



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN**



**MATRIZ AXIOLOGICA PARA EL FORTALECIMIENTO DEL
COMPROMISO ORGANIZACIONAL**
**Caso: Personal Administrativo de la Dirección de Postgrado
de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Carabobo**

Autor: Prof. Robert Cuenca

Tutor: Msc. Freddy Carrasquero

Noviembre, 2022



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN**



**MATRIZ AXIOLOGICA PARA EL FORTALECIMIENTO DEL
COMPROMISO ORGANIZACIONAL**
**Caso: Personal Administrativo de la Dirección de Postgrado
de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Carabobo**

Autor: Prof. Robert Cuenca

Tutor: Msc. Freddy Carrasquero

Noviembre, 2022



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN**



**MATRIZ AXIOLOGICA DIRIGIDA AL FORTALECIMIENTO DEL
COMPROMISO ORGANIZACIONAL. CASO: PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCION DE POSTGRADO DE LA
FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO**

Autor: Prof. Robert Cuenca

Trabajo Especial de Grado presentado ante la Comisión Coordinadora del programa de Gerencia Avanzada en Educación, Dirección de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo, como requisito para optar al grado académico de Magister en Gerencia Avanzada en Educación.

Noviembre, 2022



ACTA DE DISCUSIÓN DE TRABAJO DE GRADO

En atención a lo dispuesto en los Artículos 137, 138 y 139 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, quienes suscribimos como Jurado designado por el Consejo de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 135 del citado Reglamento, para estudiar el Trabajo de Grado titulado:

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA PARA POTENCIAR LA GESTIÓN GERENCIAL DOCENTE EN TIEMPO DE PANDEMIA DIRIGIDO A LA U.E. COLEGIO SAN FRANCISCO DE SALES "FE Y ALEGRÍA" VALENCIA- ESTADO CARABOBO.

Presentado para optar al grado de **MAGÍSTER EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACION** por la aspirante:

WENDY CHARITA

C.I.: V- 17.491.595

Realizado bajo la tutoría del Profesor **FREDDY CARRASQUERO**, cédula de identidad N° V- 15.088.647

Una vez evaluado el trabajo presentado, se decide que el mismo está **APROBADO**.

En Bárbula, a los seis días del mes de Noviembre del año dos mil veintidós.

Prof. Luis Guanipa

C.I.: V-13.045.403

Fecha: 06-12-2022

Profa. María de Castro

C.I.: V-12.107.485

Fecha: 06-12-2022



Prof. Freddy Carrasquero

C.I.: V-15.088.647

Fecha: 06-12-2022



MAESTRIA



ACTA DE APROBACIÓN

La Comisión Coordinadora del Programa de **Maestría en Gerencia Avanzada en Educación** en uso de las atribuciones que le confiere al Artículo N° 44, 46, 130 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, hace constar que una vez evaluado el Proyecto de Trabajo de Grado: **MATRIZ AXIOLÓGICA DIRIGIDA AL FORTALECIMIENTO DEL COMPROMISO LABORAL. CASO: PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN DE POSTGRADO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO**, bajo la línea de investigación: Gerencia Educativa, Gestión y Trabajo, Área prioritaria de la FaCE: Gerencia Educativa, Área prioritaria de la UC: Educación, presentado por el ciudadano **ROBERT CUENCA**, cédula de identidad N° **11.351.644**, elaborado bajo la dirección del Tutor(a) Prof. **Freddy Carrasquero**, cédula de identidad N° **15.088.647**, considera que el mismo reúne los requisitos y, en consecuencia, es **APROBADO**.

En Valencia, a los Nueve (09) días del mes de Noviembre de dos mil diecinueve.

Por la Comisión Coordinadora de la Maestría en
Gerencia Avanzada en Educación


Prof. Juana Rips
Coordinadora del Programa

Profesora Acta de Aprobación
Lisbeth 2019-11-09



... La Universidad Efectiva



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



AUTORIZACION DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, en su artículo 133, quien suscribe, **Msc. Freddy Carrasquero**, titular de la cédula de identidad **N° 15.088.647**, en mi carácter de tutor del trabajo de Maestría titulado **MATRIZ AXIOLOGICA DIRIGIDA AL FORTALECIMIENTO DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL. CASO: PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCION DE POSTGRADO DE LA FACULTAD DE INGENIERIA DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO**, presentado por el ciudadano **Robert T. Cuenca P.**, titular de la cédula de identidad **N° 11.351.644** para optar al título de Magister en Educación mención Gerencia Avanzada en Educación, hago constar 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 le designe.

En Bárbula a los 21 días del mes de Noviembre del año 2022.

Msc. Freddy Carrasquero

C.I. 15.088.647



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN**



AVAL DEL TUTOR

Yo, **Freddy Carrasquero** titular de la cédula de identidad N° **V- 15.088.647**, en mi carácter de tutor del trabajo de Maestría titulado **MATRIZ AXIOLOGICA DIRIGIDA AL FORTALECIMIENTO DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL. CASO: PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCION DE POSTGRADO DE LA FACULTAD DE INGENIERIA DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO**, Presentado por el ciudadano Robert T. Cuenca P., titular de la cédula de identidad N° V- 11.351.644, para optar al título de Magíster en Gerencia Avanzada en Educación, hago constar 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 le designe.

En Bárbula, a los 21 días de Noviembre del año 2022.

Msc. Freddy Carrasquero

C.I: 15.088.647



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



INFORME DE ACTIVIDADES

Participante: Prof. Robert Cuenca

Tutor: Msc. Freddy Carrasquero

Correo Electrónico del Participante: robertjaziell@gmail.com

Título del Trabajo: MATRIZ AXIOLOGICA PARA EL FORTALECIMIENTO DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL. Caso: Personal Administrativo de la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Carabobo.

Línea de Investigación: Gerencia Educativa, Gestión y Trabajo.

SESIÓN	FECHA	HORA	ASUNTO TRATADO	OBSERVACIÓN
1	18-03-2019 al 03-05-2019	8:00 a 9:45 am	Capítulo I Planteamiento del Problema y Objetivos.	
2	12-05-2019 al 14-06-2019	8:00 a 9:45 am	Capítulo II Antecedentes y Bases Teóricas.	
3	24-06-2019	8:00 a 9:45 am	Capítulo III Marco Metodológico.	
4	14-10-2014	8:00 a 9:45 am	Instrumento.	
5	21-10-2019	8:00 a 9:45 am	Validez Confiabilidad del Instrumento.	

6	28-10-2019	8:00 a 9:45 am	Análisis e Interpretación de los Datos	
7	18-11-2019	8:00 a 9:45 am	Matriz.	
8	25-11-2019	8:00 a 9:45 am	Conclusiones y Recomendaciones.	
9	25-11-2019	8:00 a 9:45 am	Revisión Preliminar	
10	25-11-2019	8:00 a 9:45 am	Revisión Final	

Título del Definitivo: MATRIZ AXIOLOGICA PARA EL FORTALECIMIENTO DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL. Caso: Personal Administrativo de la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Carabobo.

Comentarios finales acerca de la investigación: _____

 Declaramos que las especificaciones anteriores representan el proceso de Dirección del Trabajo de Grado arriba mencionado.

 Msc. Freddy Carrasquero
 C.I.: V-15.088.647

 Prof. Robert Cuenca
 C.I.: V- 11.351.644



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



VEREDICTO

Nosotros miembros del jurado designado para la evaluación del Trabajo Especial de Grado titulado **MATRIZ AXIOLOGICA PARA EL FORTALECIMIENTO DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL. CASO: PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCION DE POSTGRADO DE LA FACULTAD DE INGENIERIA DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO**, presentado por el ciudadano Robert Cuenca, para optar al título de MAGÍSTER EN GERENCIA AVANZADA DE LA EDUCACIÓN, estimamos que el mismo reúne requisitos para ser considerado como:

Nombre y Apellido

C.I.

Firma del Jurado

Noviembre de 2022



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN**



Constancia de aceptación del tutor y aprobación del profesor de Seminario de Investigación y Trabajo de Grado:

**MATRIZ AXIOLOGICA DIRIGIDA AL FORTALECIMIENTO DEL
COMPROMISO LABORAL. CASO: PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA
DIRECCION DE POSTGRADO DE LA FACULTAD DE INGENIERIA DE LA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO**

Aprobado en la Dirección de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo

Por la Msc. Lisbeth Castillo González
Profesora del Seminario de Investigación y Trabajo Especial de Grado

C.I. 11.154.381

Acepto la tutoría del presente Trabajo según las condiciones de la Dirección de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo

Por el Msc. Freddy Carrasquero
Tutor del Trabajo Especial de Grado

C.I. 15.088.647



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACION



**MATRIZ AXIOLOGICA DIRIGIDA AL FORTALECIMIENTO DEL
COMPROMISO ORGANIZACIONAL. CASO: PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCION DE POSTGRADO DE LA
FACULTAD DE INGENIERIA DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO**

Autor: **Prof. Robert Cuenca**
Tutor: **Msc.Freddy Carrasquero**
Año: **2022**

RESUMEN

El compromiso organizacional es una variable que mide el nivel de entrega de los trabajadores para con su organización. La presente investigación tiene como finalidad proponer una matriz axiológica para el fortalecimiento del compromiso organizacional del personal administrativo de la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Carabobo. En su realización, se recopila información para el diagnóstico fundamentada en la teoría de los valores de Max Scheler (1901-1927), la teoría de las necesidades de McClelland (1951-1961), la teoría de los dos factores de Herzberg (1959) y la teoría de los tres componentes de Allen y Meyer (1991). La investigación está enmarcada en un proyecto factible, de tipo o nivel descriptivo, con un diseño de campo no experimental. La población y la muestra estuvieron representadas por nueve (9) empleados de la Dirección de Postgrado. Para la recolección de la información se aplicó un cuestionario constituido por 17 preguntas policotómicas, con opciones de respuesta: siempre, algunas veces y nunca; el cual fue validado por tres (3) expertos, mientras que la confiabilidad se obtuvo aplicando el Coeficiente Alfa de Cronbach, que arrojó un resultado considerado alto de 0,65. Para el análisis de los resultados se utilizó distribuciones de frecuencias absolutas y porcentuales de acuerdo a la respuesta de cada ítem, con la aplicación de un programa estadístico. La investigación reflejó que en la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Carabobo el personal no está totalmente comprometido con la misma. Por lo tanto, se presentó una matriz axiológica para transformar las debilidades existentes en fortalezas.

Palabras Clave: Compromiso, Motivación, Satisfacción Laboral, Valores.

Línea de Investigación: Gerencia Educativa, Gestión y Trabajo.

Temática: Organización. **Subtemática:** Cultura Organizacional.

Área Prioritaria de la UC: Educación.

Área Prioritaria de la FACE: Gerencia Educativa.



UNIVERSITY OF CARABOBO
FACULTY OF EDUCATION SCIENCES
POSTGRADUATE ADDRESS
ADVANCEN MANAGEMENT MASTERS IN EDUCATION



**AXIOLOGICAL MATRIX DIRECTED TO THE STRENGTHENING OF THE
ORGANIZATIONAL COMMITMENT. CASE: ADMINISTRATIVE STAFF OF
THE POSTGRADUATE DIRECTORATE OF THE ENGINEERING FACULTY
OF THE CARABOBO UNIVERSITY**

Author: **Prof. Robert Cuenca**
Tutor: **Msc. Freddy Carrasquero**
Year: **2022**

SUMMARY

Organizational commitment is a variable that measures the degree of commitment of workers with their organization. The purpose of this research is to propose an axiological matrix to strengthen the organizational commitment of the administrative staff of the Postgraduate Directorate of the Faculty of Engineering of the University of Carabobo. In its development, information for the diagnosis will be collected and based on various theories related to the problem. The research is framed in a feasible project, descriptive type or level, with a non-experimental field design. The population was represented by nine (9) employees of the Postgraduate Directorate and the sample by five (5) employees, that is, 50.6% of the population. For the collection of information, a questionnaire consisting of 18 polycotomic questions will be applied, with options: always, sometimes and never; which was validated by three (3) experts, while the reliability will be obtained by applying the Cronbach Alpha Coefficient, with a result considered High of 0.65 was applied. For analysis of the results of absolute and percentage distributions according to the frequency response of each item, by applying a statistical program was used. The investigation reflected that in the Postgraduate Directorate of the Faculty of Engineering of the University of Carabobo the staff is not fully committed to it. Therefore, an axiological matrix was presented to transform the existing weaknesses into strengths.

Keywords: Commitment, Motivation, Satisfaction, Values. **Research Line:** Management Processes. **Theme:** Organization. **Subthematic:** Organizational Culture. **Priority Area of the UC:** Education. **Priority Area of the FACE:** Educational Management.

ÍNDICE GENERAL

	p.p
AUTORIZACIÓN DEL TUTOR.....	iv
AVAL DEL TUTOR.....	v
RESUMEN EN ESPAÑOL.....	x
RESUMEN EN INGLÉS.....	xi
INDICE GENERAL.....	xii
 INTRODUCCIÓN.....	 1
 CAPITULO I: EL PROBLEMA.....	 4
Planteamiento del problema.....	4
Objetivos de la investigación.....	12
Objetivo General.....	12
Objetivos Específicos.....	13
Justificación.....	13
 CAPITULO II: MARCO TEORICO.....	 16
Antecedentes de la investigación.....	16
Bases teóricas de la investigación.....	20
Fundamentación teórica.....	20
Teoría de los valores de Max Scheler.....	20
El Subjetismo Axiológico.....	22
El Objetivismo Axiológico.....	23
Teorías motivacionales.....	25
Teorías de las necesidades de McClelland.....	25
Teorías de los dos factores de la motivación.....	27
Teorías de los tres componentes del compromiso organizacional.....	28
Bases conceptuales de la investigación.....	30
Axiología.....	30
Ética.....	30
Valores.....	32
Características de los valores.....	33
Principales valores éticos.....	37
Puntualidad.....	37
Responsabilidad.....	38
Respeto.....	39
Solidaridad.....	40
Honestidad.....	40

Eficiencia.....	41
Valores organizacionales.....	42
Sentido de pertenencia.....	43
Motivación.....	45
Trabajo en equipo.....	46
Clima organizacional.....	48
Satisfacción laboral.....	49
Compromiso organizacional.....	51
Desempeño laboral.....	52
Bases legales de la investigación.....	54
CUADRO TEÓRICO METODOLOGICO.....	56
CAPITULO III: MARCO METODOLOGICO.....	59
Tipo de la investigación.....	60
Diseño de la investigación.....	60
Modalidad de la investigación.....	61
Población y muestra.....	62
Técnicas e instrumentos de recolección de la información.....	63
Validez del instrumento.....	64
Confiabilidad.....	65
CAPITULO IV.....	66
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	67
Análisis e interpretación de los resultados.....	67
Conclusiones.....	
Recomendaciones.....	67
CAPITULO V.....	84
MATRIZ AXIOLOGICA.....	85
Matriz.....	87
Síntesis.....	87
Bibliografía.....	88
Web grafía.....	89
ANEXOS.....	96
	100

INTRODUCCION

La educación es la plataforma de toda sociedad, como proceso multidireccional dirigido al fortalecimiento de los seres humanos, en cuanto al compartir de valores, creencias, y conocimientos, entre otros. Tales esbozos, permiten marcar la necesidad de las organizaciones dispuesta al cambio, olvidando esos ideales por muchos años calificados como eficaces, pero que en la práctica solo sirven de reseña para generar nuevos paradigmas, con el fin último de consolidar la calidad en la educación. De allí que, toda organización, y especialmente las de corte educativo, debe tener un propósito común con sus constituyentes, compartir valores personales e institucionales, y proveer oportunidades de aprendizaje y crecimiento a los actores organizacionales.

Las organizaciones de hoy se desenvuelven en un entorno de cambios tanto externos como internos, donde las estructuras y los modelos se han ido adaptando, pero lo más importante de ello es que esos cambios sean aceptados por todos y cada uno de sus miembros. Con la incorporación de las nuevas innovaciones tecnológicas en las organizaciones, se hace necesario obtener mejores niveles de productividad y competitividad, a fin de brindar un servicio que le garantice la permanencia en el negocio. Por ello, es importante que las organizaciones agoten todos los medios para hacer que los actores que la integran se sientan comprometidos con ellas, que laboren en un ambiente agradable y den lo mejor de sí para lograr un buen desempeño en sus actividades.

En los últimos años, muchas organizaciones se han fortalecido mientras que otras se encuentran en total descontrol y debilitadas estructuralmente,

todo esto originado principalmente por la falta de gerencia. Es necesario conocer el compromiso organizacional de sus actores, pues con el mismo se mide el grado en que una persona se identifica con su trabajo. Un individuo comprometido con su organización, siente un apego hacia su trabajo y logra un desempeño efectivo al momento de realizar sus tareas cotidianas. Esta situación no es diferente en la Dirección de Postgrado de Ingeniería de la Universidad de Carabobo, la cual por ser una institución de Educación Superior tiene un gran impacto social en la comunidad, por esta razón se hace necesario que esta organización preste servicios de calidad a la colectividad en general.

Esta investigación, tiene como propósito proponer una matriz axiológica para el fortalecimiento del compromiso organizacional del personal administrativo de la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Carabobo, enfocado en el nivel de compromiso que puedan poseer los trabajadores con las metas y objetivos de dicha dependencia, pues son precisamente los diferentes usuarios los que perciben su insatisfacción y descontento hacia la organización y sus directivos.

El presente trabajo de grado está estructurado de la siguiente manera:

Capítulo I: se describe el planteamiento del problema, objetivos y justificación.

Capítulo II: comprende antecedentes de la Investigación, bases teóricas, fundamentación teórica y las bases legales.

Capítulo III: tipo de investigación, diseño de la investigación, modalidad población y muestra, así como las técnicas e instrumentos para la recolección de la información, validez del instrumento y confiabilidad.

Capítulo IV: muestra el análisis e interpretación de los resultados, las conclusiones y las recomendaciones.

Capítulo V: incluye la matriz, síntesis y las referencias bibliográficas del trabajo de investigación.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Las organizaciones, independientemente del tipo que sean y a lo que se dediquen, todas poseen un elemento en común: están integradas por personas que constituyen su equipo humano y profesional. Los medios técnicos, informáticos y las infraestructuras son importantes, pero en definitiva son las personas las que llevan a cabo los avances, los logros y los errores de las organizaciones para las que trabajan. Son ellas las que, en última instancia, tienen que tomar las decisiones, lo que las convierte en responsables del buen o mal funcionamiento de la organización.

Por consiguiente, las organizaciones son un grupo de personas enfocadas en alcanzar un objetivo en común. Esta organización sólo funciona si entre las personas existe comunicación y la intención de actuar coordinadamente hacia las metas a cumplir. Según Chiavenato (2000), “Una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas, formado por dos o más personas, cuya cooperación recíproca es esencial para la existencia de aquella” (Pág.7). Una organización sólo existe cuando hay personas capaces de comunicarse, están dispuestas a actuar conjuntamente y desean obtener un objetivo común.

Dentro de esta perspectiva, las organizaciones han tenido que adoptar y ajustarse a diversos paradigmas para asegurar su permanencia y

competitividad. Para Rodríguez & Mendoza (2007), en América Latina la adopción de conocimientos ajustados al paradigma emergente, caso específico de las prácticas asociadas al modelo japonés, han ocurrido en forma asimétrica y en algunos casos con rezagos, produciéndose una serie de experiencias productivas apegadas al paradigma Taylor-Fordista.

