



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES



**LOS VALORES COMO HERRAMIENTA PARA LA OPTIMIZACION DEL
CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA ESCUELA TECNICA “ROMULO
GALLEGOS” EN EL MUNICIPIO SAN FELIPE
ESTADO YARACUY**

Autora:
Yolibeth Mendoza

Bárbula, Junio 2015



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

LOS VALORES COMO HERRAMIENTAS PARA OPTIMIZAR EL CLIMA
ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA ESCUELA
TECNICA “ROMULO GALLEGOS” MUNICIPIO SAN FELIPE
ESTADO YARACUY

Dra. Belkis Tovar

Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Área de Estudios de Postgrado
Maestría en Relaciones Laborales
Por: Dra. Belkis Tovar
C.I. 3577957

Bárbula, Junio de 2015



AVAL 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 **Dra. Belkis Tovar** titular de la cédula de identidad N° **V-3.577.957**, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Especialización Maestría titulado: **LOS VALORES COMO HERRAMIENTAS PARA OPTIMIZAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA ESCUELA TECNICA “ROMULO GALLEGOS” MUNICIPIO SAN FELIPE ESTADO YARACUY** Presentado por el (la) ciudadano (a) **Yolibeth del valle Mendoza Díaz**. Titular de la cédula de identidad N° **V -14.210.664**, para optar al título de **MAGISTER EN ADMINISTRACION DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES MENCIÓN RECURSOS HUMANOS**, 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 Valencia a los **CINCO (05)** días del mes de **JUNIO** del año **DOS MIL QUINCE**

Firma

CI: 3.577.957



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES



VEREDICTO

Nosotros, miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: **“LOS VALORES COMO HERRAMIENTAS PARA OPTIMIZAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA ESCUELA TECNICA “ROMULO GALLEGOS” MUNICIPIO SAN FELIPE ESTADO YARACUY”**, presentado por el (la) ciudadano: Mendoza D. Yolibeth del V. titular de la Cédula de Identidad N°V. 14.210.664. Para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:

Nombre y Apellido

C.I

Firma del Jurado

Bárbula, Junio de 2015

INDICE GENERAL

| | Pag |
|---|------------|
| Dedicatoria..... | vii |
| Agradecimiento..... | viii |
| Resumen..... | ix |
| Índice de cuadros..... | x |
| Índice de gráficos..... | xi |
| INTRODUCCION..... | 12 |
| CAPÍTULOS | |
| I EL PROBLEMA..... | 14 |
| Planteamiento del Problema..... | 14 |
| Objetivos de la Investigación..... | 24 |
| Objetivo General..... | 24 |
| Objetivos Específicos..... | 24 |
| Justificación e Importancia..... | 25 |
| II MARCO TEÓRICO REFERENCIAL..... | 28 |
| Antecedentes de la Investigación..... | 28 |
| Bases Teóricas..... | 38 |
| Bases Legales..... | 62 |
| III MARCO METODOLÓGICO..... | 65 |
| Naturaleza de la Investigación..... | 65 |
| Diseño de la Investigación..... | 66 |
| Estrategias Metodológicas..... | 67 |
| Población y Muestra..... | 68 |
| Población..... | 68 |
| Muestra..... | 68 |
| Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos..... | 69 |

| | |
|---|-----|
| Validez del Instrumento..... | 69 |
| Confiabilidad..... | 69 |
| Técnica de Análisis de los Datos..... | 71 |
| Procesamiento de análisis de datos..... | 72 |
| Procedimiento de la Investigación..... | 73 |
| IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS..... | 74 |
| V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... | 96 |
| Conclusiones..... | 96 |
| Recomendaciones..... | 99 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 101 |
| ANEXOS..... | 105 |
| A. Validación del Instrumento..... | 106 |
| B. Validación del Experto..... | 110 |
| C. Cuestionario..... | 111 |
| D. Cronograma..... | |

DEDICATORIA

- A dios todo poderoso, por ser mi guía y mi padre celestial.
- A mi madre, por darme el ser y la existencia.
- A mi hijo, por su apoyo, ayuda, amor y por ser parte de mi vida e inspiración para el logro de esta meta.
- A mi esposo por su amor, ayuda y comprensión.
- A mis hermanas, por cada día, darme aliento para seguir adelante.
- A mis sobrinas por su amor, ternura y cariño.
- A todos mis profesores por el aporte de su sabiduría para el logro de esta meta.
- A todos, gracias por ser parte de mi vida y motivarme para el logro del éxito.

AGRADECIMIENTO

- A Dios todopoderoso por ser el creador del universo y por darme la vida.
- Agradecida a todas aquellas personas que de una u otra forma contribuyeron a la elaboración de mi trabajo.
- A mi esposo por ser mi pilar.
- A mi hermana Oddalys por su apoyo, ayuda y comprensión.
- A esta digna casa de estudio y al personal que la dirige, por darme esta gran oportunidad.
- Eternamente.... “Agradezco a Dios”



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES



LOS VALORES COMO HERRAMIENTAS PARA OPTIMIZAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA ESCUELA TÉCNICA “ROMULO GALLEGOS” MUNICIPIO SAN FELIPE, ESTADO YARACUY

Autora: Yolibeth Mendoza

Tutor: Belkis Tovar

Fecha: Junio 2015

RESUMEN

El clima organizacional representa un fenómeno interviniente, mediador entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales traducidas en un comportamiento consecuente sobre la organización, por ello cuando no se ajusta a las metas, el contexto de trabajo se describe como entorpecedor de las funciones e impiden el proceso educativo integrador de las personas que conforman la estructura. La presente investigación tuvo como objetivo describir los valores como herramienta para la optimización del clima organizacional de la Escuela Técnica “Rómulo Gallegos” en el municipio San Felipe, estado Yaracuy. Las bases teóricas se sustentaron en las teorías del clima organizacional, de la motivación, así como las definiciones de valores organizacionales y clima organizacional. Los basamentos legales están contemplados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la Ley Orgánica de Educación (2009) y la Ley del Estatuto de la Función pública (2002). Representó una investigación descriptiva apoyada en un diseño de campo. La muestra se conformó por cuarenta y seis (46) docentes y dos (2) directivos, a quienes se les aplicó un cuestionario con una escala tipo Lickert, con alternativas de respuestas siempre, casi siempre, algunas veces y nunca. La validez del instrumento, se logró midiendo el juicio de tres (3) expertos profesionales. Los datos se cuantificaron a través de la técnica del análisis estadística descriptiva y fueron señalados mediante tablas de frecuencia y gráficos de barras. Entre los resultados obtenidos se encuentra que el proceso de toma de decisiones está centralizado y el nivel de satisfacción es bajo, siendo necesario implementar los valores como herramienta coadyuvante en el aumento de los niveles de satisfacción del personal, la productividad y mejore la calidad del entorno laboral.

Palabras Claves: Valores – valores organizacionales -Clima organizacional



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES



LOS VALORES COMO HERRAMIENTAS PARA OPTIMIZAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA ESCUELA TECNICA “ROMULO GALLEGOS” MUNICIPIO SAN FELIPE, ESTADO YARACUY

Autora: Yolibeth Mendoza

Tutor: Belkis Tovar

Fecha: Junio 2015

SUMMARY

The organizational climate is an intervening phenomenon mediator between factors of organizational system and motivational trends translated in a consistent behavior on the organization, so when it does not meet the goals, the work context is described as numbing of the functions and prevent the integrator educational process for people that make up the structure. This research aimed to describe the values as a tool for optimizing the organizational climate of the Technical School "Romulo Gallegos" in the municipality of San Felipe, Yaracuy state. The theoretical bases were based on the theories of organizational climate, motivation, and the definitions of organizational values and organizational climate. The legal bases are covered by the Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela (1999), the Organic Law of Education (2009) and the Law of the Statute of the Civil Service (2002). It represented a descriptive research based on a field design. The sample was composed of forty-six (46) teachers and two (2) directors, who were applied a questionnaire with a Likert-type scale with response options always, almost always, sometimes and never. The validity of the instrument was achieved by measuring the trial of three (3) professional experts. The data were quantified through the technique of descriptive statistical analysis, they were identified by frequency tables and bar charts. Among the results it is that the process of decision-making is centralized and the level of satisfaction is low, being necessary to implement the values as adjunctive tool in increasing the levels of satisfaction, productivity and improves the quality of the environment labor.

Keywords: Values - organizational -Climate organizational values

LISTA DE CUADROS

| CUADRO | | pág. |
|--------|---|------|
| 1 | Estrategias Metodológicas..... | 67 |
| 2 | Opiniones emitidas por los docentes y directivos en la dimensión valores instrumentales y operativos Indicador: valores ético moral..... | 75 |
| 3 | Opiniones emitidas por los Docentes y directivos en la Dimensión valores instrumentales y operativos Indicador: de competencia..... | 78 |
| 4 | Opiniones emitidas por los Docentes y directivos en la Dimensión Factores Indicador: Ambiente..... | 80 |
| 5 | Opiniones emitidas por los Docentes y directivos en la Dimensión Factores Indicador: Personas..... | 82 |
| 6 | Opiniones emitidas por los Docentes y directivos en la Dimensión Factores Indicador: Organización..... | 84 |
| 7 | Opiniones emitidas por los Docentes y directivos en la Dimensión Escalas de Valores y Clima Organizacional en el Indicador: Estructura..... | 86 |
| 8 | Opiniones emitidas por los Docentes y directivos en la Dimensión Escalas de Valores y Clima Organizacional en el Indicador: Responsabilidad..... | 88 |
| 9 | Opiniones emitidas por los Docentes y directivos en la Dimensión Escalas de Valores y Clima Organizacional en el Indicador: Relaciones interpersonales..... | 90 |
| 10 | Opiniones emitidas por los Docentes y directivos en la Dimensión Escalas de Valores y Clima Organizacional en el Indicador: Cooperación..... | 92 |
| 11 | Opiniones emitidas por los Docentes y directivos en la Dimensión Escalas de Valores y Clima Organizacional en el Indicador: Recompensa..... | 94 |

LISTA DE GRÁFICOS

| GRÁFICO | | pág. |
|---------|--|------|
| 1 | Representación porcentual de opiniones emitidas por los docentes y directivos en la dimensión valores instrumentales y operativos Indicador: valores ético moral..... | 75 |
| 2 | Representación porcentual de opiniones emitidas por los Docentes y directivos en la Dimensión valores instrumentales y operativos Indicador: de competencia..... | 78 |
| 3 | Representación porcentual de opiniones emitidas por los Docentes y directivos en la Dimensión Factores Indicador: Ambiente..... | 80 |
| 4 | Representación porcentual de opiniones emitidas por los por los Docentes y directivos en la Dimensión Factores Indicador: Personas..... | 82 |
| 5 | Representación porcentual de opiniones emitidas por los Docentes y directivos en la Dimensión Factores Indicador: Organización..... | 84 |
| 6 | Representación porcentual de opiniones emitidas por los Docentes y directivos en la Dimensión Escalas de Valores y Clima Organizacional en el Indicador: Estructura..... | 86 |
| 7 | Representación porcentual de opiniones emitidas por los Docentes y directivos en la Dimensión Escalas de Valores y Clima Organizacional en el Indicador: Responsabilidad..... | 88 |
| 8 | Representación porcentual de opiniones emitidas por los Docentes y directivos en la Dimensión Escalas de Valores y Clima Organizacional en el Indicador: Relaciones interpersonales..... | 90 |
| 9 | Representación porcentual de opiniones emitidas por los Docentes y directivos en la Dimensión Escalas de Valores y Clima Organizacional en el Indicador: Cooperación..... | 92 |
| 10 | Representación porcentual de opiniones emitidas por los Docentes y directivos en la Dimensión Escalas de Valores y Clima Organizacional en el Indicador: Recompensa..... | 94 |

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional es un indicador de la gestión de la organización, y como tal, debe ser medido a fin de conocer el impacto de los cambios percibidos, las políticas y procedimientos existentes, la comunicación, el estilo de dirección y las condiciones de trabajo, entre otros. Desde este enfoque es importante señalar, que las instituciones educativas como organizaciones, para lograr los objetivos, deben asociar la conducta, ética y cultura organizacional. Entendiendo que en una escuela, el clima organizacional, es también un producto de actitudes y expectativas de los docentes, que junto con otros factores, influye en distintos tipos de resultados como el nivel de aprendizaje de los estudiantes.

En consecuencia, la actitud del docente, debe estar orientada a proyectar una imagen dentro y fuera de la institución, que se corresponda con la moral y la ética profesional demostrando su aprendizaje de convivir en comunidad, trabajar en equipo y relacionarse con los demás ciudadanos, lo cual evidencia trabajo cooperativo y respeto, formas estas de enriquecimiento de clima organizacional. Al respecto, Freitez, (1999), afirma que:

...Un ambiente o clima organizacional adecuado en una institución escolar debe motivar a los docentes al logro de los objetivos deseados, una moral elevada ayuda a la satisfacción en el trabajo a la vez que contribuye a obtener las metas propuestas..... (p.56)

De acuerdo al problema planteado referido a “Los valores como herramientas para optimizar el clima organizacional del personal que labora en la Escuela Técnica “Rómulo Gallegos” municipio San Felipe, Estado Yaracuy”, en función de sus objetivos, se incorporó al tipo de investigación de campo, la población estuvo conformada por 153 docentes y 7 directivos de los cuales se tomó como muestra por cuarenta y seis (46) docentes y dos (2) directivos, de la institución escolar en estudio,

a quienes se les aplicó un (1) cuestionario contentivos 14 ítems, bajo la modalidad de la escala tipo lickert.

Es de hacer notar, que desde el momento en que la actividad organizacional supone la interacción de personas, cada una de ellas, con sus valores, emociones, necesidades, conocimientos y experiencias previas, necesariamente se genera una atmósfera que hemos llamado clima, producto de las relaciones establecidas entre los miembros de una empresa u institución, el ambiente y la tecnología.

De allí que el desarrollo de la investigación, se realizó en función de generar un estudio acerca de los valores como herramienta para optimizar el clima organizacional del personal que labora en la Escuela Técnica “Rómulo Gallegos” municipio San Felipe, Estado Yaracuy”. Esta investigación se estructura de la forma siguiente:

Capítulo I: Comprende el planteamiento del problema, los objetivos de la investigación y la justificación.

El Capítulo II: Concerniente al marco teórico referencial, se presentan los antecedentes de investigación, así como las bases teóricas y legales que sirven de sustento a la investigación.

En el Capítulo III: Se presentan el marco metodológico, donde se señala tipo y diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad del instrumento, además de la técnica de análisis de los datos.

El Capítulo IV: Con el análisis e interpretación de los datos.

Seguido a ello, el Capítulo V: en el cual se muestran las conclusiones y recomendaciones.

Por último, se presentan las referencias de donde se recopilaron los sustentos teóricos de la investigación y los anexos que dan soporte a la misma.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

El ser humano desde su nacimiento, se encuentra inmerso en diferentes organizaciones que le permiten interactuar con sus semejantes, influyendo en su formación y desarrollo como persona, además de constituir un medio a través del cual es posible alcanzar diversos objetivos que no se lograrían sólo mediante el esfuerzo individual. En las sociedades los sujetos pueden analizar, interpretar y comprender por medio de representaciones simbólicas características de su grupo, pues es un hecho que el hombre requiere de símbolos que le proporcionen explicación sobre los objetos que le rodean, y le aproximen a una percepción global del mundo. Fichter (2013), define la sociedad como:

El sistema o conjunto de relaciones que se establecen entre los individuos y grupos con la finalidad de constituir cierto tipo de colectividad, estructurada en campos definidos de actuación en los que se regulan los procesos de pertenencia, adaptación, participación, comportamiento, autoridad, burocracia, conflicto y otros.(p.13)

Todo ello, conlleva aseverar la necesidad innegable que tiene el hombre de socializarse, en este sentido, desde que comienza a vivir en comunidad, la regulación de su conducta ha sido necesaria para el bienestar del colectivo y la convivencia armoniosa. Por tal motivo se han desarrollado, de un modo u otro, códigos de comportamientos que establecen ciertos valores y pautas que normalizan su actuación social. En relación a ello, Rokeach (citado por Rodríguez, (2010), define los valores como aquellos que “Representan convicciones básicas de que un modo específico de

conducta o una finalidad de existencia es personal o socialmente preferible a un modo o conducta opuesto o a una finalidad de existencia conversa” (p.25). Por lo tanto, los valores más trascendentes para una sociedad como la igualdad, la justicia, la solidaridad; así como los más específicos, por ejemplo, en el orden competitivo, el amor a la profesión, el sentido de pertinencia e identidad hacia el trabajo, la responsabilidad, la honestidad, el liderazgo, el espíritu de superación personal son reflejados por cada persona de manera diferente en función de su historia individual, de sus intereses y de sus capacidades.

Lo anteriormente expuesto va a depender del conjunto de modelos o patrones, explícitos o implícitos, a través de los cuales una sociedad regula el comportamiento de las personas que la conforman. Se puede decir que todo ello forma parte de la cultura, de la información y habilidades que posee el ser humano. Al respecto, la Unesco, (2012), declaró:

... la cultura da al hombre la capacidad de reflexionar sobre sí mismo. Es ella la que hace de nosotros seres específicamente humanos, racionales, críticos y éticamente comprometidos. A través de ella discernimos los valores y efectuamos opciones. A través de ella el hombre se expresa, toma conciencia de sí mismo, se reconoce como un proyecto inacabado, pone en cuestión sus propias realizaciones, busca incansablemente nuevas significaciones, y crea obras que lo trascienden.(p.16)

Por otra parte, las organizaciones poseen una cultura que le es propia, conformadas por un sistema de creencias y valores compartidos al que se apegan el elemento humano que las conforma. La cultura organizacional crea, y a su vez es creada, por la calidad del medio ambiente interno; en consecuencia, condiciona el grado de cooperación, dedicación y estabilidad de la institucionalización de propósitos dentro de una organización.

En este orden, todas las organizaciones tienen propósitos y metas; asimismo están conformadas por una estructura que implica la interconexión de una

colectividad de personas. Según Chiavenato (2010), una organización sólo existe cuando dos o más personas se juntan para cooperar entre sí y alcanzar objetivos comunes, que no pueden lograrse mediante iniciativa individual (p.36). De acuerdo a lo planteado, cabe destacar que el logro de los objetivos comunes sólo puede concretarse si las personas que interactúan, en estas organizaciones establecen un convenio.

Por su parte, el clima organizacional representan las variables que incide en la forma como se percibe, se siente la relación de trabajo y a las circunstancias en las cuales se llevan a cabo. Al respecto Gibson y colaboradores (2011), conceptualizan clima organizacional como las propiedades del ambiente que perciben los empleados como característico en su contexto laboral. Sobre esta base, el clima está conformado por las percepciones de las variables de comportamiento, estructura y procesos. En este orden de ideas, Guédez (2010), afirma:

El subsistema actitudinal comprende, esencialmente todo lo que concierne a los comportamientos y sentimientos, relaciones y comunicaciones, sentido de trabajo y responsabilidades, inclinación participativa, lealtad e involucración afectiva, en fin, pauta la disposición y el compromiso de los integrantes de una comunidad y también – desde luego – representan la fuente principal del clima organizacional, es decir, del ambiente y la temperatura psicológica que se irradia en el espacio laboral y humano de la institución (p. 59)

En este sentido, se comprende que la cultura organizacional está relacionada con el estado interno de una institución el cual es experimentado, vivido y sentido por los miembros que la conforman e influyen su comportamiento, sentimientos y creencias los cuales sirven de soporte para poder alcanzar resultados satisfactorios.

Desde este enfoque es importante señalar, que las instituciones educativas como organizaciones, para lograr los objetivos deben asociar la conducta, ética y cultura organizacional. La educación, al igual que la economía, la salud, el deporte y, en

general, las más importantes áreas de actuación humanas, se realiza de manera organizada, coordinada e intencional. De ahí que existan diferentes tipos de organizaciones, en función de las particularidades de sus misiones, de su encargo social: organizaciones productivas, sociales, educativas, entre otras.

En sentido general, las organizaciones educativas, se han caracterizado (independientemente del nivel de enseñanza en que se especialicen) por actuar como escenarios que aseguran orden y reproducción de los sistemas sociales en que están inmersas. Si bien, todo tipo de organización en una sociedad reproduce en buena medida la cultura a la que pertenece: las normas, valores y presunciones socialmente compartidas; la educativa ha tenido históricamente esta actividad como su misión fundamental, su encargo social, el objeto que justifica su existencia.

Por ello, para que en las instituciones educativas exista un ambiente competitivo y motivador, basado en valores, se requiere de la integración de los individuos, adoptando actitudes que permitan un comportamiento orientado a crear un ambiente de trabajo caracterizado por la cooperación, colaboración y participación en aras de lograr un crecimiento armónico global tanto de los integrantes como de la institución. El clima en las organizaciones educativas, para autores como Fernández y Asensio (2011), es "el conjunto de características psico-sociales de un centro educativo, determinado por todos aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución que contienen un peculiar estilo, condicionantes, a su vez, de sus productos educativos". (p.18).

Por todo esto, es primordial considerar el papel que juegan los docentes dentro las instituciones educativas, como elemento esenciales de una organización, quienes pasan a ser unos de los protagonistas del proceso dentro de las mismas, al interactuar continuamente con los diferentes actores, entre los que se mencionan los estudiantes, obreros, personal administrativo, representantes y directivos, con quienes se producen patrones de relaciones variados y específicos, que se ajusta en lo que se ha denominado clima organizacional, estando este sustentado en las relaciones que se

dan entre las personas que conforman una organización o relaciones humanas, donde juega por otra parte un papel importante la comunicación

En consecuencia, la actitud del docente debe estar orientada a proyectar una imagen dentro y fuera de la institución que se corresponda con la moral y la ética profesional demostrando su aprendizaje de convivir en comunidad, trabajar mancomunadamente en equipo y relacionarse con los demás ciudadanos lo cual evidencia trabajo cooperativo y respeto, formas estas de enriquecimiento de clima organizacional.

