntual siempre da la idea de responsabilidad, respeto y organización.

GRAFICO Nro. 11



Fuente: (Yulimar Moreno, 2011).

TABLA Nº 14

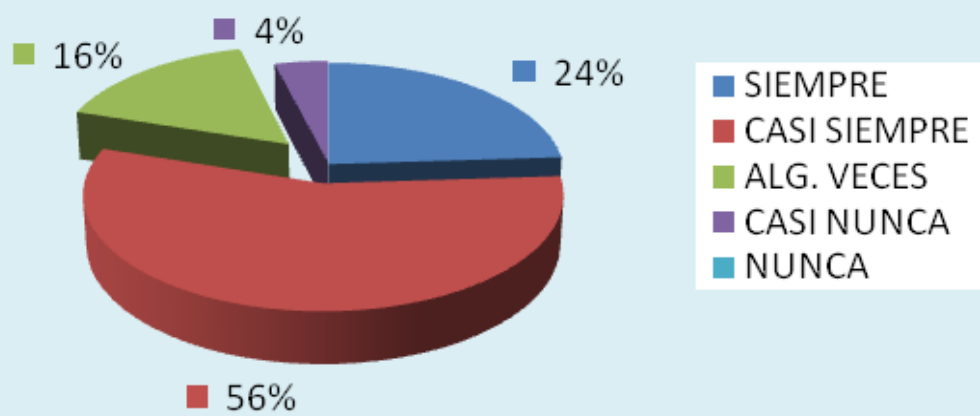
ANALISIS DEL INDICADOR PUNTUALIDAD DE LA DIMENSIÓN DESEMPEÑO LABORAL

CONSIDERA QUE TODO EL PERSONAL EN LINEAS GENERALES ES PUNTUAL EN EL HORARIO ESTABLECIDO.				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE	6	24	24
	CASI SIEMPRE	14	56	80
	ALG. VECES	4	16	96
	CASI NUNCA	1	4	100
	NUNCA	0	0	100
	Total	25	100	

Fuente: Instrumento Aplicado por la investigadora (Yulimar Moreno, 2011).

Interpretación: En lo correspondiente al ítem N° 13, el personal Docente, Administrativo y Obrero casi siempre es puntual en el horario establecido. Vivas teran (2004) señala La puntualidad en el puesto de trabajo como una obligación del trabajador respecto a su empleador. Por lo que el personal debe reflexionar a cerca del horario establecido, ya que el incumplimiento en el horario acarrea sanciones en sus obligaciones laborales.

GRAFICO Nro. 12



Fuente: (Yulimar Moreno, 2011).

Dimensión: Desempeño Laboral
Indicador: Planificación (ITEM#13,14)
TABLA Nº 15

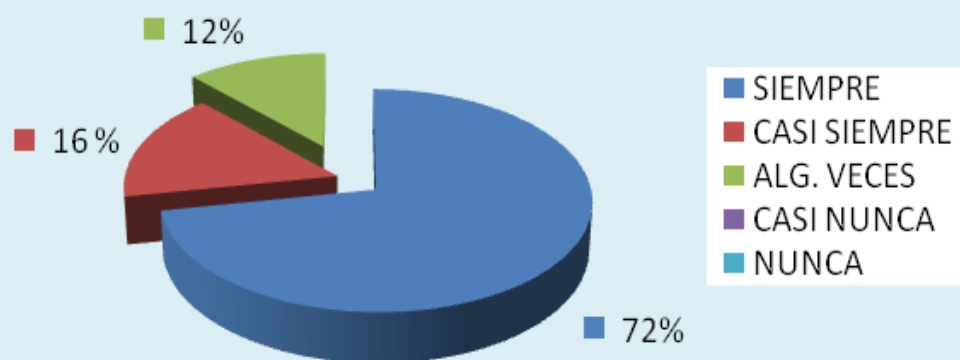
ANÁLISIS DEL INDICADOR PLANIFICACIÓN DE LA DIMENSIÓN DESEMPEÑO LABORAL

PLANIFICA LAS ACTIVIDADES LABORALES PRIORIZANDO LAS NECESIDADES DE LA INSTITUCIÓN.				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE	18	72	72
	CASI SIEMPRE	4	16	88
	ALG. VECES	3	12	100
	CASI NUNCA	0	0	100
	NUNCA	0	0	100
	Total	25	100	

Fuente: Instrumento Aplicado por la investigadora (Yulimar Moreno, 2011).

Interpretación: El resultado obtenido en el ítem Nº 14, evidencia una tendencia muy alta en cuanto a la planificación de las actividades laborales. Los datos obtenidos se consideran valiosos tomando en consideración lo expuesto por Alles (2009) donde indica que la planificación y organización no es más que la capacidad para determinar eficazmente metas y prioridades de su tarea, área o proyecto, y especificar las etapas, acciones, plazos y recursos requeridos para el logro de los objetivos. Tomando estos resultados se evidencia que el personal Docente, Administrativo y Obrero planifica las actividades priorizando las necesidades de la institución.

GRAFICO Nro. 13



Fuente: (Yulimar Moreno, 2011).

TABLA N° 16

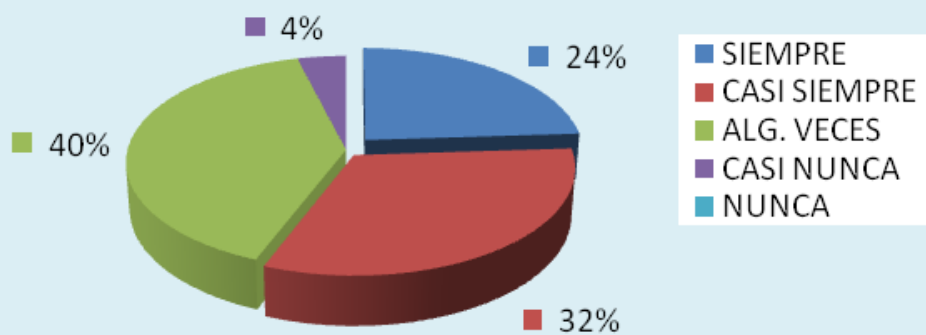
ANALISIS DEL INDICADOR PLANIFICACION DE LA DIMENSIÓN DESEMPEÑO LABORAL

LA INSTITUCION PLANIFICA ADECUADAMENTE PRIORIZANDO LAS NECESIDADES DEL PERSONAL.				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE	6	24	24
	CASI SIEMPRE	8	32	56
	ALG. VECES	10	40	96
	CASI NUNCA	1	4	100
	NUNCA	0	0	100
	Total	25	100	

Fuente: (Yulimar Moreno, 2011).

Interpretación: Con respecto al ítem N°15 se obtuvo una tendencia media en cuanto a si la institución planifica priorizando las necesidades del personal. Es importante señalar lo que reseña Vivas teran (2004) la planificación es la tarea de prevenir y diseñar lo que ha de hacerse con miras a alcanzar los objetivos que se hayan fijado, que requiere de un alto grado de analisis para tomar la decision mas correcta en cada caso. Por consiguiente la Institución, como sus empleados debe revisar cuales son los factores que influyen en la planificación de las actividades.

GRAFICO Nro. 14



Fuente: (Yulimar Moreno, 2011).

Dimensión: Desempeño Laboral
Indicador: Organización (ITEM#15)

TABLA Nº 17

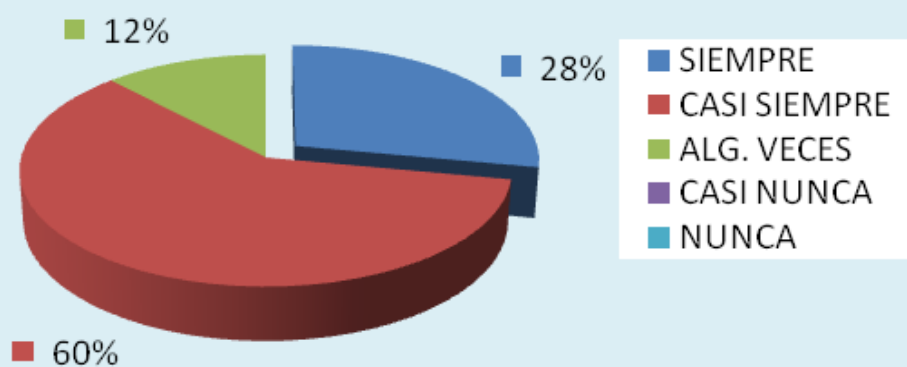
ANALISIS DEL INDICADOR ORGANIZACIÓN DE LA DIMENSIÓN DESEMPEÑO LABORAL

ORGANIZA LAS ACTIVIDADES TOMANDO EN CONSIDERACION LAS METAS PROPUESTAS POR LA INSTITUCION.				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE	7	28	28
	CASI SIEMPRE	15	60	88
	ALG. VECES	3	12	100
	CASI NUNCA	0	0	100
	NUNCA	0	0	100
	Total	25	100	

Fuente: Instrumento Aplicado por la investigadora (Yulimar Moreno, 2011).