De la Garza y Neffa (2010: 27-28), afirman que el modelo de “desarrollo basado en la industrialización sustitutiva de importaciones (**ISI**)”, ha sido el más frecuente en los grandes países latinoamericanos. La **ISI** promueve la producción manufacturera nacional especializada en bienes poco sofisticados de consumo –tanto básicos como durables–, pero depende fuertemente de la importación de tecnología, insumos estratégicos y bienes de producción modernos; el riesgo para el país que lo adopte y no avance hacia la integración vertical de la industria es el de quedar distanciado de la frontera tecnológica. Por otro lado, Rodríguez & Mendoza (2007), aseguran que países como Argentina, México y Brasil adoptaron dicho modelo como catapulta hacia la industrialización; en cambio, Venezuela fue de los más rezagados en la aceptación de este patrón financiero.

Así mismo, para Rodríguez & Mendoza (2007), los rasgos del paradigma clásico aún siguen arraigados en América Latina. En Argentina se apoyan el control y disciplina de la fuerza de trabajo. No así en México, centrado en políticas laborales, relaciones corporativo-sindicales y salario indirecto. En Brasil, la organización del trabajo asemeja más a una rutinización. Esta serie de eventos ratifican que las economías Latinoamericanas, se inclinan más al paradigma Taylorista que al paradigma Fordista.

Posteriormente, fue apareciendo un nuevo concepto de Recursos Humanos (RRHH), que consideraba al individuo como un recurso importante, que debía gestionarse y organizarse correctamente para ayudar a la buena marcha de la empresa. Actualmente, la mayoría de las organizaciones son conscientes de que para ser exitosas y competitivas deben seleccionar muy bien su equipo de trabajo, motivarlo y potenciar su talento, tratando de brindarles unas inmejorables condiciones laborales. Por esta razón, no es exagerado afirmar que el bien más apreciado de las organizaciones es el talento humano, en donde el contexto actual globalizado, competitivo y tecnológico; no ha hecho más que reforzar el valor de las personas, convirtiéndolas en el elemento indispensable de toda organización.

Debe señalarse, que el contexto de complejidad que viven hoy las organizaciones hace que los valores como la paciencia, la flexibilidad, la motivación y tantos otros sean imprescindibles para crecer y avanzar. Valores colectivos como la responsabilidad social y ambiental, definen el protagonismo de las organizaciones ante un futuro incierto. Más allá de cuestiones financieras o tecnológicas, los valores crean un ambiente laboral más agradable, donde las personas pasan hasta un tercio de sus vidas interactuando. En este sentido, se debe reflexionar en estos tiempos sobre los valores en su esencia natural, por ello Ortiz (1999) –citado por Urdaneta (2014)- sostiene que la formación y desarrollo de los valores del hombre en las organizaciones son de gran necesidad si se quiere el desarrollo social en este mundo globalizado, de manera tal, que el problema de formación o la educación en valores preocupa y ocupa a la comunidad educativa mundial, debido a los cambios acelerados de la sociedad.

En función a lo descrito anteriormente, el hombre no solo se enfrenta a la sociedad para conocerla y transformarla, sino también para hacerla objeto de una valoración, en consecuencia, los valores son un proyecto de vida que dan sentido y finalidad a las acciones individuales y sociales de las personas, otorgando coherencia y sentido de pertenencia, estableciendo compromisos éticos entre los miembros de la organización, facilitando de esta manera el alcance de las metas compartidas por ellos, transmitiendo a su vez iniciativas que ayuden a la empresa a desarrollarse en función de mejorar sus procesos.

Si bien es cierto, cada día es más necesario que las organizaciones valoren el talento y las habilidades del individuo, que no se centren solamente en la competencia, sino que también luchen para que se genere liderazgo en su personal, promoviendo su desarrollo a través de una capacitación constante que los conlleve a prestar un mejor servicio. Por lo tanto, es vital que toda organización mantenga motivado a su personal, de manera que trabajen y produzcan buenos resultados. Herrera, Ramírez, Roa y Herrera (2004) indican que la motivación podríamos entenderla como proceso que explica el inicio, dirección, intensidad y perseverancia de la conducta encaminada hacia el logro de una meta, modulado por las percepciones que los sujetos tienen de sí mismos y por las tareas a las que se tienen que enfrentar (p. 5).

Dentro de esta perspectiva, vale la pena destacar que la motivación en el trabajo está regida por un conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un individuo dé lo mejor de sí al momento de realizar sus asignaciones diarias. El funcionamiento de la motivación en los trabajadores depende de una serie de factores que deben tomarse en cuenta a la hora de establecer

estrategias motivacionales efectivas. Dentro de estos factores, figura primeramente la actuación del sujeto en los roles que desempeña en su vida personal y profesional; seguidamente entender el concepto de individualidad, en el cual cada persona tiene sus propios elementos motivacionales; por último y no menos importante, la personalidad y el carácter que cada persona posee.

Ahora bien, el éxito de una empresa depende en gran parte del engagement, es decir, el compromiso que tienen los trabajadores con la organización. Las percepciones, sentimientos y actitudes de los trabajadores, son un factor determinante de la dinámica de la organización, específicamente de la dimensión socio-afectiva que junto con las dimensiones técnica y gerencial integran la organización (Kast & Rosenzweig, 1974).

De este modo, el compromiso organizacional es una perspectiva que reconoce las percepciones, sentimientos y actitudes de los trabajadores y su involucramiento con la organización, este concepto incluye la relación que tiene el individuo con los diferentes grupos que la integran. Sin embargo, si un trabajador habla mal de la empresa, es indiferente con sus responsabilidades, toma recesos prolongados, realiza salidas anticipadas, se ausenta bajo cualquier pretexto, está muy estresado o no se siente a gusto con su puesto de trabajo, también es responsabilidad de los jefes ver que está pasando y ayudar a que sus trabajadores estén satisfechos.

De acuerdo con Davis & Newstrom (2001), cuando los empleados se sienten insatisfechos con su trabajo no se involucran en sus labores y pueden asumir un compromiso insuficiente con la organización. Pero si existe

una infraestructura adecuada y los trabajadores cuentan con todos los elementos necesarios para desempeñar su labor, estarán cómodos y conformes con su lugar de trabajo, al igual que si se reconocen los logros y hay una buena comunicación en la organización los trabajadores estarán sin duda alguna más comprometidos.

En este orden de ideas, se puede asumir que una organización que permite que sus empleados se mantengan satisfechos al cubrir sus necesidades básicas, podrá obtener un mejor desempeño de esa persona en sus actividades normales dentro de la misma, lo cual incide positivamente sobre el clima organizacional. El clima organizacional depende directamente de la cultura de cada empresa, es decir la personalidad que posee cada compañía, la influencia del ambiente sobre la motivación de los miembros de la organización que a su vez influye en la conducta de los mismos. Según Chiavenato (2011), el clima organizacional “es favorable cuando satisface las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral. Es desfavorable cuando frustra esas necesidades. El clima organizacional influye en el estado motivacional de las personas y a su vez, éste último influye en el primero” (p.50).

Hay sin embargo, muchas perspectivas sobre el concepto de clima organizacional, Goncalves (1997:19) Afirma que “Es el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral”. La calidad de esta perspectiva reside en el hecho de que la conducta de un trabajador no es un efecto de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las apreciaciones que tenga el trabajador de estos factores. Según Goncalves (1997:20) Es necesario resaltar “Que el clima organizacional se refiere a las

características del medio ambiente de trabajo. Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en este medio ambiente. Tiene repercusiones en el comportamiento laboral”. La misma es una variable interviniente que funciona como mediador entre los factores del sistema organizacional de la empresa y la conducta individual del trabajador. Dentro de esas características destacan: El ambiente físico, el ambiente social, la estructura organizacional, el comportamiento organizacional, la comunicación, la motivación, el liderazgo, el sentido de pertenencia, la capacitación y la evaluación.

Si bien es cierto, los trabajadores que están felices, son más productivos y leales a la organización. Los trabajadores satisfechos no trabajan por obligación, sino que se esfuerzan día a día por llevar a la organización a otro nivel. La importancia de la satisfacción laboral también radica en que ayuda a conocer cuáles son esos factores que pueden ser detonantes para que un trabajador se vaya de la organización. La satisfacción laboral está íntimamente relacionada con el compromiso y la productividad de los trabajadores. Robbins (1996:181), define la satisfacción laboral “como la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que esta insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él”.

En la actualidad, Venezuela está atravesando por momentos difíciles, según el OVCS (Observatorio Venezolano de Conflictividad Social) en su informe final del año 2018, contabilizaron 5.735 protestas, en donde los derechos de los trabajadores se convirtieron en la principal demanda ese año. La agudización de la crisis económica, violación a las conquistas

laborales, desconocimiento de los contratos colectivos, pérdida del poder adquisitivo del salario, persecuciones, despidos, desmantelamiento del sector productivo y criminalización de las protestas fueron las principales causas de conflictividad laboral.

Ante este escenario, no es descabellado pensar que muchos trabajadores tienen su cabeza dividida en el trabajo. Por un lado, un porcentaje de su atención está centrada en las tareas y labores por hacer, por otro lado, su foco está dirigido en atender situaciones personales, como conseguir productos escasos y resolver sus necesidades económicas rápidamente (cuando el sueldo no le está bastando a nadie o no sirve para conseguir lo que necesitan porque no hay) y por último, muchos otros piensan en qué hacer en el futuro ante las noticias que escuchan a diario y la salida de compañeros que emprenden caminos diferentes dentro o fuera del país buscando un mejor porvenir.

En consonancia con lo expresado anteriormente, esta problemática no es diferente en la Dirección de Postgrado de la facultad de Ingeniería de la Universidad de Carabobo, donde a través de la observación se evidencia que el personal administrativo presentan actitudes desmotivadoras, trabajan con tensión, estrés y apatía, otorgando un mal trato a las personas que llegan buscando algún tipo de información, además de presentar problemas de comunicación entre los compañeros de trabajo, no mostrar iniciativa para buscar soluciones a las dificultades existentes y la ejecución de procedimientos errados sin importarle las consecuencias que pueda ocasionar su mala praxis.

Lo descrito anteriormente, ocurre como consecuencia de percibir salarios muy bajos, condiciones del espacio físico no aptas, como la iluminación, la temperatura, la decoración; equipos de trabajo en mal estado, poca seguridad en las instalaciones, no ser tomados en cuenta para los ascensos, entre otros; siendo estas acciones una barrera que impide el normal funcionamiento de la unidad en cuestión. De lo expresado anteriormente y con la finalidad de realizar un estudio que pueda arrojar resultados contundentes, se considera formular los siguientes interrogantes:

- ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional del personal administrativo de la Dirección de Postgrado de la Facultad de ingeniería de la Universidad de Carabobo?
- ¿Cuáles son los factores que influyen en el compromiso organizacional del personal administrativo de la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Carabobo?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Proponer una matriz axiológica para el fortalecimiento del compromiso organizacional del personal administrativo de la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Carabobo.

Objetivos Específicos

1. Diagnosticar el nivel de compromiso del personal administrativo de la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Carabobo.
2. Determinar la factibilidad de aplicación de una matriz axiológica para el fortalecimiento del compromiso organizacional del personal administrativo de la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Carabobo.
3. Diseñar una matriz axiológica para el fortalecimiento del compromiso organizacional del personal administrativo de la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Carabobo.

Justificación

La presente investigación tiene como base para su justificación la obtención de información que será utilizada para incrementar el conocimiento acerca de esta temática, que aunque ha sido ampliamente estudiada todavía es posible obtener de ella información novedosa que contribuya en este caso, a mejorar el compromiso organizacional del personal administrativo de la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Carabobo, repercutiendo positivamente en la calidad del servicio que prestan a toda la comunidad educativa y al público en general.

Así mismo, el aporte de herramientas novedosas para mejorar los índices de compromiso organizacional en el personal administrativo de la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Carabobo, servirá para influir de manera positiva en el desarrollo del sentido de pertenencia hacia la institución, en el fortalecimiento de las relaciones interpersonales y en el proceso de la comunicación efectiva, generando un clima de cordialidad y de respeto en pro de fortalecer el normal funcionamiento de la institución, contribuyendo de esta manera al mejoramiento de todos los procesos generados dentro de la institución y al crecimiento profesional y personal de todos sus trabajadores.

Este estudio también servirá para aportar algunas soluciones que contribuyan a mejorar la problemática que se presenta en la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Carabobo, ya que muchos de sus trabajadores expresan poco compromiso hacia la institución, manifiestan actitudes desmotivadoras, apatía, desinterés, entre otras señales de inconformidad, al momento de realizar sus actividades diarias.

Al referirse al compromiso organizacional en forma general, existe una tendencia a relacionarla con diversos aspectos entre los que se destaca el factor monetario, pues tradicionalmente en el país los empleados públicos siempre han manifestado inconformidad con el salario que perciben y las condiciones laborales del entorno donde trabajan. Sin embargo, hacer del conocimiento colectivo la problemática que existe en la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Carabobo, permitirá la creación de condiciones que promuevan la reorganización de los procesos, así como también la participación activa de todas las personas

involucradas en los mismos, generando un cambio positivo dentro de la institución.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la Investigación

Para la realización y desarrollo de este trabajo de investigación, se hizo necesario la revisión exhaustiva de trabajos cuya temática está referida a los Valores y el Compromiso en las Organizaciones, también se incluyen otros aspectos relevantes para la realización del presente estudio.

En relación al estudio realizado por el autor Condemarín (2017), en su trabajo de grado para optar al título de Magister en Gestión Pública, en la Universidad Cesar Vallejo (Perú), que lleva por título: “Compromiso Organizacional y Desempeño laboral según personal de la Gerencia Central de Planificación y Desarrollo del Seguro Social de Salud”. El objetivo general fue determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño adecuado de los trabajadores de la Gerencia Central de Planificación y Desarrollo del Seguro Social de Salud.

Dentro de las teorías inmersas en la investigación destaca la teoría del compromiso organizacional de Meyer y Allen. Fue una investigación de tipo descriptiva, con un diseño no experimental. La población estuvo conformada por 75 trabajadores, quienes constituyeron a su vez la muestra. Los resultados obtenidos mostraron que cuando el desempeño laboral es adecuado, es superior y es excelente; el compromiso organizacional es regular en los tres casos. Una de las conclusiones a la cual llegó la investigación fue que existe relación significativa entre el compromiso

organizacional y el desempeño laboral. El importe que representó el trabajo de este autor a la presente investigación fue de gran valor, por cuanto se analizó la variable Compromiso Organizacional y su vinculación con el desempeño de los trabajadores encuestados, lo que constituye una sólida base de comparación entre los resultados obtenidos de éste, con el presente trabajo de investigación, siendo de gran ayuda la consecuencia de este cotejo para definir el tipo de estrategia que se requiere para rediseñar el comportamiento organizacional dentro de la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Carabobo.

Por otra parte, Páez (2017), en su trabajo de grado para optar al título de Magister en Gerencia de la Educación, en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (Maracay), sobre “Estrategias Gerenciales para el desarrollo de Relaciones Interpersonales que permitan un Clima Organizacional adecuado”. Apuntó fundamentalmente a proponer estrategias gerenciales para el desarrollo de relaciones interpersonales que permitan un clima organizacional adecuado en los docentes de Educación Primaria del Instituto de Educación Integral, ubicado en la ciudad de Maracay, estado Aragua.

La investigación se sustentó en la teoría del aprendizaje de Pavlov y de Skinner, la teoría de la motivación-higiene de Herzberg y la teoría de las necesidades humanas de Maslow. El tipo de investigación fue de campo y el diseño fue no experimental. La población y la muestra fueron un grupo de docentes de la segunda etapa de educación primaria. Dentro de la investigación, se pretende recoger toda la información necesaria para aportar estrategias que permitan cambiar o mejorar la situación estudiada, para eso se seleccionó un nivel evaluativo ya que nos permite la emisión de juicios

sobre un contexto específico con el fin de dar solución a un problema. Se tomó este trabajo por tocar un aspecto importante para el sustento de la investigación como lo es el clima organizacional, el cual será un tópico a mejorar para fortalecer el compromiso en la organización.

Sobre el tema de los valores el autor Benza (2016), en su trabajo de grado para optar al título de Magister en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa, en la Universidad de Piura (Perú), que lleva por título: “Nivel de práctica de valores ético-morales en los colaboradores de tres áreas administrativas de la Universidad de Piura”. La investigación se centró en determinar el nivel de práctica de valores ético-morales en los colaboradores de tres áreas administrativas de la Universidad de Piura.

Entre las teorías descritas en la investigación destaca la teoría de los valores, desarrollada por el filósofo alemán Max Scheler. El tipo de investigación fue de enfoque cuantitativo, mientras que el diseño descriptivo. La población está conformada por (20) administrativos en tres áreas de la Universidad de Piura. La muestra se determinó por procedimientos correspondientes al muestreo no probabilístico intencional o por conveniencia. Los resultados arrojaron que la mayor parte de encuestados perciben un nivel alto (94,7%) de práctica de valores ético- morales, donde se determinó que el nivel de práctica de valores éticos morales en los colaboradores de las áreas administrativas es alto. Esta investigación resulta de gran utilidad porque aporta fundamentos teóricos muy bien sustentados, a través de un análisis y comprobación de la importancia de los valores en las organizaciones; lo cual es la base del presente trabajo. En este caso se comprueba que hay una relación de influencia entre los valores individuales, respecto a los valores organizacionales, lo cual redundará en el rendimiento

laboral. Por lo tanto, en la medida que esta influencia o congruencia sea positiva, será saludable para la organización.

De igual manera Petit (2015), en su trabajo para optar al título de Magister Scientiarum en Salud Ocupacional”, en la Universidad del Zulia, titulado “Turnicidad y Satisfacción Laboral en Trabajadores de la Gerencia de Salud Integral División Occidente de la Empresa Petrolera Nacional”. El mismo se enfocó en determinar la asociación que hay entre el trabajo por turnos y la satisfacción laboral de los trabajadores de la citada gerencia y proponer medidas de acción acorde a los resultados obtenidos. Se realizó un estudio de tipo descriptivo transversal no experimental, con diseño correlacional, en una población constituida por 204 trabajadores de ambos sexos. En este estudio la satisfacción laboral fue adecuada, ubicándose la mayoría de la población en la categoría “regularmente satisfecho”. Se tomó como antecedente este trabajo porque maneja el elemento satisfacción laboral, el cual puede influir positivamente en la salud física y mental del trabajador, afectando de manera directa el compromiso organizacional.

También se puede citar el trabajo realizado por López (2015), para optar al título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación, en la Universidad de Carabobo, el cual lleva por encabezado “Motivación como factor influyente en el Desempeño Laboral de los Docentes de la Unidad Educativa Carabobo”. La investigación se sustentó en la teoría motivacional de Maslow y la teoría de la comunicación de Horacio Andrade. La misma tuvo como objetivo general analizar la motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la U.E Carabobo. Fue una investigación con un diseño no experimental, de nivel descriptivo transeccional. La población estuvo conformada por un total de 75 docentes,

mientras que la muestra fue de 23 docentes de la institución objeto de estudio.

En los resultados se evidenció que existe un alto índice de desmotivación por parte de los docentes que laboran en la institución. Se asumió este trabajo por estar inmerso otro elemento importante para la investigación como lo es la motivación, la cual constituye uno de los principales factores que las personas deben poseer para realizar sus actividades con agrado.