Esto quiere decir, que el clima organizacional depende de los valores que se practiquen en las instituciones educativas, es por ello que cuando los valores no se ajustan a sus metas, el clima organizacional se describe como entorpecedor de las funciones e impiden el proceso educativo integrador de las personas que conforman la estructura. Al respecto, Freitez, (1999), afirma que:

...Un ambiente o clima organizacional adecuado en una institución escolar debe motivar a los docentes al logro de los objetivos deseados, una moral elevada ayuda a la satisfacción en el trabajo a la vez que contribuye a obtener las metas propuestas y lograr mejor eficiencia en la labor encomendada y por ende dispuesto a participar y colaborar responsablemente en los diversos aspectos relacionados con su labor.
(p.56)

El autor plantea que el ambiente organizacional de una institución determinará la actitud del docente a la hora de alcanzar los objetivos propuestos, y a su vez es causa y efecto de su conducta y hábitos ante las responsabilidades asignadas dentro de la organización, procesos que en definitiva signan la formación que están recibiendo los estudiantes. En la educación venezolana cada día toma mayor auge la necesidad de fomentar valores, por tal razón, el Ministerio para el Poder Popular para la Educación (MPPE), establece entre sus principios:

la formación y consolidación de actitudes y valores para la libertad, la independencia, la solidaridad, el bien común, la integridad territorial y la convivencia; de manera que se asegure el derecho a la vida, al trabajo, a la cultura, a la educación, a la justicia y a la igualdad social, pues se aspira la formación integral del educando.(p.23)

Con base a esta afirmación, se considera que el docente constituye un ciudadano motivador de aprendizajes de los estudiantes, por lo que debe fortalecer sus capacidades transformándose a su vez como un ser íntegro y consolidado por valores que le permitan, no solo un buen desempeño con sus estudiantes, sino también ser un individuo capaz de mantener un clima de convivencia, respeto y cooperación con sus compañeros de trabajo.

En los párrafos anteriores, se reconoce la interacción entre el individuo y la organización, planteando que el recurso humano es decisivo para el éxito o fracaso de cualquier organización y en consecuencia, es necesario promover la reorientación del pensamiento y el óptimo uso de su potencial hacia el análisis de los problemas organizacionales, buscando el equilibrio entre los objetivos individuales y los objetivos organizacionales, bajo valores humanísticos y democráticos para la correcta comprensión de la verdadera esencia de la naturaleza humana.

En atención a los planteamientos anteriores toda organización educativa debe desarrollar relaciones interpersonales fundamentadas en una comunicación que propicie actitudes basadas en cooperación, acogida, autonomía, participación, satisfacción, solidaridad, tolerancia orientadas a producir una corriente interna, explícita o no, de deseos, aspiraciones e intereses corporativos y personales, garantizando el cumplimiento eficaz de la labor de cada uno de las personas que laboran en una institución educativa.

De allí que para lograr convertir valores que permitan un mejor clima organizacional, es ineludible, propiciar el desarrollo de los individuos a través de su ejercicio personal, aplicarlos sustantivamente en el trabajo profesional; generar un

sentido de compromiso y pertenencia basado en la participación, y crear una cultura de solidaridad, compromiso, respeto y tolerancia.

De ello se entiende que las personas son el eje central de las relaciones, los comportamientos que éstas adopten en situaciones particulares de interacción pueden, en algunos casos favorecer las relaciones en la organización, asumiendo que para que esto se logre debe ponerse en práctica valores sociales productivos, pero si esas relaciones están asentadas sobre la base de actitudes negativas, como la intolerancia, la falta de cooperación y la irresponsabilidad, entonces el clima institucional será negativo y entorpecedor.

Según, Goncalves (1997), “el clima organizacional es un componente multidimensional de elementos que pueden descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modo de comunicación, estilos de liderazgo de la dirección, entre otros aspectos”. (p. 35). Con base en esta postura la cultura organizacional de las instituciones educativas no es más que un conjunto de valores y creencias que, aunadas a patrones de comportamiento van a distinguir una institución de otra.

De hecho, existen instituciones educativas en las que se observa el esfuerzo o manejo de estrategias que permiten mantener un clima organizacional armónico y de trabajo, con el firme objetivo de lograr que el proceso de enseñanza aprendizaje se dé favorablemente. Sin embargo, en otras se evidencian problemas entre sus trabajadores, que conllevan a consecuencias negativas en el desarrollo del trabajo, el logro de los objetivos y alcances planteados, como señala Molina, (2006):

En toda organización cada día surgen muchas situaciones en las que el primer impulso es manifestar una conducta agresiva, sin darse cuenta que de esa forma ataca el ego del otro, quedando de manifiesto – en una o ambas partes– inferioridad e impotencia, dando origen a situaciones conflictiva. (p.31).

En relación, a esta aseveración, es oportuno señalar que en la Escuela Técnica “Rómulo Gallegos” en el municipio San Felipe del estado Yaracuy Municipio San Felipe del Estado Yaracuy, se suscitan acontecimientos que requieren especial atención en cuanto al clima organizacional. Cabe resaltar que la autora de la presente investigación, en entrevista informal realizada a algunos docentes de la institución, (L. Muñoz, entrevista personal, Enero 29, 2015), señaló que algunos profesores mantienen actitudes de intolerancia, las cuales representan espacios para la confrontación y opiniones encontradas que han sido en algunos casos motivo de disputas y discusiones.

Igualmente, (N. Martínez, entrevista personal, Enero 30, 2015), hizo referencia al irrespeto que se ha presentado hacia el directivo, al no cumplir con los lineamientos emanados de la dirección, situación que ha incidido negativamente en el desempeño de las actividades docentes ocasionando síntomas de desmotivación e insatisfacción del personal. Asimismo, (T. Trejo, entrevista personal, Enero 20, 2015), opinó que esta situación, imposibilita el diálogo productivo y creador de acercamientos necesarios para las relaciones interpersonales y con ello garantizar el buen clima organizacional en este centro educativo.

De igual forma, (G. Hernández, entrevista personal, Enero 20, 2015), refirió que en la institución se nota la falta de cooperación entre colegas, el ausentismo laboral y la alta rotación del personal, al igual que no se tiene claridad respecto a lo que el jefe espera del personal. Por otra parte, las sugerencias emanadas por los docentes, no reciben respuesta oportuna por parte del directivo.

Partiendo de lo señalado anteriormente, se puede decir que esta situación ocasiona serias debilidades en cuanto a la responsabilidad por parte de los docentes, que al no cumplir con los compromisos institucionales previamente adquiridos, causan perjuicio al colectivo, por la falta de entrega de los recaudos solicitados, inasistencias continuas, incumplimiento de horarios establecidos, originando disgusto en el personal directivo y administrativo por la distorsión de las metas y objetivos cimentados dentro de las políticas institucionales; sumado a la desmotivación y

desinterés en la comunidad educativa al no ver incorporados a los docentes con compromiso en las actividades y con respeto hacia la escuela, todo ello , quizás, producto de la desunión entre las personas que allí laboran.

Tal contexto permitió aseverar, que la efectividad en la institución, también dependía en alguna medida del clima organizacional. Por lo tanto, se hacía imperante plantear soluciones a nivel de la gerencia debido a que cuando en una escuela prevalece un ambiente de desconfianza, hay debilidades en las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo se dificulta; los profesores tienden a trabajar aislados o integrar algún subgrupo; cuesta pedir ayuda para no quedar mal ante los demás y también corregir los errores, ya que los que obtienen resultados exitosos se guardan la receta para sí, los otros se encierran en una actitud defensiva y refractaria a todo tipo de críticas. La escuela, como organización, no aprende de sus logros y fracasos.

Al igual que, si el clima organizacional es muy deficiente, también puede suceder que los profesores se desautoricen unos a otros, delante de los estudiantes. Esto empeora los problemas disciplinarios, ya que perciben estos desacuerdos y tienden a favorecer al profesor más permisivo, lo que dificulta aún más la labor de quienes eligen el camino difícil de la exigencia y el rigor. La internalización de normas y hábitos en jóvenes, requiere del acuerdo y apoyo mutuo de los adultos, y si el mal clima organizacional obstaculiza los acuerdos, es la disciplina de los escolares la que se resiente.

Considerando esta problemática, cabe señalar lo expuesto por Rosales (2011), quien acota:

El estilo de la gerencia que prevalezca en una institución educativa es vital ya que de él depende la forma como se conduce el quehacer educativo, determinando en mayor o menor grado el clima organizacional, y por tanto la eficacia y efectividad de una institución. (p.101)

Con base a ello, se puede decir, que de no afrontar dicha circunstancias, no habrá aumento en el nivel de satisfacción del personal, además sí no se considera al empleado, de una forma más participativa, en la toma de decisiones, se provocará un clima descendente, afectando directamente la productividad. Ocasionándose un deterioro en el entorno laboral que inducirá al personal a perder su entusiasmo para el trabajo, reflejándose esto no sólo en niveles de ausentismo, sino en la lentitud, el desgano, la indiferencia, acrecentando actitudes de reserva, competitividad, intolerancia y frustración, lo que limitará el cumplimiento eficaz de su labor en la institución educativa.

De igual manera, en ausencia de mecanismos para promover el trabajo en equipo y para contar con trabajadores responsables, con espíritu colaborativo y cumplidores, se podría desperdiciar el potencial humano con sentido de responsabilidad y pertenencia, con que cuenta en este momento la escuela, porque las oportunidades aisladas de participar en algunas decisiones no son suficientes o para evitar continuar con la atmósfera tensa y cerrada ocasionada en la actualidad. Todo ello es sustentado por Wherther y otros (2009), quien refiere:

Del mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo van a depender no solamente la vida y la salud de los trabajadores, sino que también la buena marcha de las empresas, sin lo cual no habrá posibilidades de hacerlas más eficientes, incrementar la productividad, mejorar las tasas de ganancia, elevar las remuneraciones salariales y canalizar los excedentes hacia la creación de nuevos empleos. (p. 11)

Por las razones expuestas, la presente investigación surgió con el propósito de promover la integración de docentes mediante el análisis de los valores necesarios que permitieran crear un clima organizacional favorable caracterizado por la cooperación, colaboración y participación en aras de lograr un crecimiento armónico para la buena marcha de la Escuela Técnica “Rómulo Gallegos” en el municipio San Felipe del estado Yaracuy Municipio San Felipe del Estado Yaracuy.

En consecuencia, las situaciones planteadas generaron acciones controversiales que conllevaron a la formulación de una serie de interrogantes que se describen a continuación:

¿Qué valores organizacionales identifican la Escuela Técnica “Rómulo Gallegos” en el municipio San Felipe del estado Yaracuy?

¿Cuáles factores intervienen en el clima organizacional de la Escuela Técnica “Rómulo Gallegos” en el municipio San Felipe del estado Yaracuy?

¿Cuáles valores organizacionales serían los más apropiados para un el clima organizacional efectivo en la Escuela Técnica “Rómulo Gallegos” en el municipio San Felipe del estado Yaracuy?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Generar un estudio acerca de los valores como herramienta para la optimización del clima organizacional de la Escuela Técnica “Rómulo Gallegos” en el municipio San Felipe, estado Yaracuy.

Objetivos Específicos

-Diagnosticar los valores organizacionales de la Escuela Técnica “Rómulo Gallegos” en el municipio San Felipe del estado Yaracuy.

-Determinar los factores que intervienen en el clima organizacional de la Escuela Técnica “Rómulo Gallegos” en el municipio San Felipe, estado Yaracuy.

-Identificar los valores organizacionales más apropiados para un clima organizacional efectivo en la Escuela Técnica “Rómulo Gallegos” en el municipio San Felipe del estado Yaracuy

Justificación e Importancia

Cada día, se hace imprescindible que las instituciones educativas establezcan un clima organizacional favorable para que todos los colectivos participen en ella, es decir, docentes, administrativos, obreros y directivos como elementos internos y los estudiantes, representantes, público en general como elementos externos. Resaltando, que ambos elementos son vulnerables ante la existencia de factores existente en los establecimientos escolares, tales como motivación, satisfacción, involucramiento, actitudes, valores, cultura organizacional, estrés y conflicto, que a su vez describen el clima organizacional; a medida de su avance o retroceso será el progreso de las relaciones entre dichos elementos y la escuela.

El personal de una organización en un momento determinado puede facilitar u obstaculizar las relaciones entre sus miembros, puede estimular o dificultar el ejercicio profesional e incidir en el logro de los objetivos. En este sentido, la investigación se enmarcó bajo la línea de investigación Gerencia Educacional, se considera que en una institución educativa, el clima organizacional debe tener las condiciones mínimas adecuadas que permita la satisfacción social de los docentes, la armonía, participación y cooperación, y a su vez se generen relaciones interpersonales óptimas es altamente probable que se alcancen los objetivos institucionales

En este sentido, la relevancia social de la presente investigación, se manifiesta al tener como propósito que las políticas, misión, valores organizacionales que se manejan en la institución, sean claros, compartidos, aceptados e internalizados por los miembros de la organización, con la finalidad que exista un criterio unificado que fortalezca los intereses de todos ellos y a la vez reconocidos como directrices del comportamiento y percepción de las personas en su ambiente de trabajo, para de esta manera contar con un clima organizacional favorable.

Por su parte, la relevancia institucional implica establecer los valores que permitirán que el recurso humano adscrito a esta dependencia, trabaje en sus actividades dentro de un excelente y adecuado ambiente laboral, caracterizado por el

sentido de pertenencia basado en la participación, la solidaridad, el compromiso, respeto y tolerancia, en tal manera de mejorar la calidad del entorno laboral, lograr la productividad y el éxito de la escuela de forma significativa.

En este orden, la relevancia científica de la investigación refiere el aporte de los resultados de la misma, a la institución, sirviendo de insumo para que puedan elaborar proyectos estratégicos con base realistas que contribuyan a un mejor funcionamiento. Asimismo, se aspira que este estudio sirva como fuente de consulta de otras investigaciones interesados en el área, toda vez que tiene como función básica el estar ubicada en un contexto humano-social y se utiliza una amplia gama de conocimientos, habilidades, destrezas y experiencias que forman parte de acervo cultural del personal.

En cuanto a su relevancia pedagógica enmarca el estímulo hacia el desarrollo de un trabajo más dinámico por parte del personal directivo y docente, dado que son visto como modelos a seguir no solo por parte de los y las adolescentes, sino también por las familias y el resto de la sociedad, esto implica que el educador como miembro de un colectivo se proyecte fomentando una escala de valores organizacionales, contribuyendo de esta manera a la formación de ciudadanos más conscientes y con convicción sobre su rol en el mundo globalizado.

La importancia de este estudio radica, en que se dará a conocer a los responsables de dirigir las instituciones donde se realiza el estudio, las características del clima organizacional que existe en ella, partiendo de la premisa que un buen clima de trabajo ofrece a los miembros de la institución la oportunidad para la satisfacción de sus necesidades y expectativas relacionadas con el ambiente de trabajo, dentro de un contexto de motivación para el logro y sentido de integración, lo que puede coadyuvar a un desempeño docente con calidad.

Es de allí, que la presente investigación se enmarcó en describir los valores como herramientas para optimizar el clima organizacional de la Escuela Técnica Industrial “Rómulo Gallegos” ubicada en el Municipio San Felipe del Estado Yaracuy”, se justifica puesto que brinda al docente habilidades que les permite

mejorar la relación entre ellos a través de la práctica de valores basados en el respeto, responsabilidad, cooperación, entre otros, lo que influirá favorablemente en el clima organizacional de la institución y de esta manera propiciar un ambiente de trabajo que permita incrementar el grado de satisfacción del personal.

Así pues, esta investigación beneficia a la institución educativa, pues permite que el personal directivo contar con herramientas orientando su rol gerencial y llevar la institución hacia una educación de calidad, en la que se establezca como pieza principal los valores organizacionales y personales como centro de la efectiva labor institucional.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Definido el planteamiento del problema y precisado sus objetivos generales y específicos que determinan los fines de la investigación, se hizo necesario, establecer los aspectos teóricos que la sustentan. Según Balestrini (2012), “esta revisión brinda la oportunidad de efectuar un trabajo más original y metodológicamente sano, por tanto, conocer lo que se ha hecho con respecto a un tema ayuda a estructurar formalmente la idea de investigación” (p.25). En este apartado, se enuncian los antecedentes, las bases teóricas y legales que complementan el marco teórico referencial de la investigación titulada “Los Valores como herramienta para la optimización del clima organizacional de la escuela técnica “Rómulo Gallegos” en el municipio san Felipe estado Yaracuy”.

Antecedentes

La calidad de vida laboral de una organización es el entorno, el ambiente, el aire que se respira en ella. Los esfuerzos para mejorar la vida laboral constituyen tareas sistemáticas que llevan a cabo las organizaciones o instituciones para proporcionar a los empleados una oportunidad de mejorar la calidad del servicio que presta, ayudar a renovar sus puestos o cargos laborales y contribuir al logro de un ambiente de mayor confianza y respeto. El clima organizacional se refiere al ambiente propio de la institución, quien ejerce una influencia directa en la conducta y comportamiento de todos y cada uno de los miembros que laboran en ella prestando sus servicios. Al respecto, se revisaron estudios tanto a nivel internacional, nacional y regional los cuales orientaron teóricamente esta investigación.

Antecedentes Internacionales

En el ámbito internacional, cabe mencionar a Palma, (2014), quien en su tesis denominada “Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias”, en la maestría Gerencia empresarial, enmarcada en una investigación cuantitativa con un diseño de campo, tuvo como objetivo estudiar la motivación y el clima laboral en trabajadores de instituciones universitarias. La muestra estuvo conformada por 473 trabajadores a tiempo completo entre profesores y empleados administrativos de tres universidades privadas de Lima, Perú.

Los instrumentos empleados fueron dos escalas de motivación y clima laboral bajo el enfoque de McClelland y Litwing. Los resultados evidenciaron niveles medios de motivación y clima laboral, así como diferencias sólo en cuanto a la motivación organizacional a favor de los profesores y trabajadores. En relación al clima laboral, no se detectaron diferencias en ninguna de las variables de estudio. En este, se resalta la necesidad de un adecuado manejo en la toma de decisiones y en los sistemas de comunicación para optimizar el rendimiento organizacional. En tal sentido, las características de motivación y de clima laboral detectadas hizo inobjetable la necesidad de optimizar su funcionamiento con una debida orientación hacia las metas y atendiendo las fortalezas del grupo y de la institución.

La propuesta implicó el desarrollo de un programa de intervención integral, para replantear el diseño administrativo y funcional del recurso humano, considerando la sensibilización hacia el cambio organizacional a través de actividades, que conllevarán, hacia la toma de conciencia hacia principalmente la misión y visión institucional, el desarrollo de un liderazgo acorde con el nivel motivacional, predominante en los cargos que se desempeñan y con políticas laborales que incentivarán el cambio gradual , así como el estímulo de procedimientos administrativos y sistemas de comunicación ascendentes y descendentes que viabilizarán las tareas organizacionales y generaran mejores expectativas de realización personal y de atención al cliente interno y externo.

Desde este contexto, este trabajo guarda relación con la investigación en función de los objetivos planteados, debido a que se manifiesta la importancia de promover la participación de los miembros de la institución en la organización, a través de la difusión y consecución de actividades de reconocimiento institucional que favorezca la horizontalidad de las relaciones de integración social, al igual que actividades favorables para las relaciones de afiliación e identidad institucional, valores trascendentales necesarios en el fortalecimiento del clima organizacional.

Por su parte, Becerra, (2014), realizó su trabajo de Tesis Doctoral, en la Universidad de Sevilla, España, titulado ¿Cómo podemos intervenir para fortalecer el clima educativo en tiempos de innovación?, bajo un diseño cualitativo-cuantitativo, constituida por cuatro fases correlativas, donde participó la muestra seleccionada de 404 docentes y 15 directivos de diferentes centros municipales.

La primera fase, correspondió a la construcción de un instrumento para clima educativo, la segunda la exploración del clima educativo en 404 docentes y directivos de los mencionados centros, particular-subvencionados y particulares de la IV Región, del nivel municipal, subvencionado y privado en Temuco, Novena Región de la Araucanía, Chile; que se encuentran desarrollando esfuerzo de innovación en el marco de la reforma educativa chilena. La tercera y cuarta fase correspondió al empleo de redes semánticas naturales y grupos de discusión. Los resultados refieren que todos los tipos de establecimientos evidenciaron que el factor que más alto pondera en la percepción del Clima es de las relaciones interpersonales docentes, siendo éstas más importantes para los profesores que la propia relación con alumnos y apoderados.

De acuerdo a los resultados, la autora señala que el estilo de trabajo docente marca fuertemente el clima de los centros subvencionados al caracterizarse por una fuerte tendencia competitiva, falta de colaboración y apoyo mutuo en los procesos docentes, aspectos que influyen en el clima organizacional y que es coherente con la percepción de falta de libertad de expresión, cooperación, respeto, solidaridad, cooperación y falta de aceptación mutua entre colegas.

Es oportuno, destacar que este trabajo guarda relación con el estudio que se lleva a efecto, en función de los objetivos planteados, considerando que las relaciones interpersonales representan un factor que influye en el clima organizacional en las instituciones educativas.

Por otra parte, Florez (2013), en la Universidad de San Carlos de Guatemala, en la maestría en Administración de empresas de servicios, realizó una Propuesta para mejorar el clima organizacional de la empresa industrial de producción de alimentos “Guatemala”, el objetivo principal del estudio fue el proponer un programa detallado de intervenciones en un clima organizacional previamente evaluado, de manera que estas afectaran de forma positiva en los resultados del clima en una medición posterior en la misma empresa. Para el efecto, se realizó la medición del clima organizacional en una población total de 219 personas, a quienes se les aplicó el instrumento.

Luego de obtener los resultados, los mismos fueron analizados en sus nueve dimensiones. El análisis de los resultados que la evaluación evidenció que nueve dimensiones necesitaban atención inmediata. De acuerdo a dichos resultados, se elaboró la propuesta para la mejora del clima organizacional. Esta propuesta estuvo estructurada en nueve capítulos, uno por cada dimensión evaluada. En cada uno, se presenta un objetivo específico y el diagnóstico del área en cuestión, finalizando con la propuesta de intervenciones por área.

Entre las conclusiones establecidas se encuentran:

- La empresa industrial de producción de alimentos necesita atención inmediata en relación a la motivación del personal.
- El reconocimiento y logro de objetivos son considerados por los superiores, y de acuerdo a los empleados, estos logros guardan relación con sus objetivos personales.
- En opinión de los colaboradores, la empresa cuenta con incentivo para un buen desempeño, aunque el salario no necesariamente forma parte de estos incentivos. Para el empleado, se percibe que la empresa da más castigo que

premio por desempeño y esto influye de forma directa en la evaluación obtenida de la motivación.