Interpretación: Para este caso del ítem N° 16 se evidencia en los resultados una tendencia alta. Por consiguientes estas afirmaciones coinciden con lo señalado por Vivas Teran (2004) donde afirma que la organización es la forma de cómo se ordena una cosa, Es un sistema de actividades conscientemente coordinadas formado por dos o más personas; la cooperación entre ellas es esencial para la existencia de la organización. Una organización solo existe cuando hay personas capaces de comunicarse y que están dispuestas a actuar conjuntamente para obtener un objetivo común. Evidentemente, el personal Docente, Administrativo y Obrero debe tener un alto compromiso para lograr obtener las metas propuestas por la institucion.

GRAFICO Nro. 15



Fuente: (Yulimar Moreno, 2011).

Dimensión: Desempeño Laboral
Indicador: Confidencialidad (ITEM#16,17)

TABLA N° 18

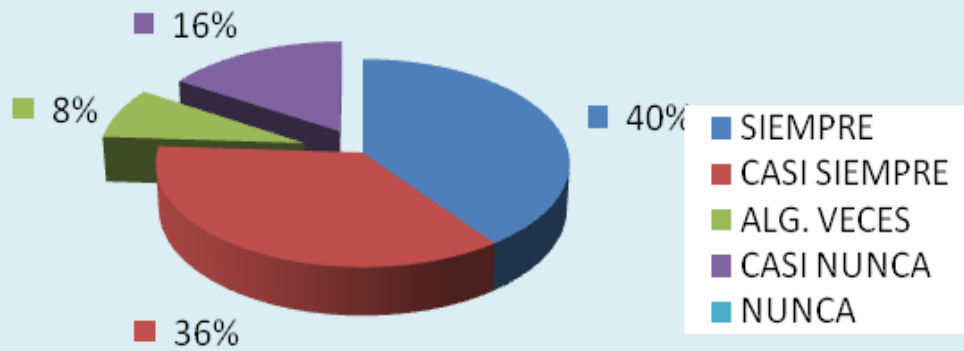
ANALISIS DEL INDICADOR CONFIDENCIALIDAD DE LA DIMENSIÓN DESEMPEÑO LABORAL

GUARDA DISCRECION EN LOS ASUNTOS INTERNOS DE LA INSTITUCION.				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE	10	40	40
	CASI SIEMPRE	9	36	76
	ALG. VECES	2	8	84
	CASI NUNCA	4	16	100
	NUNCA	0	0	100
	Total	25	100	

Fuente: Instrumento Aplicado por la investigadora (Yulimar Moreno, 2011).

Interpretación: De acuerdo a lo opinado en el ítem N° 17, el personal Docente, Administrativo y Obrero expresarán una tendencia alta en cuanto a la discrección en los asuntos internos de la organización. Tal situacion guarda relacion con lo referido por Sheman (2001) "garantizar que la información es accesible sólo para aquellos autorizados a tener acceso" y es una de las piedras angulares de la seguridad de la información. Considerando lo señalado es importante que el personal mantenga siempre ese principio etico ya que existen sanciones por su divulgacion.

GRAFICO Nro. 16



Fuente: (Yulimar Moreno, 2011).

TABLA N° 19

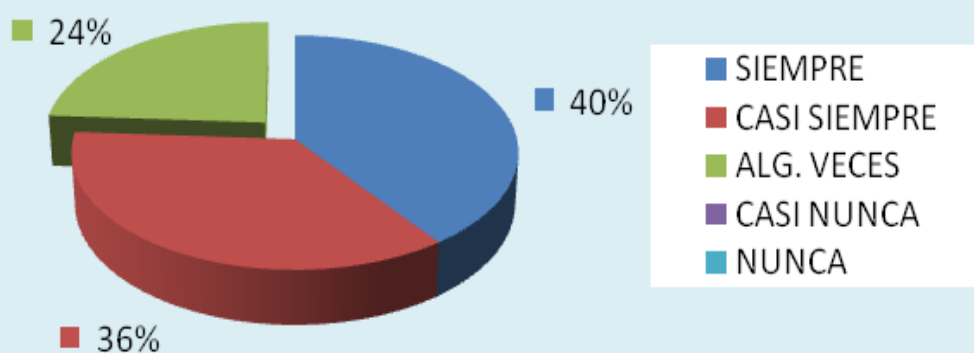
ANALISIS DEL INDICADOR CONFIDENCIALIDAD DE LA DIMENSIÓN DESEMPEÑO LABORAL

GUARDA CONFIDENCIILIDAD EN LOS ASUNTOS DEL PERSONAL QUE ASI SE REQUIERA.				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE	10	40	40
	CASI SIEMPRE	9	36	76
	ALG. VECES	6	24	100
	CASI NUNCA	0	0	100
	NUNCA	0	0	100
	Total	25	100	

Fuente: Instrumento Aplicado por la investigadora (Yulimar Moreno, 2011).

Interpretación: Con respecto al ítem N° 18 se obtuvo una tendencia alta en cuanto a la confidenciilidad en los asuntos del personal que asi se requiera. Es relevante lo señalado por Vivas Teran (2004) donde acota confidencialidad, por su parte, se refiere a la cualidad de "reservados" o "restringidos" que tienen ciertos datos sobre uno mismo -por el hecho de pertenecer a la intimidad-; o ciertas informaciones u opiniones privadas que son dichas con la suposición de que su difusión permanecerá controlada por el sujeto que las emite, no solo en cuanto a la extensión de su difusión, sino a la calidad y vía de difusión. En este sentido el personal consultado debe fomentar en toda la organización este acuerdo ya que favorece la intimidad interpersonal, el respeto, el amor, la amistad y la confianza entre todos los miembros.

GRAFICO Nro. 17



Fuente: (Yulimar Moreno, 2011).

Dimensión: Desempeño Laboral
Indicador: Trabajo en Equipo (ITEM#18)

TABLA N° 20

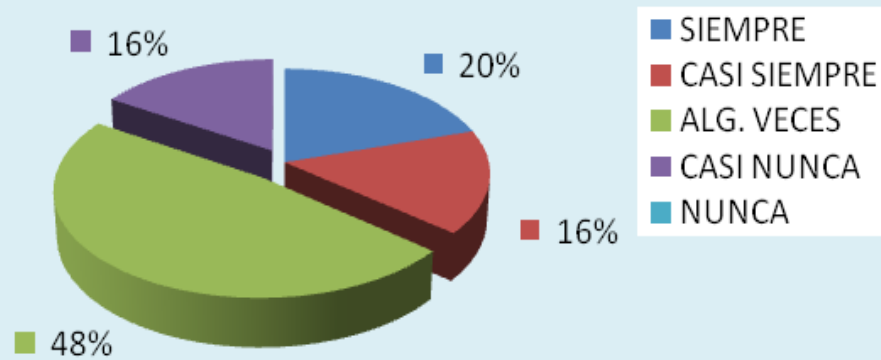
ANALISIS DEL INDICADOR TRABAJO EN EQUIPO DE LA DIMENSIÓN DESEMPEÑO LABORAL

EXISTE TRABAJO EN EQUIPO PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DE INSTITUCION.				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE	5	20	20
	CASI SIEMPRE	4	16	36
	ALG. VECES	12	48	84
	CASI NUNCA	4	16	100
	NUNCA	0	0	100
	Total	25	100	

Fuente: Instrumento Aplicado por la investigadora (Yulimar Moreno, 2011).

Interpretación: En los datos registrados en la tabla N° 20 se puede observar una tendencia media en cuanto a las actividades desarrolladas en equipos de trabajo. Ahora bien, Alles (2009) señala que el trabajo en equipo no es más que la capacidad para colaborar con los demás, formar parte de un grupo y trabajar con otras áreas de la organización con el propósito de alcanzar, en conjunto, la estrategia organizacional. En consecuencia, el personal Docente, Administrativo y Obrero debe revisar e impulsar el espíritu de colaboración, promover el intercambio de tareas entre áreas y orientar el trabajo de pares y colaboradores a la consecución de la estrategia organizacional.

GRAFICO Nro. 18



Fuente: (Yulimar Moreno, 2011).