Bases Teóricas de la Investigación

Fundamentación Teórica

La fundamentación teórica de la investigación comprende las teorías que sustentan el trabajo de investigación, los cuales son estudios realizados, que marcan una pauta a seguir, debido a la relevancia de los resultados. Cabe considerar que, según lo planteado por Padrón, J. (2004): "Tanto la construcción como la evaluación de Teorías dependen fundamentalmente del Enfoque Epistemológico previamente adoptado, ya que es éste el que contiene los parámetros para concebir la naturaleza, la función y la estructura de las Teorías. De ese modo, el concepto de Teoría cambia según cada Enfoque Epistemológico" (p.71).

Teoría de los Valores de Max Scheler (1901-1927)

Las organizaciones se componen de personas, quienes toman decisiones en conjunto. De este modo, la estructura de la organización le

dota de rasgos esenciales para configurarla como un agente ético, el cual está intrínsecamente vinculado a los valores desarrollados por el ser humano y a la vez sus rasgos forman parte de su cultura organizacional y la definen como organización humana (Seijo, 2009). Por lo tanto, es preciso empezar esta investigación sobre el nivel de práctica de valores ético-morales en los trabajadores administrativos, abordando el tema de los valores desde las principales teorías axiológicas.

La ciencia que se encarga del estudio de los valores se llama axiología y fue el filósofo alemán Max Scheler (1874-1928) el que desarrolló una teoría sobre los valores, su clasificación y jerarquía; configurándose así como el creador de la escuela de la 'ética de los valores' (Cortina, 2000). Los valores comprenden las preferencias referidas a modos de comportamiento deseables basados en usos y costumbres o en genéricos universales, que el sujeto va construyendo a lo largo de su desarrollo, a partir de la interacción social y que se expresan, en última instancia, en sus decisiones y acciones. Según Bolívar (1998), el termino valor, está relacionado "con la propia existencia de la persona, afecte su conducta, configura, modela sus ideas y condiciona sus sentimientos. Se trata de algo cambiante, dinámico, que en apariencia se elige libremente entre diversas alternativas" (p.12).

Según la Real Academia de la Lengua Española etimológicamente, el término "axiología" significa 'teoría de los valores', que se forma a partir de los términos griegos 'axios, que significa valor, y 'logos', que significa estudio, teoría. Por consiguiente, la axiología es la teoría filosófica encargada de investigar los valores, con especial atención a los valores morales. Sin embargo, el aspecto axiológico o la dimensión axiológica de un determinado asunto no solo implican la noción de elección del ser humano por los valores

morales basados en la ética, sino también por los valores estéticos y espirituales. La axiología se dividió en diversas posturas, las más importantes que aportan una discusión más actual sobre el asunto son:

El Subjetivismo Axiológico

Desde la perspectiva subjetivista se parte de la idea que es el sujeto quien otorga valor a las cosas. Éste no puede ser ajeno a las valoraciones y su existencia sólo es posible en las distintas reacciones que en él se produzcan, es decir, las cosas no son valiosas en sí mismas; es el ser humano quien crea valor su valoración. “El aspecto subjetivo se refiere a que todo valor supone una valoración, que se da cuando el bien es apreciado, reconocido como tal por las personas” (Castillo, 2000, p.106).

Según Seijo (2009) los principales representantes de la concepción del valor como una experiencia subjetiva surgen de la Escuela Austríaca y de Praga, entre los que destacan Medina (1999) y Reyero (2001). Sus teorías subjetivistas se fundamentan en que las cosas no tienen un valor en sí mismas, solo valen en la medida en que son apreciadas por un sujeto; son los seres humanos los que dan valor a las cosas y por tanto el hombre es creador de valores.

Dentro del subjetivismo axiológico surge, desde la Escuela Neokantiana, otra forma de interpretación de la naturaleza subjetiva de los valores. Desde ésta corriente se va a considerar el valor, ante todo, como una idea. Para los partidarios de ésta teoría, las ideas tienen un papel más importante que los

estados de placer o de dolor en la conducta. No se puede valorar un acto, un objeto, si no se posee la idea que se refiere a ello. “No se trata de nuestras reacciones personales, subjetivas, sino de nuestras ideas, y no de las particulares de cada cual, sino de las que rigen el pensamiento de todos los hombres. Con ellas hay que contar para saber lo que es valioso o no” (Marín, 1976:15).

Según Gervilla (1988), los partidarios de estos planteamientos neokantianos van a definir el valor como “una pura categoría mental, una forma subjetiva a priori del espíritu humano, sin más contenido que aquel que le presta la estructura formal de la mente, una idea dependiente del pensamiento colectivo humano” (p. 30).

El Objetivismo Axiológico

El filósofo alemán Scheler (1948) -citado por Pérez (2006)- fue el máximo defensor del Objetivismo Axiológico y señala que: “Los valores son objetivos, es decir, no dependen de las preferencias ni de los gustos personales, no dependen de la época ni de la cultura, ni de la raza ni de la religión. Están por encima de cualquier condición empírica: son universales” (p.107).

Al respecto Pérez (2006) agrega que Scheler se empeñó en dar a conocer los valores, sorprendido de la influencia decisiva que tienen en la vida y de su grandeza. Los trató como un algo independiente de las cosas, como una esencia eterna presente por una facultad distinta del entendimiento.

Esta perspectiva objetivista surge como “reacción contra el relativismo implícito en la interpretación subjetivista y la necesidad de hacer pie en un orden moral estable” (Frondizi 2001, p. 107, citado en Seijo, 2009); en la medida que el objetivismo axiológico, en oposición al subjetivismo, considera el valor desligado de la experiencia individual, los valores son independientes del ser humano y son propiedades reales de las cosas. El ser humano es descubridor de valores, pero no los crea. En suma, ni el subjetivismo ni el objetivismo axiológico han sido capaces de proporcionar argumentos que engloben todas las características atribuibles a los valores (Seijo, 2009).

Ante esta disyuntiva, Castillo (2000) afirma que es posible se caiga en alguno de estos extremos, al teorizar sobre los valores y agrega que: “Una vez más la solución estará en una postura que supere ambos extremos complicándolos. Los valores se fundamentan tanto en la cosa en sí misma, en el ser mismo en cuanto bien, como en el sujeto que capte y reconozca aquel bien. Este bien se puede reconocer mejor o peor, pero lo que siempre sucede es que el valorar supone salir de la indiferencia” (p.106).

Por consiguiente, lo importante es encontrar un equilibrio, que integre tanto el subjetivismo y el objetivismo axiológico sin llegar a extremos, porque ambas posturas tienen razón de ser; puesto que la naturaleza de los valores se basa en que valen por sí mismos, al ser objetivos, pero a la vez su valía se complementa y consolida cuando es apreciado o reconocido por las personas, de modo subjetivo.

En este sentido, se comprende que las organizaciones se conforman de seres humanos, pero también en ellas existe un procedimiento aceptado por sus miembros, a través del cual se toman las decisiones, por suerte las

decisiones tomadas no es responsabilidad de cada individuo de la organización, sino de la organización en su conjunto. Pero, es la estructura de la organización la que le dota de diversos rasgos esenciales para considerarla como un agente moral; tales rasgos forman parte de su cultura organizacional, pudiendo estos afectar de alguna manera el compromiso de los trabajadores con la organización.

Teorías Motivacionales

La motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual. Si bien la motivación general se refiere al esfuerzo por conseguir cualquier meta, nos concentramos en metas organizacionales a fin de reflejar nuestro interés primordial por el comportamiento conexo con la motivación y el sistema de valores que rige la organización. (Robbins, 1999:17).

Teoría de las Necesidades de McClelland (1951-1961)

La década de 1950 fue un periodo fructífero para el desarrollo de los conceptos de la motivación, pues se formularon cuatro teorías específicas sobre ella, las que aun cuando hoy son muy atacadas y cuestionables en términos de su validez, es probable que constituyan las explicaciones mejor conocidas acerca de la motivación de los empleados.

Entre las personas que estudiaron la motivación se encuentra el Psicólogo David McClelland, quien desde 1961 expone 3 importantes sistemas motivacionales que gobiernan el comportamiento humano, sostuvo

que todos los individuos poseen necesidades de poder, logro, y afiliación, dichas necesidades son formadas y adquiridas con el tiempo con la vivencia, cultura del individuo y su experiencia de vida.

En cuanto a las características de las tendencias de rasgos de la personalidad según McClellan citado por Dalton, Hoyle y Watts (2006) se encuentra: **El Logro**. Buscan y asumen responsabilidades. Corren riesgos calculados. Se fijan metas difíciles pero realistas. Trazan planes para alcanzarlas. Buscan y utilizan la retroalimentación en sus acciones. **La Afiliación**. Buscan relaciones amistosas y la encuentran. No les preocupa demasiado avanzar. Buscan empleos orientados a la gente. Necesitan un alto grado de acción interpersonal. **El Poder**. Buscan puestos de influencia. Disfrutan los trabajos con alto nivel de autoridad y de poder. Desean ocupar puestos de alto nivel y de toma decisiones. Necesitan autonomía, (p. 66).

De igual forma, este autor resalta la manera en cómo influye la conducta de las personas la cual va a hacer determinante en el grado de motivación, al identificar tres tipos de necesidades motivacionales básicas, como son: Logro, poder y afiliación. En cuanto a la necesidad de logro, es el impulso de destacarse y lograr el éxito, en donde los individuos se trazan metas más exigentes que alcanzar. Al mismo tiempo, éstas personas tienen una gran necesidad de desarrollar actividades, pero muy poca de relacionarse con las demás personas. En lo referente al poder, éste implica la necesidad de controlar a las demás personas y ser reconocido. Así, las personas que están motivadas, les gusta que se le tome en cuenta y suelen tener una mentalidad política. Por último la afiliación, que se refiere el deseo de relacionarse con los demás, compartir, y darle importancia al trabajo en equipo.

Teoría de los Dos Factores de la Motivación de Herzberg (1950-1959)

El psicólogo Frederick Herzberg en el año de 1959, presentó su teoría de los dos factores de la motivación. La población en su investigación estaba conformada por 200 contadores e ingenieros. Éste indagó sobre lo que le producía satisfacción e insatisfacción en el desempeño laboral; concluyendo que los dos grupos de factores inciden en la conducta laboral.

En cuanto a los factores que desarrolla la teoría de Herzberg, tenemos: **Factores de Higiene.** Llamado también factores de mantenimiento, son necesarios para conservar un nivel razonable de satisfacción en sus empleados. En esta característica encontramos lo siguiente: políticas y procedimientos corporativos, condiciones laborales y seguridad de empleo, sueldos y prestaciones, calidad de la supervisión y relación con los supervisores, colegas y subordinados. Aunque la ausencia de los factores anteriores puede causar gran insatisfacción al personal, su presencia no lo motiva necesariamente. Generalmente éstos factores impiden a los empleados ser infelices en su trabajo. Sin embargo un empleado feliz necesariamente se siente motivado. **Factores Motivacionales.** En opinión de Herzberg producen altos niveles de motivación y de satisfacción en el trabajo. Incluyen logro, progreso, reconocimiento, responsabilidad y el trabajo mismo. Otro resultado importante de su investigación es que los empleados con mucha motivación muestran gran tolerancia a la satisfacción provocada por la ausencia de factores adecuados de mantenimiento. Ello obedece quizá a la percepción de los factores motivacionales. Un factor que motive a alguien puede ser percibido por otro como factor de mantenimiento. (p. 63).

Por lo tanto, Herzberg señala un primer factor (satisfacción y no satisfacción), los cuales están influenciados por factores internos y el segundo factor que se refiere a los factores extrínsecos, los cuales no son motivadores pero conllevan a una insatisfacción.

Es necesario destacar, que en todas las organizaciones uno de los factores esenciales es el factor humano, el cual debe estar motivado para así lograr un verdadero cambio de aptitud en función de asumir un mejor compromiso con la organización para la cual trabaja.

Teoría de los Tres Componentes del Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1984-1991)

El conocimiento no basta para resolver todos los problemas y alcanzar las metas y objetivos de la organización, se hace necesario una serie de habilidades, destrezas y actitudes. Se considera, una de las actitudes más importantes, la actitud de compromiso hacia la institución para lograr un beneficio común.

Meyer y Allen citados por (Arias, 2001) proponen una conceptualización del compromiso organizacional dividido en tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo; de esta manera la naturaleza del compromiso es, respectivamente, el deseo, la necesidad o el deber de permanecer en la organización.

- Compromiso afectivo: (deseo) se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, refleja

el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización.

- Compromiso de continuación: (necesidad) señala el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Es decir, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa.
- Compromiso normativo: (deber) es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones; por ejemplo, cuando la institución cubre la colegiatura de la capacitación; se crea un sentido de reciprocidad con la organización. En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador.

El compromiso organizacional consiste, entonces, en aquellas actitudes de los empleados por medio de las cuales demuestran su orgullo y satisfacción de ser parte de la organización a la que pertenecen. Esta actitud es de gran beneficio para las organizaciones ya que significa contar con personas comprometidas, trabajando no solo por alcanzar un objetivo personal sino también por el éxito de la organización en general.

Bases Conceptuales de la Investigación

Axiología

La llamada axiología o “teoría de los valores” no se limita a utilizarlos como concepto, sino que reflexiona sobre la naturaleza y pertinencia de los mismos, sin reducirse a juicios de valor o preferencias estimativas del todo subjetivas. La axiología o filosofía de los valores, es la rama de la filosofía que estudia la naturaleza de los valores y juicios valorativos. El término *axiología* fue empleado por primera vez por Paul Lapie en 1902 y posteriormente por Eduard von Hartmann en 1908.

Ética

Es pertinente tratar sobre la ética porque los valores ético-morales son instrumentos que dan consistencia a la ética. Etimológicamente “El término Ética proviene del griego Ethos que significa ‘modo de ser’ o ‘carácter’, en cuanto a forma 29 de vida adquirida o conquistada por el hombre” (Vigo, 2002, p. 21).

Por su parte Cortina (2000) señala que la ética consiste en aquella dimensión de la filosofía que reflexiona sobre la moralidad, es decir en aquella forma de reflexión y lenguaje moral, con respecto al que guarda la relación que cabe a todo metalenguaje con el lenguaje del objeto.

Chiavenato (2004) manifiesta que desde un punto de vista general la ética es una preocupación por el buen comportamiento, no solo para el propio bienestar sino el de otras personas, traducido en la regla de oro 'no hagas a otros aquello que no quieres que otros te hagan a ti'. Ninguna sociedad puede competir a largo plazo, ni con éxito, con personas que tratan de engañar a otras y que no son confiables. Respecto a la ética en las organizaciones, el autor puntualiza.

La ética es el conjunto de principios morales o valores que definen lo que es correcto o equivocado para una persona, grupo o, incluso, una organización. El comportamiento ético se presenta cuando los miembros aceptan y siguen tales principios y valores. Al mismo tiempo, la organización alienta a sus miembros a comportarse éticamente, de modo que sirvan de ejemplo a las demás organizaciones. Por otra parte el comportamiento carente de ética se presenta cuando las personas violan los principios que han sido aceptados como correctos y adecuados para la actividad de la organización.

Se concluye, que el objeto de estudio de la ética es la moralidad de los actos del hombre, quien tiene plena libertad y conciencia para distinguir entre el bien y el mal. Por lo tanto, los valores ético- morales son instrumentos al servicio de los seres humanos para guiarlos hacia una rectitud de vida, es decir hacia un comportamiento ético.

Valores

Antes de ahondar en el tema teóricamente, se da a conocer que el significado etimológico del término: “valor tiene sus raíces en el vocablo latín “Oris”, cuyo significado es fuerza, eficacia, actividad o virtud de las cosas para producir un efecto”. (Vigo, 2002, p.25).

Castillo (2000, p. 81-106) define claramente que “el valor es una propiedad del bien, por tanto es objetivo porque tiene fundamento en la realidad externa al sujeto y también tiene un aspecto subjetivo porque hace referencia al reconocimiento que hace el sujeto de esos valores”. Por lo tanto, la mencionada autora respalda una postura que conjugue los extremos del objetivismo y del subjetivismo axiológico, al reafirmar que el valor se fundamenta tanto en la cosa en sí misma, en el ser mismo en cuanto bien, así como también en el sujeto que capte y reconozca aquel bien. Al margen que este reconocimiento sea mejor o peor, la autora agrega que lo más importante es salir de la ‘indiferencia’, precisamente por medio del “reconocimiento”.

Por otro lado, Rokeach (1973) –citado por Vigo (2002, p. 29)- quien es un reconocido profesor de la Universidad de Michigan, autoridad mundial en el estudio sobre valores, define al valor como “Una convicción o creencia estable en el tiempo de que un determinado modo de conducta o una finalidad existencial, es personal o socialmente preferible a su modo opuesto de conducta o a su finalidad existencial contraria”.

Asimismo Díaz (2001, p. 51) nos alcanza una reflexión al manifestar que “valor es lo que mueve mi corazón, imanta mi vida, me hace existir, ser,

moverme. Cuanto menos valioso es algo para mí, tanto más se aleja de mi horizonte”. A la vez nos advierte que a pesar que los valores existen no siempre los descubrimos, al grado que en ciertas coyunturas históricas aparecen disvalores que son tomados por valiosos o a la inversa. Por ello, nos recomienda potenciar los valores que van en el buen sentido, a fin que nos ayuden a progresar en humanidad.

Por su parte, Albornoz citado por Sánchez (2011), define los valores como principios adquiridos por el ser humano mediante la integración social, donde los agentes que actúan sobre el sujeto construyen la estructura moral de la persona (p. 23).

En consecuencia, habiendo reconocido que los valores ético-morales son instrumentos que nos aseguran una correcta conducta moral, urge dotar la vida de estos valores, tomando conciencia de su concepto real; por medio de una educación idónea, desde los primeros años de vida, solo así se podrá afrontar los grandes desafíos que nos expone el mundo actual.

Características de los Valores

“Es el sentimiento de la apreciación el que nos permite captar los valores como una especie de esencia eterna, con una influencia decisiva en la vida y se nos presentan con las siguientes características”, según Pérez (2006, p. 106-107):

- a) Se muestran e imponen su reconocimiento: Este descubrimiento trae consigo una aceptación de la nobleza que vive en las cosas por un alma igualmente capaz de poseerla.
- b) Se presentan como permanentes: el hombre se da cuenta que ha conocido una verdad que tiene características de eternidad.
- c) Superan lo simplemente útil: porque el valor es atractivo por sí, se le busca a él. Así el valor es un fin y lo útil es un medio.
- d) Poseen una jerarquía: sin embargo, la actuación de la inteligencia y la voluntad, en la inclinación del hombre por las cosas, hace que se confunda la escala natural de los 31 valores, por la apetencia que aquellas facultades tienen a determinadas realidades.
- e) No todo el mundo tiene la misma capacidad de captarlos: pues depende de la inteligencia y de la sensibilidad de cada persona. Aquí surge una disyuntiva, cuando la persona cae en la “ceguera” para captar los valores.

Sin embargo, la sociedad puede desorientar en apreciación de valores originando los desvalores, lo que según Pérez (2006, p. 109-110) se traduce en:

Ceguera de algunas personas para captar ciertos valores, es muy corriente en el mundo actual, que el valor casi único que se conozca sea el de la propia persona, el del propio yo. Esto trae como consecuencia que todo lo demás se dimensione de acuerdo a la importancia que tiene para el yo. El

trastorno de toda la personalidad que conlleva esta actitud es de tal alcance, que sólo aparece como valor lo que gira alrededor mío: mi perro, mi casa, mi trabajo...cerrándose la apreciación a cualquier realidad que se salga de este círculo egoísta. Es este yo como supremo valor, la causa fundamental de que a algunas personas se les aparezca como relativa y no absoluta la escala de valores. Estamos, pues, ante problemas subjetivos, personales, para la captación de valores. En ellos interviene la inteligencia, la voluntad, las tendencias, etc., al aplicarse o no debidamente, y abriendo o cerrando, como consecuencia, la capacidad del individuo de relacionarse con toda verdad y grandeza.