- Los empleados de la organización están de acuerdo en que existe trabajo en equipo en los departamentos; sin embargo, se dificulta realizar tareas en equipo que impliquen la unión e interrelación entre dos o más departamentos.
- La evaluación de la dimensión de comunicación evidencia que los colaboradores perciben apertura en los canales de comunicación, aunque no consideran que sus impresiones sean tomadas en cuenta con regularidad.
- La dimensión de las relaciones jefe – subordinado se evaluó con criterio favorable por parte de los empleados, es positivo que en la evaluación de ésta área no se percibe desigualdad en el trato del jefe hacia sus subordinados, y de igual manera que se hace respetar la línea de mando.

Dichas conclusiones, fueron de relevancia en la presente investigación por considerar que todo gerente debe realizar mediciones de clima organizacional de forma periódica con el fin de conocer las opiniones de los trabajadores con miras a mantener un ambiente sano.

Antecedentes Nacionales

En el ámbito nacional, Mujica (2014), en su trabajo de campo descriptivo, bajo la modalidad de proyecto factible, realizado para obtener el grado en la maestría administración educativa, en la Universidad de Oriente, tuvo como propósito implementar estrategias para la administración pedagógica del eje transversal en valores. La población objeto de estudio estuvo conformada por doce (12) docentes de la Escuela Bolivariana “Carlos Alberto Pelayo” de Araure, Estado Portuguesa. La información se obtuvo mediante un cuestionario tipo escala de Lickert, posteriormente la validez fue determinada mediante el juicio de expertos. Se concluye que los docentes no organizaban el trabajo con el eje transversal valores; puesto que

en el análisis manifiestan que nunca o casi nunca lo hacen, por ende no pueden obtener una organización como tal.

En cuanto la dimensión dirección determinó que los docentes no toman en cuenta la participación total del grupo, y respecto a la toma de decisiones están en desconocimiento. En relación al Eje Transversal Valores, mientras sus respuestas con referencia al liderazgo lo aplican; pero no presentan un control en relación a los estudiantes, ni practican técnicas ni instrumentos de evaluación, razón por la cual se hace necesaria la capacitación para que los docentes apliquen la administración pedagógica en el Eje Transversal en Valores. De allí la importancia de la aplicación de la propuesta.

El estudio descrito guarda relación con la presente investigación, tomando en cuenta que los docentes como integrantes de una organización, deben estar formados en valores que corresponden ser asumidos en las diferentes dimensiones exigidas por la estructura organizativa, así como en las diferentes situaciones que ameriten ser aplicado.

De igual manera, Jarma (2013), de la Universidad Central "Marta Abreu" de las Villas, Facultad de Ingeniería Industrial y Turismo, núcleo Los Teques en el Estado Miranda, en la maestría Ciencias Pedagógicas realizó su tesis titulada "La gerencia participativa para el mejoramiento del clima organizacional en la unidad educativa nacional "Cecilio Acosta" ubicada en La Victoria estado Aragua, con el objetivo de diseñar un programa de gerencia participativa para mejorar el clima organizacional de la institución

En tanto, para la búsqueda de información en el diagnóstico, emplea como instrumento el cuestionario, para posteriormente, analizar la información recopilada, mediante el cual concluyó que en la Unidad Educativa Nacional "Cecilio Acosta" ubicada en La Victoria estado Aragua, el clima organizacional es desfavorable evidenciado por la falta de compromiso y sentido de pertinencia de los miembros de la organización. Asimismo, se concluye que los comportamientos y actitudes de los miembros son negativas, demostrando insatisfacción y descontento, motivo por el

cual se propone un programa de acciones como alternativa para minimizar las dificultades encontradas.

Entre las conclusiones generales, el autor señala que la calidad de vida laboral de una organización es el entorno, el ambiente. Los esfuerzos para mejorar la vida laboral constituyen tareas sistemáticas que llevan a cabo las organizaciones o instituciones para proporcionar a los empleados una oportunidad de mejorar la calidad del servicio que presta, ayudar a renovar sus puestos o cargos laborales y contribución a la organización, de un ambiente de mayor confianza y respeto.

Así mismo, este autor sugiere, implementar programas alternos de evaluación de desempeño, diagnóstico de necesidades, entre otros, así como de crear programas de capacitación de manera periódica. Por último, sugiere incentivar al personal para mejorar sus perspectivas, ofreciendo beneficios sociales y una remuneración acorde a su desempeño, lo que permitiría tener un personal con un nivel de motivación alto.

Este trabajo sirvió de insumo para la presente investigación, debido a que contempló el clima organizacional como el ambiente propio de la organización, el cual ejerce una influencia directa en la conducta de cada uno de los miembros, reflejando las facilidades o dificultades que encuentra el trabajador para aumentar o disminuir su productividad y calidad de servicio.

De igual forma, Salloud y Velásquez (2013), llevaron a cabo una investigación titulada, “Determinación del clima organizacional como consecuencia de la implementación de un nuevo modelo gerencial outsourcing desarrollado en la empresa industrias Malfot, C.A”. La presente investigación se realizó para optar al título de Licenciado en Administración mención Recursos Humanos.

El propósito del estudio fue analizar la calidad de relación entre los distintos niveles del personal de la empresa; relacionar el clima organizacional con el nuevo modelo gerencial de recursos humanos (outsourcing). La metodología empleada en esta investigación fue de tipo descriptiva con un diseño de campo, bibliográfico y documental, tomando como población de estudio doscientos ocho (208) personas que laboran en la empresa Industria Malfot de los cuales estimaron el 30% resultando la

muestra de 62 personas como el objeto de aplicar una encuesta ponderada con veinte (20) ítems de preguntas cerradas con alternativas de respuestas: siempre, casi siempre, a veces, nunca, las cuales fueron mostradas en cuadros y gráficos con el análisis correspondiente.

Salloud y Velásquez, (ob. cit), de los análisis obtenidos, concluyeron que los cambios se notaron desfavorables por el 52% del personal de la muestra tomada; en cuanto a la transferencia de control, igualmente se sintieron afectados por la contratación de servicios externos realizados por la empresa según los trabajadores; por lo tanto, recomiendan que se mejore la calidad del entorno laboral a corto plazo, que la administración gerencial no puede mantener progresos significativos en los niveles de producción porque el deterioro en el entorno laboral lleva no solamente a mayores niveles de ausentismo, tasas de rotación y renuncias, sino también a la lentitud, el desgano y la indiferencia que caracteriza problemas en el clima organizacional.

Este estudio se consideró de gran importancia, por contribuir en el desarrollo de esta investigación aportando planteamientos similares a lo expuesto por la autora; además de proporcionar datos teóricos relacionados al clima organizacional, el cual representó una variable de la investigación.

Por su parte, Niño (2012), en su trabajo de grado para optar al título de la maestría en administración mención recursos humanos, en la Universidad “Cecilio Acosta” , denominado “Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo de la vicepresidencia de administración y finanzas en la empresa Tropicalum, c.a; ubicada en La Victoria Estado Aragua. Dicha investigación tuvo como objetivo analizar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, enmarcado en una investigación descriptiva, apoyado en un trabajo de campo, tomando para la población a veinte (20) sujetos y una muestra de (15), a quienes se aplicó una encuesta, por medio de un cuestionario con veintidós (22) ítems con una escala de Likert.

De acuerdo a los resultados se concluyó que existía un bajo nivel de motivación por falta de reconocimiento a los trabajadores, además de la existencia de un sistema de recompensas no justas para su desempeño, escasas oportunidades de desarrollo, donde algunos se sienten desmotivados por no tener buenos beneficios. Entre las recomendaciones, la autora señala la necesidad de aprovechar el potencial humano que posee la empresa, implementando programas de adiestramiento y cursos de capacitación para fortalecer aún más su desarrollo profesional y personal, todo ello mediante la creación de incentivos que mejoraran la perspectiva de los empleados, ofreciendo beneficios sociales y una remuneración acorde a su desempeño, lo que permitiría tener un personal con un nivel de motivación alto.

Esta conclusión, guarda relación con esta investigación, debido a que refiere la importancia de desarrollar estrategias gerenciales para mantener motivados al personal, mediante programas de adiestramientos y cursos de capacitación, así como un sistema de reconocimientos por la excelente labor de los trabajadores.

En este mismo orden, Cárdenas (2012), presentó un estudio tipo proyecto factible con diseño de campo descriptivo, titulado “Programa de capacitación sobre administración por valores de la gestión educativa dirigido al personal directivo de las escuelas básicas del Municipio Cocorote del Estado Yaracuy. La muestra para este proyecto estuvo representada por veinte (20) sujetos a quienes se les aplicó un cuestionario contentivo de treinta y seis (36) ítems, el cual fue revisado y aprobado por expertos.

La propuesta resultó del estudio realizado a los sujetos, quienes presentaban la necesidad de capacitarse en la administración por valores, ya que reflejaron debilidades que estaban obstruyendo la fluidez de una gerencia efectiva y eficaz centrada en valores, es por ello que el programa propuesto tuvo como finalidad dotar al gerente educativo de conocimientos teóricos-prácticos, que le permitieran adquirir estrategias sobre la manera de administrar por valores, así como crear nuevos estilos y formas de desarrollar los procesos gerenciales y educativos, hacia la restauración de

valores tanto personales como organizacionales que beneficiaran a las instituciones escolares y comunidad en general.

Esta investigación se apoyó en esta tesis, ya que la formación en valores debe ser asumida no solo por los docentes de aula, sino también por los responsables de gerenciar la institución, permitiendo el equilibrio y fortalecimiento de toda la estructura organizativa y por ende el clima organizacional, debido a que en todo los miembros de las organizaciones debe prevalecer los valores tales como el respeto, identidad, solidaridad, cooperación, entre otros.

González, (2014), en la Universidad Pedagógica Libertador para optar el título en la maestría Gerencia Educativa, realizó la tesis Plan Estratégico para la optimización del clima organizacional en el Centro de Educación Inicial “La Mosca”, Municipio San Felipe del Estado Yaracuy, con el objetivo general de proponer un Plan Estratégico basado en valores para la optimización del clima organizacional dirigido al personal directivo y docente del Centro de Educación inicial “La Mosca” Municipio San Felipe del Estado Yaracuy Año Escolar 2013-2014, se desarrolló bajo la modalidad de Proyecto Factible apoyado en un diseño de campo descriptivo.

Por otra parte, la población y muestra fue representada por doce (12) docentes, a quienes se les aplicó un cuestionario constituido por veintiún (21) Ítems con una escala dicotómica con alternativas de respuestas sí y no. Cabe resaltar, que los resultados obtenidos emplazaron el diseño del plan estratégico centrado en la búsqueda de alternativas orientadas hacia el logro de un ambiente laboral que contribuyeran al establecimiento de una institución con pertinencia, transformadora, interactiva participativa y accesible.

Bajo estas perspectivas, esta investigación, es de provecho, debido a que ayuda a evidenciar la importancia del clima en los cambios organizacionales. De igual forma, brindó algunas estrategias que se pueden emplear para promover los valores de la organización, las creencias, costumbres y prácticas orientadas a la satisfacción en el trabajo y su incidencia en los cambios organizacionales.

Bases Teóricas

Los aspectos teóricos de la investigación, reviste gran importancia ya que los mismos sustentan el presente estudio desde diversos autores y conjeturas. Es por ello que se consideraron una serie de teorías que orientaron y demostraron la importancia de la desarrollo de acciones fundadas en la elaboración de valores, debido a que los mismos juegan un rol decisivo en el desarrollo (no solo de los individuos) sino de las organizaciones, y la sociedad como un todo, favoreciendo por ende al desarrollo personal y laboral de sus miembros. A través de estas proposiciones se establecieron criterios para el desarrollo teórico el cual pretende describir los valores como herramienta para la optimización del clima organizacional de la Escuela Técnica “Rómulo Gallegos” en el municipio San Felipe, estado Yaracuy.

Teoría de la Motivación

En su teoría de la motivación Maslow, (1993) expresa que existe una jerarquía de las necesidades que los hombres buscan satisfacer. Estas necesidades las representan en forma de Pirámide, la cual sirve de clave a su teoría, la que divide en cinco escalones de necesidades, estos son:

Necesidades fisiológicas: Las necesidades fisiológicas son satisfechas mediante comida, bebidas, sueño, refugio, aire fresco, una temperatura apropiada, entre otras. Si todas las necesidades humanas dejan de ser satisfechas entonces las necesidades fisiológicas se convierten en la prioridad más alta. Si se le ofrecen a un humano soluciones para dos necesidades como la necesidad de amor y el hambre, es más probable que el humano escoja primero la segunda necesidad, (la de hambre). Como resultado todos los otros deseos y capacidades pasan a un plano secundario.

Necesidades de seguridad: Cuando las necesidades fisiológicas son satisfechas entonces el ser humano se vuelve hacia las necesidades de seguridad. La seguridad se convierte en el objetivo de principal prioridad sobre otros. Una sociedad tiende a

proporcionar esta seguridad a sus miembros. En caso de peligro agudo la seguridad pasa delante de las necesidades fisiológicas.

Necesidades de amor o Necesidades sociales: Una vez satisfechas las necesidades fisiológicas y de seguridad, la motivación se da por las necesidades sociales. Estas tienen relación con la necesidad de compañía del ser humano, con su aspecto afectivo y su participación social. Dentro de estas necesidades tenemos la de comunicarse con otras personas, la de establecer amistad con ellas, la de manifestar y recibir afecto, la de vivir en comunidad, la de pertenecer a un grupo y sentirse aceptado dentro de él, entre otras. Resalta en este apartado que no se puede hacer equivalente el sexo con el amor. Aunque el amor puede expresarse a menudo sexualmente, la sexualidad puede en momentos ser considerada sólo en su base fisiológica.

Necesidades de estima, Necesidad de Ego o de reconocimiento: Esto se refiere a la valoración de uno mismo otorgada por otras personas. Este grupo radica en la necesidad de toda persona de sentirse apreciado, tener prestigio y destacar dentro de su grupo social, de igual manera se incluyen la autovaloración y el respeto a sí mismo.

Necesidades del ser, Necesidades de Autoestima o autorrealización: Es la necesidad instintiva de un ser humano de hacer lo máximo que pueden dar de sí sus habilidades únicas. Maslow lo describe de esta forma: "Un músico deba hacer música, un pintor, pintar, un poeta, escribir, si quiere estar en paz consigo mismo. Un hombre, (o mujer) debe ser lo que puede llegar a ser). Mientras las anteriores necesidades pueden ser completamente satisfechas, ésta necesidad es una fuerza impelente continua.

Esta teoría, sirve de sustento a la presente investigación, considerando que muestra como el ser humano necesita satisfacer necesidades lo que le permite crecer como persona y la vez establecer relaciones interpersonales que son básicas para su crecimiento personal y social y por lo tanto contribuye al desarrollo de un clima organizacional armónico.

Teoría del Desarrollo Moral

Por su parte Kohlberg, L. (2001) influenciado por Piaget planteo la tarea de establecer una secuencia de niveles para comprobar la evolución del juicio moral basado en el modelo cognitivo y evolutivo, como razonan las personas cuando se enfrentan a problemas de índole moral así como la génesis de pensamiento de acuerdo con la edad de dichas personas. Este autor para desarrollar su teoría diseño dilemas morales, materiales que utilizan como estrategias didácticas en las cuales se presentan valores que se oponen unos a otros, tales como robar para comer o no morirse de hambre, el valor de la vida y el valor de la ley. Las preguntas que se hacen para el desarrollo de análisis de la situación van siempre requeridas de un porque, para conocer la razón o razones que las personas dan para adoptar las posturas.

Otro aspecto de Kohlberg le da relevancia es a la participación social que involucre ponerse en lugar del otro para evaluar situaciones específicas. A continuación se presentan las etapas o niveles establecidos en esta teoría para el desarrollo de la moral. El nivel pre moral o pre convencional, es aquel que es motivado por los impuestos del medio social, con resultado para moral de acuerdo con las consecuencias externas, reglas y leyes. En el segundo nivel o nivel convencional se actuó de acuerdo o en conformidad con el sistema de normas establecidos. Se dan de gran importancia a las expectativas del individuo como miembro del grupo. El tercer nivel llamado también post convencional o de principio es en el que se establecen principios y valores morales, la conducta es guiada por el pensamiento del individuo que juzga por sí mismo, no se aceptan las normas como nivel anterior.

Esta teoría es un aporte interesante para este estudio por cuanto proporciona herramientas importantes en cuanto al desarrollo moral del individuo y en consecuencia la posibilidad de buscar mejorar las relaciones interpersonales y las actitudes que deben asumir el personal de la institución para favorecer un ambiente solidario y armónico. Por lo tanto contribuye a tomar en cuenta que en realidad el ser

humano, se relaciona de acuerdo a perspectivas y debe asumir una actitud determinada ante cada situación, los conflictos internos en relación con sus medios las debe ir solucionando interpersonalmente ya que no viene aislado.

Teoría de las Relaciones Humanas

La teoría de las relaciones humanas (también denominada escuela humanística de la administración), desarrollada por Mayo y sus colaboradores, autor citado por Mora (2001), se experimentó un método denominado Hawthorne, mediante el cual se evidenció que el comportamiento de los trabajadores está condicionado por normas o estándares sociales. Cada grupo social desarrolla creencias y expectativas con relación a la administración: esas creencias y expectativas reales o imaginarias que influyen no sólo en las actitudes sino también en las normas o estándares de comportamiento que el grupo define como aceptables, a través de los cuales evalúa a sus integrantes. Al mismo tiempo dicha teoría aborda que el comportamiento social de los trabajadores se apoya totalmente en el grupo. Son buenos compañeros y colegas, si se ajustan a esas normas y estándares de comportamiento, y son pésimos colegas o compañeros desleales, si transgreden aquellas normas y estándares.

Conforme a la teoría de las relaciones humanas, trajo consigo un nuevo lenguaje en la administración, a partir de allí no solo se habla de autoridad, jerarquía, o racionalización de trabajo, confirmando que existen otros tipos de recompensas: las sociales, simbólicas, y no materiales. Dicha escuela puso relieve que los hombres en situación de trabajo no se encuentran aislados los unos de los otros, sino que están unidos entre sí por relaciones, particularmente en el trabajo en equipo. Al respecto, e Gómez y Acosta (2003) señalan:

Una de las condiciones de trabajo de tipo psicológico que más influye en los trabajadores de forma positiva es aquella que

permite que haya compañerismo y trabajo en equipo mediante las responsabilidades compartidas en la empresa donde preste sus servicios, puede dar muy buenos resultados; ya que normalmente estimula el entusiasmo para que salgan bien las tareas encomendadas”. De allí que, las empresas que fomentan entre los trabajadores un ambiente de armonía obtienen resultados beneficiosos, el compañerismo se logra cuando hay trabajo y amistad.(p.25)

Por lo que se puede señalar que las personas las motiva, principalmente, la necesidad de reconocimiento, aprobación social y participación en las actividades de los grupos sociales en que conviven. Así pues que en Hawthorne los investigadores se concentraron casi por completo en los aspectos informales de la organización (comportamiento social de los empleados, creencias, actitudes, expectativas,).

Por otra parte, Barner (2002, p. 5) las relaciones interpersonales “incrementan la confiabilidad del liderazgo y la unión de sus miembros, aumentando la motivación y reforzamiento de habilidades”. De ésta se deduce, que la satisfacción se puede lograr si las relaciones entre el personal y el resto de los miembros que forman parte de las organizaciones, se desarrollan de manera responsable y comprometida; en sintonía con la productividad de la organización.

Por otro lado, Chiavenato (2000), señala que señala que “uno de los atributos principales de las organizaciones es la responsabilidad” (p.81), es decir, donde todos los miembros se sienten responsables del resultado logrado.

Desde estas perspectivas, esta teoría es importante para la presente investigación, en cuanto a las relaciones humanas, debido a que en una organización, los individuos participan en grupos sociales y se mantienen en constante interacción social. Entendiéndose por relaciones humanas las acciones y actitudes resultantes de los contactos entre personas y grupos. Lo que quiere decir, que cada individuo es una personalidad altamente diferenciada, la cual incide en su comportamiento y sus actitudes. Así mismo, orienta a tomar en cuenta que todo trabajador no actúa o reacciona aisladamente como individuo sino como miembro de grupo. Por lo tanto el

comportamiento de los empleados está significativamente influenciado por las normas y los valores desarrollados por los grupos sociales en que participan.

Teoría del Clima Organizacional

Tomando en cuenta el objeto de estudio de esta investigación, se hace necesario exponer la teoría del clima organizacional de Likert (citado por Brunet, 1999) donde se establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto, se afirma que la reacción estará determinada por la percepción. Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima. En tal sentido se cita:

1. Variables causales: Definidas como independientes, orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Entre las que se citan la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia y actitudes.

2. Variables Intermedias: Orientadas a medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como: Motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Revisten gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales.

3. Variables finales: Surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad, están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida. Según la teoría del clima organizacional de Likert, la interacción de estas variables trae como consecuencias dos tipos de climas organizacionales:

1. Clima de tipo autoritario:

a) El clima autoritario o explotador (sistema I): Se caracteriza porque la dirección no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y subordinados es casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes.

b) El clima autoritario, paternalista (sistema II): Se caracteriza porque existe confianza entre la dirección y sus subordinados, se utilizan recompensas y castigos como fuentes de motivación para los trabajadores, los supervisores manejan mecanismos de control. En este clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados, sin embargo, da la impresión de que se trabaja en un ambiente estable y estructurado.

2. Clima de tipo participativo:

a) El clima participativo, consultivo (sistema III): Se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en sus subordinados, por permitirles tomar decisiones específicas, se busca satisfacer necesidades de estima, delegación e interacción entre ambas partes, existe la delegación. Esta atmósfera está definida por el dinamismo y la administración funcional en base a objetivos por alcanzar.

b) El clima participativo o participación en grupo (sistema IV): Existe la plena confianza en los empleados por parte de la dirección, toma de decisiones persigue la integración de todos los niveles, la comunicación fluye de forma vertical, horizontal; ascendente, descendente. El punto de motivación es la participación, se trabaja en función de objetivos por rendimiento, las relaciones de trabajo (supervisor; supervisado) se basan en la amistad, las responsabilidades compartidas. El funcionamiento de este sistema es el equipo de trabajo como el mejor medio para alcanzar los objetivos a través de la participación estratégica.

Los sistemas, autoritario explotador y el sistema autoritario paternalista corresponden a un clima cerrado, donde existe una estructura rígida por lo que es desfavorable. Por otro lado los climas, participativo consultivo y el clima

participativo o participación en grupo hacen mención a un clima abierto con una estructura flexible y favorable.