Dimensión: Desempeño Laboral
Indicador: Iniciativa (ITEM#19, 20)

TABLA Nº 21

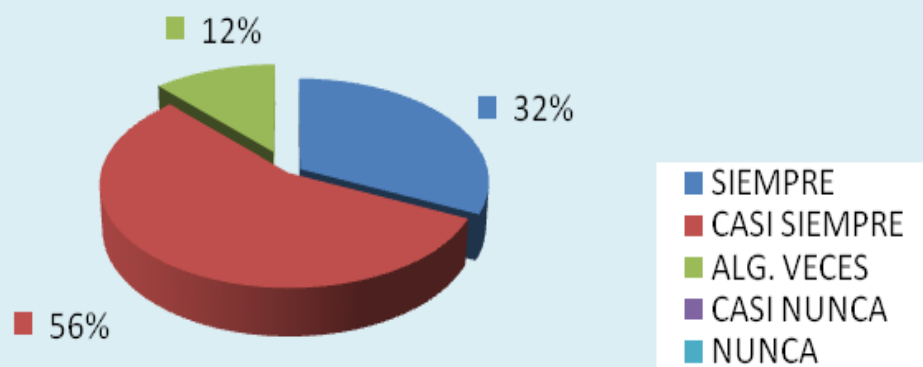
ANALISIS DEL INDICADOR INICIATIVA DE LA DIMENSIÓN DESEMPEÑO LABORAL

DEMUESTRA INICIATIVA ANTE SUS JEFES A LA HORA DE REALIZAR UNA TAREA ESPECIAL PARA LA INSTITUCION.				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE	8	32	32
	CASI SIEMPRE	14	56	88
	ALG. VECES	3	12	100
	CASI NUNCA	0	0	100
	NUNCA	0	0	100
	Total	25	100	

Fuente: Instrumento Aplicado por la investigadora (Yulimar Moreno, 2011).

Interpretación: En la información expuesta por los encuestados en relación al ítem Nº 20 se observó una tendencia alta en cuanto a la competencia iniciativa. Los resultados obtenidos los analizamos con las afirmaciones de Alles (2009) cuando señala que es la capacidad para actuar proactivamente y pensar en acciones futuras con el propósito de crear oportunidades o evitar problemas que no son evidentes para los demás. Implica capacidad para concretar decisiones tomadas en el pasado y la busca de nuevas oportunidades o soluciones a problemas de cara al futuro. En este sentido, el personal debe mantener y fortalecer la iniciativa en virtud de promover la participación y generación de ideas innovadoras y creativas entre sus colaboradores, ante la realización de una tarea especial.

GRAFICO Nro. 19



Fuente: (Yulimar Moreno, 2011).

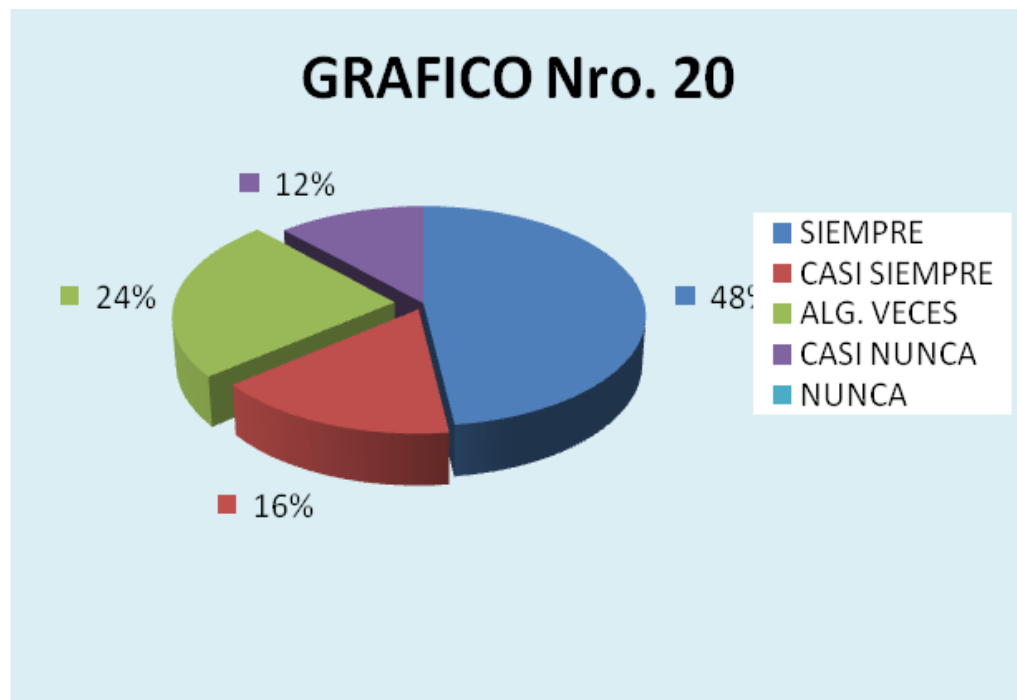
TABLA N° 23

ANALISIS DEL INDICADOR INICIATIVA DE LA DIMENSIÓN DESEMPEÑO LABORAL

ERES PROACTIVO AL REALIZAR TUS ACTIVIDADES				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE	12	48	48
	CASI SIEMPRE	4	16	64
	ALG. VECES	6	24	88
	CASI NUNCA	3	12	100
	NUNCA	0	0	100
	Total	25	100	

Fuente: (Yulimar Moreno, 2011).

Interpretación: De acuerdo a lo opinado en el ítem N° 21 el personal docente, administrativo y obrero expresó una tendencia muy alta en cuanto a la proactividad al realizar las actividades. Tal situación guarda relación con lo referido por Sherman (2001) acotando que es una actitud en la que el sujeto u organización asume el pleno control de su conducta de modo activo, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras, haciendo prevalecer la libertad de elección sobre las circunstancias del contexto. Considerando lo señalado es importante que el personal no solo tome la iniciativa, sino que asuma la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan; decidir en cada momento lo que queremos hacer y cómo lo vamos a hacer.



Fuente: (Yulimar Moreno, 2011).

Dimensión: Desempeño Laboral
Indicador: Liderazgo (ITEM#21)

TABLA N° 24

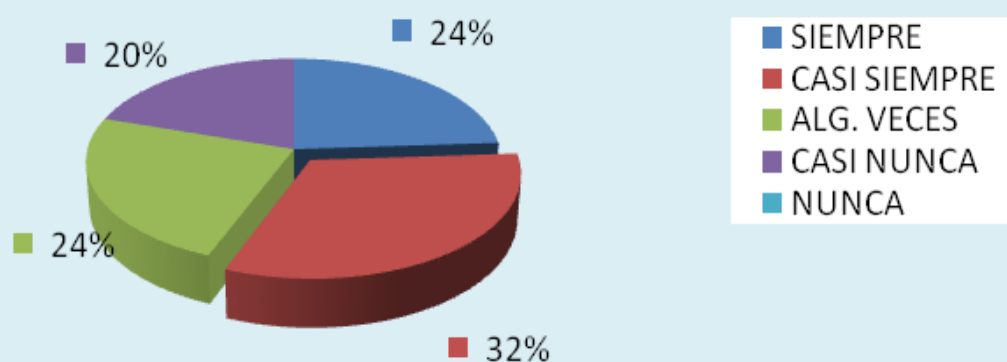
ANALISIS DEL INDICADOR LIDERAZGO DE LA DIMENSIÓN DESEMPEÑO LABORAL

LOS DIRECTORES DE LA UNEFA MANIFIESTAN HABILIDADES DE BUEN LIDER.				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE	6	24	24
	CASI SIEMPRE	8	32	56
	ALG. VECES	6	24	80
	CASI NUNCA	5	20	100
	NUNCA	0	0	100
	Total	25	100	

Fuente: Instrumento Aplicado por la investigadora (Yulimar Moreno, 2011).

Interpretación: El resultado obtenido en el ítem N° 22, expone una tendencia media alta en cuanto a las habilidades de los directores como lideres. Sherman (2001) refiere el liderazgo como liderazgo el conjunto de capacidades que una persona tiene para influir en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo en el logro de metas y objetivos, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar feedback, integrando la opiniones de los otros. Por lo expresado se infiere la importancia que los miembros de la institucion impulsen esta capacidad para asi tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo.

GRAFICO Nro. 21



Fuente: (Yulimar Moreno, 2011).