Por su parte Cortina (2000, p. 28-38) refiere las siguientes características de los valores:

- a) Los valores valen realmente, por eso nos atraen y nos complacen, no son una pura creación subjetiva. Consideramos buenas aquellas cosas porque descubrimos en ellas un valor, no porque decidamos subjetivamente fijárselo. Lo que sucede en muchas ocasiones es que, como estamos acostumbrados a fijar un precio a las cosas, atendiendo a diversos detalles, podemos acabar creyendo que, no solo fijamos su precio, sino también su valor. Y conviene no confundir ambos, porque el precio sí podemos ponerlo, pero no el valor.
- b) En este sentido se pronunciaba Oscar Wilde, cínico es aquel que conoce el precio de todas las cosas, y el valor de ninguna. Los valores son cualidades reales de las personas, las cosas, las instituciones y los sistemas.

- c) Los valores están dentro de una realidad dinámica, por lo tanto la realidad contiene un potencial de valores latentes, que solo la creatividad humana puede ir descubriendo; así la creatividad humana es como una partera que saca a la luz lo que ya estaba latente, alumbrando de este modo nuevos valores o nuevas formas de percibirlos.
- d) Los valores son fecundos en la medida que orientan nuestra conducta, puesto que nos permiten acondicionar el mundo, hacerlo habitable, a través de valores como la libertad, la solidaridad, la belleza. Los valores son cualidades que nos ayudan a construir esa vivienda que es la vida humana; de lo contrario, un mundo injusto, insolidario, sin libertades, sin belleza o sin eficacia no reúne las condiciones mínimas de habitabilidad.
- e) Los valores son cualidades reales. Un valor no es un objeto, no es una cosa, no es una persona, sino que está en la cosa (un hermoso paisaje), en la persona (una persona solidaria), en una sociedad (una sociedad respetuosa), en un sistema (un sistema económico justo), en las acciones (una acción buena).
- f) Los valores son siempre positivos o negativos. Cuando captamos un valor, nos atrae o nos repele. Valores positivos son la justicia, la igualdad, la utilidad, la belleza, la agilidad, la salud, etc., valores negativos, lo contrario, la injusticia, desigualdad, inutilidad, fealdad, torpeza, enfermedad.

- g) Los valores poseen dinamismo, puesto que hay realidades que siempre nos atraen o nos repelen, nos invitan a actuar en sentido o en otro, pero nunca nos dejan indiferentes. Los valores dinamizan nuestra acción, llevan ya una fuerza dinamizadora, en virtud de las cual nos incitan a realizarlos si son positivos o a evitarlos, si son negativos.
- h) Los valores tienen una materia, que es lo que les distingue unos de otros. Por ello no podemos adjudicarles cualquier definición, decir de la libertad por ejemplo, que consiste en dar a cada uno lo que le corresponde, cuando esta caracterización corresponde a la justicia, no a la libertad.

Principales Valores Éticos

Puntualidad

Navarro y Alcántara (2007, p.96) –citados por Flores (2010, p.14)-, definen el valor de la puntualidad como una cualidad muy apreciada que distingue a las personas tanto en los negocios como en la vida diaria. Este valor es una actitud que se adquiere desde los primeros años de vida, mediante la formación de hábitos en la familia y en la escuela, donde las normas y costumbres establecen horarios para cada una de nuestras actividades.

Por su parte Estébanez (2003) manifiesta que ser puntual denota poseer un gran sentido de respeto hacia los demás, llegar con puntualidad a una cita demuestra nuestro interés y nuestro deseo de no hacer perder el tiempo. Agrega que la puntualidad no solo es un rasgo apreciado a nivel social, sino

que en el mundo empresarial es algo imprescindible como síntoma de buena imagen y seriedad.

En consecuencia, se requiere dotar a nuestra personalidad de carácter, orden y eficacia, para vivir este valor en plenitud. Solo así estamos en condiciones de realizar más actividades, desempeñar mejor nuestro trabajo y ser merecedores de confianza. Además, prescindir de este valor revela la nula organización de nuestro tiempo y de planeación en nuestras actividades, e incluso constituye una falta de respeto a quienes nos esperan.

Responsabilidad

“Es asumir las consecuencias de los actos libres, respecto de uno mismo y del beneficio de los demás. Es el hábito de responder adecuadamente de los propios deberes, delante de los demás y de Dios” (Castillo, 2000, p. 169). Su significado etimológico está compuesto por dos palabras: respuesta y habilidad, lo cual alude a la habilidad para dar respuesta, entendiéndose como el acto de asumir una situación. Además de la información y de los conocimientos para responder, interviene la voluntad.

Por otro lado, Este es uno de los valores más destacados que todo empresario y ejecutivo busca en los colaboradores de las empresas; puesto que la falta del mismo ocasiona situaciones humanas difíciles. Los ámbitos de la responsabilidad abarcan desde el nivel corporativo, accionario y directivo, hasta el nivel más bajo en la jerarquía de la empresa (Planas, 2000).

Asimismo, Mora (1995) refiere que responsabilidad viene de “responder”, facultad que permite al hombre interactuar, comprometerse y aceptar las consecuencias de un hecho libremente realizado. La persona responsable es digna de todo crédito. Se puede creer en ella y confiar en su palabra sin restricción alguna; sus actos responden íntegramente a sus compromisos. Siempre se esfuerza por hacerlo todo bien, sin necesidad de tener supervisión, recibir promesas ni ser objeto de amenazas. La persona responsable cuida de los detalles, ofrece garantía en los procedimientos, es amiga de lo óptimo y enemiga de la mediocridad. Su responsabilidad jamás se limita al juicio o evaluación de los demás. Su meta es la perfección.

En consecuencia, el valor de la responsabilidad alude al hecho de responder, asumir un compromiso, dar cumplimiento a los deberes, obligaciones y promesas, con un compromiso moral férreo que genera posteriormente la confianza de los demás.

Respeto

El respeto es la base de toda convivencia en sociedad. Las leyes y reglamentos establecen las reglas básicas de lo que debemos respetar, pero también tiene que ver con la “autoridad”, como sucede con los hijos y sus padres, o como los alumnos con sus maestros. El respeto también es una forma de reconocimiento, de aprecio y de valoración de las cualidades de los demás, ya sea por su conocimiento, experiencia o valor como personas (Soto & Montaña, 2014).

Según Mora (1995) significa valorar a los demás, acatar su autoridad y considerar su dignidad. Se acoge siempre a la verdad, no tolera la mentira y

repugna la calumnia y el engaño. Exige un trato amable y cortés; es la esencia de las relaciones humanas en cualquier relación interpersonal. El respeto crea un ambiente de seguridad y cordialidad y el reconocimiento de las virtudes de los demás. Evita las ofensas y las ironías; no deja que la violencia se convierta en el medio para imponer criterios.

Por lo tanto, podemos afirmar que el hecho que el respeto signifique saber convivir con los demás, valorándolos, implica reconocer la autonomía de cada ser humano, aceptar con tolerancia el derecho a ser diferente, no apropiarse de lo ajeno, cumplir la ley y reconocer a la autoridad.

Solidaridad

La solidaridad en palabras de Castillo (2000) es un valor relacionado con la generosidad. Es saber compartir los bienes materiales y espirituales, con quienes los necesiten. Es el valor social por excelencia, necesario para la convivencia, en la medida que se deja de lado la individualidad para tomar en cuenta los proyectos buenos de los demás, en favor del bien común. La solidaridad es un dar y darse, que significa no solo despojarse de lo material sino que es más profundo, porque es enriquecer al otro con la acogida personal y con los propios valores. Es dar nuestro afecto y aprecio personal, es enriquecer al otro sin humillarlo. A la vez nos enriquecemos a nosotros mismos.

Según García (2006) –citado por Flores (2010)- el valor de la solidaridad es definida como una actitud entusiasta y sincera por la que se toman como propias, las necesidades de los demás y se pone empeño en conseguir el bien común con la misma intensidad con que se buscaría el propio. La

solidaridad es la ayuda mutua que debe existir entre las personas, no porque se les conozca o sean nuestros amigos, simplemente porque todos tenemos el deber de ayudar al prójimo y el derecho a recibir la ayuda de nuestros semejantes.

En suma, el valor de la solidaridad alude a la frase ‘hacer el bien sin mirar a quién’, despojándonos de nuestra individualidad y de nuestros bienes para tender nuestra mano amiga al prójimo, con espíritu de servicio. “Inclusive si no tuviéramos nada material podemos dar una sonrisa, un gesto amable, una palabra de consuelo, un poco de nuestro tiempo, una oración, etc.” (Castillo, 2000, p.156).

Honestidad

La honestidad de acuerdo a Planas (2000) es la calidad de probo, recto proceder e integridad, implica también respeto hacia lo ajeno y a las personas, hacia lo que se hace o se es. Hace referencia a la compostura, decencia, recato, pudor, decoro, modestia, justicia, y honradez, autenticidad, sinceridad, verdad. El autor agrega que la tendencia lógica y natural de las personas es hacia el bien, por lo tanto, su relación con la honestidad se basa en lo que es bueno para uno es bueno para los demás, situación que nos conduce a una estrecha relación entre justicia y bien común.

Por su parte Mora (1995) indica que la persona honesta busca con ahínco lo recto, lo honrado, lo razonable y lo justo; no pretende aprovecharse de la confianza, la inocencia o la ignorancia de otros. La persona honesta sabe muy bien que la vida ofrece múltiples oportunidades de obtener dinero fraudulentamente, pero prefiere ganarlo con honradez, a pesar de que este

camino exige mayores esfuerzos. No camina en pos de ocasiones fáciles ni se rinde cuando en algún lugar encuentra las arcas abiertas. La honestidad es la demostración tangible de la grandeza del alma, de la generosidad del corazón y de la rectitud de los sentimientos. La honestidad es enemiga de la mentira, del hurto y del engaño; defiende con ahínco la verdad, la honradez y el respeto, lo que permite a quien la posee mantener la frente levantada y la mirada serena.

Por consiguiente, la honestidad es un valor humano propio de las personas que tienen calidad humana porque sus actos reflejan una rectitud de vida, basada en el respeto al prójimo, con apego a la verdad y a la justicia. No solo se ocupa de materializar sus propios intereses, sino de los demás; consolidando buenas relaciones interpersonales y apuntando siempre a la consecución del bien común.

Eficiencia

El valor de la eficiencia en la organización es un valor social que alude a colaboradores que practican la eficiencia mediante su contribución en favor del incremento de los niveles de productividad y calidad; por ello es considerado pieza fundamental en la labor productiva. A su vez esta persona demuestra un creciente involucramiento e implicación en las tareas, con cada vez mayores capacidades de responsabilidad, previsión y anticipación. Asume la tarea productiva como algo propio, comprometiéndose con su calidad y con el ahorro de tiempo y de recursos. Por ende esto implica un compromiso serio con su organización. Este compromiso es con su tarea, con la misión y objetivos de la empresa, apuntando siempre a un propósito de superación constante (Frías Fernández, 2001).

Cabe agregar, que un rasgo de los colaboradores eficientes es su participación activa y con creatividad, no solo en sus tareas asignadas, sino en las del resto, mostrando a la vez predisposición para trabajar con otros, compartiendo sus conocimientos, lo que enriquece la convivencia y el intercambio de opiniones e ideas.

Muchas investigaciones de los últimos años demuestran que los colaboradores eficientes y con un rendimiento siempre alto no trabajan en primera instancia por el dinero, sino que su intención es experimentar su trabajo como algo con sentido y eficaz. Ciertamente la remuneración debe ser la correcta, pero la implicación activa, la creatividad y la iniciativa no pueden comprarse (Sprenger, 2005).

En suma, el trabajo serio y consiente de los colaboradores eficientes, los configuran como pieza clave dentro de la organización. Ellos logran una sinergia en el ambiente laboral, posibilitando el trabajo en equipo y que todos apunten al objetivo común de la institución. Por consiguiente, es preciso valorar su compromiso con la empresa, motivándolos con una justa recompensa.

Valores Organizacionales

Los valores organizacionales no son otra cosa que los valores aplicados dentro de una organización o empresa. Son definidos por Andrade (1995) como "aquéllas concepciones compartidas de lo que es importante y, por lo tanto, deseable, que al ser aceptadas por los miembros de una organización, influyen en su comportamiento y orientan sus decisiones".

Por otro lado, Chiavenato (2004) refiere que los valores organizacionales son las prioridades que existen dentro de la organización, son los elementos que construyen la integridad y la responsabilidad que definen lo que las personas y las organizaciones son. Éstos deben practicarse siempre; sin embargo, la organización solo podrá alcanzar esta continuidad cuando todo el equipo administrativo realce los valores y los objetivos, que son elementos esenciales para su éxito a largo plazo. Por ello, es preciso promover los valores en una organización para que las personas los practiquen, los cultiven, con el fin de construir una saludable convivencia laboral que fortalezca la cultura organizacional y la plena identificación de sus miembros con su objetivo institucional.

Según Revilla (2013, p.18) los valores en una organización:

- a) Son la razón de ser de cada institución, se encuentran entre el creer y actuar, median los procesos de pensar, sentir y percibir. En tal sentido configuran la identidad.
- b) Representan la base de evaluación que los miembros de una organización emplean para juzgar situaciones, actos, objetos y personas. Estos reflejan las metas reales, así como las creencias y conceptos básicos de una organización, forman en sí, el núcleo de la organización.
- c) Son los cimientos de cualquier cultura organizacional, definen el éxito en términos concretos para los empleados y establecen normas para la organización. Como esencia de la filosofía que la organización tenga para alcanzar el éxito, los valores proporcionan un sentido de

dirección común para todos los trabajadores y establecen directrices para su compromiso diario.

Se finiquita que los valores ético-morales, son los elementos más adecuados para conformar los valores organizacionales, en la medida que se configuran como cimientos que sientan bases sólidas para que una organización se edifique y exista de modo coherente asegurando, incluso, el éxito organizacional.

Sentido de Pertenencia

A nivel social, la pertenencia es la circunstancia de formar parte de un grupo, una comunidad u otro tipo de agrupación. De allí que, el sentido de pertenencia es la satisfacción de una persona al sentirse parte integrante de un grupo; remite al sentido de propiedad o de posesión que tiene una persona sobre un objeto o un bien material, es decir, se trata de la relación existente entre el dueño de una cosa y dicha propiedad. El sentido de pertenencia aporta derechos concretos sobre el uso y disfrute de ese bien material.

De acuerdo a lo planteado por Jornet (2012), el sentido de pertenencia es lo que las personas hacen, el motor que los impulsa a hacer algo, aplicar lo que sabe y mejorarlo, comprometerse poco a poco y superarse. Se trata del compromiso, la confianza en sí mismo, con los demás y con la organización. Así, aunque el sentido de pertenencia suene como algo individual, en una organización se construye colectivamente, es responsabilidad de todos los que en ella trabajan.

El sentimiento de pertenencia, así visualizado, aporta autoestima y motivación en tanto que para cualquier persona es fundamental sentirse integrada en su entorno más cercano (Quaresma y Zamorano, 2016).

Es así como, Martínez, Caraballo, Pérez y Marcano (2014), sostienen que crear el sentido de pertenencia en los ambientes universitarios requiere del trabajo conjunto de todos los sectores, pues cada uno de ellos son participantes activos que deben promover el respeto, el amor y el cuidado de la organización.

En tal sentido, debe potenciarse este sentir hasta convertirlo en la energía que motoriza las actitudes positivas, individuales o colectivas, del hombre hacia su entorno y, por supuesto, hacia las demás personas. Por tanto, el sentido de pertenencia llama a fortalecer la disposición de los actores a ceder beneficios, en aras de reducir la exclusión y la vulnerabilidad de grupos en peores condiciones.

De acuerdo a lo comentado por Palacio (2017), No sólo se trata de un valor ético, sino también de un valor práctico, en la medida que los individuos consideran que se benefician más cuánto más adhieren a un “nosotros”, y que lo que favorece a la comunidad beneficia también a los individuos, porque les garantiza mayor seguridad y protección en el futuro.

Motivación

La motivación es una de las necesidades primarias y básicas de las personas, impulsándolas hacer cosas extraordinarias bien sea por el bien propio como por el bien de otro, gracias a la motivación las personas se

comprometen con las políticas de la empresa donde trabajan, es por ello, que este es factor relevante en el funcionamiento y éxito de la organización.

En este sentido, Robbins y Judge (2009) define a la motivación laboral como “los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo” (p. 175). Siendo la intensidad, la dirección y la persistencia, los tres elementos claves en esta definición.

Según Mayurí (2008), “la motivación es la consecuencia de la integración entre el trabajador y las circunstancias de un acontecimiento, y el grado de motivación va a variar según el momento y la forma en que cada trabajador asimile los estímulos de la organización y si es que satisfacen sus necesidades. Por eso la motivación va a depender más de como la organización pueda impulsar esos estímulos que necesita el trabajador para que pueda lograr el cumplimiento de sus tareas”. (p. 42).

Para Casanueva, García y Caro (2008), “la motivación es toda clase de impulsos, anhelos, necesidades, deseos y fuerzas similares que determinan el comportamiento de una persona. Todos estos factores que dan como consecuencia la motivación pueden llegar a ser muy complejos, a esto se une también a que no todos los individuos tienen las mismas necesidades y metas, ya que cada persona es diferente y reaccionan de forma diferente ante un mismo estímulo y que en muchas ocasiones el origen de la motivación es compleja debido a diferentes estímulos, que también pueden ser contradictorios”. (p. 47).

En resumen, se puede afirmar que la conducta, el comportamiento, la necesidad y la satisfacción, son varios de los elementos que intervienen en la motivación, los cuales pueden afectar de manera positiva o negativa en los aspectos de la vida, según las necesidades que intervengan y el fin al que se quiere llegar. Es por ello importante conocer estos aspectos a fin de dirigirlos de una manera adecuada, sin perjuicio de ningún tipo.

Trabajo en Equipo

En la sociedad occidental, el concepto de trabajo en equipo está asociado a colaboración, jovialidad, compañerismo y compromiso con la tarea que se está realizando. “Admitir que no se es miembro de ningún equipo es descalificatorio para ocupantes de diversos cargos, desde el nivel operacional hasta el ejecutivo” (Mueller et al. 2000, p 1388). Según estos autores, el término parece llevar una fuerte connotación social y moral que es difícil de negar.

Según Fainstein y Sánchez (2006), trabajar en equipo implicaría “una variación cualitativa en la producción del grupo, que pasa a constituirse como equipo al dejar de ser la mera agregación de las producciones individuales de sus integrantes”. (Pág. 5). A lo largo de los años ha habido varios intentos de definir al trabajo en equipo y de clasificar a los equipos de trabajo, no obstante, no existe una definición ampliamente aceptada (Delarue et al., 2008). Katzenbach y Smith (2007) los define como “un pequeño número de personas con habilidades complementarias, comprometidas con un propósito común, un conjunto de metas de desempeño y un enfoque por el que se sienten solidariamente responsables”. (Pág. 84).