Para hacer una evaluación del clima organizacional basada en la teoría anteriormente planteada, su autor diseñó un instrumento, que permite evaluar el clima actual de una organización ideal, considerando aspectos como: (a) método de mando: manera en que se dirige el liderazgo para influir en los empleados, (b) características de las fuerzas motivacionales, tales como estrategias que se utilizan para motivar a los empleados y responder a las necesidades, (c) características de los procesos de comunicación referido a los distintos tipos de comunicación que se encuentran presentes en la empresa y cómo se llevan a cabo.

De igual forma contempla, (d) características del proceso de influencia referido a la importancia de la relación supervisor subordinado para establecer y cumplir los objetivos; (e) características del proceso de toma de decisiones; pertinencia y fundamentación de los insumos en los que se basan las decisiones así como la distribución de responsabilidades; (f) las características de los procesos de planificación; estrategia utilizada para establecer los objetivos organizacionales, (g) características de los procesos de control, ejecución y distribución del control en los distintos estratos organizacionales, (h) objetivo de rendimiento y perfeccionamiento referidos a la planificación y formación deseada.

El instrumento desarrollado por Lickert, (ob. cit), busca el estilo operacional, a través de la medición de las dimensiones ya citadas. La metodología para aplicar el instrumento está fundamentada en presentar a los participantes varias opciones por cada concepto, donde se reflejará su opinión en relación a las tendencias de la organización (ambiente autocrático y muy estructurado o más humano y participativo). Los aspectos que componen el continuo de opciones se denominan sistemas 1, 2, 3,4, que a continuación se explican brevemente:

1. Sistema 1 (explotador-autoritarismo) se basa en los conceptos de gerencia de la teoría X de Mc Gregor y su liderazgo directivo.

2. Sistema 2 (Benevolente-Autoritario) relación directa subordinado-líder, donde el subordinado está relativamente alejado de otros asuntos, relacionados con el trabajo, ya que el énfasis está en la relación uno-uno (supervisor-supervisado).

3. Sistema 3 (consultivo), liderazgo participativo donde el líder consulta con su gente a nivel individual para proceder a tomar decisiones.

4. Sistema 4 (participativo o de grupos interactivos), hace énfasis en la interacción de equipos en todos los procesos críticos de la organización. El modelo de Likert es utilizado en una organización que cuentan con un punto de partida para determinar (a) el ambiente que existe en cada categoría; (b) el que debe prevalecer; (c) los cambios que se deben implantar para derivar el perfil Organizacional deseado.

Esta teoría, sirve de apoyo a la presente investigación, considerando que en función de los objetivos planteados, orientará en el establecimiento de clima organizacional existente en la Escuela Técnica “Rómulo Gallegos” en el municipio San Felipe del estado Yaracuy.

Los Valores

La sociedad actual necesita que las relaciones interpersonales estén basadas en el respeto y la tolerancia, la participación social crítica y constructiva, razones suficientes que justifican la práctica de valores en las organizaciones. En este orden de ideas, formación en valores alude a los procesos que intervienen en el desarrollo de la moralidad del sujeto, así como a las etapas por las cuales transita y que van desde la adquisición de las pautas sociales básicas de convivencia recibidas a través de la socialización, a la formación de la autonomía moral como base para orientar sus decisiones y acciones.

El concepto de “valor” construido a lo largo de esta investigación, intenta dar cuenta tanto del proceso del sujeto, como del marco social a partir del cual lo construye. Por valores entendemos 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 término 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). Los valores son cambiantes y sufren transformaciones a través del tiempo, pues a su vez dependen de otras variables que tampoco son estáticas, tal es el caso de las costumbres, los patrones sociales, los principios éticos, entre otros. Igualmente, Bolívar, (ob. cit), enfatiza que los valores son la clave de la convivencia sana entre los seres humanos y contribuyen con la calidad de vida de la sociedad.

En este contexto, se puede decir que para apropiarse de valores es necesario manejarse dentro de los colectivos a los que necesariamente, se está inmerso. Se dice que los valores son los cimientos básicos de las organizaciones, ya que sin ellos se limitarían los beneficios que podrían alcanzar. La propia cultura organizacional, no es más que un conjunto de valores y creencias que, aunadas a patrones del comportamiento, van a distinguir una empresa de otra. Uno de los principales valores es el compromiso con la organización, el mismo que se sustenta en la fidelidad o identidad que se tiene con ella y que se expresa en el profesionalismo, responsabilidad y disposición de servicio y en el cumplimiento de las obligaciones en el trabajo

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). Por lo que los valores, permiten vivir en comunidad, el mismo hecho de pensar en una comunidad supone que se valora una forma de agrupación para defenderse en la vida; lo que quiere decir que esta es valorada en sociedad. Es así como el acercamiento entre las personas constituye en sí mismo un valor. La convivencia se erige como un principio que puede ayudar a facilitar la vida.

Según Milton Rokeach (1997), un importante investigador de los valores, un valor es: “una creencia permanente de que un modelo de conducta específico es preferido personal o socialmente a un modelo de conducta opuesto o contrario a este (p.104). Para modificar conductas, más que pretender cambiar directamente actitudes, hay que modificar valores y creencias que las preceden.

Valores organizacionales

Cada día la sociedad demanda con más fuerza a las instituciones educativas la formación de profesionales competentes. La calidad en la formación profesional depende no solo de los conocimientos y habilidades que desarrolle en el currículo docente sino también de los intereses y valores que regulan su actuación profesional. El amor a la profesión, la responsabilidad, la honestidad, constituyen valores esenciales reguladores de la actuación de un profesional competente.

Tanto los valores más trascendentes para una sociedad como la igualdad, la justicia, la solidaridad, el respeto, como los valores más específicos por ejemplo en el orden profesional, el amor a la profesión, la responsabilidad, son reflejados por cada persona de manera diferente en función de su historia individual, de sus intereses, capacidades, quiere decir que no siempre estos son jerarquizados oficialmente para una sociedad como los más importantes (existencia objetiva del valor) son asumidos de igual manera por los miembros de una sociedad. Esto ocurre porque la formación de valores en lo individual pasa por un complejo proceso de elaboración personal en virtud del cual los seres humanos, en interacción con el medio histórico-social en el que se identifiquen y le sean propios.

García y Dolan (2003), utilizan la definición de Rokeach: un valor es la creencia perdurable en que una forma específica de conducta o condición final de existencia, y un sistema de valores es una organización perdurable de convicciones o condiciones finales de existencia, paralelo a un continuo de relativa importancia. Los autores cuya posición se ha considerado como basamento teórico, por la clasificación

y especificidad que hacen acerca de los valores son García y Dolan (2003), quienes los estructuran de la siguiente manera:

Valores Instrumentales y Operativos

Según García y Dolan (2003), los Valores instrumentales son los modos de conducta adecuados o necesarios para llegar a conseguir las finalidades o valores existenciales. Los valores instrumentales u operativos se clasifican en dos tipos: ético morales y de competencia:

Valores ético-morales:

Modos de conducta necesarios para alcanzar los valores finales, entre ellos honestidad, educación con los demás, sinceridad, responsabilidad, lealtad, solidaridad, confianza, respeto a los derechos humanos. Los valores morales son un tipo de valor instrumental que tienen dos características: a. Se ponen en práctica con relación a las demás personas, b. En las personas mentalmente equilibradas, cuando se incorporan pero no se traducen en conductas consecuentes, tienden a generar sentimientos de culpabilidad, o malestar.

Valores de Competencia:

Son más individuales, aunque también están socialmente condicionados y no están directamente relacionados con la moralidad ni con la culpabilidad, Responden a la pregunta: ¿Qué cree que hay que tener para competir en la vida?, entre ellos se encuentran cultura, belleza, iniciativa, capacidad de trabajo en equipo, liderazgo. En la descripción anterior se observa que tanto los valores personales como los de competencia sirven para adaptarse y sobrevivir, pero no necesariamente son éticos.

Los valores éticos, según García y Dolan (ob. cit), son estructuras del pensamiento que se mantienen preconfiguradas en el cerebro, de cara a la supervivencia como especie humana.

Los valores finales.

En relación a los valores finales García y Dolan (ob. cit), señalan:

Los valores finales son esenciales para dar sentido y cohesionar el esfuerzo hacia dónde va la empresa a largo plazo, pues los mismos dan coherencia a una organización, así como la claridad y consenso de sus metas y principios o, lo que es lo mismo, de sus fines y de sus valores operativos. (p.15)

De allí que, toda empresa os valores asociados a su visión: Hacia dónde va la organización y los valores asociados a su misión: Razón de ser, el para qué. -Los valores finales se subdividen en personales y ético sociales:

- **Valores personales:** Los que aspira el individuo para sí mismo: Éxito, Prestigio, Trabajo, Paz,

- **Valores ético-sociales:** Constituyen aspiraciones o propósitos que benefician a toda la sociedad. Supervivencia ecológica, Justicia Social, entre otros.

Acotan, además, que no existe necesariamente una correspondencia puntual entre valores finales e instrumentales: un modo de conducta puede ser instrumental para el logro de varios fines existenciales a la vez. Es necesario tomar en cuenta, según esta teoría que cuando un valor meramente instrumental se le atribuye un valor extraordinario, pasa a ser percibido como final por su poseedor. Haciendo analogía con la organización, por lo general, la gerencia se concentra en la cotidianidad y no llegan a realizar una verdadera formulación estratégica, mucho menos a pensar en las decisiones políticas y éticas que sustentan sus acciones diarias. Igualmente, Según García y Dolan (2003) señalan:

Toda empresa culturalmente estructurada debe tener, valores o principios compartidos, orientadores de sus objetivos de acción cotidianos. Los valores instrumentales u operativos asociados a la forma de pensar y hacer las cosas con que la organización pretende afrontar las demandas de su entorno e integrar sus tensiones internas para alcanzar su visión y su misión, entre ellos medios tácticos para alcanzarlas. (p.15)

Se especifican a continuación indicadores que los caracterizan, según García y Dolan (2003, p.15), dentro de los valores instrumentales se tiene:

- Honestidad: Valor trascendente orientado al desarrollo de conductas laborales transparentes y congruentes con los principios de la empresa, priorizando el buen uso de los recursos asignados.
- Responsabilidad: Valor laboral orientado al cumplimiento adecuado y confiable de los compromisos organizacionales adquiridos, y de la resolución eficaz de los problemas enfrentados.
- Lealtad: Conducta laboral cotidiana orientada a analizar y decidir, a través de juicios de valor, acciones donde se priorizan los intereses de la Empresa y sus trabajadores, por sobre los personales.
- Respeto: Valorar y aceptar las decisiones del grupo y cumplir con los acuerdos planteados.
- Solidaridad: Valor orientado al desarrollo de conductas laborales donde los intereses de los demás son tanto o más importantes que los propios, tanto en situaciones críticas como normales.

En este mismo orden, según García y Dolan (2003, p.17), en cuanto a los valores de competencia, señalan que se caracterizan por los siguientes indicadores:

- Cultura: Se caracteriza por la acción del individuo por prepararse a través del aprendizaje a fin de entender holísticamente los procesos.
- Estética: Sentido de la belleza en los espacios, en las actividades, en las acciones. Implica orden, limpieza.

- **Iniciativa:** Valor organizacional que caracteriza aquellas conductas de incentivo permanente de la innovación, la voluntad de servicio y el mejoramiento continuo de las tareas asignadas.

- **Trabajo en equipo:** Trabajar en colaboración con otros, formar parte del grupo, trabajar juntos.

- **Liderazgo:** Asumir el rol de guiar a un grupo o equipo de trabajo con la finalidad de alcanzar los objetivos trazados. Dentro de este indicador es necesario destacar a efectos del presente estudio el ser líderes en el mercado de empaque, el cual consiste en un valor medular contenido en la visión y la misión, que fija el deseo de la organización de marcar la pauta dentro de los fabricantes de empaque.

- **Impacto e influencia:** Intención de persuadir o influir en los demás para conseguir apoyo. Producir una impresión positiva para conseguir que las cosas se hagan como se quiere.

- **Desarrollo de otros:** esfuerzo genuino por fomentar la formación y crecimiento humano y profesional de los demás a partir de un análisis de sus necesidades, tomando en cuenta el contexto organizacional.

- **Crecimiento mutuo:** proceso mediante el cual se supera continuamente el desempeño individual, en forma simultánea con el equipo, siempre en una relación ganar-ganar.

- **Calidad:** conjunto de características de un producto que le confieren la cualidad para satisfacer las necesidades establecidas.

- **Satisfacción del cliente:** cumplir con las expectativas y necesidades en función de requerimientos establecidos.

- **Comunicación:** transmitir en forma veraz, clara y oportuna, la información necesaria para el buen desempeño del equipo de trabajo.

En relación a los valores finales, los valores ético individuales se caracterizan por los siguientes indicadores:

- **Éxito:** satisfacción por el logro de metas en forma excelente

- Prestigio: satisfacción por la consideración merecida de otros.
- Trabajo: satisfacción por la realización como ser humano que interactúa en un contexto social.

En cuanto a los valores éticos sociales, pertenecientes también a los valores finales, se tiene:

- Paz: la satisfacción por la armonía en las relaciones -Supervivencia ecológica: preocupación por la salud del planeta tanto a nivel micro como macro.
- Justicia social: Dar a cada uno lo que le corresponde, tomando como marco de referencia información válida, por conciencia, no por moda, ni por presión local, ni corrientes que no busquen el bien común por encima del individual.
- Responsabilidad Social: Acción por la cual se retribuye a la sociedad, por el uso de los recursos a los cuales se le agrega valor y que satisfacen necesidades de la misma comunidad.

De lo anteriormente, se puede decir, que los valores organizacionales abren la posibilidad de una mejor relación con el entorno, ya que es vista como una institución exitosa en términos de indicadores no tradicionales como puede ser la responsabilidad hacia la comunidad y el medio ambiente, lo cual también genera una mayor capacidad de atraer, desarrollar y mantener al talento humano. Pero cuando los valores están solamente en el papel y no se traducen en conductas y decisiones consistentes, el clima organizacional se deteriora y conlleva bajos niveles de desempeños. Los valores en este sentido operan como puntos de referencia o “luces de señal” que le permiten al individuo actuar debidamente.

Clima Organizacional

La definición del término clima organizacional, es visto desde el punto de vista del enfoque que le den los autores; el primero de ellos es el enfoque estructuralista,

planteado por Forehand y Gilmer (citados por Dessler, 1993) definiendo el clima organizacional como "...el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman" (p.181).

En cuanto al segundo enfoque, es el subjetivo, representado por Halpin y Crofs (citados por Dessler, 1993) definieron el clima como "...la opinión que el empleado se forma de la organización". (p.182).

Por último el tercer enfoque es el de síntesis, el más reciente sobre la descripción del término desde el punto de vista estructural u subjetivo, los representantes de este enfoque son Litwin y Stringer (1968), para ellos el clima son "...los efectos subjetivos percibidos del sistema, forman el estilo informal de los administradores además de otros factores ambientales importante sobre las actividades, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización dada". (p.182). Relacionando los enfoques anteriores se define el término de clima organizacional como "...Las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja, y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura". (p.183).

En este sentido se infiere que el clima se refiere al ambiente de trabajo propio de la organización y como ejerce influencia directa en la conducta y el comportamiento de sus miembros. Se puede afirmar, que el clima organizacional es el reflejo de la cultura más profunda de la organización. Asimismo, el enfoque que ha mostrado más utilidad es el que maneja como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral.

Según Scheider y Hall (1982), la importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores. Sin embargo, estas dependen en buena medida de las

actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga de la empresa.

En este sentido, los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros, induciendo determinados comportamientos, que a su vez, inciden en la organización, y por ende, en el clima, completando el circuito. En relación a las percepciones y respuestas que abarcan el clima organizacional se origina una variedad de factores. Unas abarcan los factores del liderazgo y prácticas de dirección (tipos de supervisión: autoritaria, participativa, entre otros). Otros factores están relacionados con el sistema formal y la estructura de la organización (sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, remuneraciones). Otras son las consecuencias del comportamiento en el trabajo (sistema de incentivo, apoyo social, interacción con los demás miembros).

En base a las consideraciones expuestas anteriormente se podría definir el clima organizacional como un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación).

Desde esa perspectiva, el clima organizacional es un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos (estructura, liderazgo, toma de decisiones), por lo tanto, evaluando sus características se determina la forma como es percibida la organización. Lo que a su vez repercute sobre las motivaciones y comportamientos de los trabajadores.

Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la empresa o institución como por ejemplo en la productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc. A fin de comprender mejor el concepto de clima organizacional es necesario resaltar los siguientes elementos del personal que lo integran:

- a. El aspecto individual de los empleados en el que se consideran actitudes, percepciones, personalidad, los valores, el aprendizaje y el estrés que pueda sentir el empleado;
- b. Los grupos perteneciente a la empresa u institución, su estructura, procesos, cohesión, normas y papeles;
- c. La motivación, necesidades, esfuerzos y refuerzo;
- d. Liderazgo, poder, políticas, influencia, estilo;
- e. La estructura con sus macros y micro dimensiones;
- f. Los procesos organizacionales, evaluación, sistema de remuneración, comunicación y el proceso de toma de decisiones.

Estos cinco elementos determinan el rendimiento del personal en función de: alcance de los objetivos, satisfacción en la carrera, la calidad del trabajo, su comportamiento dentro del grupo considerando el alcance de objetivos, la moral, resultados y cohesión; los cuales redundará en la producción, eficacia, satisfacción, adaptación, desarrollo, supervivencia y ausentismo

Factores que conforman el Clima Organizacional

Entre los factores, se destaca el ambiente como las fuerzas extrínsecas que ejercen presión sobre el desempeño organizacional, al respecto Goncálves (2002), señala que:

El ambiente afecta la estructura de las organizaciones, por la incertidumbre que causa en estas últimas. Algunas empresas encaran medios relativamente estáticos que, otras, se enfrentan a unos que son más dinámicos. Los ambientes estáticos crean en los gerentes mucha menos incertidumbre que los dinámicos. Un modo de lograrlo consiste en hacer ajustes a la estructura de la organización. (p. 89)

Ante lo expuesto Robbins (2004), difiere de Goncálves al describir "que los factores extrínsecos e intrínsecos influyen sobre el desempeño de los miembros y dan

forma al ambiente en que la organización se desenvuelve" (p. 57). La disyuntiva, planteada por Robbins (ob.cit), reside en el hecho de que " el comportamiento de un trabajador no es el resultado de los factores organizacionales existentes (externos y principalmente internos), sino que depende de las percepciones que tenga el empleado de cada uno de estos factores (p.45). Sin embargo, estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro dentro de la institución u empresa.

Cabe destacar que el concepto de clima organizacional tiene importantes y diversos factores, señalados por Goncálves (2008), entre los que se pueden resaltar:

- Ambiente: se refiere a los factores del medio ambiente de la organización, el entorno, los individuos y su desempeño, esta puede ser externas o internas. Estos factores son percibidos directa o indirectamente por los miembros, esto último determina el clima laboral, ya que cada trabajador tiene una percepción distinta del contexto situacional en que se desenvuelve.

- Personas: en el ambiente de trabajo existen cambios temporales en las actitudes de las personas, que se pueden deber a varias razones: días finales del año escolar, pago de vacaciones, etc. Por ejemplo, cuando aumenta la motivación se tiene un aumento en el clima organizacional, puesto que hay ganas de trabajar, y cuando disminuye la motivación éste disminuye también, ya sea por frustración o por alguna razón que hizo imposible satisfacer la necesidad.

- Organización: los factores de cada empresa u institución son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una a otra, porque junto con las estructuras, características y los individuos que la componen, forma un sistema de valores interdependientes altamente dinámicos, tales como la identidad y el compromiso. Según, Da Costa (2003) refiere la identidad como:

La identidad, es la capacidad perdurable del sentimiento de compromiso grupal implicando un sentimiento de aceptación

por parte de los demás y un compromiso frente a la institución concibiéndola como grupo de referencia. Parte del supuesto que cuando a las personas se les da la oportunidad de tomar parte en nuevas actividades, los individuos desarrollan un sentido de pertenencia, situación que brinda al gerente una oportunidad favorable para el cumplimiento de los objetivos institucionales.(p.21)

Características del Clima Organizacional

Al respecto, Daves y Newstrom (2001) hacen referencia a las características del clima, las cuales tienen que ver con el medio ambiente de la compañía en que se desempeñan los miembros de estas y pueden ser externas o internas. Estas son percibidas directa o indirectamente por los miembros ya que cada individuo tiene una percepción distinta de donde se desenvuelve.

Por consiguiente se presenta un conjunto de características que responden a las necesidades e intereses propuestos para el clima organizacional, estas se refieren a:

- Las características propias de la estructura son relativamente permanentes en el tiempo, y se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra, dentro de una misma empresa.
- El clima junto con las estructuras y sus características y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.
- Un buen o un mal clima organizacional, tendrá consecuencias para la empresa o institución a nivel positivo o negativo, definidas por la percepción que los miembros tengan de la misma.

Entre las consecuencias positivas se pueden nombrar las siguientes: logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación y otras. Entre las negativas, inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca innovación, baja productividad.

En una organización, según Daves y Newstrom (ob. cit.), se encuentran diversos aspectos que influyen en el clima de esta y de acuerdo como se vea afectado o beneficiado, como son: estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflicto e identidad. Además, El clima laboral es diferente en cada organización ejerce una influencia estable y relativamente perdurable sobre el comportamiento y valores de las personas que forman la organización, llegando a establecer en muchas ocasiones como parte de la Cultura Organizacional. (p.26)

Esto significa que la conformación del clima organizacional, es un proceso sumamente complejo a raíz de la dinámica presente en él, del entorno y de los factores humanos. De allí que las empresas e instituciones reconocen que uno de sus activos fundamentales es su factor humano, y para estar seguros de la solidez de su personal, requieren contar con mecanismos de medición periódica de su clima organizacional que va ligado con la motivación del trabajador y como antes se señalaba, este, puede repercutir sobre su correspondiente comportamiento y desempeño laboral.

En el clima organizacional, otra característica significativa es la que se produce cuando surgen conflictos en las relaciones de trabajo que son de carácter interno y tiene sus raíces en las relaciones personales; por lo que Álvarez (2005), explica que "toda la culpa, se dice, la tiene el otro, o el otro grupo, que son impresentables" (p. 107), además, hasta se llega a pensar que la única solución sería la separación del grupo. Ahora bien, en la vida profesional no es razonable ni posible expulsar al que se opone, es decir, es necesario seguir trabajando con las personas que quieran provocar los problemas.