Dimensión: Desempeño Laboral
Indicador: Efectividad (ITEM#22)

TABLA Nº 25

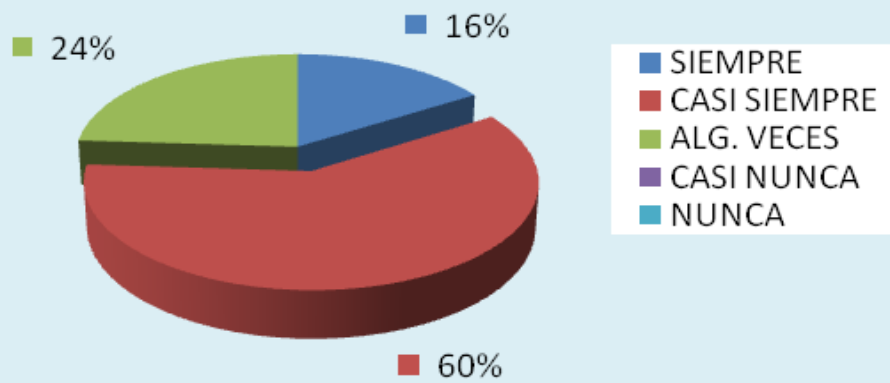
ANALISIS DEL INDICADOR EFECTIVIDAD DE LA DIMENSIÓN DESEMPEÑO LABORAL

EL DESEMPEÑO LABORAL EN LINEAS GENERALES ES EFECTIVO.				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE	4	16	16
	CASI SIEMPRE	15	60	76
	ALG. VECES	6	24	100
	CASI NUNCA	0	0	100
	NUNCA	0	0	100
	Total	25	100	

Fuente: Instrumento Aplicado por la investigadora (Yulimar Moreno, 2011).

Interpretación: En cuanto, al ítem Nº 24 se pudo observar que el personal Docente, administrativo y Obrero casi siempre demuestra efectividad en el desempeño laboral. Alles (2009) indica que es la capacidad para fijarse objetivos de alto desempeño y alcanzarlos exitosamente, en el tiempo y con la calidad requerida, agregar valor y contribuir a que la organización mantenga e incremente su liderazgo en el mercado. Por lo tanto, queda en evidencia que parte del personal tiene algún grado de dificultad para cumplir con el trabajo encomendado en los tiempos establecidos, en consecuencia, el personal debe desarrollar sistemáticamente mecanismos para mejorar esta situación.

GRAFICO Nro. 22



Fuente: (Yulimar Moreno, 2011).

Dimensión: Desempeño Laboral
Indicador: Comunicación (ITEM#23,24)

TABLA Nº 26

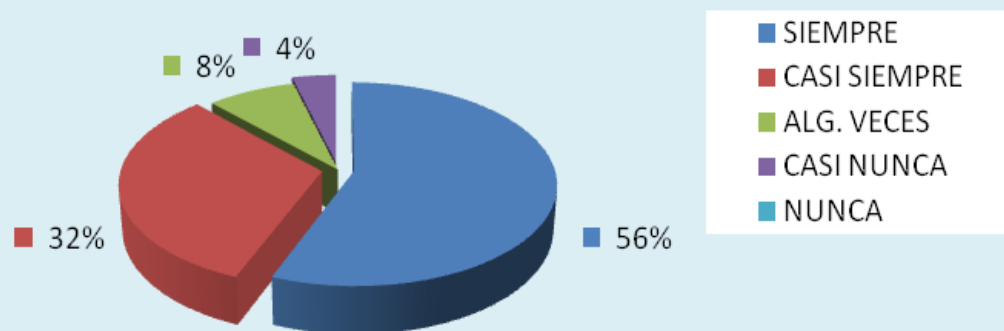
ANALISIS DEL INDICADOR COMUNICACION DE LA DIMENSIÓN DESEMPEÑO LABORAL

EXISTE COMUNICACION EFECTIVA ENTRE LOS TRABAJADORES DE LA UNEFA.				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE	14	56	56
	CASI SIEMPRE	8	32	88
	ALG. VECES	2	8	96
	CASI NUNCA	1	4	100
	NUNCA	0	0	100
	Total	25	100	

Fuente: Instrumento Aplicado por la investigadora (Yulimar Moreno, 2011).

Interpretación De acuerdo a los resultados obtenidos en el ítem Nº 25 se demostró una tendencia alta, en cuanto a la comunicación efectiva. Al respecto, Alles (2009) expresa que es la capacidad para escuchar y entender al otro, para transmitir en forma clara y oportuna la información requerida por los demás a fin de alcanzar los objetivos organizacionales, y para mantener canales de comunicación abiertos y redes de contacto formales e informales, que abarquen los diferentes niveles de la organización . En razón a lo expresado, queda en evidencia que el personal Docente, Administrativo y Obrero implementa métodos de comunicación adecuados a fin de lograr intercambios de información efectivos.

GRAFICO Nro. 23



Fuente: (Yulimar Moreno, 2011).

TABLA Nº 27

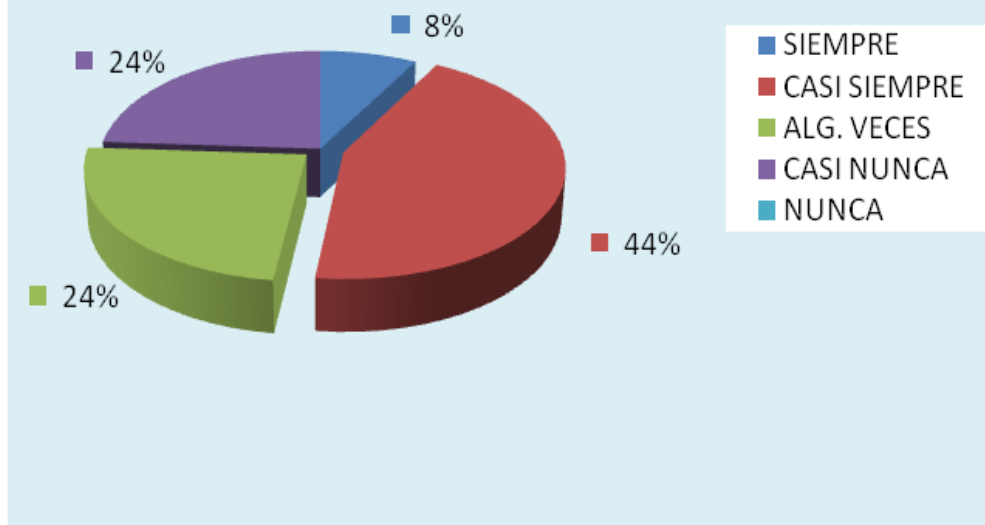
ANALISIS DEL INDICADOR COMUNICACION DE LA DIMENSIÓN DESEMPEÑO LABORAL

EXISTE FLUIDES EN LA COMUNICACION JEFE-EMPLEADOS.				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE	2	8	8
	CASI SIEMPRE	11	44	52
	ALG. VECES	6	24	76
	CASI NUNCA	6	24	100
	NUNCA	0	0	100
	Total	25	100	

Fuente: Instrumento Aplicado por la investigadora (Yulimar Moreno, 2011).

Interpretación: En lo correspondiente al ítem N°26 existe una tendencia baja media en la fluides comunicación jefe- empleados. Vivas Teran (2004) indica que la comunicación es el medio o instrumento para transmitir una información o conocimiento. A través del cual se logra la transmisión, e intercambio de ideas, de información, comprensible entre las partes. Por lo antes mencionado es importante revisar cuáles son los factores que influyen para que no se logre un buen intercambio en cuanto a la fluides en la comunicación.

GRAFICO Nro. 24



Fuente: (Yulimar Moreno, 2011).

Dimensión: Comportamiento Laboral del Personal

Indicador: Comunicación (ITEM#25)

TABLA N° 28

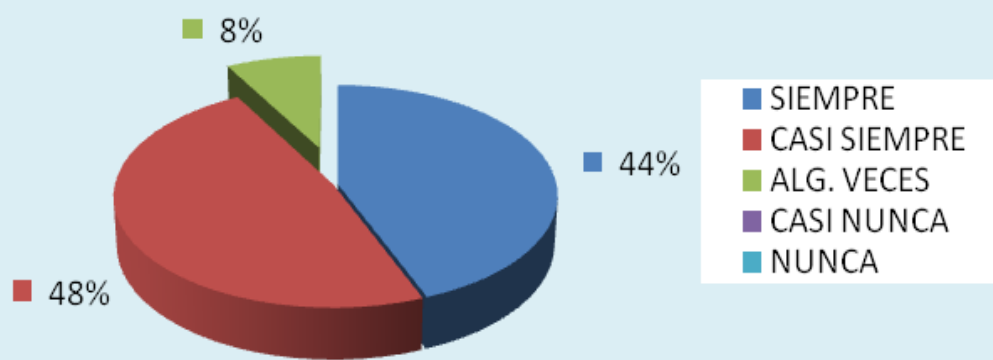
ANALISIS DEL INDICADOR COMUNICACIÓN DE LA DIMENSIÓN COMPORTAMIENTO LABORAL DEL PERSONAL

CONSIDERA QUE LA COMUNICACION ADECUADA FAVORECE EL COMPORTAMIENTO LABORAL DEL PERSONAL.				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE	11	44	44
	CASI SIEMPRE	12	48	92
	ALG. VECES	2	8	100
	CASI NUNCA	0	0	100
	NUNCA	0	0	100
	Total	25	100	

Fuente: (Yulimar Moreno, 2011).