Según Cohen y Bailey (1997), son “un conjunto de individuos con tareas interdependientes, que comparte la responsabilidad sobre los resultados, se percibe y es percibido como una entidad social intacta integrada en uno o más sistemas sociales, y gestiona sus relaciones a través de las fronteras organizacionales”. (Pág. 241). Por otro lado, Mueller et al. (2000) sugieren que sean definidos como: “un grupo de empleados, 18 normalmente entre tres y quince miembros, que se reúnen con cierta regularidad para trabajar de forma interdependiente en la consecución de una tarea específica”. (Pág. 1398).

En función de las definiciones dadas, a los efectos de esta investigación será considerado trabajo en equipo al realizado por grupos de individuos que trabajan de forma interdependiente, comprometida y colaborativa para alcanzar un objetivo común. Esta definición contempla aspectos estructurales como la necesidad de interdependencia de tareas y de resultados, y aspectos procesuales como el compromiso y la colaboración entre los miembros para alcanzar un objetivo común.

Clima Organizacional

El clima organizacional es muy importante en los procesos de adaptación a los que tenemos que hacer frente a lo largo de nuestra vida, ya sea cuando nos incorporamos a un nuevo equipo de deporte, a un nuevo colegio y por supuesto cuando nos incorporamos a una nueva organización.

El clima organizacional lo podemos definir en palabras de Tagiuri y Litvin (1991) (cit. en Robbins y Judge, 2013) como "una cualidad permanente del ambiente interno de una organización que sus miembros

experimentan, que influye en su comportamiento y que se puede describir en función de los valores de un conjunto de actitudes de la organización".

Podemos establecer que el clima organizacional se compone por una serie de actitudes que se dan dentro de una organización y son percibidas o experimentadas por los miembros de la misma, según sus valores propios. Este clima está conectado con la relación entre los trabajadores y la organización. De ser este trato frío, conflictivo y tenso, afectará de manera negativa a la organización y su desarrollo y también al trabajo diario realizado por los colaboradores de la organización.

Por otro lado, el clima laboral se ve influido por una multitud de variables. Y, además, estas variables o factores interaccionan entre sí de diversa manera según las circunstancias y los individuos. La apreciación que éstos hacen de esos diversos factores está, a su vez, influida por cuestiones internas y externas a ellos. Así, los aspectos psíquicos, anímicos, familiares, sociales, de educación y económicos que rodean la vida de cada individuo, intervienen en su consideración del clima laboral de su organización.

Esos diversos aspectos, que se entrelazan en la vida de una persona, pueden hacerle ver la misma situación en positivo o en negativo, que viene siendo la percepción, abordada anteriormente. Los empleados, en muchas ocasiones no son plenamente objetivos, sino que sus opiniones están condicionadas por el cúmulo de todas esas circunstancias personales señaladas.

Satisfacción Laboral

Es otra de las variables que afectan al compromiso de los trabajadores hacia la empresa. Podemos definir la satisfacción laboral como "el estado emocional placentero, resultado de una evaluación de nuestro trabajo o experiencia en el trabajo" (Daft y Steers, 1997). Es decir, que el trabajador se encuentre a gusto en su trabajo. También ha sido definida como "una actitud general del trabajador hacia su trabajo" (Robbins, 1999).

Según (Robbins, 2004), en la satisfacción del trabajo de las personas es importante considerar cuatro factores: **Trabajo Mentalmente Estimulante.** Las personas prefieren trabajos en los que se les dé la oportunidad de aplicar sus destrezas y capacidades y les ofrezcan tareas variadas, libertad y retroalimentación sobre su desempeño, promoviendo un estímulo intelectual. **Remuneraciones Equitativas.** Las personas quieren esquemas de pagos y ascenso que les parezcan justos, claros y que respondan a sus expectativas, ya que, cuando se percibe que el salario es equitativo y que se basa en la exigencias del trabajo, las capacidades del individuo, así como también en los criterios salariales de la localidad, se sienten satisfechos, de igual forma se requiere de un sistema de ascensos equitativos, que provoque oportunidades de ascenso y crecimiento personal, lo que lleva a mayores responsabilidades y, una mejor posición. **Condiciones Laborales de Apoyo.** Los empleados se interesan en su entorno laboral tanto por la comodidad propia como para facilitarse la realización de un buen trabajo. **Compañeros que los Respalden.** Las personas obtienen más del trabajo que el puro dinero o realizaciones materiales, ya que también satisface la necesidad de contacto social.

Se puede decir que la satisfacción en el trabajo es una actitud, no una conducta. También es la expresión de una necesidad que puede o no ser satisfecha. Es por esto, que la eliminación de fuentes de insatisfacción conlleva en cierta medida a un mejor rendimiento del trabajador, reflejado en una actitud positiva frente a la organización. Existiendo insatisfacción en el trabajo, estaremos en presencia de un quiebre en las relaciones laborales con la organización.

Compromiso Organizacional

En cuanto al concepto o definición de compromiso organizativo, desde que comenzó su estudio, se ha definido teniendo en cuenta distintos parámetros lo que ha originado diferentes conceptos. Pero lo que si podemos decir es que los autores coinciden de forma general que el compromiso es un concepto positivo para empleados y organizaciones. Por este motivo, vamos a hacernos eco de algunas de las diferentes definiciones dadas del término, desde el comienzo de su estudio.

Mowday et al. Establecen el compromiso como "la fuerza relativa de la identificación de un individuo con implicación, en una determinada organización". Por otro lado tenemos a Cohen y Kirchmeney (1995) y Allen y Meyer (1997) que lo establecen como "la dedicación y lealtad de un individuo hacia la organización" (Cit. en Gallardo y Triadó, 2007).

Por otro lado, Robbins (1999:142), señala que el compromiso organizacional, es una de tres tipos de actitudes que una persona tiene relacionadas con su trabajo y lo define como "un estado en el cual un

empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros”.

Asimismo, Porter definió el compromiso con la organización como el nivel de devoción del empleado con la empresa. Este compromiso, establece Porter, que está compuesto por la creencia y aceptación del trabajador en los valores y los objetivos de la organización, también por la disponibilidad a esforzarse por la organización y por último el sentimiento de continuidad del miembro en la organización (cit. en Gallardo y Triadó, 2007).

Según Colquitt et al. (2007), refirió que el compromiso organizacional se define como el deseo por parte de un trabajador de seguir siendo miembro de la organización. Este compromiso ejerce influencia en el hecho de que un trabajador se quede en el trabajo (retención) o bien, se vaya (rotación).

El compromiso organizacional desde que se comenzó a estudiar ha sufrido cambios como pasa con todos los nuevos descubrimientos o estudios. Haciéndonos eco de la publicación de Gallardo y Traidó (2007) donde habla de este fenómeno, vamos a proceder a establecer una pequeña evolución. En primer lugar, el compromiso organizacional se estudió desde una perspectiva unidimensional por autores como Porter, Mowday y Streert hacia 1986. Estos autores únicamente reconocen una dimensión dentro del compromiso, la afectiva. Con el paso del tiempo, surgieron otros autores que defendían una perspectiva multidimensional, donde los estudios con mayor relevancia han sido los realizados por O'Reilly y Chatman por un lado, y por otro lado, los de Allen y Meyer; siendo los realizados por estos últimos los más aceptados y los más estudiados hasta nuestros días.

En conclusión, el compromiso organizacional engloba distintos aspectos relacionados con el apego a la organización, los costes que el trabajador considera importantes si éste abandona la organización y el sentimiento de pertenencia obligatoria o el sentimiento de "traición" a la empresa por abandonarla. Por otro lado, el desarrollo humano representa un camino alternativo para orientar las estrategias y políticas progresistas de la organización, enfatizándose en el bienestar de su gente. Así, el objetivo básico del desarrollo humano es el de generar un ambiente adecuado para que los seres humanos disfruten de una vida prolongada, saludable y creativa.

No obstante, surge la imperativa necesidad de formar líderes centrados en valores, capaces de fomentar una acción administrativa enfocada en relaciones de respeto, responsabilidad, honestidad y sentido de pertenencia. En virtud de ello, surge la necesidad de abordar una reflexión sobre la necesidad de vincular los valores con el compromiso organizacional desde las principales teorías axiológicas: cualidades apriorísticas e independientes de las cosas y los actos humanos.

Desempeño Laboral

En tal sentido Chiavenato (2004) plantea que “el desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados” (p.359).

Mientras, Palacio (2005), plantea que: El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo. Estas

conductas, de un mismo o varios individuos en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional.

Según Ivancevich, Konopaske & Matteson (2011): “El desempeño laboral puede verse en función de la capacidad, la oportunidad y la disposición para desempeñarse” (p.137). Stoner (citado en Araujo y Guerra, 2007) afirma que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad.

Es en el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un 26 sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la organización.

Es evidente que el término desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos. En este sentido, se puede notar de acuerdo a lo planteado que el desempeño laboral está referido a la manera en la que los empleados realizan sus funciones en la empresa, con el fin de

alcanzar las metas propuestas. Esto hace necesario la inclusión del desempeño laboral en la investigación, ya que le permite conocer a la organización que tan involucrados están los trabajadores con los objetivos trazados por ella.

Bases Legales de la Investigación

En toda investigación debe estar sustentada dentro de un marco legal, es por ello que de la revisión exhaustiva de los basamentos legales, los cuales rigen el sistema jurídico de Venezuela, encontramos los siguientes:

En la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV-1999) en el artículo 87 se establece que:

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendientes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no independientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

La presente investigación se trata de trabajadores (talento humano), por ello, es necesario que estos sean protegidos y se le garantice una seguridad laboral por parte del Estado.

Del mismo modo, en el artículo 89 de la (CRBV) se expresa que:

El trabajo es un hecho social donde el Estado dispondrá de los materiales necesarios para ello, toda medida o acto del patrono contrario a la Constitución es nulo, al mismo tiempo prohíbe la discriminación y el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral.

En este artículo se puede verificar la responsabilidad del estado en dotar los insumos necesarios para la ejecución del trabajo, además de no permitir discriminaciones sociales; y la Dirección de Postgrado de Ingeniería como organización, está compuesta por talento humano de diferentes condiciones.

Así mismo, el artículo 144 de la (CBRV) señala que:

La Ley establecerá el Estatuto de la función pública mediante normas sobre el ingreso, ascenso, traslado, suspensión y retiro de los funcionarios o funcionarias de la Administración Pública, y proveerán su incorporación a la seguridad social. La ley determinará las funciones y requisitos que deben cumplir los funcionarios públicos y funcionarias públicas para ejercer sus cargos.

Se incluye este artículo como base legal, porque el mismo trata todo lo relacionado a los deberes y derechos de los funcionarios públicos para ejercer sus cargos, y la investigación se realizó dentro de un ente público.

Por otra parte, la Ley del Estatuto de la Función Pública (2002) en su artículo 1 menciona que:

La presente Ley regirá las relaciones de empleo público entre los funcionarios públicos y las administraciones públicas nacionales, estatales y municipales, lo que comprende: El sistema de

administración de personal, el cual incluye: procesos de reclutamiento, selección, ingreso, inducción, capacitación y desarrollo, permisos entre otros.

Este artículo fue tomado por comprender todo lo relacionado con el sistema de administración de los funcionarios públicos.

En la misma ley, pero en el artículo 63 se indica:

Que el desarrollo del personal se logrará mediante su formación y capacitación y comprende el mejoramiento técnico, profesional y moral de los funcionarios públicos; su preparación para el desempeño de funciones más complejas, incorporar nuevas tecnologías.

Este artículo se trajo a colación en la investigación, por referirse a la capacitación de los empleados públicos, siendo precisamente la Universidad de Carabobo una institución del estado y su personal el objeto de estudio.

Del mismo modo, la Ley de Universidades en su artículo 26, Literal 18 expone que:

Son atribuciones del Consejo Universitario. Dictar, conforme a las pautas señaladas por el Consejo Nacional de Universidades, el régimen de seguros, escalafón, jubilaciones, pensiones, despidos, así como todo lo relacionado con la asistencia y previsión social de los miembros del personal universitario.

Este artículo sustenta la investigación en cuanto a que presenta todo lo relacionado con la previsión social de los empleados universitarios

CUADRO TEÓRICO METODOLÓGICO

Objetivo General: Proponer una Matriz Axiológica para el Fortalecimiento del Compromiso Organizacional. Caso: Personal Administrativo de la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Carabobo.

OBJETIVOS ESPECIFICOS	DIMENSIONES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION PERSONAL	INDICADORES	ÍTEMS
Diagnosticar el Nivel de Compromiso del Personal Administrativo de la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Carabobo	Compromiso Organizacional	Es un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros. Robbins (1999 pág. 142).	Una actitud de aceptación que asume el trabajador con respecto a los objetivos de la organización, razón por la cual realiza sus actividades con devoción y esmero, deseando permanecer en ella lo más que se pueda.	Motivación	1-2
				Trabajo en Equipo	3
				Clima Organizacional	4
				Satisfacción Laboral	5-6
				Desempeño Laboral	7-8
	Valores Institucionales	Los valores “son como un concepto básico y creencias que definen el éxito en términos concretos para los empleados de una organización, los cuales se transforman en la filosofía de vida y profesional del ser humano”. Sherman, A. y Bohlander, G. (1994, pág. 54).	Creencias, sentimientos y normas que rigen el comportamiento de los individuos en una sociedad o en una organización, considerando lo que es ético, lo que es bueno y lo que es moral al momento de actuar.	Respeto	9-10
				Responsabilidad	11-12
				Honestidad	13
Determinar la Factibilidad de proponer una Matriz Axiológica para el Fortalecimiento de Compromiso Organizacional del Personal Administrativo de la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Carabobo	Factibilidad	“Se entiende por Factibilidad las posibilidades que tiene de lograrse un determinado proyecto”. Varela (2010, pág. 1).	Diversos recursos necesarios para concretar o lograr los objetivos establecidos en una determinada investigación.	Sentido de Pertenencia	14
				Recursos Humanos	15
				Recursos Económicos	16
				Recurso Institucional	17

Fuente: Cuenca (2019)

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

Tipo de Investigación

El tipo de estudio que sustenta la investigación es de campo con un nivel descriptivo, pues permitió registrar, describir e interpretar todo lo observado. En relación con esto, Palella y Martíns (2006:86), aseveran: “El propósito de este nivel, es el de interpretar realidades de hecho. Incluye descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual”. Es así como, se caracterizarán los hechos presentes al igual que el grupo en estudio. Igualmente, Sabino (2002) señala:

Su preocupación primordial radica en describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos. Las investigaciones descriptivas utilizan criterios sistemáticos que permiten poner de manifiesto la estructura o el comportamiento de los fenómenos en estudio, proporcionando de ese modo información sistemática y comparable con la de otras fuentes (p.43).

Por otro lado, Tamayo y Tamayo (2003:130), menciona que las investigaciones de carácter descriptivo: “Son aquellas que tienen como objeto, conocer situaciones, costumbres y actitudes predominantes, mediante la descripción exacta de las actividades y procesos y personas”.

Apoyado en las definiciones expuestas anteriormente, la metodología de esta investigación se enmarcó dentro de los límites de un trabajo descriptivo, que profundizó en detalle la propuesta de una Matriz Axiológica para el Fortalecimiento del Compromiso Organizacional. Caso: Personal

Administrativo de la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Carabobo.

Diseño de la Investigación

De acuerdo al trabajo investigativo, denominado “Matriz Axiológica para el fortalecimiento del Compromiso Organizacional. Caso: Personal Administrativo de la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Carabobo”, en función de sus objetivos, se incorporó al tipo de investigación de Campo, según Hurtado y Toro, (2004), explica que los estudios de campo comprenden:

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

Al respecto, para Palella y Martíns (2006:83), la investigación de campo, “Consiste en la recolección de los datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar las variables”. Igualmente, la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2011), en su Manual de Trabajos de Grado, Maestría y Tesis Doctorales, plantea que:

La investigación de campo es el análisis sistemático de problemas con el propósito de describirlos, explicar sus causas y efectos, entender su naturaleza y factores constituyentes o predecir su ocurrencia. Los datos de interés son recogidos en forma directa de la

realidad por el propio estudiante; en este sentido se trata de investigaciones a partir de datos originales o primarios. (p.17).

Este tipo de investigación, permitió indagar en el mismo lugar donde se desarrollaron los hechos y establecer la interrelación que existe entre las diferentes variables que están presentes. Los datos e información se describieron tal y como fueron extraídos, demostrando los aspectos más importantes de la investigación.

Modalidad de la Investigación

En este aspecto se responde la interrogante ¿qué propongo? .Con la presente investigación se construyeron estrategias basadas en la aplicación de una matriz axiológica, la cual se realizó con el consentimiento previo de las personas objeto de estudio, quienes consideraron pertinente el uso de las recomendaciones que surgieron luego de todo el proceso investigativo teórico, observatorio, evaluativo y descriptivo del proyecto. Partiendo de esta premisa, el presente estudio se enmarca entonces en un proyecto factible, tal como lo manifiesta la UPEL en su Manual de Trabajo de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales, (2012) que expresa:

El proyecto factible consiste en la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos (p.15).

Población y Muestra

En todo trabajo investigativo es necesario tomar en cuenta al conjunto de elementos conocidos como población que de una manera u otra guardaran vinculación con el problema a estudiar. Al respecto, Arias (2010) señala que:

La población es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado. Cuando se vaya a llevar a cabo alguna investigación debe tenerse en cuenta algunas características esenciales al seleccionarse. (p.81)

Asimismo, el tipo de población es finita, pues se conoce la cantidad exacta de la misma. En relación a ello, Arias (2010) refiere “que una población es de este tipo, cuando se conoce la cantidad de unidades que la integran” (p.82). En base a ello, la población objeto de estudio estará formada por todo el personal administrativo de la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Carabobo, el cual está constituido por 9 empleados.

Por otro lado, es necesario seleccionar una muestra para los análisis correspondientes, la misma conservará las características propias de la población, lo que significa que la porción será representativa al momento de establecer las generalizaciones. En este sentido, para Arias (2012), la muestra es un “subconjunto representativo de un universo o población” (p. 110). Por su parte Palella y Martins (2006), definen la muestra como “la escogencia de una parte representativa de una población cuyas características se reproducen de la manera más exacta posible” (p. 93). Cabe destacar, que en la presente investigación la muestra fue conformada

por nueve (9) empleados, que representaron el 100% de la población objeto de estudio. Por ser la muestra igual al total de la población, la misma es considerada de tipo censal. La muestra objeto de estudio es de tipo censal definido por Palella y Martiz (2010) “ya que la muestra estuvo representada por el total de la población” p (116).

Técnica e Instrumentos de recolección de la Información

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos son las herramientas por medio de las cuales se recopila la información necesaria para el desarrollo de todo trabajo investigativo. Según, Hurtado (2012) “la selección de técnicas e instrumentos de recolección de datos implica determinar por cuáles medios o procedimientos el investigador obtendrá la información necesaria para alcanzar los objetivos de la investigación.” (p.164).

En este orden de ideas, Tamayo y Tamayo (2014), describe la técnica como: “La parte operativa del diseño de la investigación. Hace relación al procedimiento, condiciones y lugar de la recolección de datos (p. 211). Cabe destacar, que para la elaboración de la presente investigación, se recurrió a la técnica de la observación directa y a la técnica de la encuesta. La observación directa permitirá al investigador anotar todo lo observado durante el desarrollo de la investigación, mientras que la encuesta se realizará a través de un instrumento llamado cuestionario.