En el clima organizacional, el conflicto es necesario y en cierto sentido, es normal, en una sociedad pluralista, participativa y democrática. En tal sentido, es posible permitir un poco de conflictividad. Los grupos humanos soportan los conflictos durante un cierto tiempo, hasta alcanzar su propio nivel de tolerancia.

Escalas de Valores y Clima Organizacional

En una organización, se puede encontrar diversas escalas de valores que a su vez identifican el clima organizacional, según Robbins (2004, p.162), las escalas pueden ser a nivel de estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad, las cuales se especifican a continuación:

1. *Estructura*: esta escala representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites, normas, obstáculos y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desempeño de su labor. El resultado positivo o negativo, estará dado en la medida que esta enfatice en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal y poco estructurado.

2. *Responsabilidad*: es la percepción de parte de los miembros de la organización, acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y saber con certeza cuál es su trabajo y cuál es su función.

3. *Recompensa*: corresponde a la percepción de los miembros sobre la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Al respecto Niño (2010), señala:

la falta de reconocimientos a los trabajadores, de un sistemas de recompensas no justas para su desempeño, escasas oportunidades de desarrollo, son factores que influyen negativamente en el personal, generando un bajo nivel de motivación, por lo que es necesario aprovechar el potencial humano que posee la organización,.....la creación de incentivos que mejoran la perspectiva de los empleados, ofreciendo beneficios sociales y una remuneración acorde a su desempeño, lo que permitiría tener un personal con un nivel de motivación alto.(p.s/n)

En tal sentido, en la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo, esta dimensión puede generar un clima apropiado en la organización, siempre y cuando no se castigue, sino se incentive al empleado a hacer bien su trabajo, y si no lo hace bien se incentive a mejorar en el mediano plazo.

4. *Desafío*: corresponde a las metas que los miembros de una organización tienen respecto a determinados riesgos que pueden correr durante el desempeño de su labor. En la medida que esta promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos, los desafíos ayudarán a mantener un clima competitivo.

5. *Relaciones*: es la percepción acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales, tanto entre pares como entre jefes y subordinados, estas relaciones se generan dentro y fuera del lugar de trabajo, entendiendo que existen dos clases de grupos dentro de este. Los grupos formales, que forman parte de la estructura jerárquica y los grupos informales, que se generan a partir de la relación de amistad.

6. *Cooperación*: Es el énfasis puesto en el apoyo mutuo, tanto en forma vertical como horizontal. La *Cooperación* es el sentimiento de los miembros de la organización sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo. Énfasis puesto en el apoyo mutuo, tanto en forma vertical como horizontal. Lo cual contribuye al clima organizacional, el cual es determinante en la forma que toma una organización, en las decisiones que en el interior de ellas se ejecutan o en cómo se toman las relaciones dentro y fuera de la organización.

7. *Estándares*: Percepción de los estándares que se han fijado para la productividad de la organización.

8. *Conflicto*: el sentimiento de que los jefes y los colaboradores quieren oír diferentes opiniones; el énfasis en que los problemas salgan a la luz y no permanezcan escondidos.

9. *Identidad*: el sentimiento de que se pertenece a la institución y es un miembro valioso de un equipo de trabajo; la importancia que se atribuye a ese

espíritu. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

Estas escalas en el clima organizacional, pueden ser vínculos u obstáculos para el buen desempeño de una institución escolar, pueden ser factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran. En resumen, es la expresión personal de la "opinión", que los docentes y directivos se forman de la organización a la que pertenecen.

Ello incluye el sentimiento que el empleado se forma de su cercanía o distanciamiento con respecto a su jefe, a sus colaboradores y compañeros de trabajo, que puede estar expresada en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad y apoyo, y apertura entre otras. Por otra parte, se dice que el clima organizacional influye y, a su vez, es influenciado por otros factores con los que, incluso, puede llegar a confundirse, tal es el caso de los valores organizacionales.

Bases Legales

Las bases legales, tomadas en consideración para la realización de esta investigación, fueron las siguientes leyes: La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Ley Orgánica de Educación (2009) y la Ley del Estatutos de la Función Pública.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en su Artículo 89, señala que: “El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras.”(p.99).

De lo antes expuestos, se puede afirmar que el trabajo es de gran importancia para el ser humano, de allí que la ley dispondrá de mecanismos para mejorar las condiciones laborales. Por tal motivo es necesario abordar en este estudio condiciones que mejoren las relaciones interpersonales que establecen los individuos diariamente en su campo laboral.

Así mismo la Ley Orgánica de Educación (2009), contempla en el Artículo 3.

Los principios y valores rectores de la educación que rigen la presente Ley son: vida, amor, democracia participativa y protagónica, convivencia, libertad, emancipación, igualdad, equidad, independencia, soberanía, paz, solidaridad, cooperación, bien común, justicia social, gratuidad, obligatoriedad, igualdad de género, integralidad, identidad, diversidad, laicidad, carácter público pluricultural, multiétnica, plurilingüe, permanente, sin discriminación, valoración ética del trabajo, inclusión, honestidad, pertinencia, creativa, innovadora, crítica y ecologista.(p.2)

Este artículo, se refiere a la formación en valores del ciudadano hacia el logro de su desarrollo integral, autónomo e independiente, donde todos los miembros de la comunidad educativa son fundamentales para el logro de tal objetivo y por lo tanto deben sentirse comprometidos, y participe, para lo cual es necesario que exista en la institución un ambiente que propicie el compañerismo, la cooperación, el respeto, la solidaridad entre otros valores, donde la comunicación eficaz sea el fundamento para desarrollar relaciones interpersonales óptima.

Por otra parte esta ley en su Título II del ejercicio de la profesión docente, en el Capítulo I del personal docente, en su Artículo 4 señala que “El ejercicio profesional de la docencia constituye una carrera, integrada por el cumplimiento de funciones, en las condiciones, categorías y jerarquías establecidas en este reglamento” (p.4).

La carrera docente estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de idoneidad docente comprobada, provista del título de profesional respectivo.

En su Artículo 6 en el numeral 9 establece como deber del docente “Contribuir a la elevación del nivel ético, científico, humanístico, técnico y cultural de los miembros de la institución en la cual trabaja” (p.6). Para tal fin es necesario que el docente pueda ser un modelo de actuación y mantener con todos sus compañeros una buena relación interpersonal para garantizar su aportación al buen desenvolvimiento de las funciones de todos los miembros.

Asimismo cabe señalar la Ley del estatuto de la función pública (2002), en el capítulo IV en su artículo 33 expone que:

Además de los deberes que impongan las leyes o reglamentos, los funcionarios o funcionarias públicas estarán obligados a:

1. Prestar sus servicios personalmente con la eficiencia requerida.
2. Acatar las órdenes e instrucciones emanadas de los superiores jerárquicos.
3. Cumplir con el horario de trabajo establecido.
4. Guardar en todo momento una conducta decorosa y observar en sus relaciones con sus superiores, subordinados y con el público las consideraciones y cortesía debida.
5. Vigilar, conservar y salvaguardar los documentos y bienes de la administración pública confiada a su guarda, uso o administración.
6. Cumplir con las actividades de capacitación y perfeccionamiento destinados a mejorar su desempeño.

Del artículo anterior, se interpreta que cada uno de los trabajadores de la administración pública estará obligado a prestar los servicios con eficiencia. Esta conlleva a que cada funcionario o funcionaria debe asumir con responsabilidad el rol que desempeña en la institución.

En el artículo 63 establece que:

El desarrollo del personal se lograra mediante su formación y capacitación y comprende el mejoramiento técnico, profesional y moral de los funcionarios o funcionarias públicos su preparación para el desempeño de funciones más complejas, incorporan nuevas tecnologías y corregir deficiencias detectadas en la evaluación, (...). (p.12).

Por tal razón, se consideró que tanto directivos y docentes que tienen la oportunidad de desempeñar su trabajo deben hacerlo en un ambiente propicio bajo el respeto, el compañerismo, la tolerancia, la cooperación y todo aquello que permita la armonía entre los miembros de la institución educativa.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

Este apartado de la investigación, hace referencia a los aspectos metodológicos, en el cual se describen las técnicas y procedimientos que se aplicaron, de modo que el lector, tenga una visión clara de lo que se hará, por qué y cómo. Además, menciona las razones por las cuales se seleccionó la metodología, su adecuación al problema en estudio y sus limitaciones. Igualmente, presenta el tipo y diseño de la investigación, la población y muestra, así como las técnicas de recolección de los datos, validación y confiabilidad del instrumento; con la finalidad de lograr el objetivo planteado, en este caso particular, describir los valores como herramienta para la optimización del clima organizacional de la Escuela Técnica “Rómulo Gallegos” en el municipio San Felipe, estado Yaracuy.

Naturaleza de la Investigación

La investigación se realizó bajo la metodología cuantitativa, mediante un análisis de los resultados que arrojó la investigación y el fundamento teórico. Con respecto al método, Ibañez (2010), expresa:

Que la sección del método describe la forma como se realizó el estudio. Esta descripción permite a otros investigadores evaluar la adecuación del abordaje metodológico y la confiabilidad de los resultados obtenidos. Asimismo, permite a otros investigadores experimentados replicar el estudio. En el método se incluyen tres puntos: (a) sujetos, (b) material, y (c) procedimientos. Esta sección equivale al tercer capítulo de la tesis (p.59).

La metodología cuantitativa según Miguel (2013), “es aquella que se dirige a recoger información objetivamente medible” (p. 63). Por lo tanto, las técnicas cuantitativas de obtención de información requieren de apoyo matemático y permiten

la cuantificación del resultado. Son utilizadas fundamentalmente para obtener datos primarios sobre todo de características, comportamientos y conocimientos. El mismo enmarcado en el positivismo, empirismo lógico, método estadístico deductivo predeterminado y estructurado.

Diseño de la Investigación

De acuerdo al trabajo investigativo, denominado “Valores como herramienta para la optimización del clima organizacional de la Escuela Técnica “Rómulo Gallegos” en el municipio San Felipe, estado Yaracuy”, 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).

De allí, el carácter descriptivo, debido a que los datos obtenidos fueron detallados e interpretados según la realidad planteada. De acuerdo a Dankhe, 1989 (citado por Hernández, Fernández y Baptista, 2010), “los estudios descriptivos “miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar, con el fin de recolectar toda información que se obtengan para llegar al resultado de la investigación”. (p.25). La metodología de esta investigación se enmarcó dentro de los límites de un trabajo descriptivo que profundizó en detalle los valores como herramienta para la optimización del clima

organizacional de la Escuela Técnica “Rómulo Gallegos” en el municipio San Felipe, estado Yaracuy.

Estrategias Metodológicas

El siguiente aspecto está referido a la operacionalización de las variables, en concordancia con los objetivos planteados en la presente investigación.

Cuadro 1. Técnicas metodológicas

| Objetivo Específico | Variable | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Instrumento |
|--|--------------------------|---|----------------|-------|--------------|
| -Diagnosticar los valores organizacionales de la Escuela Técnica “Rómulo Gallegos” en el municipio San Felipe del estado Yaracuy. | Valores Organizacionales | Valores Instrumentales y operativos | Éticos morales | 1-4 | CUESTIONARIO |
| De competencia | | | 5-6 | | |
| -Determinar los factores que intervienen en el clima organizacional de la Escuela Técnica “Rómulo Gallegos” en el municipio San Felipe, estado Yaracuy. | Clima Organizacional | Factores | Ambiente | 7 | |
| Personas | | | 8 | | |
| Organización | 9 | | | | |
| -Identificar los valores organizacionales más apropiados para un clima organizacional efectivo en la Escuela Técnica “Rómulo Gallegos” en el municipio San Felipe del estado Yaracuy | Clima Organizacional | Escalas de Valores y Clima Organizacional | Estructura | 10 | |
| Responsabilidad | | | 11 | | |
| Relaciones Interpersonales | | | 12 | | |
| Cooperación | | | 13 | | |
| Recompensa | 14 | | | | |

Mendoza, (2015)

Población y Muestra

Población

En cuanto a la población, Arias (2010) señala:

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, ya que se conoce la cantidad exacta de la misma, en relación a ello, Arias (ob.cit) 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 en estudio estuvo formada por ciento treinta y tres (153) Docentes y siete (7) directivos, pertenecientes a la Escuela Técnica “Rómulo Gallegos” en el municipio San Felipe, estado Yaracuy.

Muestra

Seleccionar una muestra, comprende estudiar una parte de la población, siempre y cuando la misma sea lo suficientemente representativa, para que luego pueda generalizarse, con seguridad a la población. Para Arias (ob.cit) “la muestra es un subconjunto fielmente representativo de la población... en tal manera de hacer los estudios más precisos puede tomarse el 30 por ciento de la población”. (p.85). De allí que, para el estudio se considera como población a las ciento sesenta (160) personas entre Directivos y Docentes de la Escuela Técnica “Rómulo Gallegos” en el municipio San Felipe, estado Yaracuy.

Asimismo, en concordancia con Arias (ob.cit), se tomó el 30 por ciento de la población, por lo que la muestra estuvo constituida por cuarenta y seis (46) docentes y dos (2) directivos que laboran en el referido centro educativo, para un total de 48 personas. En relación a la muestra, Balestrini (2012), define “la muestra estadística como un número de individuos u objetos seleccionados científicamente, cada uno de los cuales es un elemento del universo (p. 141).

Técnica e Instrumentación de Recolección de Datos

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). De allí que en la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta, aplicada a través de un cuestionario, definido por Hurtado (ob. cit) 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). Es de resaltar que el instrumento antes señalado estuvo constituido por catorce ítems con alternativas de respuestas en una escala tipo Lickert bajo las categorías Siempre(S), Casi siempre (CS), (Algunas veces) (AV) y Nunca (N). (Ver anexo A).

Es así como el cuestionario, fue construido una vez establecidos los objetivos y la Operacionalización de las variables, hecho que permitió identificar las dimensiones y los indicadores que conllevaron a su elaboración. Dicho instrumento constó de dos partes: La primera parte se señalan las instrucciones a seguir por los sujetos a investigar y en la segunda parte se recopila la información.

Validez y Confiabilidad

Para validar el instrumento elaborado se tomó en cuenta lo planteado por Balestrini (2012), con respecto a la validez del instrumento de recolección

de información. ...”es conveniente someterla a prueba con el propósito de establecer la validez de recolección a lo investigado. Antes de aplicarlo de manera definitiva en la muestra seleccionada “(p. 147). A los fines del presente estudio, el instrumento empleado fue validado a través de juicios de tres expertos, profesionales de gran experiencia en investigación o con años de servicio, quienes por su experiencia, lo hacen conocedores del área inherente al problema estudiado, (Ver Anexo B). Es así que se emplearon dos profesionales con maestría en el área de Gerencia educativa y un docente especialista en investigación educativa.

Asimismo, la confiabilidad de un instrumento de medición que según Hernández y otros (2010) “... se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados ...” (p.242). Para este estudio, la confiabilidad fue el Alpha de Cronbach, se obtenido directamente, utilizando el paquete estadístico computarizado SPSS 10:00 para windows, a través de la siguiente fórmula:

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

$$\alpha = \left(\frac{14}{14-1} \right) \left[1 - \frac{55,11}{10,13} \right]$$

$\alpha = 0.89$

Siendo

S_i^2 Es la suma de varianzas de los ítems

S_t^2 Es la varianza del total de la escala

K el número de preguntas o ítems.

Este coeficiente produce valores que oscilan entre 0 y 1; donde el coeficiente

cero (0) significa ligera correlación y uno (1) muy alta correlación. El resultado para la escala mostró una alta confiabilidad, con una significación de 0,89; que indica homogeneidad suficiente entre los ítems que los conforman.

Niveles de Confiabilidad

| | |
|--------------|----------------------|
| Menor a 0,20 | Ligera Correlación |
| 0,21-0,40 | Baja Correlación |
| 0,41-0,70 | Moderada Correlación |
| 0,71-0,90 | Alta Correlación |
| 0,91-1,00 | Muy Alta Correlación |

Hernández, y otros. (2010.)

Técnicas de Análisis de Datos

Una vez recopilado los datos por el instrumento aplicado, en este caso el cuestionario, se procesaron matemáticamente, ya que la cuantificación y su tratamiento estadístico, permitieron el análisis inherente a la investigación. Según Cabero y Hernández (2010):

Tras la recogida de la información y previo a la presentación de los resultados, aparece el proceso de análisis de datos, que consiste en convertir todo el texto original recabado en datos manejables para su interpretación, pudiendo entonces el análisis de los datos definirse como el conjunto de manipulaciones, transformaciones, operaciones, reflexiones y comprobaciones que se realizan sobre los datos con el fin de extraer significado relevante en relación a un problema de investigación”.(p.73)

Los datos se cuantificaron a través de la técnica del análisis estadística descriptiva; facilitando la ejecución de los cálculos estadísticos en términos

porcentuales, permitiendo revisar, clarificar y ordenar la información recopilada del instrumento empleado. Según Hernández y Otros (ob. cit), “La estadística descriptiva, es una herramienta o método para organizar datos y poner de manifiesto sus características esenciales con el propósito de llegar a conclusiones” (p. 343).

De esta manera, para el análisis e interpretación de los datos, se estudiaron los porcentajes obtenidos, de acuerdo a las variables en estudio e indicadores, comparando posteriormente los resultados con la fundamentación teórica, describiendo de esta manera, los valores como herramienta para la optimización del clima organizacional de la Escuela Técnica “Rómulo Gallegos” en el municipio San Felipe, estado Yaracuy.

Procesamiento de Análisis de los Datos

El procesamiento de los datos obtenidos se realizó siguiendo los pasos metodológicos que se detallan seguidamente:

1. Codificación. Cada ítem tiene un código para cada una de sus alternativas de respuesta. Estos generalmente son de tipo numérico. La codificación es necesaria para analizar cuantitativamente los datos, es decir, aplicar análisis estadístico.

2. Transcripción. Los códigos se copiaron en archivos, definidos previamente, según las características del instrumento a procesar, esta definición se denomina matriz de datos y contiene las respuestas de todos los encuestados. Se utilizó el software para procesamiento estadístico SPSS. 7.0

3. Análisis de los Datos. Se cumplió con la utilización del software señalado en la definición de los archivos para la transcripción de los datos, aplicándose porcentaje de los ítems. Se elaboraron cuadros y gráficos, organizados según los objetivos, variables e indicadores. Los gráficos se levantaron con el programa SPSS 7.0.

4. Luego se realizó el análisis descriptivo de los resultados recabados, cuyos datos permitieron describir los valores como herramienta para la optimización del

clima organizacional de la Escuela Técnica “Rómulo Gallegos” en el municipio San Felipe, estado Yaracuy.

Procedimiento de la Investigación

De acuerdo a lo expresado, para la prosecución de la investigación, se realizó la selección de la información bibliográfica y documental, que permitió obtener el soporte teórico conceptual y asegurar el curso y realización confiable del hecho investigado. Posteriormente, se seleccionó la población y muestra. Luego, se elaboró la primera versión del instrumento, su posterior validación, versión final y se aplicó la prueba piloto para determinar la confiabilidad, y sobre los datos recabados, se realizó el análisis de los resultados obtenidos de las respuestas emitidas por los sujetos seleccionados, para culminar con las conclusiones y recomendaciones, con base a los resultados y los objetivos propuestos en la investigación.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Una vez que los datos fueron recopilados, se procedió al análisis de los resultados, tomando en consideración para ello el nivel de medición de la variable. El estudio tuvo como finalidad de describir los valores como herramienta para la optimización del clima organizacional de la Escuela Técnica “Rómulo Gallegos” en el municipio San Felipe, estado Yaracuy. Para tal fin, se analizó el cuestionario, constituido por catorce (14) ítems a través de la tabla de especificaciones, bajo la modalidad de la escala tipo Lickert, con las alternativas de respuestas Siempre (S), Casi Siempre (CS), Algunas veces (AV), Nunca (N).

Es de hacer notar que el proceso de análisis e interpretación de resultados, está sustentado en lo planteado por Balestrini (2010) quien señala “Al culminar la fase de recolección de información, los datos, han de ser sometidos a un proceso de elaboración técnica, que permita recontarlos y resumirlos antes de introducir el análisis diferenciado a partir de procesos estadísticos” (p.151). En tal sentido, se elaboraron cuadros de distribución de frecuencias, registrándose los porcentajes.

Además, se procedió a elaborar gráficos de barra circular para su mejor visualización e interpretación. El análisis de la información se expuso según los diferentes indicadores derivados de la operacionalización de las variables de la investigación, tomando en cuenta las categorías de respuestas con mayor porcentaje. A continuación, se presenta la secuencia analítica del cuestionario:

Cuadro 2

Opiniones emitidas por los Docentes y directivos en la Dimensión Valores instrumentales en el Indicador: valores ético moral

| ITEM | Enunciado | Alternativas de Respuestas | | | | | | | | | |
|------|--|----------------------------|----|----|----|----|----|----|----|-------|-----|
| | | S | | CS | | AV | | N | | Total | |
| 1 | ¿Establece una comunicación adecuada basada en el respeto con sus compañeros? | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| | | 10 | 21 | 10 | 21 | 13 | 27 | 15 | 31 | 48 | 100 |
| 2 | ¿ Establece acciones que podrían hacer que su compañera mejore en su Sentido de solidaridad? | 7 | 15 | 5 | 10 | 12 | 25 | 24 | 50 | 48 | 100 |
| 3 | ¿Cumple a tiempo con las actividades que le son asignadas en la institución? | 19 | 40 | 29 | 60 | 0 | 0 | 0 | 0 | 48 | 100 |
| 4 | ¿Existe respeto mutuo entre el director y su grupo de trabajo? | 10 | 21 | 12 | 25 | 16 | 33 | 10 | 21 | 48 | 100 |

Fuente: Mendoza (2015).