Interpretación: La distribución de los datos obtenidos evidencia una tendencia muy alta en cuanto a si la comunicación adecuada favorece el comportamiento laboral. Alles (2009) señala que a través de buenas destrezas y formas de comunicación, se logra el propósito de lo que se quiere transmitir o recibir, o sea que ambos entienden el mensaje transmitido. Por lo antes expuesto el personal Docente, administrativo y Obrero, debe fortalecer cada día ese vínculo y así lograr con éxito todas las metas propuestas.

GRAFICO Nro. 25



Fuente: (Yulimar Moreno, 2011).

Dimensión: Comportamiento Laboral del Personal
Indicador: Efectividad (ITEM#26)

TABLA N° 29

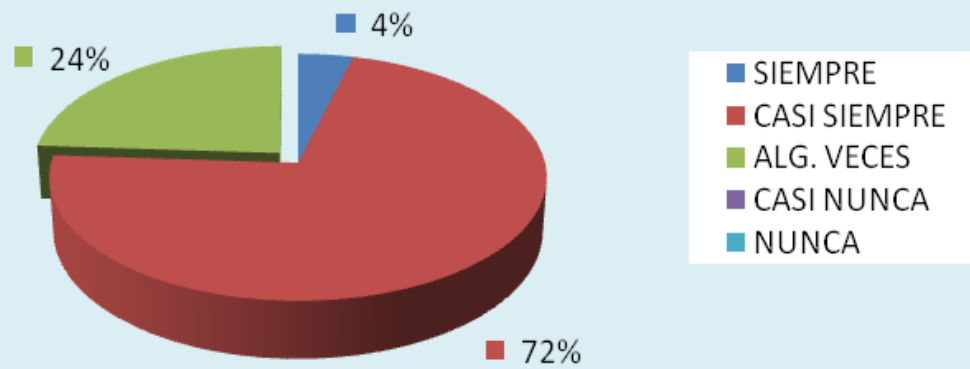
ANALISIS DEL INDICADOR EFECTIVIDAD DE LA DIMENSIÓN COMPORTAMIENTO LABORAL DEL PERSONAL

EXISTE EFECTIVIDAD EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES LABORALES DENTRO DE LA UNEFA.				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE	1	4	4
	CASI SIEMPRE	18	72	76
	ALG. VECES	6	24	100
	CASI NUNCA	0	0	100
	NUNCA	0	0	100
	Total	25	100	

Fuente: (Yulimar Moreno, 2011).

Interpretación: En cuanto, al ítem N° 28 se observa una tendencia alta donde se evidencia que casi siempre existe efectividad en el desarrollo de las actividades laborales.. Por consiguiente lo expresado por Alles (2009) cuando indica que es la capacidad para fijarse objetivos de alto desempeño y alcanzarlos exitosamente, en el tiempo y con la calidad requerida, agregar valor y contribuir a que la organización mantenga e incremente su liderazgo en el mercado. Por lo tanto, el personal no manifiesta tener algún grado de dificultad para cumplir con el trabajo encomendado en los tiempos establecidos.

GRAFICO Nro. 26



Fuente: (Yulimar Moreno, 2011).

Dimensión: Comportamiento Laboral del Personal

Indicador: Calidad de Trabajo (ITEM#27)

TABLA N° 30

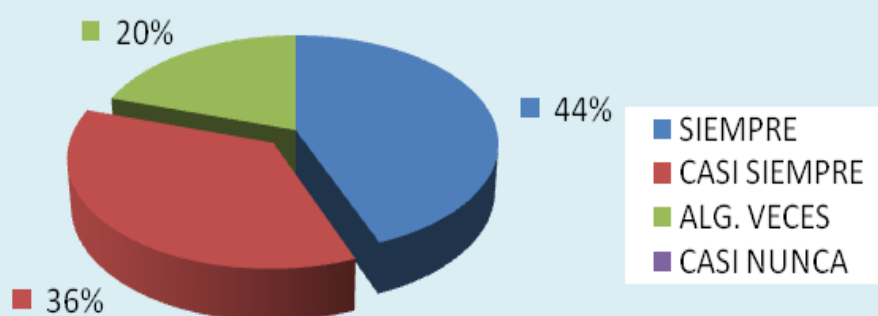
**ANALISIS DEL INDICADOR CALIDAD DE TRABAJO DE LA DIMENSIÓN
COMPORTAMIENTO LABORAL DEL PERSONAL**

CONSIDERA QUE LA PROMOCIÓN DE VALORES ENTRE EL PERSONAL ADSCRITO A LA UNEFA, INFLUYE EN EL ADECUADO COMPORTAMIENTO LABORAL Y GARANTIZA LA CALIDAD DE TRABAJO.				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	SIEMPRE	11	44	44
	CASI SIEMPRE	9	36	80
	ALG. VECES	5	20	100
	CASI NUNCA	0	0	100
	NUNCA	0	0	100
	Total	25	100	

Fuente: (Yulimar Moreno, 2011).

Interpretación: De acuerdo con los datos obtenidos se manifiesta que existe una tendencia muy alta con relacion a la promoción de valores lo cual es fundamental para garantizar la calidad de trabajo. Sherman (2001) afirma que la Excelencia en el trabajo a realizar. Implica tener amplios conocimientos en los temas del área del cual se es responsable. Poseer la capacidad de comprender la esencia de los aspectos complejos para transformarlos en soluciones prácticas y operables para la organización, tanto en su propio beneficio como otros involucrados. Por lo que se hace necesario estimular cada dia la promocion de valores fomentando y promoviendo hábitos y comportamientos responsables en beneficio de optimizar el desempeño laboral de cada uno de los integrantes de la organización.

GRAFICO Nro. 27



Fuente: (Yulimar Moreno, 2011).

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

El afianzar valores en el Recurso Humano de toda institución o empresa permite el logro efectivo de la misión y la visión de toda organización, siendo los valores éticos, morales e institucionales y hasta personales de cada trabajador la piedra angular para alcanzar el éxito de la misma y formar su propia cultura organizacional, razón para indicar de manera clara que los valores son la base de las actitudes, motivaciones y expectativas de los trabajadores, Representando así la columna vertebral de sus comportamientos de la organización, como se demuestra en el desarrollo de la presente investigación y que se resume de la siguiente manera tomando en consideración los siguientes aspectos:

- ✓ Con relación al objetivo dirigido a indicar como se desarrolla la promoción de valores éticos y morales en la Unefa extensión Bejuma se observo una marcada inclinación a que la Unefa, se ha preocupado en todo momento por mantener la disciplina en dentro de la institución entre personal administrativo, docente y sobre todo entre los estudiantes, pero se observa una marcada deficiencia en la promoción de valores dirigidos a la solidaridad, lealtad, entre todo el personal para el logro de los objetivos propuestos; existen igualmente valores como el compromiso y la responsabilidad que necesitan ser afianzados entre algunos miembros que allí laboran ya que las

respuestas marcaron mayor números de respuestas hacia las opciones de casi siempre y algunas veces, es decir que las respuestas no son totalmente positivas al respecto.

- ✓ Con relación al objetivo que busca Identificar que valores éticos y morales requieren ser fortalecidos para el eficaz desempeño laboral encontramos igualmente acentuadas respuestas hacia las opciones del casi siempre y el algunas veces lo que evidencian que se deben fortalecer los valores éticos y morales para el éxito de los indicadores de desempeño laboral entre todo el personal como lo es el cumplimiento de funciones, la puntualidad, planificación, organización, confidencialidad, efectividad en las actividades asignadas, se deben igualmente promocionar valores como el liderazgo, iniciativa, trabajo en equipo y una comunicación efectiva, para alcanzar las metas y objetivos organizacionales en pro del logro de la misión y la visión institucional.
- ✓ Con relación al objetivo de investigación dirigido a describir la promoción de valores éticos y morales para el eficaz desempeño laboral del personal adscrito a la Unefa extensión Bejuma, se evidencia por datos suministrados por el mismo funcionario y trabajador de la unefa que en lo correspondiente a la dimensión Comportamiento Laboral del personal, específicamente a lo que corresponde al indicador Calidad de Trabajo, un 80% de los encuestados se encuentra totalmente seguro que la promoción de valores en el personal adscrito es fundamental para garantizar la calidad del trabajo mientras el 20% restante indica que algunas veces lo es.

Recomendaciones

Los seres humanos disponen de un conjunto de valores universalmente aceptables, producto de su evolución cultural constituyendo la base de los derechos humanos. Sin esos valores es difícil hablar de ética en la práctica de la vida cotidiana y profesional de las personas por lo tanto se recomienda lo siguiente.