De igual manera, Arias (2004). Afirma que: “El instrumento consiste en un formulario diseñado para registrar la información que se obtiene durante el proceso de recolección” (p. 87). Como se mencionó en el párrafo anterior,

vamos a utilizar como instrumento de esta investigación el cuestionario, definido por Hurtado (2012) como “un instrumento que agrupa una serie de preguntas relativas a un evento o temática particular sobre el cual el investigador debe de tener información simple”. (p.158), el cual estará estructurado por 18 preguntas policotómicas, que incluyen alternativas de respuestas: Siempre, casi siempre y algunas veces, relacionadas con el diseño propuesto.

Valides del Instrumento

Según Hernández, Fernández y Baptista (2004), la validez en términos generales: “se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (Pág. 346). Al respecto, la validación del instrumento de recolección de datos se realizó mediante el juicio de tres expertos, a cada uno se le suministro el instrumento, a fin de que al ser leído determinaran si su contenido conlleva al logro de los objetivos específicos, y por ende, al objetivo general.

La validez de este instrumento se confió al método de validación juicio de expertos, compuesto de personas con conocimiento y experiencia en diseño de instrumento y contenido de la materia, quienes ofrecieron su colaboración en cuanto a la estructura del mismo y emitieron sus observaciones, las cuales fueron consideradas para las reestructuraciones necesarias del cuestionario.

Confiabilidad del Instrumento

En este sentido, Hernández, Fernández, y Baptista, (2004:120), plantean lo siguiente: “La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados”. Se entiende por confiabilidad del instrumento, la capacidad que éste reviste al ser aplicado repetidamente a un individuo o grupo, en tal sentido, la confiabilidad es sinónimo de seguridad, estabilidad, congruencia y exactitud. Sobre estos aspectos, la confiabilidad del instrumento se realizará por medio del coeficiente de confiabilidad Alfa de Crombach aplicando la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{s_e^2}{s_t^2} \right)$$

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	8	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	8	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,648	17

Obteniendo el siguiente resultado:

$$\alpha = 0,65$$

El cual arrojó según la escala de Palella y Martins (2006), un índice de confiabilidad **ALTA**.

CAPITULO IV

PRESENTACION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS

En el presente capitulo, se muestran los resultados obtenidos a través de la aplicación de un cuestionario, el cual fue el instrumento utilizado para la recolección de datos. El mismo estuvo estructurado por diecisiete (17) preguntas relacionadas con las variables de estudio: Compromiso Organizacional y Valores Institucionales, aplicado a una muestra de ocho (8) empleados que conforman el personal administrativo de la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Carabobo.

Cabe señalar, que los datos que se obtuvieron de la aplicación del cuestionario fueron organizados y analizados, donde se cuantifico en términos de frecuencia y porcentaje cada uno de sus ítems. Posteriormente, se procedió a realizar la correspondiente representación gráfica, donde la interpretación se realizó a través de un análisis estadístico y porcentual, estableciendo una relación entre los datos suministrados por los sujetos muestrales y la sustentación teórica que apoyó la investigación.

Variable: Compromiso

Dimensión: Compromiso Organizacional

Indicador: Motivación (Ítem N° 1 y N° 2); Trabajo en Equipo (Ítem N° 3); Clima Organizacional (Ítem N° 4).

Ítem N° 1: ¿Su Jefe inmediato lo felicita cada vez que hace bien su trabajo?

Ítem N° 2: ¿Su trabajo es reconocido o recompensado de manera significativa?

Ítem N° 3: ¿Brindas cooperación a tus compañeros cuando tienen duda para realizar sus funciones?

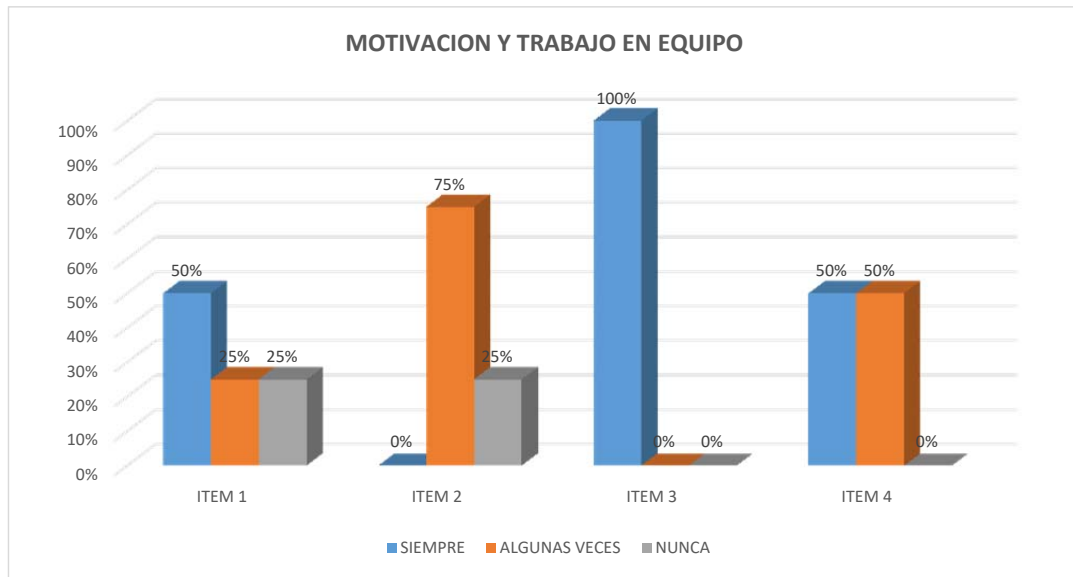
Ítem N° 4: ¿Te sientes a gusto con el ambiente de trabajo de tu dependencia?

Tabla N° 1. Distribución de Frecuencia del Personal Administrativo de la Dirección de Postgrado de Ingeniería

N° ÍTEMS	SIEMPRE		ALG. VECES		NUNCA		TOTAL
	F	%	F	%	F	%	%
1	4	50	2	25	2	25	100
2	0	0	6	75	2	25	100
3	8	100	0	0	0	0	100
4	4	50	4	50	0	0	100

Fuente: Cuestionario aplicado al Personal Administrativo de la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ingeniería. Cuenca (2022)

GRAFICO N° 1



Fuente: Cuestionario aplicado al Personal Administrativo de la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ingeniería. Cuenca (2022)

Interpretación Tabla N° 1

La variable compromiso organizacional, con la dimensión compromiso organizacional, con el indicador motivación, en el ítem N° 1, se le preguntó al personal administrativo si su jefe lo felicita cada vez que hace bien su trabajo; 50% de los encuestados afirman que siempre, un 25% dice que algunas veces y el otro 25% confiesan que nunca. Lo que refleja que el personal necesita ser congratulado cada vez que realice bien su trabajo, garantizando así, una influencia positiva en la conducta del trabajador hacia su organización y lo que en ella realiza.

Con respecto al ítem N° 2, se le preguntó al personal administrativo si su trabajo es reconocido o recompensado de manera significativa; donde un 75% respondió que *algunas veces* y el 25% restante dijo que *nunca*, quedando en 0% la opción *siempre*. Con estos resultados, queda evidenciado que el trabajador necesita un complemento adicional para mantener la disposición de cumplir con sus ocupaciones diarias, algo que vaya más allá de una felicitación, donde las bonificaciones, los obsequios y los agasajos pudrían ser opciones valiosas para cumplir con este objetivo.

Robbins (2009), define la motivación como la "voluntad para realizar grandes esfuerzos para alcanzar las metas de la organización, a condición de que el esfuerzo pueda satisfacer alguna necesidad personal". Actualmente, la Dirección del Postgrado de Ingeniería no está estimulando lo suficiente al personal administrativo, lo que repercute de forma negativa en el alcance los objetivos, tanto personales como los del departamento en cuestión.

Para el ítem N° 3, la pregunta en cuestión para los trabajadores fue: brindas cooperación a tus compañeros cuando tienen dificultades para realizar sus funciones; donde el 100% de los encuestados respondió que *siempre*, quedando en 0% el resto de las alternativas. Estos resultados demuestran que todos los empleados de la unidad están dispuestos a colaborar con sus compañeros de trabajo en el momento en que estos lo necesiten.

Gutiérrez (2010), explica que el trabajo en equipo es como un grupo de personas que colaboran e interactúan para lograr objetivos en común,

fundamentado en la unidad de un propósito por medio de aportaciones de conocimientos, habilidades y acciones de sus integrantes. Es muy importante para una organización que sus trabajadores sean colaboradores, pues el éxito de ellas depende, en gran medida, de la compenetración, comunicación y compromiso que pueda existir entre todos sus empleados.

Seguidamente, en el ítem N° 4 se consultó a los empleados con la interrogante: te sientes a gusto con el ambiente de trabajo de tú dependencia, a lo que un 50% contesto que *siempre*, otro 50% *algunas veces* y la opción *nunca* quedo con 0%. Esto indica que el clima organizacional no es suficientemente bueno para laborar, aun así, los trabajadores lo hacen con la mayor disposición.

Según Chiavenato (2000), el concepto *clima organizacional* refleja la influencia ambiental en la motivación de los participantes. Por tanto, puede describirse como cualidad o propiedad del ambiente organizacional percibida o experimentada por los miembros de la organización, que influye en su comportamiento. El clima organizacional está estrechamente ligado con la motivación que tengan los miembros de la organización, es por ello, que se hace necesario mantener bien motivado personal en pro de mantener un ambiente de trabajo agradable.

Variable: Compromiso

Dimensión: Compromiso Organizacional

Indicador: Satisfacción Laboral (Ítem N° 5 y N° 6); Desempeño Laboral (Ítem N° 7 y N° 8)

Ítem N° 5: ¿Se siente realmente útil con las actividades que realiza en su departamento?

Ítem N° 6: ¿Disfruta de cada labor que realiza en el trabajo?

Ítem N° 7: ¿Tiene la voluntad de hacer un mayor esfuerzo en pro de lograr el éxito de su dependencia?

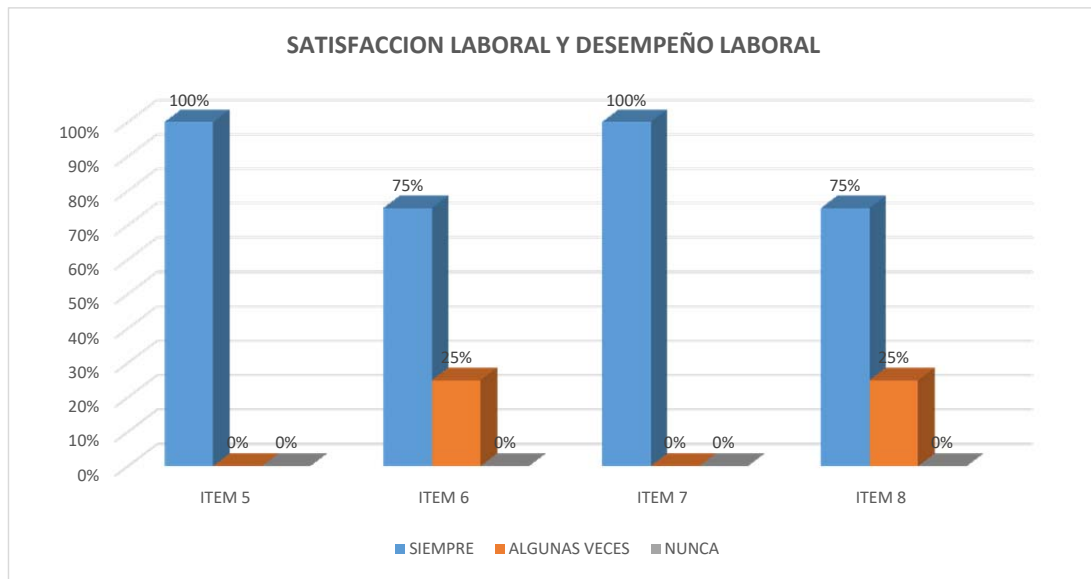
Ítem N° 8: ¿Impulsa acciones para mejorar su rendimiento en el trabajo?

Tabla N° 2. Distribución de Frecuencia del Personal Administrativo de la Dirección de Postgrado de Ingeniería

N° ÍTEMS	SIEMPRE		ALG. VECES		NUNCA		TOTAL
	F	%	F	%	F	%	%
5	8	100	0	0	0	0	100
6	6	75	2	25	0	0	100
7	8	100	0	0	0	0	100
8	6	75	2	25	0	0	100

Fuente: Cuestionario aplicado al Personal Administrativo de la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ingeniería. Cuenca (2022)

GRAFICO N° 2



Fuente: Cuestionario aplicado al Personal Administrativo de la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ingeniería. Cuenca (2022)

Interpretación Tabla N° 2

La variable compromiso organizacional, con la dimensión del mismo nombre, con el indicador satisfacción laboral: en el ítem N° 5 se le pregunto al personal si se siente realmente útil con las actividades que realiza en su departamento; el 100% de los encuestados dijo que *siempre*, mientras que las alternativas *algunas veces* y *nunca* obtuvieron 0%. Este resultado demuestra que el personal está absolutamente satisfecho con las actividades que realiza dentro de la institución.

Para el ítem N° 6, se formuló a los empleados la interrogante: disfruta de cada labor que realiza en el trabajo y los resultados arrojaron que un 75% de los encuestados se inclinaron por la opción *siempre* y 25% dijo que *algunas veces*, quedando *nunca* con 0%. Con estos resultados se puede concluir que los empleados sienten placer al realizar sus labores cotidianas.

Morillo (2006), define la satisfacción laboral como la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial. Apoyado en esta definición, resulta muy positivo para la Dirección de Postgrado de Ingeniería que sus empleados se sientan satisfechos con las actividades que allí cumplen, pues de esta manera tienen la oportunidad de demostrar sus habilidades e interés en las funciones que realizan dentro de la organización.

Para el ítem N° 7, se indaga sobre si tiene la voluntad de hacer un mayor esfuerzo en pro de lograr el éxito de su dependencia, a lo cual el 100% de los consultados respondió *siempre*, quedando las expectativas restantes en 0%. El resultado mostro que el personal se encuentra totalmente presto a cumplir con todas las funciones asignadas, con la finalidad de ser una mejor unidad de trabajo.

En lo que respecta al ítem N° 8, consultamos si los participantes impulsan acciones para mejorar su rendimiento en el trabajo, la alternativa *siempre* obtuvo el 75%, *algunas veces* consiguió el 25% restante y la opción *nunca* no tuvo porcentaje alguno. Esto refleja que solo la tercera parte de los encuestados promueve algún tipo de gestión a favor de optimizar su utilidad

en las labores diarias dentro de la organización, lo que amerita necesariamente un incremento de este factor.

Palacio (2005), plantea que: El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo. En la Dirección de Postgrado el desempeño laboral es adecuado, pero aún se necesita estimular al resto de los empleados para que los mismos puedan dar lo mejor de sí cuando al momento de prestar sus servicios en el departamento.

Variable: Valores

Dimensión: Valores Institucionales

Indicador: Respeto (Ítem N° 9 y N° 10); Responsabilidad (Ítem N° 11 y N° 12)

Ítem N° 9: ¿Demuestra respeto por sí mismo y hacia sus compañeros de trabajo?

Ítem N° 10: ¿Escucha con respeto y atención a las personas que solicitan algún tipo de información?

Ítem N° 11: ¿Planifica su trabajo y se organiza para realizarlo adecuadamente?

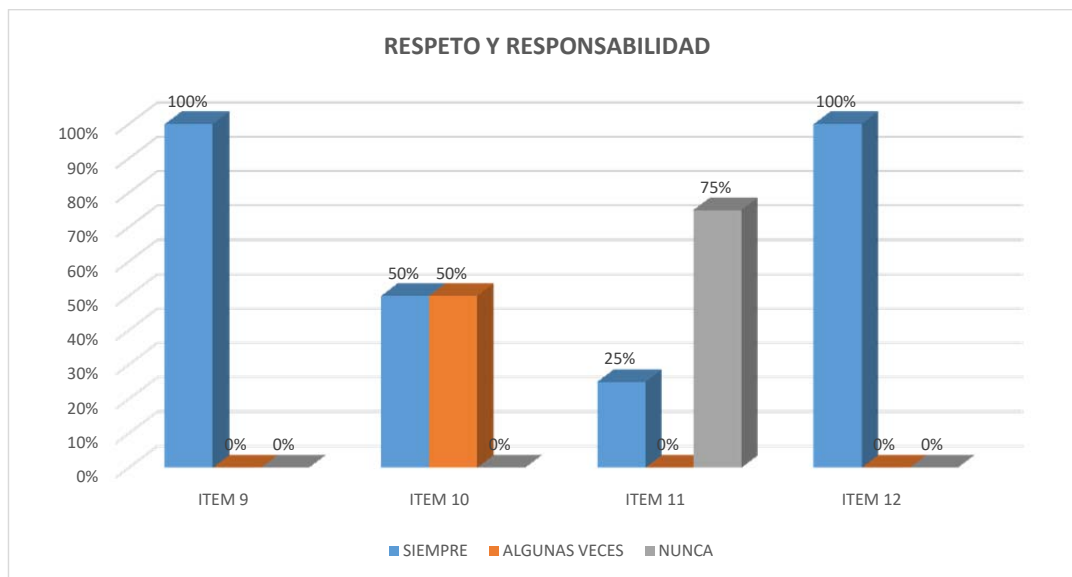
Ítem N° 12: ¿Cumple con las normas, compromisos y acuerdos alcanzados con el Director?

**Tabla N° 3. Distribución de Frecuencia del Personal Administrativo
de la Dirección de Postgrado de Ingeniería**

N° ÍTEMS	SIEMPRE		ALG. VECES		NUNCA		TOTAL
	F	%	F	%	F	%	%
9	8	100	0	0	0	0	100
10	4	50	4	50	0	0	100
11	2	25	0	0	6	75	100
12	8	100	0	0	0	0	100

Fuente: Cuestionario aplicado al Personal Administrativo de la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ingeniería. Cuenca (2022)

GRAFICO N° 3



Fuente: Cuestionario aplicado al Personal Administrativo de la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ingeniería. Cuenca (2022)

Interpretación Tabla N° 3

La variable valores, con la dimensión valores institucionales, con el indicador respeto: se preguntó en el ítem N° 9 demuestra respeto por sí mismo y hacia sus compañeros de trabajo, el 100% afirmó que *siempre*, en las opciones restantes el porcentaje fue cero. Este resultado demuestra que los trabajadores de la Dirección de Postgrado de Ingeniería sienten mucho respeto por ellos mismos y hacia sus compañeros.

En referencia al ítem N° 10, se consultó sobre si escucha con respeto y atención a las personas que solicitan algún tipo de información, a lo cual el 75% contesto que *nunca* y el 25% afirmó que *siempre*. Aquí se nota considerablemente la falta de atención del personal de esta dependencia hacia las personas que vienen al Postgrado a solicitar algún tipo de información.

Según Soto & Montaña (2014), el respeto es una forma de reconocimiento, de aprecio y de valoración de las cualidades de los demás, ya sea por su conocimiento, experiencia o valor como personas. Esta es una condición indispensable para lograr una buena interacción con las personas, además de mantener un excelente clima laboral.

Seguidamente, en el ítem N° 11 se preguntó si planifica su trabajo y se organiza para realizarlo adecuadamente, un 75% dijo que *nunca*, mientras que el 25% restante respondió *siempre*. Apreciándose un nivel de organización deficiente entre los trabajadores que laboran en esa dependencia.