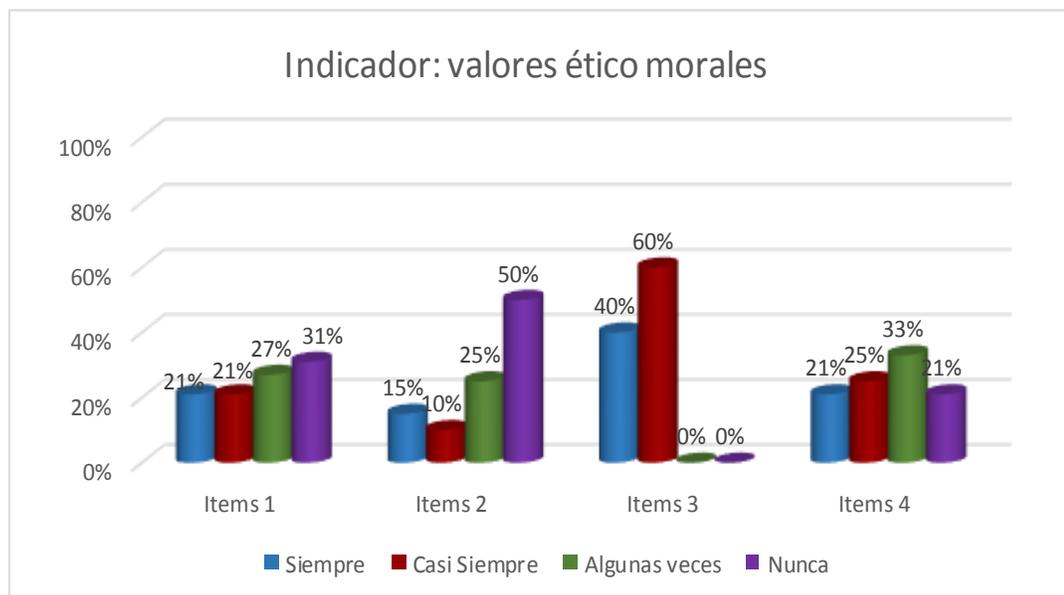


Gráfico 1. Representación porcentual de opiniones emitidas por los Docentes y directivos en la Dimensión Valores instrumentales en el Indicador: valores éticos morales

En este orden, en el cuadro 2, se muestra las opiniones emitidas por los docentes y directivos en la dimensión valores instrumentales indicador valores éticos morales, en el ítems 1, en el cual el 31 por ciento de los encuestados respondió que “nunca” establece una comunicación adecuada basada en el respeto con sus compañeros, mientras 27 por ciento refirió “algunas veces”, con un 21 por ciento “siempre” y en igual porcentaje que la anterior, la alternativa “casi siempre”. De acuerdo a estos resultados, se observa que en la institución, existe debilidad entre el personal para establecer una comunicación apropiada basada en el respeto, no obstante, cabe destacar lo afirmado por Maslow, (1993), en la teoría de la motivación, mediante el cual expresa que existe una jerarquía de las necesidades de amor o sociales que los hombres buscan satisfacer. Al respecto señala:

Una vez satisfechas las necesidades fisiológicas y de seguridad, la motivación se da por las necesidades sociales. Estas tienen relación con la necesidad de compañía del ser humano, con su aspecto afectivo y su participación social. Dentro de estas necesidades tenemos la de comunicarse con otras personas, la de establecer amistad con ellas, la de manifestar y recibir afecto, la de vivir en comunidad, la de pertenecer a un grupo y sentirse respetado y aceptado dentro de él, entre otras. ... (p/n)

Seguidamente el ítems 2, referido a las relaciones de trabajo basadas en las responsabilidades compartidas, al respecto el 50 por ciento respondió “nunca”, 25 por ciento “algunas veces”, 15 por ciento “siempre” y el 10 por ciento “casi siempre”. De acuerdo a los resultados, se observa que la responsabilidad es un valor que amerita reforzarse entre el personal de la Escuela Técnica “Rómulo Gallegos” en el municipio San Felipe, estado Yaracuy, tal como lo señalan Gómez y Acosta (2003):

Una de las condiciones de trabajo de tipo psicológico que más influye en los trabajadores de forma positiva es aquella que permite que haya compañerismo y trabajo en equipo mediante las responsabilidades compartidas en la empresa donde preste sus servicios, puede dar muy buenos resultados; ya que

normalmente estimula el entusiasmo para que salgan bien las tareas encomendadas”. De allí que, las empresas que fomentan entre los trabajadores un ambiente de armonía obtienen resultados beneficiosos, el compañerismo se logra cuando hay trabajo y amistad. (p.25)

De acuerdo al ítems n° 3 ¿Cumple a tiempo con las actividades que le son asignadas en la institución? El 60 por ciento respondió “casi siempre” y el 40 por ciento “siempre”. Estos resultados permiten señalar que en la Escuela Técnica “Rómulo Gallegos” en el municipio San Felipe, estado Yaracuy, el personal se caracteriza por dar cumplimiento a las actividades requeridas por la institución, aspectos que resulta beneficioso para la institución, debido a que demuestra un valor que caracteriza positivamente a la institución y al personal que allí labora. En relación a ello, Chiavenato (2000), señala que “uno de los atributos principales de las organizaciones es la responsabilidad” (p.81); es decir, donde todos los miembros se sienten responsables del resultado logrado.

En relación al ítem n° 4, ¿Existe respeto mutuo entre el director y su grupo de trabajo? El porcentaje más alto correspondió a la alternativa “algunas veces” con 33 por ciento mientras que el 25 por ciento de los entrevistados respondió “casi siempre” y con un 21 por ciento cada una resultaron las alternativas “siempre” e “igualmente con 21 por ciento “nunca”. De estos resultados se observa que algunas veces existe respeto entre el director y su grupo de trabajo. En contraste con los resultados, es oportuno mencionar lo referido por García y Dolan (2003), quienes señalan que dentro de los valores instrumentales se encuentra el Respeto el cual consiste en “valorar y aceptar las decisiones del grupo y cumplir con los acuerdos planteados” (p.15).

Cuadro 3

Opiniones emitidas por los Docentes y directivos en la Dimensión Valores Instrumentales en el Indicador: De competencia

| ITEM | Enunciado | Alternativas de Respuestas | | | | | | | | | |
|------|--|----------------------------|-----|----|-----|----|-----|----|-----|-------|-----|
| | | S | | CS | | AV | | N | | Total | |
| | | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| 5 | ¿En la institución las conductas laborales se caracterizan por el apoyo de todos, tanto en situaciones críticas como normales? | 4 | 8% | 6 | 13% | 33 | 69% | 5 | 10% | 48 | 100 |
| 6 | ¿El liderazgo del directivo se caracteriza por guiar al personal docente para realizar sus actividades pedagógicas? | 6 | 13% | 7 | 15% | 10 | 20% | 25 | 52% | 48 | 100 |

Fuente: Mendoza (2015)

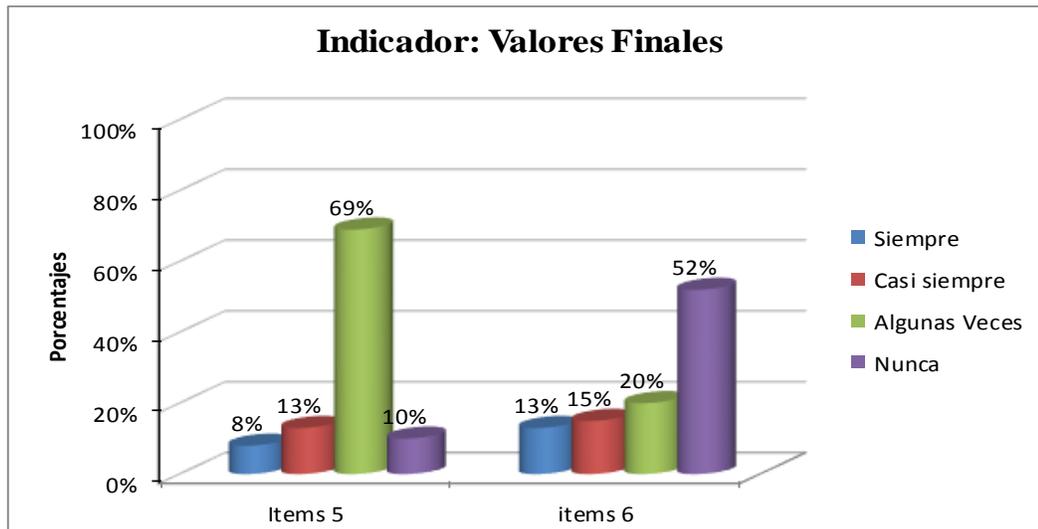


Gráfico 2. Representación porcentual de opiniones emitidas por los Docentes y directivos en la Dimensión Valores instrumentales en el Indicador: Valores finales

El cuadro n° 3 refleja los resultados de los ítems n° 5 y 6 en el indicador valores finales. Cabe decir que en el ítems n° 5, el 69 por ciento de los encuestados respondieron que “algunas veces” apoya en la ejecución de actividades de forma integral con el resto del personal, para el logro de objetivos, mientras que el 13 por ciento manifestaron “casi siempre” y un 10 por ciento “Nunca” y el 8 por ciento “siempre”. Por lo que se puede observar que el nivel de cooperación es insuficiente para el logro de los objetivos institucionales. Al respecto, García y Dolan (ob. cit), señalan “la solidaridad es un valor orientado al desarrollo de conductas laborales donde los intereses de los demás son tanto o más importantes que los propios, tanto en situaciones críticas como normales” (p.15).

Por su parte, en el ítems 6, el 52 por ciento señaló que “Nunca”, el liderazgo del directivo motiva al personal docente para realizar sus actividades pedagógicas, mientras que el 20 por ciento respondió “algunas veces”, 15 por ciento “casi siempre” y un 13 por ciento “siempre”. En este sentido, García y Dolan (ob. cit), considera el liderazgo como un valor para cohesionar esfuerzos y dar coherencia a la organización, por lo cual refieren:

Liderazgo: Asumir el rol de guiar a un grupo o equipo de trabajo con la finalidad de alcanzar los objetivos trazados, la visión y la misión, que fija el deseo de la organización de marcar la pauta para el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.(p.17)

Cuadro 4

Opiniones emitidas por los Docentes y directivos en la Dimensión Factores del Clima Organizacional en el Indicador: Ambiente

| ITEM | Enunciado | Alternativas de Respuestas | | | | | | | | | |
|------|--|----------------------------|----|----|----|----|----|----|----|-------|-----|
| | | S | | CS | | AV | | N | | Total | |
| 7 | ¿El contexto situacional en que se desenvuelve está acorde con sus expectativas? | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| | | 5 | 10 | 10 | 21 | 23 | 48 | 10 | 21 | 48 | 100 |

Fuente: Mendoza (2015)

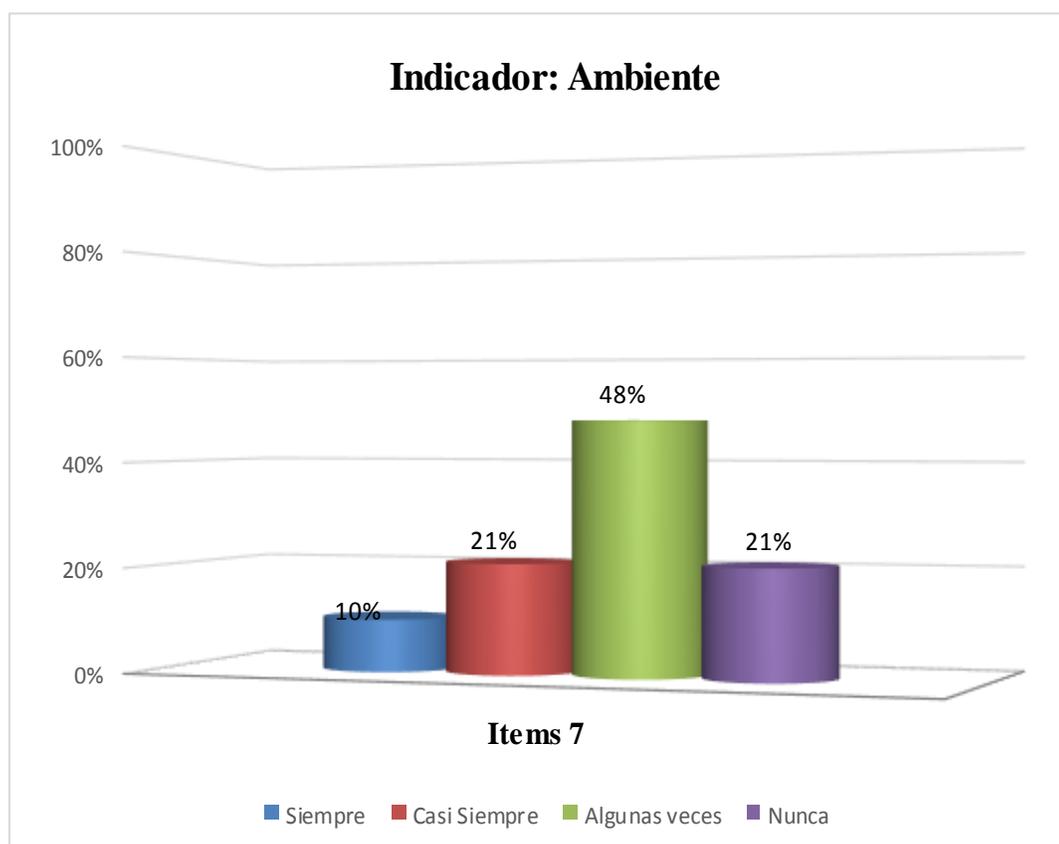


Gráfico 3. Representación porcentual de opiniones emitidas por los Docentes y directivos en la dimensión Factores del Clima Organizacional en el Indicador: Ambiente

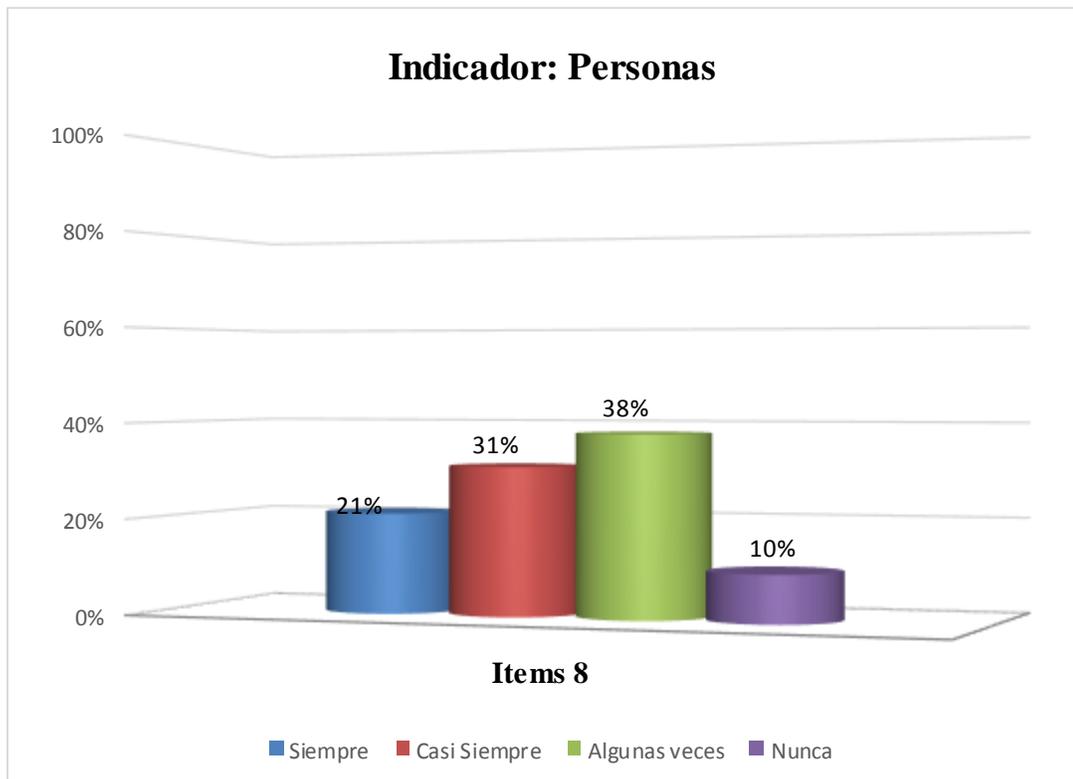
El Cuadro n° 4 señala las opiniones emitidas por los docentes y directivos en la dimensión: clima organizacional y el indicador ambiente, el ítem n° 7, en relación al contexto situacional y las expectativas del docente, el 48 por ciento respondió “algunas veces”, mientras que las alternativas “casi siempre” con 21 por ciento y “nunca” 21 por ciento. Por último, con un 10 por ciento la opción “Siempre”. Por lo que se puede decir, que en la institución, un porcentaje significativo del personal percibe que el ambiente laboral influye en su disposición e intereses de actuación en su centro de trabajo. En referencia al ambiente como factor en el clima organizacional, Goncálves (2008), señala:

El ambiente afecta la estructura de las organizaciones, por la incertidumbre que causa en estas últimas. Algunas empresas encaran medios relativamente estáticos que, otras, se enfrentan a unos que son más dinámicos. Los ambientes estáticos crean en los gerentes mucha menos incertidumbre que los dinámicos. Un modo de lograrlo consiste en hacer ajustes a la estructura de la organización. (p. 89)

Cuadro 5

Opiniones emitidas por los Docentes y directivos en la Dimensión Factores del clima Organizacional en el Indicador: Personas

| ITEM | Enunciado | Alternativas de Respuestas | | | | | | | | | |
|------|---|----------------------------|----|----|----|----|----|---|----|-------|-----|
| | | S | | CS | | AV | | N | | Total | |
| | | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| 8 | ¿Mantiene usted una actitud positiva en su centro de trabajo, favorecida por el buen trato para con los compañeros? | 15 | 21 | 18 | 31 | 10 | 38 | 5 | 10 | 48 | 100 |



Fuente: Mendoza (2015).

Gráfico 4. Representación porcentual de opiniones emitidas por los Docentes y directivos en la dimensión Factores del Clima Organizacional en el Indicador: Personas.

El Cuadro 5, refiere las opiniones emitidas por los docentes en la dimensión componentes del clima organizacional indicador personas, en el cual 38% de los encuestados manifestaron que “algunas veces” mantienen una actitud positiva en su centro de trabajo, favorecida por el buen trato para con los compañeros, mientras que el 31% señalan que “casi siempre”, 21 por ciento “Siempre” y 10 por ciento “nunca”. Al respecto, un porcentaje significativo mantiene una actitud positiva en su centro de trabajo, favorecida por el buen trato con sus compañeros, sin embargo, es preocupante que exista un porcentaje de compañeros que no estén sumados a mantenerla. Con respecto a esto, En este sentido, Jiménez (Ob. cit), señala que el ambiente social “Es uno de los componentes que influyen en el clima organizacional abarcando aspectos como el compañerismo, los conflictos entre personas o entre departamentos, la comunicación y otros”. (p.16). De allí que trabajar en un ambiente laboral óptimo es sumamente importante para los empleados, debido a que un entorno saludable incide directamente en el desempeño que estos tengan y su bienestar emocional.

Cuadro 6

Opiniones emitidas por los Docentes y directivos en la Dimensión Factores del Clima Organizacional en el Indicador: Organización

| ITEM | Enunciado | Alternativas de Respuestas | | | | | | | | | |
|------|---|----------------------------|---|----|----|----|----|----|----|-------|-----|
| | | S | | CS | | AV | | N | | Total | |
| | | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| 9 | ¿La Dirección de la institución manifiesta sus objetivos de tal forma que se crea un sentido común de identidad entre sus miembros? | 0 | 0 | 10 | 21 | 13 | 27 | 25 | 52 | 48 | 100 |

Fuente: Mendoza (2015)

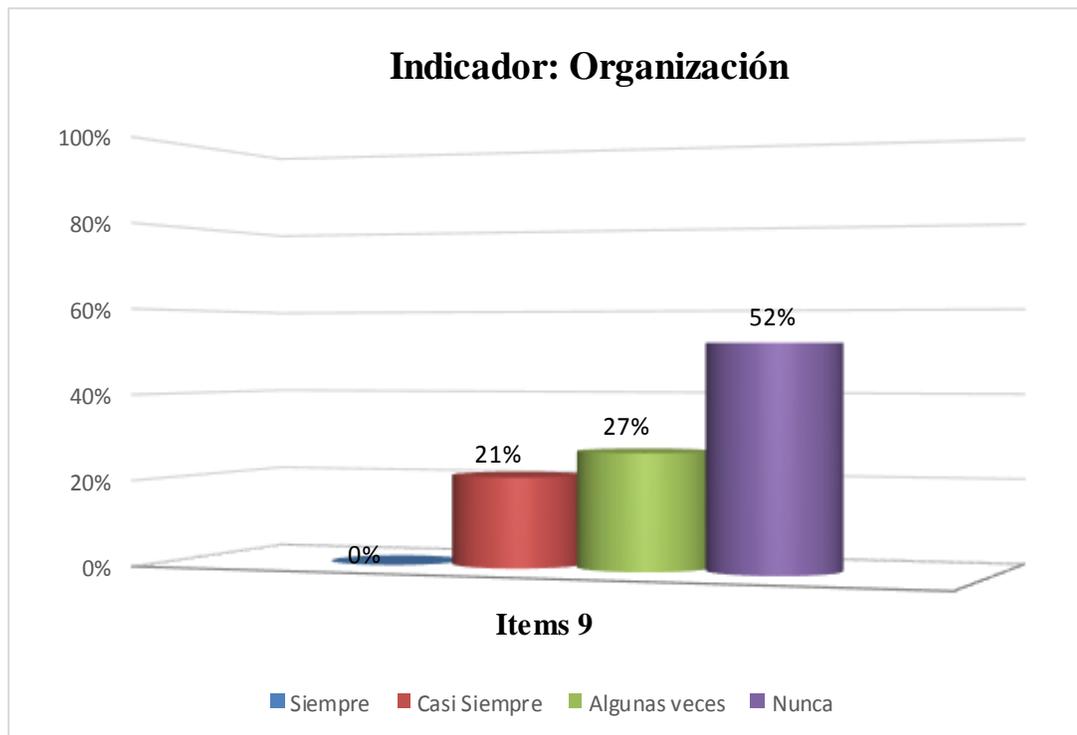


Gráfico 5. Representación porcentual de opiniones emitidas por los Docentes y directivos en la dimensión Factores del Clima Organizacional en el Indicador: Organización.