- ✓ Que la Unefa extensión Bejuma en todo momento disponga de planes de capacitación y formación en valores tanto éticos y morales entre sus integrantes garantizando así el logro efectivo y eficaz de su misión y visión estratégica.
- ✓ Recomiendo talleres, de crecimiento personal, motivación al logro, y cultura organizacional.
- ✓ Promoción de un comportamiento organizacional fundamentado en el valor universal del Amor entre los miembros de la Unefa.
- ✓ Recomiendo la promoción efectiva de una comunicación lineal y comprensiva entre los miembros de la organización.
- ✓ Lograr espacios de esparcimiento y recreación para fortalecer el clima organizacional.

- ✓ Establecer reuniones gerenciales mensuales, con el propósito de discutir acerca del desempeño laboral observado en cada uno de los empleados, con la intención de promover mayor importancia a los errores que cometen, de igual manera, resaltar los aciertos que los mismos logran en sus actividades laborales.

- ✓ Incluir el desarrollo profesional como componente determinante de la competitividad organizacional, partiendo que el capital humano capacitado es capaz de promover el éxito de la organizacional.

LISTA DE REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alles, Martha (2005). **Diccionario de comportamiento. La triologia. tomo 2** argentina 2009.

Arias y Heredia (2000). **Administración De Recursos Humanos Para El Alto Desempeño**, Quinta Edición, México, Editorial Trillas.

Balestrini, Miriam (1997). **Cómo Se Elabora El Proyecto De Investigación**, Quinta Edición, Caracas, Dto. Capital, Editorial BL Consultores Asociados.

Balestrini, Miriam (2001). **Cómo Se Elabora El Proyecto De Investigación**, Quinta Edición, Caracas, Dto. Capital, Editorial BL Consultores Asociados.

Baptista, Hernández, y Fernández (2003). **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**, Tercera Edición, México, D.F, Editorial Mc Graw Hill Interamericana

Barreras Cedeño, Irela (2007). **Propuesta metodológica para la determinación de los valores organizacionales**. Universidad de Cienfuegos

Bayon Fernando (2002). **Organización y recursos humanos**. Madrid, editorial síntesis.

Chiavenato, Idalberto (2006). **Gestión Del Talento Humano**, Bogotá, Editorial Mc Graw Hill Interamericana.

Chiavenato, Idalberto (2008). **Gestión Del Talento Humano**, Bogotá, Editorial Mc Graw Hill Interamericana. Tercera Edición.

Duart Joseph, María, (1999). **Las organizaciones éticas de la escuela y la transmisión de valores**. Editorial Paidés. Barcelona España.

De Blanco Ángela Egleé y otros, (2011) **Normativa Para Los Trabajos De Investigación De La Facultad De Ciencias Económicas Y Sociales**. Departamento de publicaciones.

García, Fernando (2000). Trabajo denominado **Jerarquía De Valores Y Cultura Organizacional**.

Dr.Vivas T. Ezequiel.(2004) **Diccionario de Relaciones Industriales**. Segunda edición.

García, Fernando. (2005). **El Cuestionario**. Recomendaciones metodológicas para el diseño de un cuestionario. Editorial Limusa, S.A. México.

Granell de Aldaz, Elena (1988). **Éxito gerencial y cultura**. Instituto de Estudio Superiores de Administración. IESA.

Giménez R, José E,(2000). **El Proceso De Investigación**. 1era Edición. Septiembre.

Gómez y otros (2001). **Ética empresarial**, Rialp Madrid.

Gonzalez, Isabel (2005) Coindustria. **Programa cohinpyme, centro de formacion**. Apasval.

Harrington y Otros, (1996) **Putting People Values To Word**. The Mckin sey Quartely.

HERNÁNDEZ, R., FERNÁNDEZ, C., BAPTISTA, P. (2006). **Metodología De La Investigación**. México Editorial: McGraw-Hill, Cuarta Edición.

Manual de Trabajo Y Tesis de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador Upel (2003).

Molina, luz Carin y Otros, (2008). **La Importancia De Formar En Valores En La Educación**. Editorial Volver 46 N° 1.

Pacheco, María M, (2006). Artículo. **La Cuestión De Los Valores Y La Educación Superior**. Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM.

Pérez, Roberto J, (2005). Trabajo Titulado **Los Valores Organizaciones**. Universidad de Bogota.

Robbins (1991) **Comportamiento Organizacional. Conceptos Controversias y Aplicaciones**. Octava Edición, prentice hall Hispanoamer Mexico. iacana S.A,
Sabino, Carlos. (2000). **El Proceso De Investigación Científica**. 7ma Edición: Panapo. Venezuela.

Santos Fernández, Ricardo (2006) **.Jornada De Seminario Sobre Sociedad Educación Y Valores**. Caracas Venezuela.

Tamayo. M (2006). **El proceso de investigación científica**. México. Editorial limusa.

VA. Zeltzer M, Franklin R,(2003). **Código De Ética**. Universidad Nacional Experimental Politécnica De La Fuerza Armada Nacional. 1era Edición.

ANEXOS

ANEXO A

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

PRESENTACIÓN

Estimado Personal Unefa:

Ante todo un respetuoso saludo, mediante la presente me dirijo a usted como estudiante de la **Maestría Administración del Trabajo y Relaciones Laborales** de la Universidad de Carabobo, a fin de solicitar su colaboración para recabar información en el desarrollo de una investigación titulada:

IMPORTANCIA DE LA PROMOCION DE VALORES ETICOS Y MORALES, COMO FACTORES DETERMINANTES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADSCRITO A LA UNEFA EXTENSION BEJUMA.

Es importante señalar, que los datos aportados serán de estricta confidencialidad. Agradeciendo de antemano su colaboración prestada

Atentamente,

Lic. Yulimar Moreno

INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente cada una de las proposiciones formuladas en el siguiente cuestionario, dirigido a la **IMPORTANCIA DE LA PROMOCION DE VALORES ETICOS Y MORALES, COMO FACTORES DETERMINANTES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADSCRITO A LA UNEFA EXTENSION BEJUMA**

Marque con una X la alternativa que mas se identifique con la intensidad de la respuesta a la pregunta.

Debe marcar solo una alternativa a responder en todas las preguntas formuladas en el orden en que aparecen.

La valoración en punto de las alternativas, son: Siempre (5), Casi Siempre (4), Indeciso (3), Casi Nunca (2) y Nunca (1).

INSTRUCCIONES

Lea cuidadosamente los ítems antes de responder.

PREGUNTAS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	INDECISO	CASI NUNCA	NUNCA
1. EL PERSONAL ADSCRITO A LA UNEFA EXTENSION BEJUMA DEMUESTRA RESPONSABILIDAD EN LAS ACTIVIDADES PROPUESTA POR LA JEFATURAS.					
2. SE SIENTE COMPROMETIDO CON LA INSTITUCIÓN.					
3. CONSIDERA QUE LA INSTITUCIÓN PROMOCIONA EL VALOR DE LA DISCIPLINA ENTRE SUS INTEGRANTES					
4. EL PERSONAL DEMUESTRA LEALTAD ANTE SUS DIRECTIVOS.					
5. EXISTE LEALTAD ENTRE TODOS LOS MIEMBROS DE LA INSTITUCIÓN.					
6. DEMUESTRA HONESTIDAD EN LA REALIZACIÓN DE SUS FUNCIONES.					
7. CONSIDERA QUE EL PERSONAL DEMUESTRA HONESTIDAD EN LA REALIZACIÓN DE SUS TAREAS.					
8. ES SOLIDARIO.					
9. TUS COMPANEROS DE TRABAJO DEMUESTRAN SOLIDARIDAD ANTE SITUACIONES INESPERADAS.					
10. SIENTES AFINIDAD CON SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO.					