Para el ítem N° 12, se formuló la interrogante cumple con las normas, compromisos y acuerdos alcanzados con el Director; en la cual todos coincidieron en la opción *siempre*, obteniendo ésta el 100%. Para todo jefe es gratificante que su personal cumple con todos los convenios de trabajos pautados, esto denota responsabilidad, que es uno de los valores más destacados por los directivos de una organización.

Mora (1995), refiere que responsabilidad viene de “responder”, facultad que permite al hombre interactuar, comprometerse y aceptar las consecuencias de un hecho libremente realizado. La persona responsable es digna de todo crédito. Se puede creer en ella y confiar en su palabra sin restricción alguna. Estas características están presentes en el personal administrativo de la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ingeniería, reflejándose en la respuesta integra ante sus compromisos laborales.

Variable: Valores

Dimensión: Valores Institucionales

Indicador: Honestidad (Ítem N° 13); Sentido de Pertenencia (Ítem N° 14)

Ítem N° 13: ¿Cuida los bienes y recursos de la institución, sin sacar provecho de ellos?

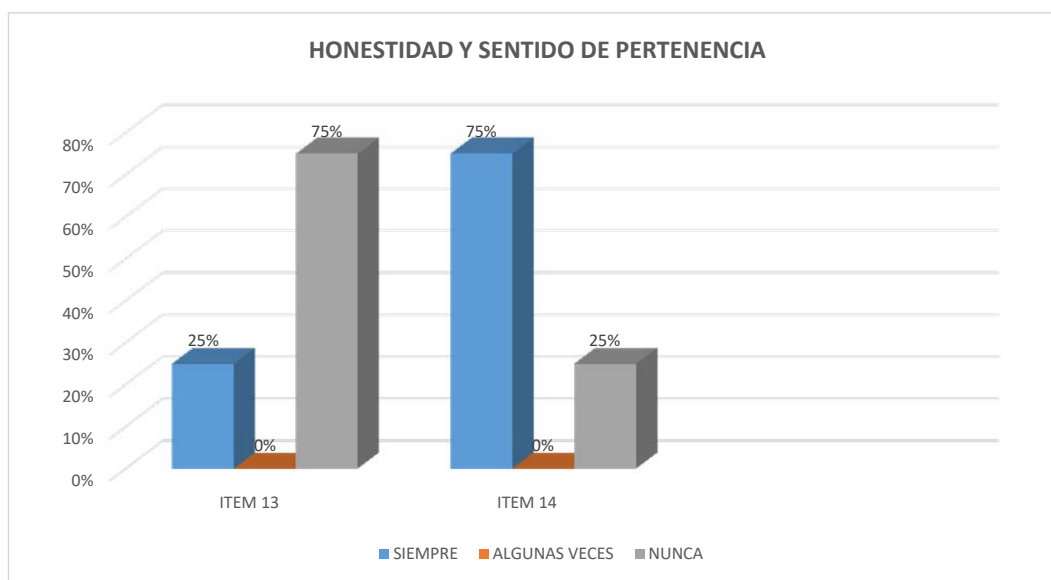
Ítem N° 14: ¿Se propicia el sentido de pertenencia dentro de su departamento?

**Tabla N° 4. Distribución de Frecuencia del Personal Administrativo
de la Dirección de Postgrado de Ingeniería**

N° ÍTEMS	SIEMPRE		ALG. VECES		NUNCA		TOTAL
	F	%	F	%	F	%	%
13	2	25	0	0	6	75	100
14	6	75	0	0	2	25	100

Fuente: Cuestionario aplicado al Personal Administrativo de la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ingeniería. Cuenca (2022)

GRAFICO N° 4



Fuente: Cuestionario aplicado al Personal Administrativo de la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ingeniería. Cuenca (2022)

Interpretación Tabla N° 4

La variable valores, con la dimensión valores institucionales, con el indicador honestidad; se preguntó en el ítem N° 13 cuida los bienes y recursos de la institución sin sacar provecho de ellos, el 75% de los encuestados respondió *nunca*, mientras que el 25% restante se inclinaron por la alternativa *siempre*. Estos resultados son totalmente negativos, pues demuestra que los empleados de la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ingeniería son cuidadosos con el resguardo de los bienes y recursos de la institución.

La honestidad de acuerdo a Planas (2000), es la calidad de probo, recto proceder e integridad, implica también respeto hacia lo ajeno y a las personas, hacia lo que se hace o se es. Hace referencia a la compostura, decencia, recato, pudor, decoro, modestia, justicia, y honradez, autenticidad, sinceridad, verdad.

Seguidamente, se realizó la pregunta N° 14 cuyo ítem indagaba sobre si se propicia el sentido de pertenencia dentro de su departamento; el 75% contestó que *siempre*, mientras que el 25% respondió que *nunca*. Esto refleja un buen sentido de pertenencia entre los trabajadores de la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ingeniería, pero debe potenciarse este valor hasta convertirlo en la energía que motoriza las actitudes positivas de los trabajadores hacia la institución.

Es así como, Martínez, Caraballo, Pérez y Marcano (2014), sostienen que crear el sentido de pertenencia en los ambientes universitarios requiere del

trabajo conjunto de todos los sectores, pues cada uno de ellos son partícipes activos que deben promover el respeto, el amor y el cuidado de la institución.

Variable: Factibilidad

Dimensión: Factibilidad

Indicador: Recursos Humanos (Ítem N° 15); Recursos Económicos (Ítem N° 16); Recursos Institucionales (Ítem N° 17)

Ítem N° 15: ¿Le gustaría integrarse a la ejecución de un proyecto factible dirigido a fortalecer el compromiso laboral por medio de la práctica de los valores ético-morales del ser humano?

Ítem N° 16: ¿La dependencia donde labora posee suficientes recursos económicos para ejecutar el proyecto?

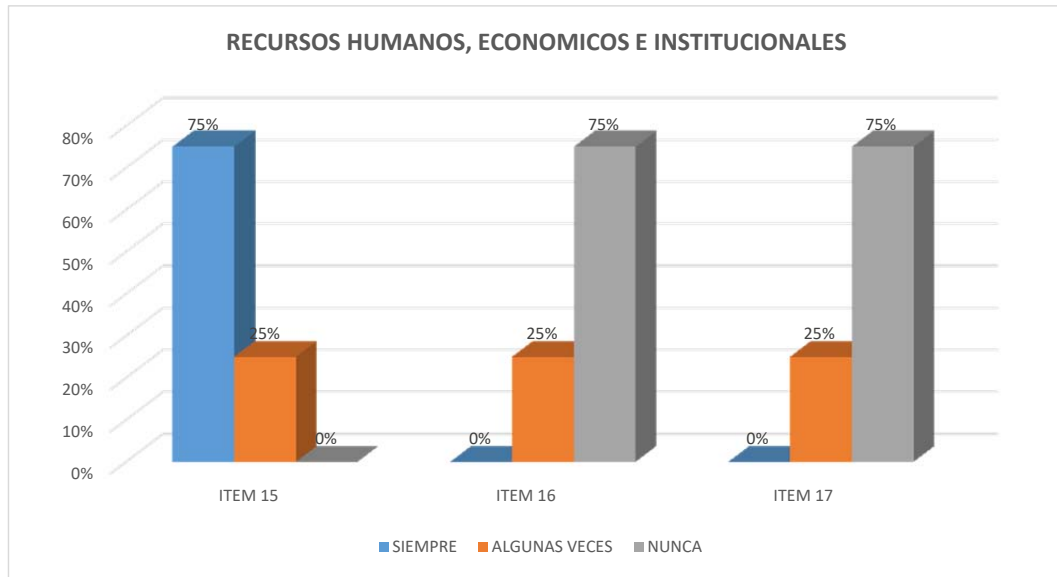
Ítem N° 17: ¿La unidad donde trabaja proporcionaría la logística necesaria para la realización del proyecto?

Tabla N° 5. Distribución de Frecuencia del Personal Administrativo de la Dirección de Postgrado de Ingeniería

N° ÍTEMS	SIEMPRE		ALG. VECES		NUNCA		TOTAL
	F	%	F	%	F	%	%
15	8	100	0	0	0	0	100
16	4	50	4	50	0	0	100
17	2	25	0	0	6	75	100

Fuente: Cuestionario aplicado al Personal Administrativo de la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ingeniería. Cuenca (2022)

GRAFICO N° 5



Fuente: Cuestionario aplicado al Personal Administrativo de la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ingeniería. Cuenca (2022)

Interpretación Tabla N° 5

La variable factibilidad, con la dimensión del mismo nombre, con el indicador recursos humanos: se preguntó en el ítem N° 15 si le gustaría integrarse a la ejecución de un proyecto factible dirigido a fortalecer el compromiso laboral por medio de la práctica de los valores ético-morales del ser humano; los resultados arrojaron que un 75% de los encuestados le gustaría formar parte del proyecto, mientras que 25% respondió que algunas veces. Este resultado es muy bueno, pues en él, se destaca el interés de los trabajadores de formar parte de un plan que agrupe actividades que faciliten el fortalecimiento del compromiso laboral a través de la práctica de los valores ético-morales del individuo.

Para Chiavenato (2002), las personas “son activadores inteligentes de los recursos organizacionales, capaces de dotarla de inteligencia, talento y aprendizajes indispensables en su constante renovación y competitividad en un mundo de cambios y desafíos”. (Pág. 475).

Consecutivamente, en el ítem N° 16 se preguntó: la dependencia donde labora posee suficientes recursos económicos para ejecutar el proyecto; 75% respondió que *nunca*, mientras que el 25% restante afirmó que *algunas* veces. Estos resultados reflejan que la mayoría del personal de la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ingeniería sostiene que dicha dirección no cuenta con suficiente recurso monetario para poner en marcha el proyecto, siendo un obstáculo a superar para la implementación del mismo.

Por último, tenemos el ítem N° 17, donde se preguntó: la unidad donde trabaja proporcionaría la logística necesaria para la realización del proyecto; el 75% de los encuestados coincidió en la opción *nunca*, mientras que el 25% restante respondió *algunas veces*. Este resultado muestra que el personal administrativo está convencido de que la unidad donde laboran no proporcionaría la logística para la ejecución del proyecto, siendo este, un resultado muy desfavorable para la dependencia.

CONCLUSIONES

El objetivo del presente trabajo de investigación, fue el de proponer una matriz axiológica para el fortalecimiento del compromiso organizacional del personal administrativo de la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Carabobo, dicho estudio permitió un importante acercamiento para conocer aspectos significativos que influyen actualmente en el compromiso de los trabajadores para con la organización en la cual desempeñan sus labores, además de comprender el compromiso organizacional desde los aspectos que lo conforman y repercuten en él.

De este modo, y con el firme propósito de dar respuesta a los objetivos planteados en esta investigación, se tomó en consideración la información recopilada por el instrumento utilizado en la misma, el cual arrojó un nivel medio de compromiso en los trabajadores de la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Carabobo, aunque se pudo apreciar la existencia de un vínculo invisible entre el trabajador y la institución.

Es así, que la falta de compromiso de los trabajadores, viene dada a raíz de la poca motivación que reciben por parte de su Jefe inmediato, lo que repercute significativamente en el buen desempeño del trabajador. Además de esto, los empleados también manifestaron no sentirse totalmente a gusto con el ambiente de trabajo de esa dependencia, evento que afecta directamente el clima organizacional de la misma.

Por otro lado, dentro de los valores institucionales se encontró que los indicadores: respeto, responsabilidad y honestidad, fueron afectados de manera negativa; encontrándose en el primer indicador debilidad en la atención al cliente, en el segundo indicador, falta de orden para realizar el trabajo, y en el tercer indicador, un lucro indebido a través del uso de equipos de la institución. Esto quiere decir, que el personal desconoce los valores de la organización a la cual pertenecen.

Es de hacer notar, que en la dimensión de la Factibilidad se consiguió que el personal está presto a realizar las actividades que sean necesarias para mejorar su compromiso en el trabajo, mientras que la institución solo cuenta con una cuarta parte de los recursos económicos y logísticos para la ejecución del proyecto.

RECOMENDACIONES

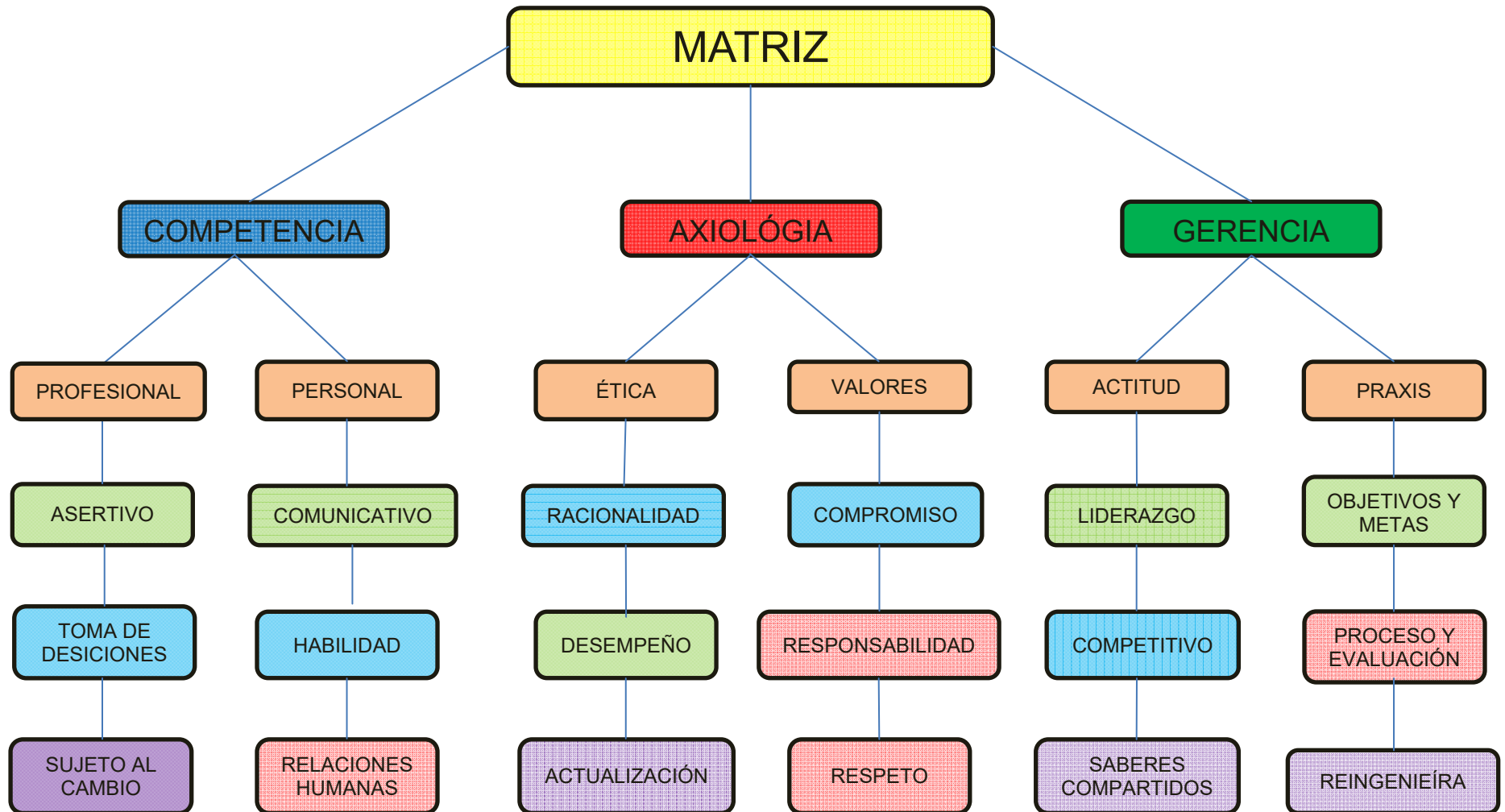
En base a los resultados obtenidos luego de examinar y analizar la encuesta aplicada, y de llegar a las respectivas conclusiones, se puede realizar algunas recomendaciones, a fin de contribuir al reforzamiento de estos importantes valores dentro de la institución, específicamente en la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Carabobo. Por ello es necesario, que esta Dirección preste especial atención a los factores que afectan la constitución del compromiso en sus trabajadores, para así realizar ajustes estratégicos en los mismos. En este sentido, se hacen las siguientes recomendaciones:

- Crear un sistema de incentivos y reconocimientos, con la finalidad de aumentar la motivación en el trabajador.
- Realizar dinámicas de grupo antes de comenzar las actividades diarias, a fin de promover un clima laboral más armonioso.
- Hacer un riguroso seguimiento a los ascensos y reclasificaciones dentro de la institución, pues esto representa para el trabajador un mejor estatus dentro de la organización, lo que repercute en una mayor disposición para realizar sus actividades.

- Programar ciclos de charlas motivacionales y de crecimiento personal, de ser posible, dictadas por profesores de la misma universidad.
- Implementar la siguiente propuesta basada en una matriz axiológica para el fortalecimiento del compromiso organizacional, a fin de reforzar los valores del trabajador hacia sus compañeros, la institución y al público en general; facilitando de esta manera el cumplimiento de los objetivos trazados por esta Dirección.
- Por último, dar a conocer a todo el personal de esta dependencia las bondades, ventajas y beneficios que ofrece la puesta en marcha de esta propuesta.

CAPÍTULO V

Matriz Axiológica para el Fortalecimiento del Compromiso Organizacional



Leyenda

-  Assertivo, Comunicativo, Desempeño, Liderazgo, Objetivos y Metas
-  Toma de Decisiones, Habilidad, Racionalidad, Compromiso, Competitivo
-  Sujeto al Cambio, Actualización, Saberes Compartidos, Reingeniería
-  Relaciones Humanas, Responsabilidad, Respeto, Proceso y Evaluación

SÍNTESIS

La imperativa necesidad de implementar una Matriz Axiológica, surgió como consecuencia de los resultados obtenidos a través del instrumento utilizado en la investigación. Dentro de los resultados más relevantes destacan: La necesidad de felicitar al colaborador cada vez que haga bien su trabajo. Recibir compensación adicional a su salario. Clima organizacional deficiente. Falta de atención al público externo. Desorganización para trabajar. Poco cuidado con los bienes y recursos de la institución. Sentido de pertenencia pobremente propiciado. Trabajadores interesados en formar parte de actividades que ayuden a mejorar el compromiso organizacional. Bajo presupuesto para ejecutar el proyecto y la no proporción de la logística para realizar este plan. Todos estos argumentos, fueron suficientes para diseñar una Matriz con elementos fundamentales y necesarios para el fortalecimiento del compromiso organizacional en el personal administrativo de la Dirección de Postgrado, de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Carabobo. Es de hacer notar que dicha matriz está constituida o sustentada en valores.

BIBLIOGRAFIA

- Andrade H. (1995) **La Definición de los Valores Organizacionales.** Management Today en Español. Noviembre 6 de 1995.
- Arias, F. (2010). **El proyecto de investigación. Guía para su elaboración.** Caracas, Venezuela: Episteme.
- Arias, F. (2012). **El Proyecto de Investigación.** 6ta ed. Caracas: Episteme.
- Arias, F. (2004). **El Proyecto de Investigación.** Introducción a la Metodología Científica (4a. Ed.). Caracas: Episteme.
- Benza, L. (2016). Trabajo de Grado: **“Nivel de Práctica de Valores Ético-Morales en los Colaboradores de Tres Áreas Administrativas de la Universidad de Piura - 2015”**. Perú 2016. Universidad de Piura.
- Bolívar, A. (1998). **Los Centros Educativos como Organizaciones que Aprenden.** Madrid: La Muralla.
- Casanueva, C. García, J. y Caro, F. (2008). **Organización y Gestión de Empresas Turísticas.** Madrid: Pirámide, S. A.
- Castillo, G. (2000). **Ética y Educación en Valores.** Piura: Universidad de Piura.
- Chiavenato, I. (2000). **Administración de Recursos Humanos** (5ª. Ed.). Colombia: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2002). **Gestión del Talento Humano.** Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). **Administración de Recursos Humanos** (9ª. Ed.). Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). **Comportamiento Organizacional. La Dinámica del Éxito en las Organizaciones.** Buenos Aires: Thomson.