El cuadro 6, refiere las opiniones emitidas por los docentes en la dimensión componentes del clima organizacional en el indicador organización, reflejándose que en el ítems 9, el 52 por ciento revelaron que la Dirección de la institución “Nunca” manifiesta sus objetivos para promover el sentido común de identidad entre sus miembros, un 27 por ciento “algunas veces” y el 21 por ciento “Casi siempre”. Contrastando los resultados, es oportuno mencionar la teoría de Da Costa (2003), donde expresa:

La identidad, es la capacidad perdurable del sentimiento de compromiso grupal implicando un sentimiento de aceptación por parte de los demás y un compromiso frente a la institución concibiéndola como grupo de referencia. Parte del supuesto que cuando a las personas se les da la oportunidad de tomar parte en nuevas actividades, los individuos desarrollan un sentido de pertenencia, situación que brinda al gerente una oportunidad favorable para el cumplimiento de los objetivos institucionales.(p.21)

Cuadro 7

Opiniones emitidas por los Docentes y directivos en la Dimensión Escalas de Valores y Clima Organizacional en el Indicador: Estructura

| ITEM | Enunciado | Alternativas de Respuestas | | | | | | | | | |
|------|---|----------------------------|-----|----|-----|----|-----|---|----|-------|-----|
| | | S | | CS | | AV | | N | | Total | |
| | | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| 10 | ¿Considera que su labor se encuentra limitada por la cantidad de reglas, procedimientos, trámites, establecidas por la dirección (tiempo de solicitud y entrega de trabajos, solicitud de permisos, etc)? | 14 | 29% | 26 | 54% | 5 | 10% | 3 | 6% | 48 | 100 |

Fuente: Mendoza (2015)

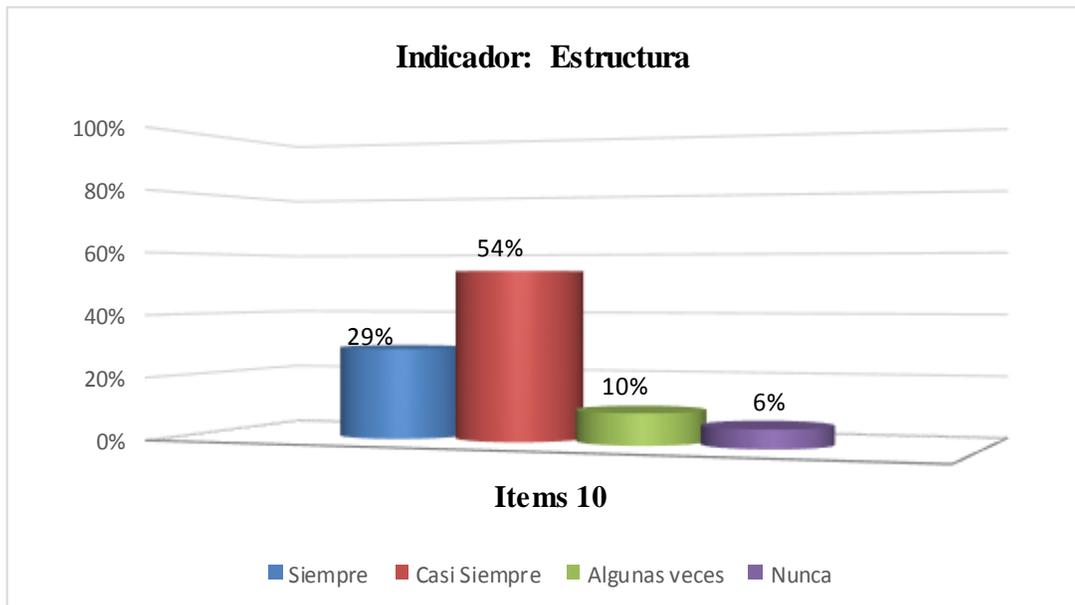


Gráfico 6. Representación porcentual de opiniones emitidas por los Docentes y directivos en la dimensión Escalas de Valores y Clima Organizacional en el Indicador: Estructura

El cuadro nº 7, referido a opiniones emitidas por los docentes y directivos en la dimensión escalas de valores y Clima Organizacional en el Indicador: Estructura, el 54 por ciento de los entrevistados consideran que su labor se encuentra limitada por la cantidad de reglas, procedimientos, trámites, normas, establecidas por la dirección (tiempo de solicitud y entrega de trabajos, de permisos, etc.), el 29 por ciento respondieron “Siempre”, 10 por ciento “algunas veces” y 6 por ciento “Nunca”. Los resultados reflejan que la mayoría de los sujetos presentan un descontento en general, por la emisión de órdenes apresuradas y los límites de tiempo para la entrega de trabajo, así como también por las normativas existentes para solicitar permisos, entre otros.

Esta situación es uno de los elementos integradores del clima organizacional que pudiera estar afectando al personal del de la Escuela Técnica Rómulo Gallegos” del municipio San Felipe del estado Yaracuy, lo que posiblemente en consecuencia puede producir ambientes tensos causando malestar entre el personal, debido quizás a los límites de tiempo para la entrega los trabajos, el cual no se ajusta a los requerimientos solicitados por las dependencias de mayor jerarquía dentro de la estructura. Sobre la estructura, Robbins (2004), refiere:

Esta escala representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites, normas, obstáculos y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desempeño de su labor. El resultado positivo o negativo, estará dado en la medida que esta enfatice en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal y poco estructurado.” (p.19).

Cuadro 8

Opiniones emitidas por los Docentes y directivos en la Dimensión Escalas de Valores y Clima Organizacional en el Indicador: Responsabilidad

| ITEM | Enunciado | Alternativas de Respuestas | | | | | | | | | |
|------|--|----------------------------|-----|----|-----|----|-----|----|-----|-------|-----|
| | | S | | CS | | AV | | N | | Total | |
| | | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| 11 | ¿Posee autonomía para la toma de decisiones relacionadas a su trabajo? | 5 | 10% | 5 | 10% | 18 | 38% | 20 | 42% | 48 | 100 |

Fuente: Mendoza (2015)

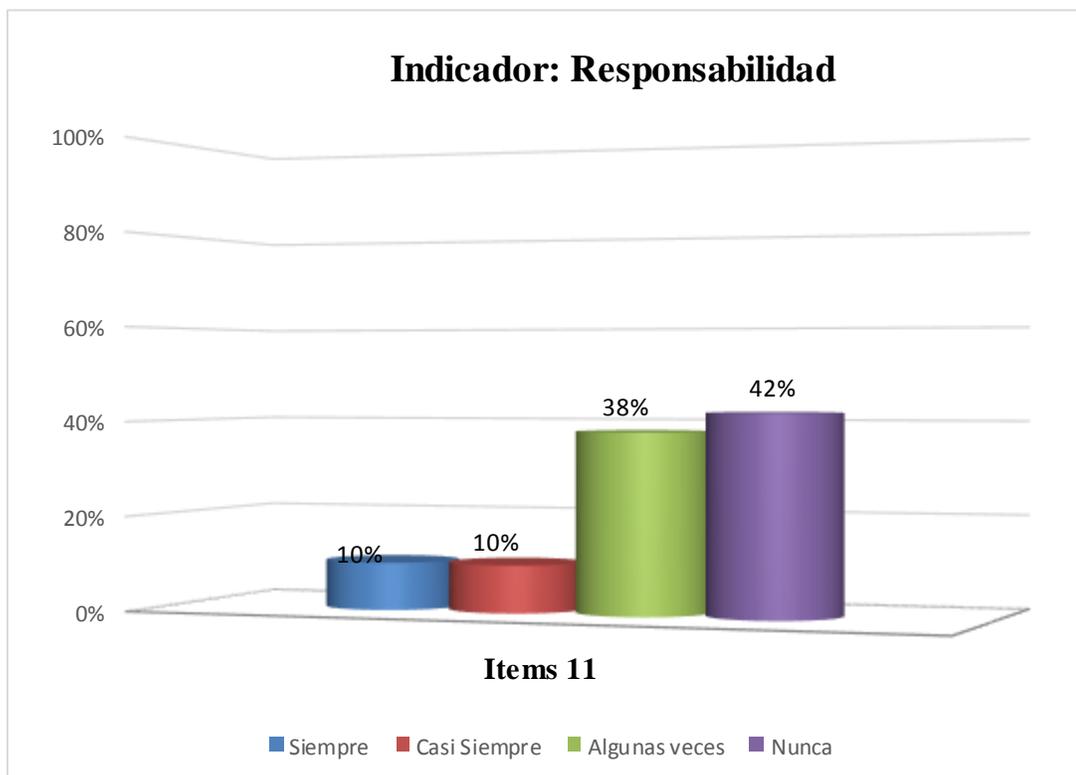


Gráfico 7. Representación porcentual de opiniones emitidas por los Docentes y directivos en la dimensión Escalas de Valores y Clima Organizacional en el Indicador: Responsabilidad

En el análisis del ítem 11, correspondiente al Indicador Responsabilidad, el 42 por ciento de los encuestados respondieron que *nunca* intervienen en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo, mientras que un 38 por ciento consideran “algunas veces” y con un 10 por ciento que “casi siempre” y “siempre” respectivamente, poseen autonomía para la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. De acuerdo a estos resultados, cabe señalar que en la Escuela Técnica “Rómulo Gallegos” que el personal percibe poseer poca autonomía para la toma de decisiones. En referencia a esta situación, Robbins (2004), señala:

La responsabilidad es la percepción de parte de los miembros de la organización, acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y saber con certeza cuál es su trabajo y cuál es su función. (p.162)

En este sentido, el directivo de la Escuela técnica “Rómulo Gallegos”, debe brindar confianza a sus docentes, en tal manera que pueda laborar con cierto grado de autonomía, en tal manera que ya no dependan de la disposición de un jefe o supervisor para realizar sus labores.

Cuadro 9

Opiniones emitidas por los Docentes y directivos en la Dimensión Escalas de Valores y Clima Organizacional en el Indicador: Relaciones interpersonales

| ITEM | Enunciado | Alternativas de Respuestas | | | | | | | | | |
|------|--|----------------------------|-----|----|----|----|-----|----|-----|-------|-----|
| | | S | | CS | | AV | | N | | Total | |
| | | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| 12 | ¿En el equipo de trabajo puede expresar su punto de vista, aun cuando contradiga la de los demás miembros? | 7 | 15% | 3 | 6% | 14 | 29% | 24 | 50% | 48 | 100 |

Fuente: Mendoza (2015)

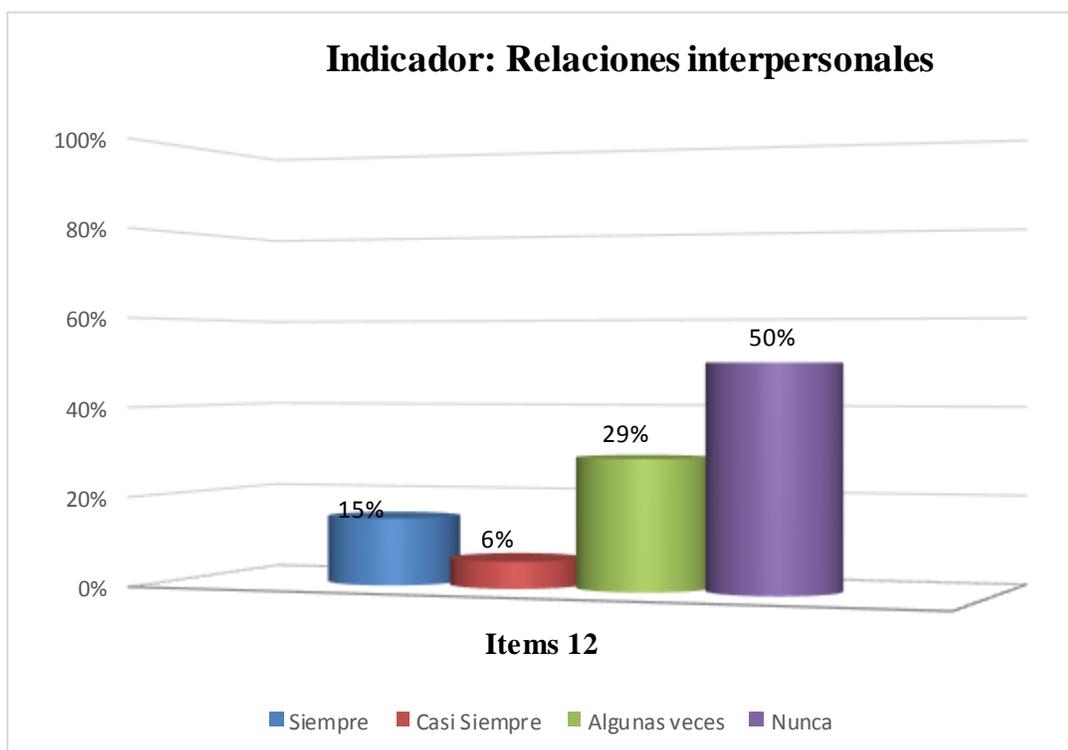


Gráfico 8. Representación porcentual de opiniones emitidas por los Docentes y directivos en la dimensión Escalas de Valores y Clima Organizacional en el Indicador: Relaciones interpersonales

El cuadro 9, refiere las opiniones emitidas por los docentes en el indicador Relaciones interpersonales, obteniendo en el ítem 12 que 50 por ciento de los encuestados perciben que nunca el equipo de trabajo puede expresar su punto de vista, aun cuando contradiga la de los demás miembros, mientras que el 29 por ciento consideran que “algunas veces”, 15 por ciento “siempre” y 6 por ciento “casi siempre”. Estos resultados permiten visualizar que en la Escuela Técnica Rómulo Gallegos del municipio San Felipe del estado Yaracuy, el personal docente y directivo tienen posibles restricciones para expresar sus puntos de vistas, lo que podría estar incidiendo en un clima organizacional negativo. Al respecto, Robbins (2004), refiere:

Las Relaciones: es la percepción acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales, tanto entre pares como entre jefes y subordinados, estas relaciones se generan dentro y fuera del lugar de trabajo, entendiendo que existen dos clases de grupos dentro de este. Los grupos formales, que forman parte de la estructura jerárquica y los grupos informales, que se generan a partir de la relación de amistad. (p.162)

De acuerdo a las afirmaciones de Robbins (ob. cit), se requiere que el director implemente acciones para mejorar las relaciones interpersonales, propiciando y facilitando la evolución de los grupos de trabajo para que se conviertan en equipos de trabajo formales e informales centrados en ayudarse y respetarse entre sí para alcanzar metas institucionales con eficacia e ideas innovadoras, comprometidos tanto con el equipo de compañeros como con las metas de la organización.

Cuadro 10

Opiniones emitidas por los Docentes y directivos en la Dimensión Escalas de Valores y Clima Organizacional en el Indicador: Cooperación

| ITEM | Enunciado | Alternativas de Respuestas | | | | | | | | | |
|------|---|----------------------------|-----|----|-----|----|-----|----|-----|-------|-----|
| | | S | | CS | | AV | | N | | Total | |
| | | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| 13 | ¿Contribuye en la ejecución de actividades de forma integral con el resto del personal, para el logro de objetivos? | 7 | 15% | 10 | 20% | 12 | 25% | 19 | 40% | 48 | 100 |

Fuente: Mendoza (2015)

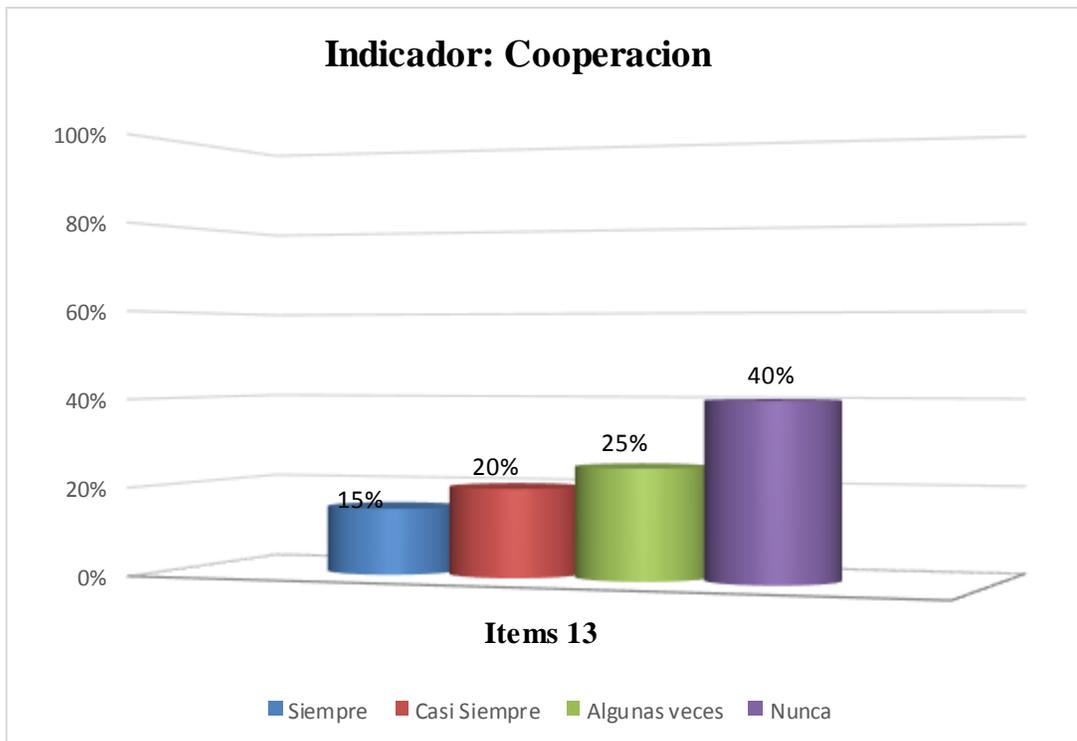


Gráfico 9. Representación porcentual de opiniones emitidas por los Docentes y directivos en la dimensión Escalas de Valores y Clima Organizacional en el Indicador: Cooperación

En lo que respecta al ítems 13, en el indicador Cooperación el 40 por ciento de los entrevistados respondió que “nunca” Contribuye en la ejecución de actividades de forma integral con el resto del personal, para el logro de objetivos, mientras que el 25% respondió “algunas veces”, 20 por ciento “casi siempre” y con un 15 por ciento “siempre”. De acuerdo a estos resultados, se aprecia que en la institución adolece de un ambiente cooperativo y convivencia armónica para lograr una gestión eficiente. Tal situación va en contraposición a los aspectos necesarios para el logro de un buen clima organizacional, tal como lo destaca Robbins (2004), quien plantea:

La *Cooperación* es el sentimiento de los miembros de la organización sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo. Énfasis puesto en el apoyo mutuo, tanto en forma vertical como horizontal. Lo cual contribuye al clima organizacional, siendo determinante en la forma que toma una organización, en las decisiones que en el interior de ellas se ejecutan o en cómo se toman las relaciones dentro y fuera de la organización.(p.13)

Con base a este planteamiento y en función de los resultados obtenidos, el directivo de Escuela Técnica “Rómulo Gallegos” del Municipio San Felipe en el estado Yaracuy, debe enfatizarse para lograr el apoyo mutuo y oportuno entre el personal, así como promover el espíritu de equipo en vías de lograr objetivos comunes relacionados a su vez, con los objetivos de la escuela.

Cuadro 11

Opiniones emitidas por los Docentes y directivos en la Dimensión Escalas de Valores y Clima Organizacional en el Indicador: Recompensa

| ITEM | Enunciado | Alternativas de Respuestas | | | | | | | | | |
|------|--|----------------------------|---|----|-----|----|-----|----|-----|-------|-----|
| | | S | | CS | | AV | | N | | Total | |
| | | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| 14 | ¿Existe un sistema de reconocimiento y recompensa? | 0 | 0 | 8 | 17% | 15 | 31% | 25 | 52% | 48 | 100 |

Fuente: Mendoza (2015)

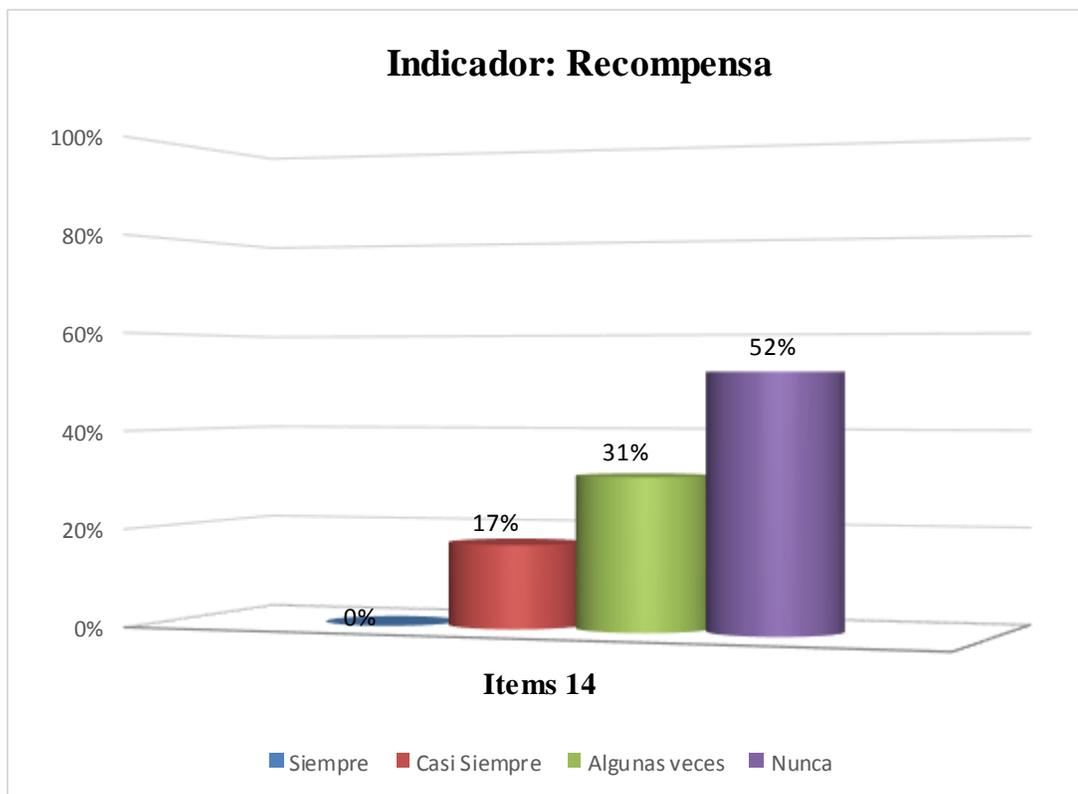


Gráfico 10. Representación porcentual de opiniones emitidas por los Docentes y directivos en la dimensión Escalas de Valores y Clima Organizacional en el Indicador: Recompensa

El cuadro 10, refleja información obtenida en relación a las opiniones emitidas por los docentes en la dimensión Escalas de Valores y Clima Organizacional en el Indicador: Recompensa. Al respecto, en el ítem nº 14, el 52 por ciento respondió que en la institución “nunca” ha existido un sistema de reconocimiento y recompensa. A su vez el 31 por ciento respondió que “algunas veces” y 17 por ciento “casi siempre”. En relación a esto, Niño (2010), señala:

la falta de reconocimientos a los trabajadores, de un sistemas de recompensas no justas para su desempeño, escasas oportunidades de desarrollo, son factores que influyen negativamente en el personal, generando un bajo nivel de motivación, por lo que es necesario aprovechar el potencial humano que posee la organización,.....la creación de incentivos que mejoran la perspectiva de los empleados, ofreciendo beneficios sociales y una remuneración acorde a su desempeño, lo que permitiría tener un personal con un nivel de motivación alto.(p.s/n)

Tales resultados reflejan la carencia de un sistema de reconocimiento y recompensa en la institución, para mejorar el clima organizacional. Por lo que es necesario que el directivo de la Escuela Técnica “Rómulo Gallegos” del municipio San Felipe en el estado Yaracuy, considere establecer un sistema de recompensa y de reconocimiento que contribuya en la motivación de los docentes, gracias al trato dado por el directivo, al reconocer su esfuerzo y las conductas positivas, haciendo posible un clima laboral orientado al cumplimiento cabal de las metas de la organización.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

El clima organizacional representa un factor fundamental dentro de una estructura organizativa, por cuanto todo trabajador siente la necesidad de un ambiente de trabajo adecuado y acorde a las funciones que realiza. La presente investigación considerando los objetivos planteados y los resultados obtenidos por medio de la aplicación del instrumento al personal que labora en el Escuela Técnica “Rómulo Gallegos” del municipio San Felipe estado Yaracuy, conllevó a determinar las siguientes conclusiones:

En correspondencia al objetivo orientado diagnosticar los valores organizacionales de la Escuela Técnica “Rómulo Gallegos” en el municipio San Felipe del estado Yaracuy, se puede concluir que la institución adolece de un ambiente caracterizado por la prevalencia de los valores responsabilidad, solidaridad, liderazgo y el respeto, cooperación, sentido de pertinencia, comunicación y autonomía, situación que quizás imposibilita mantener un proceso comunicacional apropiado y asertivo, afectando la armonía que debe existir en una institución educativa. Al respecto, Izquierdo (1998), los valores son ejes fundamentales por los que se orienta la vida humana y constituyen a la vez, la clave del comportamiento de las personas. Ese algo que da sentido a la actuación individual y social y explica el desarrollo armonioso en las organizaciones y hace posible la convivencia (p.12).