11. CUMPLE A CABALIDAD LAS FUNCIONES ENCOMENDADAS EN EL EJERCICIO DE SU CARGO.					
12. ES PUNTUAL EN LA ENTREGA DE RECAUDOS PROPIOS DEL CARGO QUE DESEMPEÑA.					
13 .CONSIDERA QUE TODO EL PERSONAL EN LINEAS GENERALES ES PUNTUAL EN EL HORARIO ESTABLECIDO.					
14. PLANIFICA LAS ACTIVIDADES LABORALES PRIORIZANDO LAS NECESIDADES DE LA INSTITUCIÓN.					
15. LA INSTITUCIÓN PLANIFICA ADECUADAMENTE PRIORIZANDO LAS NECESIDADES DEL PERSONAL					
16. .ORGANIZA LAS ACTIVIDADES TOMANDO EN CONSIDERACIÓN LAS METAS PROPUESTAS POR LA INSTITUCIÓN.					
17. GUARDA DISCRECIÓN EN LOS ASUNTOS INTERNOS DE LA INSTITUCION.					
18. GUARDA CONFIABILIDAD EN LOS ASUNTOS DEL PERSONAL QUE ASI SE REQUIERA.					
19. EXISTE TRABAJO EN EQUIPO PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DE LA INSTITUCIÓN.					
20. DEMUESTRA INICIATIVA ANTE SUS JEFES A LA HORA DE REALIZAR UNA TAREA ESPECIAL PARA LA INSTITUCIÓN.					
21. ERES PROACTIVO AL REALIZAR TUS ACTIVIDADES.					
21. LOS DIRECTORES DE LA UNEFA MANIFIESTAN HABILIDADES NECESARIAS PARA SER UN BUEN LIDER.					
22. EL DESEMPEÑO LABORAL EN LINEAS GENERALES ES EFECTIVO.					
23.EXISTE COMUNICACIÓN EFECTIVA ENTRE LOS TRABAJADORES DE LA UNEFA					
24. EXISTE FLUIDES EN LA COMUNICACIÓN JEFE –EMPLEADOS.					
25. CONSIDERA QUE LA COMUNICACIÓN ADECUADA FAVORECE EL COMPORTAMIENTO LABORAL DEL PERSONAL.					
26. EXISTE EFECTIVIDAD EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES LABORALES DENTRO DE LA UNEFA.					
27. CONSIDERA QUE LA PROMOCIÓN DE VALORES ENTRE EL PERSONAL ADSCRITO A LA UNEFA, INFLUYE EN EL ADECUADO COMPORTAMIENTO LABORAL Y GARANTIZA LA CALIDAD DE TRABAJO.					

ANEXO B

**SOLICITUDES DE VALIDEZ DEL
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Estimado Profesor.-
Msc. Erica Rivera

Por medio de la presente me dirijo a usted para solicitar su valiosa cooperación en la emisión de juicio como experto para la validación del instrumento de medición que será aplicado a el Personal que labora en la Unefa extensión Bejuma, con el objetivo de diagnosticar la Importancia De La Promoción De Valores Éticos Y Morales, Como Factores Determinantes En El Desempeño Laboral, además permitirá obtener las observaciones y mediciones de las variables de estudio.

Es importante señalar que estoy presentando un ejemplar del instrumento (Escala Likert) y un formato de validación donde marcara con un código **“adecuado”** **“inadecuado”**, tomando en consideración los tópicos sobre redacción, pertinencia y correspondencia señalados en la tabla de validación de contenidos.

La escala cuali-cuantitativa será:

Valor Cualitativo	<u>Valor Cuantitativo</u>
Excelente	5
Muy bueno	4
Regular	3
Deficiente	2
Muy deficiente	1

Atentamente,

Lic. Yulimar J. Moreno

C.I. 12101220

Estimado Profesor.-

Msc. Arsenia Triana

Por medio de la presente me dirijo a usted para solicitar su valiosa cooperación en la emisión de juicio como experto para la validación del instrumento de medición que será aplicado a el Personal que labora en la Unefa extensión Bejuma, con el objetivo de diagnosticar la Importancia De La Promoción De Valores Éticos Y Morales, Como Factores Determinantes En El Desempeño Laboral, además permitirá obtener las observaciones y mediciones de las variables de estudio.

Es importante señalar que estoy presentando un ejemplar del instrumento (Escala Likert) y un formato de validación donde marcara con un código “**adecuado**” “**inadecuado**”, tomando en consideración los tópicos sobre redacción, pertinencia y correspondencia señalados en la tabla de validación de contenidos.

La escala cuali-cuantitativa será:

Valor Cualitativo	<u>Valor Cuantitativo</u>
Excelente	5
Muy bueno	4
Regular	3
Deficiente	2
Muy deficiente	1

Atentamente,

Lic. Yulimar J. Moreno

C.I. 12101220

Estimado Profesor.-

MSc. Héctor Henríquez.

Por medio de la presente me dirijo a usted para solicitar su valiosa cooperación en la emisión de juicio como experto para la validación del instrumento de medición que será aplicado a el Personal que labora en la Unefa extensión Bejuma, con el objetivo de diagnosticar la Importancia De La Promoción De Valores Éticos Y Morales, Como Factores Determinantes En El Desempeño Laboral, además permitirá obtener las observaciones y mediciones de las variables de estudio.

Es importante señalar que estoy presentando un ejemplar del instrumento (Escala Likert) y un formato de validación donde marcara con un código “**adecuado**” “**inadecuado**”, tomando en consideración los tópicos sobre redacción, pertinencia y correspondencia señalados en la tabla de validación de contenidos.

La escala cuali-cuantitativa será:

Valor Cualitativo	<u>Valor Cuantitativo</u>
Excelente	5
Muy bueno	4
Regular	3
Deficiente	2
Muy deficiente	1

Atentamente,

Lic. Yulimar J. Moreno

C.I. 12101220

ANEXO C

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Instrucciones:

El formato que se presenta es para validar el instrumento que se aplicará con la finalidad de recoger los datos necesarios de la investigación.

Lea el instrumento y marque con una "X" su criterio en cuanto a los aspectos que a continuación se señalan:

Pertinencia: Relación estrecha entre la pregunta, los objetivos a lograr y el aspecto o parte del instrumento que se encuentra desarrollado.

Redacción: Es la interpretación unívoca del enunciado de la pregunta a través de la claridad en el uso del vocabulario técnico.

Correspondencia: Es la adecuación del contenido de la pregunta con el nivel de preparación o desempeño del sujeto a quien se le aplicará el instrumento.

Nombres y Apellidos:

C.I.:

Firma:

Fecha:

ANEXO D

**VALIDACIÓN DEL
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Quien suscribe, **Msc. Erica Rivera.**, titular de la Cédula de Identidad N° **V-11.812.663**, Especialista en Metodología de la Investigación, a solicitud de la Lic. Yulimar Moreno, hago constar que he leído y revisado con fines de validación, el instrumento de recolección de datos cuyo título es Importancia De La Promoción De Valores Éticos Y Morales, Como Factores Determinantes En El Desempeño Laboral Del Personal Adscrito A La Unefa Extensión Bejuma, observando que está bien formulado, las preguntas son revelantes al tema y orientadas al logro de los objetivos de la investigación.

Por lo antes expuesto, considero que el instrumento es válido para ser aplicado a la muestra seleccionada.

En Bejuma, Mes de Octubre 2011.

Msc.

C.I.

Firma:

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Quien suscribe, **Msc. Arsenia Triana.**, titular de la Cédula de Identidad N° V-**11.347.695**, Especialista en Investigación Educativa, a solicitud de la Lic. Yulimar Moreno, hago constar que he leído y revisado con fines de validación, el instrumento de recolección de datos cuyo título es Importancia De La Promoción De Valores Éticos Y Morales, Como Factores Determinantes En El Desempeño Laboral Del Personal Adscrito A La Unefa Extensión Bejuma, observando que está bien formulado, las preguntas son revelantes al tema y orientadas al logro de los objetivos de la investigación.

Por lo antes expuesto, considero que el instrumento es válido para ser aplicado a la muestra seleccionada.

En Bejuma, Mes de Octubre 2011.

Msc.

C.I.

Firma:

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Quien suscribe, **MSc. Héctor Henríquez.**, titular de la Cédula de Identidad N° **V-12.101.077**, Especialista en Gerencia de Recursos Humanos, a solicitud de la Licda. Yulimar Moreno, hago constar que he leído y revisado con fines de validación, el instrumento de recolección de datos cuyo título es: Importancia de la Promoción de Valores Éticos y Morales, Como Factores Determinantes En El Desempeño Laboral Del Personal Adscrito A La Unefa Extensión Bejuma, observando que está bien formulado, las preguntas son relevantes al tema y orientadas al logro de los objetivos de la investigación.

Por lo antes expuesto, considero que el instrumento es válido para ser aplicado a la muestra seleccionada.

En Bejuma, Mes de Octubre de 2011.

Msc.

C.I.