- Cohen, S. G. y Bailey, D. E. (1997). What Makes Teams Work: Group Effectiveness Research from the Shop Floor to the Executive Suit. **Journal of Management**, 23,3: 239-290.
- Colquitt, J. LePine, J. Wesson, M. (2007). **Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace**. Ed. McGraw-Hill.
- Condemarín, C. (2017). Trabajo de Grado: “**Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral según Personal de la Gerencia Central de Planificación y Desarrollo del Seguro Social de Salud – Lima 2016**”. Perú 2017. Universidad Cesar Vallejo.
- Cortina, A. (2000). **El Mundo de los Valores: Ética Mínima y Educación**. Santa Fe de Bogotá.
- Daft, R. L. y Steers, R. M. (1997). **Organizaciones. El Comportamiento del Individuo y de los Grupos Humanos**. México: Limusa.
- Dalton M., Hoyle D. y Watts M. (2006). **Relaciones Humanas**. 3ª Edición. Editor: Cengage Learning Editores. Idioma: Español
- Deivis, K. & Newstrom, J. W. (2001). **Comportamiento Humano en el Trabajo**. (10º ed.). México: McGraw Hill.
- De la Garza, E. y Neffa, J. (2010). **Trabajo y modelos productivos en América Latina: Argentina, Brasil, Colombia, México, y Venezuela luego de las Crisis del Modo de Desarrollo Neoliberal**. (1a ed.) Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales - CLACSO.
- Delarue, A. Van Hootegeem, G. Procter, S. y Burridge, M. (2008). **Teamworking and Organizational Performance: a review of survey-based research**. International Journal of Management Reviews, 10,2: 127.
- Díaz, C. (2001). **Las Claves de los Valores**. Madrid: EIUNSA.
- Estébanez, B. (2003). **Protocolo Social y Empresarial**. Madrid: London Diplomatic Academic SL.
- Fainstein, H. y Sánchez, J. (2006). **Fundamentos de Trabajo en Equipo para Equipos de Trabajo**. Madrid: McGraw-Hill.

Flores, M. (2010). **Práctica de Valores en los Docentes de Educación Básica de dos Instituciones Educativas Públicas de la Drec - Callao**. Lima: Tesis de Maestría. Escuela de Postgrado, Universidad San Ignacio de Loyola.

Frías Fernández, P. (2001). **Desafíos de Modernización de las Relaciones Laborales**. Santiago de Chile: Editorial LOM.

Gervilla, E. (1988). **Axiología Educativa**. Granada, España: Ediciones TAT.

Goncalves, A. (1997). **Dimensiones del Clima Organizacional**. Bogotá, Colombia: Prentice Hall.

Gutiérrez, H. (2010). **Calidad Total y Productividad**. Tercera Edición. México: McGraw-Hill.

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2004). **Metodología de la Investigación**. México: Mc Graw-Hill.

Hurtado I. y Toro J. (2004). **Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambio**. Caracas. Venezuela: Ediciones Episteme Consultores Asociados.

Hurtado, J (2012). **El proyecto de Investigación. Metodología de la Investigación**. México: Mc Graw Hill.

Ivancevich, J. Konopaske, R. & Matteson, M. (2011). **Comportamiento Organizacional**. México. Editorial: McGraw-Hill Interamericana.

Jornet, J. (2012). **Dimensiones Docentes y Cohesión Social: Reflexiones desde la Evaluación**. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, Nº 1e. Vol. 5. pp. 349-362. Universidad Autónoma de Madrid, España.

Kast, D. & Rosenzweig, J. (1974). **Organizations and Management. A Systems Approach**. USA: McGraw-Hill.

Katzenbach, J. R. y Smith, D. K. (2007). **El Trabajo en Equipo: Ventajas y Dificultades**. Buenos Aires: Granica.

LA MOTIVACIÓN COMO UN FACTOR CLAVE DE ÉXITO EN LAS ORGANIZACIONES MODERNAS. Karol Osorio Marín, Adriana Arango y Ruiz Elsa Acosta Henao. Colección Académica de Ciencias Sociales,

Vol. 3 No. 2, 2016, pp. 22-35. Universidad Pontificia Bolivariana, Colombia.

López, D. (2015). Trabajo de Grado: **“Motivación como Factor Influyente en el Desempeño Laboral de los Docentes de la Unidad Educativa Carabobo”**. Abril – 2015. Universidad de Carabobo.

Marín, R. (1976). **Los Valores, Objetivos y Actitudes en Educación**. Valladolid, España: Miñon.

Martínez Pérez, Lourdes Claret; Caraballo Ramos, Águeda María; Pérez Cedeño, Adriana María; Del Valle Marcano Molano, Cecilia. **Sentido de Pertenencia e Inclusión Social, desde las Expectativas de los Estudiantes de nuevo Ingreso en la UDO Anaco**. SABER. Revista Multidisciplinaria del Consejo de Investigación de la Universidad de Oriente, vol. 26, núm. 4, octubre-diciembre, 2014, pp. 472-479 Universidad de Oriente Cumaná, Venezuela.

Mayurí, J. (2008). Tesis Doctoral: **“Capacitación Empresarial y Desempeño Laboral en el Fondo de Empleados del Banco de la Nación-FEBAN”**. Lima - 2008. Universidad Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Postgrado.

Mora, G. (1995.). **Valores Humanos y Actitudes Positivas**. Santafé de Bogotá. : McGraw-Hill.

Páez, M. (2017). Trabajo de Grado: **“Estrategias Gerenciales para el desarrollo de Relaciones Interpersonales que permitan un Clima Organizacional adecuado”**. Noviembre - 2017. Universidad Pedagógica Experimental Libertador.

Padrón, J. (2004). **Aspectos Clave en la Evaluación de Teorías**. Copérnico, Revista Arbitrada de Divulgación Científica 1 (1), 71-82. UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE GUAYANA.

Palacio, F. (2005). **Psicología de la Organización**. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.

Palacio, J. (2017). **Plan de Mejoramiento del Ambiente Escolar Priorizando Sentido de Pertenencia e Interés por el Aprendizaje en el Colegio Cumbres**. Trabajo de Especialización No Publicado. Universidad de La Sabana, Colombia.

- Palella, S. y Martíns, F. (2006) **Metodología de la Investigación**. Fedupel; Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas.
- Palella, S., y Martíns F. (2010). **Metodología de la Investigación Cuantitativa** 3era. Ed. Caracas: Fedupel.
- Planas, E. (2000). **Valores en la Empresa**. México: Trillas.
- Pérez, P. (2006). **Apuntes de Psicología** (3ª. Ed.). Piura: Universidad de Piura.
- Quaresma, M., y Zamorano, L. (2016). **El Sentido de Pertenencia en Escuelas Públicas de Excelencia**. Revista Mexicana de Investigación Educativa, N° 68. Vol. 21 (enero-marzo). pp. 275-298. Consejo Mexicano de Investigación Educativa, México.
- Revilla. (2013). **Los Valores Organizacionales. El caso de un Instituto Pedagógico Público de Lima**. Lima: Tesis de Maestría. Escuela de Graduados. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Robbins, S. P. (2009). **Fundamentos de Administración**. Sexta edición. México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Robbins, S. P. y Coulter, M. (1996). **Administración**. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). **Comportamiento Organizacional**. (Ed. N° 13). México: Pearson-Prentice Hall.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). **Comportamiento Organizacional**. (Ed. N° 15). México D.F.: Pearson.
- Robbins, S. P. (2004). **Comportamiento Organizacional**. México. Pearson, 10ª. Edición.
- Robbins, S. P., (1999). **Comportamiento Organizacional**. México: Ed. Prentice-Hall Hispanoamericana S.A.
- Rodríguez, M. y Mendoza, H. **Sistemas Productivos y Organización del Trabajo: Una visión desde Latinoamérica**. Revista Gaceta Laboral Vol.

13, No. 2 (2007): 218 - 241 Universidad del Zulia (LUZ) · ISSN 1315-8597.

Sabino, C. (2002). **El Proceso de Investigación**. (5a. Ed.). Caracas: Panapo, C. A.

Sánchez, E. (2011). **La Comunicación Eficaz Dirigido a la Comunidad Educativa de la Escuela Básica Tiuna en Marín, Municipio San Felipe, Estado Yaracuy**. Tesis de Grado No Publicada. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Instituto de Mejoramiento Profesional. Núcleo Yaracuy.

Seijo, C. (2009). **Los Valores desde las principales Teorías Axiológicas: Cualidades Apriorísticas e Independientes de las Cosas y los Actos Humanos**. Clío América. Julio - Diciembre 2009, Año 3 No. 6, p.p. 152 – 164. Universidad del Magdalena, Colombia.

Situación de la conflictividad laboral en Venezuela - 2018
OBSERVATORIO VENEZOLANO DE CONFLICTIVIDAD SOCIAL -
OVCS Serie - Venezuela: Conflictividad en la Emergencia Humanitaria
Compleja. Enero de 2019.

Soto, M., & Montaña, P. (2014). **El Método Cuadro de Valores**.
Bloomington: Palibrio LLC.

Tamayo y Tamayo, M. (2003). **El Proceso de la Investigación Científica**.
México: Limusa.

Tamayo y Tamayo, M. (2014). **El Proceso de la Investigación Científica**.
5ta ed. México: Limusa.

Trabajo de Grado: **LOS VALORES COMO HERRAMIENTA PARA LA OPTIMIZACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA ESCUELA TECNICA “ROMULO GALLEGOS” EN EL MUNICIPIO SAN FELIPE ESTADO YARACUY**. Autor: Mendoza, Y. Bárbula, Junio 2015. Universidad de Carabobo.

Trabajo de Grado: **PLAN ESTRATÉGICO MOTIVACIONAL BASADO EN ORGANIZACIONES INTELIGENTES QUE COADYUVEN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL. CASO: UNIDAD EDUCATIVA ABDÓN CALDERÓN**. Autor: Álvarez, C. Valencia, Abril 2017. Universidad de Carabobo.

Trabajo de Grado: **PLAN GERENCIAL PARA EL DESARROLLO AXIOLÓGICO DE LOS ESTUDIANTES CASO: CLÍNICA INTEGRAL I DE LA CARRERA DE ODONTOLOGÍA. UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ.** Autor: Fajardo, L. Bárbula, Marzo de 2017. Universidad de Carabobo.

Trabajo de Grado: **MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL VÍCTOR LARCO HERRERA, LIMA-PERÚ** 2015. Autor: Oliva, E. Perú – 2017. Escuela de Postgrado César Vallejo.

Trabajo de Grado: **LA MOTIVACION EN TIEMPO DE CRISIS COMO HERRAMIENTA PARA OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL LICEO “CARLOS ARVELO”.** Autor: Lopresti, M. Bárbula, Junio 2017. Universidad de Carabobo.

Trabajo de Grado: **"TRABAJO EN EQUIPO Y CLIMA ORGANIZACIONAL (Estudio realizado en colaboradores del Hotel del Campo de Quetzaltenango)".** Autor: Aguilar, H. Quetzaltenango, Enero de 2016. Universidad Rafael Landívar.

Trabajo de Grado: **Trabajo en Equipo y Resultados Organizativos en Pequeñas Empresas de Base Tecnológica: El Papel del Diseño, la Composición y los Procesos Interpersonales de los Equipos.** Autor: Carozzo, M. Getafe, diciembre de 2015. Universidad Carlos III de Madrid.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2011). **Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales.** (6a.Ed.). Caracas: Autor

Valbuena, María; Morillo, Roselia; Salas, Doris. **Sistema de Valores en las Organizaciones.** Omnia, vol. 12, núm. 3, 2006, pp. 60-78 Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela

Vargas Hernández, J.G.: (2007). **La Culturocracia Organizacional en México**, Edición electrónica gratuita. Texto completo en: www.eumed.net/libros/2007b/

Vigo, G. (2002). **Influencia de la Ética en la Eficacia Empresarial.** Lima: San Marcos.

WEBGRAFIA

- Araujo, M. y Guerra, M. (2007). **Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en las Instituciones de Educación Superior Públicas**. Urbe, N° 4.
<http://www.publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/534/1288>
- Arias, F. (2001). **El Compromiso Personal hacia la Organización y la Intención de Permanencia: Algunos Factores para su Incremento**. Revista Contaduría y Administración. (200). Consultado en el World Wide Web: <http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf>
- Camacaro, P.R.: (2010) **"Aproximación a la calidad de vida en el trabajo en la organización castrense venezolana**. (Caso: aviación militar venezolana)", Edición electrónica gratuita. Texto completo en: www.eumed.net/tesis/2010/prc/
- Edel, R. García, A. Casiano R: (2007) **"Clima y Compromiso Organizacional**. Vol. I, Versión electrónica gratuita. Texto completo en <http://eumed.net/libros/2007c/>.
- Gallardo, E. y Triadó, X. (2007). **"Revisión de las Aportaciones Teóricas sobre el Compromiso Organizativo: ¿Acaso Importan las Actitudes?"** Universidad de Barcelona. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2517654>
- Herrera, F. Ramírez, M. I. Roa, J. M. y Herrera, I. (2004). **Tratamiento de las Creencias Motivacionales en Contextos Educativos Pluriculturales**. Revista Iberoamericana de Educación. Sección de Investigación. N° 37/2. España. Consultado de: <http://www.rieoei.org/investigacion/625Herrera>.
- Herzberg, F. (1959). **Teoría de la Motivación**. Documento en línea disponible en: <http://www.marketing-xxi.com/teorias-de-la-motivación-90.htm>
<https://mba.americaeconomia.com/articulos/columnas/el-compromiso-organizacional-es-indispensable-para-alcanzar-las-metas>

<http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>

<https://www.caracteristicas.co/clima-organizacional/>

<https://retos-directivos.eae.es/la-importancia-de-la-satisfaccion-laboral-para-el-exito-empresarial/>

<https://www.questionpro.com/blog/es/importancia-de-la-satisfaccion-laboral/>

<http://www.elpulsolaboral.com.mx/recursos-humanos/17036/la-importancia-de-la-satisfaccion-laboral-en-las-empresas>

<https://www.monografias.com/trabajos35/gerencia-en-venezuela/gerencia-en-venezuela.shtml>

<http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/sapienza/article/view/7825/7747>

<https://www.cesla.com/informe-economia-venezuela.php>

WWW.PSICOPERSPECTIVAS.CL VOL. VIII, Nº 2, AÑO 2009, 102-119

<http://www11.urbe.edu/boletines/postgrado/?p=562>

<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/viewFile>

<http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2010/prc/Conceptos%20de%20la%20Motivacion.htm>

<https://cursoco.weebly.com/teoriacuteas-de-la-motivacioacuten.html>

Morillo, I. (2006). **Nivel de Satisfacción del Personal Académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el Estilo de Liderazgo del Jefe del Departamento, las Relaciones Interpersonales de los miembros adscritos y el Sistema de Incentivo Institucional.** *SAPIENS* [online]. Vol.7, n.1, pp.43-58. ISSN 1317-5815.

Mowday, R. Porter, L. & Steers, R. (1982). **Nature of Organizational Commitment. In Employee-Organization.** Linkages: <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-509370-5.50006-X>

- Mueller, F. Procter, S. & Buchanan, D. (2000). Teamworking in its context(s): antecedents, nature and dimensions. **Human Relations**, 53(11), 1387-1424. <https://doi.org/10.1177/00187267005311001>
- Petit, D. (2015). **Turnicidad y Satisfacción Laboral en Trabajadores de la Gerencia de Salud Integral División Occidente de la Empresa Petrolera Nacional**. Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela. Recuperado: http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/104/TDE-2017-11-07T02:46:42Z7428/Publico/petit_velandia_desiree_de_los_angeles.pdf
- Sprenger, R. (2005). **El Mito de la Motivación**. Obtenido de: https://books.google.com.pe/books?id=HiREvSVrrcC&pg=PA277&dq=colaboradores+eficientes&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=colaboradores%20eficientes&f=false.
- Urdaneta, L. (2014). **Valores como Estrategia para las Organizaciones Modernas en Tiempo de Crisis**. Boletín de Investigación y Postgrado. Decimosegunda Edición. Consultado en: <http://www11.urbe.edu/boletines/postgrado/?p=562>

ANEXOS



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



CUESTIONARIO

Estimado participante:

El presente instrumento, tiene como finalidad recolectar información confidencial y fidedigna que servirá de soporte a la investigación titulada:
“MATRIZ AXIOLOGICA PARA FORTALECER EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL. Caso: Personal Administrativo de la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Carabobo”.

Por lo tanto, la información que usted suministre será de gran ayuda para el logro de los objetivos planteados.

Instrucciones:

1. Lea cuidadosamente cada pregunta.
2. Marque con una equis (X) la alternativa que usted considere se ajuste mejor a la realidad.
3. No deje ninguna pregunta sin responder.

Gracias por su sincera colaboración...

**INSTRUMENTO DE CONSULTA DIRIGIDO AL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCION DE POSTGRADO DE LA
FACULTAD DE INGENIERIA DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO**

Nº	ÍTEMS En su desempeño en la Dirección de Postgrado considera que:	1- Siempre	2- Algunas Veces	3- Nunca
1	¿Su Jefe inmediato lo felicita cada vez que hace bien su trabajo?			
2	¿Su trabajo es reconocido o recompensado de manera significativa?			
3	¿Brindas cooperación a tus compañeros cuando tienen dudas para realizar sus funciones?			
4	¿Te sientes a gusto con el ambiente de trabajo de tú dependencia?			
5	¿Se siente realmente útil con las actividades que realiza?			
6	¿Disfruta de cada labor que realiza en el trabajo?			
7	¿Tiene la voluntad de hacer un mayor esfuerzo en pro de lograr el éxito de su dependencia?			
8	¿Impulsa acciones para mejorar su rendimiento en el trabajo?			
9	¿Planifica su trabajo y se organiza para realizarlo adecuadamente?			
10	¿Cumple con las normas, compromisos y acuerdos alcanzados con el Director?			
11	¿Demuestra respeto por sí mismo y hacia sus compañeros de trabajo?			

Nº	ÍTEMS En su desempeño en la Dirección de Postgrado considera que:	1- Siempre	2- Algunas Veces	3- Nunca
12	¿Escucha con respeto y atención a las personas que solicitan algún tipo de información?			
13	¿Cuida los bienes y recursos de la institución, sin sacar provechos de ellos?			
14	¿Se propicia el sentido de pertenencia dentro de su departamento?			
15	¿Le gustaría integrarse a la ejecución de un proyecto factible dirigido a fortalecer el compromiso laboral por medio de la práctica de los valores ético-morales del ser humano?			
16	¿La dependencia donde labora posee suficientes recursos económicos para ejecutar el proyecto?			
17	¿La unidad donde trabaja proporcionaría la logística necesaria para la realización del proyecto?			

Cuenca (2019)

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	8	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	8	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.648	17