Firma:

ANEXO E

**CÁLCULO DE CONFIABILIDAD DEL
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Estadísticos Descriptivos

Estadísticos descriptivos			
	N	Media	Varianza
EL PERSONAL ADSCRITO A LA UNEFA EXTENSION BEJUMA DEMUESTRA RESPONSABILIDAD EN LAS ACTIVIDADES PROPUESTAS POR LAS JEFATURAS.	25	4,28	,293
SE SIENTE COMPROMETIDO CON LA INSTITUCION.	25	4,60	,583
CONSIDERA QUE LA INSTITUCION PROMOCIONA EL VALOR DE LA DISCIPLINA ENTRE SUS INTEGRANTES.	25	4,20	,750
EL PERSONAL DEMUESTRA LEALTAD ANTE SUS DIRECTIVOS.	25	3,92	,577
EXISTE LEALTAD ENTRE TODOS LOS MIEMBROS DE LA INSTITUCION.	25	3,44	,757
DEMUESTRA HONESTIDAD EN LA REALIZACION DE SUS FUNCIONES.	25	4,44	,423
CONSIDERA QUE EL PERSONAL DEMUESTRA HONESTIDAD EN LA REALIZACION DE SUS TAREAS.	25	4,44	,507
ES SOLIDARIO.	25	4,56	,507
TUS COMPAÑEROS DE TRABAJO DEMUESTRA SOLIDARIDAD ANTE SITUACIONES INESPERADA.	25	4,16	,723
SIENTES AFINIDAD CON SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO.	25	4,20	,750
CUMPLE A CABALIDAD LAS FUNCIONES ENCOMENDADAS EN EL EJERCICIO DE SU CARGO.	25	3,88	1,360
ES PUNTUAL EN LA ENTREGA DE RECAUDOS PROPIOS DEL CARGO QUE DESEMPEÑA.	25	4,28	,543
CONSIDERA QUE TODO EL PERSONAL EN LINEAS GENERALES ES PUNTUAL EN EL HORARIO ESTABLECIDO.	25	4,00	,583
PLANIFICA LAS ACTIVIDADES LABORALES PRIORIZANDO LAS NECESIDADES DE LA INSTITUCION.	25	4,60	,500
LA INSTITUCION PLANIFICA ADECUADAMENTE PRIORIZANDO LAS NECESIDADES DEL PERSONAL.	25	3,76	,773
ORGANIZA LAS ACTIVIDADES TOMANDO EN CONSIDERACION LAS METAS PROPUESTAS POR LA INSTITUCION.	25	4,16	,390
GUARDA DISCRESION EN LOS ASUNTOS INTERNOS DE LA INSTITUCION.	25	4,00	1,167
GUARDA CONFIABILIDAD EN LOS ASUNTOS DEL PERSONAL QUE ASI SE REQUIERA.	25	4,16	,640
EXISTE TRABAJO EN EQUIPO PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DE INSTITUCION.	25	3,40	1,000
DEMUESTRA INICIATIVA ANTE SUS JEFES A LA HORA DE REALIZAR UNA TAREA ESPECIAL PARA LA INSTITUCION.	25	4,20	,417
EL PERSONAL DEMUESTRA INICIATIVA A LA HORA DE REALIZAR UNA ACTIVIDAD ESPECIAL EN BENEFICIO DE LA UNEFA Y SUS ESTUDIANTES.	25	3,92	,410
ERES PROACTIVO.	25	4,00	1,250
LOS DIRECTORES DE LA UNEFA MANIFIESTAN HABILIDADES NECESARIAS PARA SER UN BUEN LIDER.	25	3,60	1,167
EL DESEMPEÑO LABORAL EN LINEAS GENERALES ES EFECTIVO.	25	3,92	,410
EXISTE COMUNICACION EFECTIVA ENTRE LOS TRABAJADORES DE LA UNEFA.	25	4,40	,667
EXISTE FLUIDES EN LA COMUNICACION JEFE-EMPLEADOS.	25	3,36	,907
CONSIDERA QUE LA COMUNICACION ADECUADA FAVORECE EL COMPORTAMIENTO	25	4,36	,407

LABORAL DEL PERSONAL.			
EXISTE EFECTIVIDAD EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES LABORALES DENTRO DE LA UNEFA.	25	3,80	,250
CONSIDERA QUE LA PROMOCION DE VALORES ENTRE EL PERSONAL ADSCRITO A LA UNEFA, INFLUYE EN EL ADECUADO COMPORTAMIENTO LABORAL Y GARANTIZA LA CALIDAD DE TRABAJO.	25	4,24	,607
varianza de la suma de todos los ítems	25	118,28	160,793
Σ de la varianza de cada ítems	25		19,318

Análisis de fiabilidad

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	25	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	25	100,0
a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	29

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
EL PERSONAL ADSCRITO A LA UNEFA EXTENSION BEJUMA DEMUESTRA RESPONSABILIDAD EN LAS ACTIVIDADES PROPUESTAS POR LAS JEFATURAS.	114,00	153,583	,515	,909
SE SIENTE COMPROMETIDO CON LA INSTITUCION.	113,68	149,310	,584	,907
CONSIDERA QUE LA INSTITUCION PROMOCIONA EL VALOR DE LA DISCIPLINA ENTRE SUS INTEGRANTES.	114,08	154,993	,234	,913
EL PERSONAL DEMUESTRA LEALTAD ANTE SUS DIRECTIVOS.	114,36	147,823	,671	,906
EXISTE LEALTAD ENTRE TODOS LOS MIEMBROS DE LA INSTITUCION.	114,84	146,057	,665	,905
DEMUESTRA HONESTIDAD EN LA REALIZACION DE SUS FUNCIONES.	113,84	149,057	,712	,906
CONSIDERA QUE EL PERSONAL DEMUESTRA HONESTIDAD EN LA REALIZACION DE SUS TAREAS.	113,84	151,723	,488	,908
ES SOLIDARIO.	113,72	148,043	,707	,905
TUS COMPAÑEROS DE TRABAJO DEMUESTRA SOLIDARIDAD ANTE SITUACIONES INESPERADA.	114,12	148,027	,582	,907

SIENTES AFINIDAD CON SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO.	114,08	148,410	,551	,907
CUMPLE A CABALIDAD LAS FUNCIONES ENCOMENDADAS EN EL EJERCICIO DE SU CARGO.	114,40	150,000	,330	,913
ES PUNTUAL EN LA ENTREGA DE RECAUDOS PROPIOS DEL CARGO QUE DESEMPEÑA.	114,00	151,000	,511	,908
CONSIDERA QUE TODO EL PERSONAL EN LINEAS GENERALES ES PUNTUAL EN EL HORARIO ESTABLECIDO.	114,28	146,793	,725	,905
PLANIFICA LAS ACTIVIDADES LABORALES PRIORIZANDO LAS NECESIDADES DE LA INSTITUCION.	113,68	150,977	,536	,908
LA INSTITUCION PLANIFICA ADECUADAMENTE PRIORIZANDO LAS NECESIDADES DEL PERSONAL.	114,52	145,093	,705	,905
ORGANIZA LAS ACTIVIDADES TOMANDO EN CONSIDERACION LAS METAS PROPUESTAS POR LA INSTITUCION.	114,12	149,693	,701	,906
GUARDA DISCRECION EN LOS ASUNTOS INTERNOS DE LA INSTITUCION.	114,28	150,710	,336	,912
GUARDA CONFIABILIDAD EN LOS ASUNTOS DEL PERSONAL QUE ASI SE REQUIERA.	114,12	150,360	,499	,908
EXISTE TRABAJO EN EQUIPO PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DE INSTITUCION.	114,88	146,777	,537	,908
DEMUESTRA INICIATIVA ANTE SUS JEFES A LA HORA DE REALIZAR UNA TAREA ESPECIAL PARA LA INSTITUCION.	114,08	149,327	,700	,906
EL PERSONAL DEMUESTRA INICIATIVA A LA HORA DE REALIZAR UNA ACTIVIDAD ESPECIAL EN BENEFICIO DE LA UNEFA Y SUS ESTUDIANTES.	114,36	147,573	,823	,904
ERES PROACTIVO.	114,28	145,127	,535	,908
LOS DIRECTORES DE LA UNEFA MANIFIESTAN HABILIDADES NECESARIAS PARA SER UN BUEN LIDER.	114,68	159,643	,000	,919
EL DESEMPEÑO LABORAL EN LINEAS GENERALES ES EFECTIVO.	114,36	147,573	,823	,904
EXISTE COMUNICACION EFECTIVA ENTRE LOS TRABAJADORES DE LA UNEFA.	113,88	150,193	,496	,908
EXISTE FLUIDEZ EN LA COMUNICACION JEFE-EMPLEADOS.	114,92	155,910	,167	,915
CONSIDERA QUE LA COMUNICACION ADECUADA FAVORECE EL COMPORTAMIENTO LABORAL DEL PERSONAL.	113,92	155,743	,292	,911
EXISTE EFECTIVIDAD EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES LABORALES DENTRO DE LA UNEFA.	114,48	154,927	,451	,909
CONSIDERA QUE LA PROMOCION DE VALORES ENTRE EL PERSONAL ADSCRITO A LA UNEFA, INFLUYE EN EL ADECUADO COMPORTAMIENTO LABORAL Y GARANTIZA LA CALIDAD DE TRABAJO.	114,04	156,290	,200	,913

El alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Donde

- S_i^2 es la varianza del ítem i ,
- S_t^2 es la varianza de la suma de todos los ítems y
- K es el número de preguntas o ítems.