De allí que en la Escuela Técnica “Rómulo Gallegos” en el municipio San Felipe del estado Yaracuy, de acuerdo a los resultados se puede señalar que los efectos positivos están en la medida que cada individuo conozca cada uno de los valores que giran en torno a su institución, lo cual incidirá en que se sienta como un miembro activo y respetado. Al igual que se motivará a participar en cada una de las actividades que se realicen dentro de la institución y que a su vez conlleven a

identificarla como una organización caracterizada por un clima donde se respeten las normas básicas de convivencia con miras al cumplimiento de los objetivos y metas preestablecidas en colectivo. En este sentido, García y Dolan (2003), señalan:

Toda empresa culturalmente estructurada debe tener, valores o principios compartidos, orientadores de sus objetivos de acción cotidianos. Los valores instrumentales u operativos asociados a la forma de pensar y hacer las cosas con que la organización pretende afrontar las demandas de su entorno e integrar sus tensiones internas para alcanzar su visión y su misión, entre ellos medios tácticos para alcanzarlas. (p.15)

En relación a los factores que intervienen en el clima organizacional de la Escuela Técnica “Rómulo Gallegos” en el municipio San Felipe, estado Yaracuy, el personal percibe que en ocasiones el ambiente laboral no está en concordancia con sus expectativas, posiblemente porque la mayoría del personal en pocas oportunidades reflejan una actitud positiva y de buen trato para sus compañeros, además de que el directivo no promueve el sentido común entre sus miembros. Según, Robbins (2004), reside en el hecho de que " el comportamiento de un trabajador no es el resultado de los factores organizacionales existentes (externos y principalmente internos), sino que depende de las percepciones que tenga el empleado de cada uno de estos factores (p.45).

Desde estas perspectivas, se puede decir que las percepciones del personal que labora la Escuela Técnica “Rómulo Gallegos” en el municipio San Felipe, estado Yaracuy, en buena medida se debe a las actividades, interacciones y las experiencias que cada miembro ha experimentado dentro de la institución. Esto significa que el ambiente, el factor humano y la organización del trabajo, representan los factores que están repercutiendo sobre el comportamiento y desempeño laboral del personal docente y directivo, y a su vez podría generar un clima organizacional negativo.

En cuanto a los valores organizacionales más apropiados para un clima organizacional efectivo en la Escuela Técnica “Rómulo Gallegos” en el municipio

San Felipe del estado Yaracuy, los resultados obtenidos en la medición, una vez analizados y debidamente ponderados, deben conducir a lo planteado en la escalas de valores y clima organizacional, enmarcados en acciones que promuevan la responsabilidad, la relaciones interpersonales, la cooperación, la recompensa, así como el compromiso para el cumplimiento de tareas, en el desempeño exitoso, y a su vez orientadas al sentido de pertinencia para alcanzar los objetivos y metas institucionales . Cabe destacar lo afirmado por Daves y Newstrom (2001):

El clima laboral es diferente en cada organización ejerce una influencia estable y relativamente perdurable sobre el comportamiento y valores de las personas que forman la organización, llegando a establecer en muchas ocasiones como parte de la Cultura Organizacional. (p.26)

Por lo tanto los valores organizacionales probablemente contribuirán a la conformación de un clima organizacional positivo, lo que generará que las personas tengan mejores logros en sus objetivos laborales y contribuyan a mejorar la productividad de la organización.

Recomendaciones

A la institución:

-Tomar en cuenta los valores como herramientas para promover un excelente clima organizacional como factor determinante en la eficacia del personal docente de la Escuela Técnica “Rómulo Gallegos” del municipio san Felipe estado Yaracuy. Para ello requerirá fortalecer los valores éticos morales mediante la aceptación de la crítica constructiva interna, organizando vínculos y espacios donde se pueda desarrollar y procesar.

-Trazar estrategias conjuntamente con el personal orientadas a crear un ambiente caracterizado por la responsabilidad, solidaridad, liderazgo, el respeto, cooperación, sentido de pertinencia, comunicación y autonomía, en tal forma de desarrollar un clima armonioso en la organización y hacer posible la convivencia.

-Implantar un canal de comunicación claro, donde las relaciones interpersonales sean francas, abiertas y amistosas.

-Promover la participación activa y abierta, caracterizada por el respeto y la confianza para la toma de decisiones, delegando al personal funciones inherente al cargo que desempeñan, de manera de afianzar el sentido de responsabilidad y de pertenencia con miras de lograr una percepción positiva entre compañeros, en referencia al ambiente de trabajo, a sus compañeros y la estructura organizativa de la institución.

-Organizar y participar en actividades que promuevan las relaciones interpersonales entre los diferentes niveles jerárquicos, indistintamente de la posición en el nivel, para afianzar los lazos de afectos, dar a conocer sus expectativas laborales y aflicciones, además de la comunicación fluida entre todos los miembros de la estructura organizacional, para facilitar el flujo de las comunicaciones, aspecto transcendental en cualquier organización que aspire a convivir de la mejor manera.

- Incorporar las técnicas de participación activa, abierta, para promover la participación en la toma de decisiones, del personal encargándose con compromiso y responsabilidad de sus funciones.

Al Personal Docente

- ✓ Experimentar la conformación de grupos o “jueces de paz”, integrado por uno o dos docentes con el propósito de que sean los propios profesores quienes analicen, dialoguen y resuelvan con los propios compañeros las situaciones conflictivas que se presenten en la organización.

- ✓ Incorporar especialistas, para implementar y aplicar dinámicas de grupo, con el personal, tendientes a identificar necesidades de trabajar valores y generar participación interactiva entre grupos, lo cual contribuirá a mejorar un ambiente armónico de convivencia.

- ✓ Involucrarse de manera solidaria apoyar estrategias que generen los cambios respectivos que la institución requiere para lograr un ambiente agradable.

Bien es sabido que un empleado involucrado se preocupa por el trabajo que realiza. Entre más se les involucre, los hará sentirse con más conexión con la Escuela y más fuerte con la organización, ya que son valorados por las contribuciones. En general ese es el aporte o compromiso que se espera del personal docente con la Escuela Técnica “Rómulo Gallegos” en el municipio San Felipe del estado Yaracuy.

Referencias Bibliográficas

- Álvarez, P (2005). La percepción de la organización: clave para la gestión organizacional. Revista interamericana de psicología ocupacional Vol. 11 (1 y 2).
- Arias, F. (2010). El proyecto de investigación. Guía para su elaboración. Caracas, Venezuela: Episteme
- Balestrini, M. (2012). Como se Elabora el Proyecto de Investigación. Editorial B.L. Consultores y Asociados. Caracas.
- Barner, A. (2002). Organizaciones Modernas. México. Editorial Uteha.
- Becerra, (2014), ¿Cómo Podemos Intervenir para Fortalecer el Clima Organizacional Educativo en Tiempo de Innovación? .Estad. Pedagogía., Valdivia.
- Bolívar, A. (1998).Los Centros Educativos como Organizaciones que Aprenden. Madrid, La Muralla.
- Brunet, L. (1999). El clima de trabajo en las organizaciones. México: Trillas.
- Cárdenas, O. (2012). Programa de capacitación sobre administración por valores de la gestión educativa dirigido al personal directivo de las Escuelas Básicas del Municipio Cocorote del Estado Yaracuy. UPEL. Trabajo de Investigación.
- Chiavenato, I. (2010) Administración de Recursos Humanos. Quinta. Edición. Bogotá, Editorial Mac Graw Hill, 2010.
- Cabero, J. y Hernández, M. (2010). El Proceso de Análisis de Datos. México: Trillas.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta oficial de la República de Venezuela 36.860. (Extraordinario). Diciembre 15, 1999
- Da Costa. (2003). Aprendizaje de la convivencia. Eitorial Mc Graw Hill. 3era. edición, México
- Daves, K y Newstrom, J. (2001). Comportamiento humano en el trabajo. McGraw Hill. México.
- Dessler G. (1993). Administración de Personal. Pearson Educación. (2ª Ed.) México.
- Fernández, M. y Asensio I. (2011). El Clima de las Instituciones de Educación Superior. Revista complutense de educación.

- Fichter, J. (2013), Sociología .Vigésima cuarta edición revisada.
- Florez, S. (2013). Propuesta para mejorar el clima organizacional de una empresa industrial de producción de alimentos. Universidad San Carlos. Guatemala. Trabajo de Investigación
- Freitez M (1999). Factores del clima Organizacional que se relacionan con la satisfacción laboral de los Docentes de la Escuela Básica Simón Bolívar, Estado Carabobo. Trabajo de Grado Maestría. Universidad de Carabobo. (Información en Línea). Disponible:www.monografias.com/trabajos25/actitud-docente/actitud-docenteshtml.
- García, S. & Simón L. Dolan (1997). La dirección por valores. El cambio más allá de la dirección por objetivos. Edit. McGraw-Hill Interamericana. Madrid, España.
- Gómez. A, Acosta. H. (2003): Artículo en la Web. [disponible en]:http://www.wikipedia.org/wiki/Trabajo_en_equipo (consultado, Enero 2015)
- Goncalves, A. (1997). El Clima Organizacional. Disponible: <http://www.phpartners.com/articulos/downloadaaaad.asp>.
- Goncalves, A. 2002. Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).
- González, M. (2014), Plan Estratégico para la optimización del clima organizacional en el Centro de Educación Inicial “La Mosca”, Municipio San Felipe del Estado Yaracuy. Universidad Pedagógica Libertador para optar el título en la maestría Gerencia Educativa.
- Guédez, O. (2010), Gerencia, Cultura y educación. Folleto Editorial Tropikos/CLACDEC. Caracas, Venezuela.
- Hernández, S y Fernández C y Baptista, P (2010).Metodología de la Investigación. Editorial McGraw Hill Internacional, S. A. México.
- Hurtado, J (2012).El proyecto de Investigación. 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
- Ibañez, N. (2010). Normas para la Elaboración y Presentación del Trabajo de Grado para Optar al Título de Magister. UNIVERSIDAD DE CARABOBO. Valencia

- Izquierdo, M. (1998). Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional. Hacia una organización competitiva. México: McGraw Hill Interamericana Editores, S.A.
- Jarma, L (2013), tesis “La gerencia participativa para el mejoramiento del clima organizacional en la Unidad Educativa Nacional "Cecilio Acosta". La Victoria estado Aragua. Universidad Central "Marta Abreu" de las Villas. Trabajo de investigación.
- Jiménez, J (2008) El valor de los Valores en las organizaciones. Caracas- Venezuela: Copraf
- Kohlberg, L. (2001) El Enfoque Cognitivo-Evolutivo de la Educación Moral. 5ta ed. Editorial Santolara. Barcelona.
- Ley del Estatuto de la función pública (2002). Gaceta Oficial N° 37.522. Septiembre, 06. Venezuela
- Ley Orgánica de Educación (2009). Gaceta Oficial N° 5.929 .Agosto, 15.Venezuela
- Litwin, G. y Stringer, R. (1968). Motivación y Clima Organizacional. Universidad de Harvard. Boston.
- Maslow, A: (1993). Vivir en el mundo de valores superiores- .Visiones del futuro. Edit Kairós
- Molina, C (2006) El Gran Libro de los Valores. Colombia: Círculo Cultural.
- Mora, M (2001). Escuela Humanística De La Administración. México: Trillas
- Mujica, F (2014), Estrategias para la Administración Pedagógica del Eje Transversal Valores, dirigido a los docentes de la Escuela “Carlos Alberto Pelayo”, Araure Edo. Portuguesa. Tesis de Grado no publicada. Universidad pedagógica Experimental Libertador. Barquisimeto-Lara.
- Niño, L. (2012), “Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo de la vicepresidencia de administración y finanzas en la empresa Tropicalum, c.a. Universidad Cecilio Acosta. Miranda –Venezuela
- Palma, L. (2014), “Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias”. Perú. (En red) Disponible en: http://www.urp.edu.pe/urp/modules/facultades/fpsicologia/articulos/clima_lab_en_universidades.php

- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Ed. Prentice Hall. Bogotá
- Rodríguez, M . (2010). *Análisis del Liderazgo y Relaciones Interpersonales en el Grupo*. Caracas-Venezuela
- Rosales, R. (2011). *Estilos de Dirección y Clima Organizacional*. Costa Rica.
- Rokeach, M. (1997). *The Nature of Human Values*. New York: The Free Press.
- Salloud B. y Velásquez N. (2013). “Determinación del clima organizacional como consecuencia de la implementación de un nuevo modelo gerencial outsourcing desarrollado en la empresa industrias Malfot, C.A”. . Trabajo de Grado de Licenciatura. Universidad Experimental Simón Rodríguez. Los Teques.
- Scheider, S y Hall, N. (1982), *Cultura organizacional*. Editorial Kairós. Barcelona
- 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
- Unesco, (2012). *Declaración de los Derechos Humanos*. Disponible: www.un.org/es
- Wherther, W y Davis, K. (2009). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. 3era. ed., México: McGraw Hill.

ANEXOS

(ANEXO A)



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Experto: Wuilian Avendaño

Título: Magister

Mención: Gerencia y Liderazgo en educación

Año de Egreso: 2007

Egresado de la Universidad: Universidad Fermín Toro

Lugar de Trabajo: Zona Educativa estado Yaracuy

Cargo que Desempeña: Coordinador de Tecnología de la Información y Comunicación

Para la validación se establecen los siguientes aspectos: Claridad, Precisión, Pertinencia y Coherencia, donde los criterios serán los siguientes:

(A) Excelente ; (B) Bueno ; (C) Regular y (D) Deficiente

Firma



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Experto: Ruth Bolívar
Título: Magister
Mención: Gerencia y Liderazgo en educación
Año de Egreso: 2007
Egresado de la Universidad: Universidad Fermín Toro
Lugar de Trabajo: Unidad Educativa Cecilio Acosta
Cargo que Desempeña: Directora

Para la validación se establecen los siguientes aspectos: Claridad, Precisión, Pertinencia y Coherencia, donde los criterios serán los siguientes:

(A) Excelente ; (B) Bueno ; (C) Regular y (D) Deficiente

Firma



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Experto: Wuendyz Mendoza

Título: Magister

Mención: Investigación

Año de Egreso: 2010

Egresado de la Universidad: Universidad Pedagógica Libertador

Lugar de Trabajo: Escuela Integral Bolivariana "La Raya"

Cargo que Desempeña: Personal Docente

Para la validación se establecen los siguientes aspectos: Claridad, Precisión, Pertinencia y Coherencia, donde los criterios serán los siguientes:

(A) Excelente ; (B) Bueno ; (C) Regular y (D) Deficiente

Firma

ANEXO (B)

Matriz de Validación del Experto



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES



LOS VALORES COMO HERRAMIENTA PARA LA OPTIMIZACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA ESCUELA TECNICA “ROMULO GALLEGOS” EN EL MUNICIPIO SAN FELIPE ESTADO YARACUY

Criterios: Claridad, Precisión, Pertinencia y Coherencia
 Escala: (A) Excelente; (B) Bueno; (C) Regular y (D) Deficiente

| Criterio | CLARIDAD | | | | PRECISION | | | | PERTINENCIA | | | | COHERENCIA | | | | D | M | E |
|----------|----------|---|---|---|-----------|---|---|---|-------------|---|---|---|------------|---|---|---|---|---|---|
| | A | B | C | D | A | B | C | D | A | B | C | D | A | B | C | D | | | |
| 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 12 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

ANEXO (C)
CUESTIONARIO



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES



Estimado (a) compañero:

Me dirijo a usted, con la finalidad de agradecer su apoyo, respondiendo el siguiente cuestionario que será utilizado para obtener información necesaria para el desarrollo de la investigación titulada **“LOS VALORES COMO HERRAMIENTA PARA LA OPTIMIZACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA ESCUELA TECNICA “ROMULO GALLEGOS” EN EL MUNICIPIO SAN FELIPE ESTADO YARACUY”**

Es por ello que solicito de su colaboración, respondiendo a continuación las preguntas que se le presentan, para contribuir en la búsqueda de soluciones encaminadas a optimizar el clima organizacional en este Centro Educativo. Cabe resaltar, que los datos aportados serán confidenciales y para uso exclusivo de la investigación.

Muchas gracias por su colaboración.

Atentamente,

Yolibeth Mendoza
Autora del trabajo de investigación

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES

El presente cuestionario consta de una serie de preguntas, lea cuidadosamente cada uno de ellos y responda todos y cada uno de los mismos. Para cada pregunta hay cuatro posibles respuestas. Marque con una equis (x), solo una, en aquella que más se ajusta a su punto de vista. Utilice las siguientes alternativas:

Siempre () **Casi siempre** () **Algunas Veces** () **Nunca** ()

| Nº | ITEMS | S | CS | A | N |
|----|--|---|----|---|---|
| 1 | ¿Establece una comunicación adecuada basada en el respeto con sus compañeros? | | | | |
| 2 | ¿En la escuela las relaciones de trabajo (Directivos; Docentes) se basan en las responsabilidades compartidas? | | | | |
| 3 | ¿Cumple a tiempo con las actividades que le son asignadas en la institución? | | | | |
| 4 | ¿Existe respeto mutuo entre el director y su grupo de trabajo? | | | | |
| 5 | ¿Contribuye usted en la ejecución de actividades de forma integral con el personal, para el logro de objetivos? | | | | |
| 6 | ¿El liderazgo del directivo motiva al personal docente para realizar sus actividades pedagógicas? | | | | |
| 7 | ¿El contexto situacional en que se desenvuelve está acorde con sus expectativas? | | | | |
| 8 | ¿Mantiene usted una actitud positiva en su centro de trabajo, favorecida por el buen trato para con los compañeros? | | | | |
| 9 | ¿La Dirección de la institución manifiesta sus objetivos de tal forma que se crea un sentido común de identidad entre sus miembros? | | | | |
| 10 | ¿Considera que su labor se encuentra limitada por la cantidad de reglas, procedimientos, trámites, establecidas por la dirección (tiempo de solicitud y entrega de trabajos, solicitud de permisos, etc.)? | | | | |
| 11 | ¿Posee autonomía para la toma de decisiones relacionadas a su trabajo? | | | | |
| 12 | ¿En el equipo de trabajo puede expresar su punto de vista, aun cuando contradiga la de los demás miembros? | | | | |
| 13 | ¿Contribuye en la ejecución de actividades de forma integral con el resto del personal, para el logro de objetivos? | | | | |
| 14 | ¿Existe un sistema de reconocimiento y recompensa? | | | | |

Fuente: Mendoza (2015)

ANEXO (D)
CRONOGRAMAS

| MESES | Octubre | Nov | Dic.. | Enero | Feb. | Marzo | Abril | Mayo | Junio | |
|---|---------|--------|--------|-------|------|--------|-------|------|--------|--|
| Actividades | 2013 | 2013 | 2013 | 2014 | 2014 | 2014 | 2014 | 2014 | 2014 | |
| 1. Revisión de la Normas para la Inscripción, Elaboración, Presentación del Trabajo de Grado del Instituto Alonso Gamero. | | —————▶ | | | | | | | | |
| 2. Revisión del Manual de Trabajo Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales (UPEL) | | —————▶ | | | | | | | | |
| 3. Revisión de Bibliografías | | —————▶ | | | | | | | | |
| 4. Elaboración del Esquema de Anteproyecto. |▶ | | | | | | | | | |
| 5. Elaboración de Planteamiento del Problema. | | —————▶ | | | | | | | | |
| 6. Revisión del Primer Capitulo del Anteproyecto. | | | —————▶ | | | | | | | |
| 7. Elaboración de Segundo Capitulo del Anteproyecto. | | | | | | —————▶ | | | | |
| 8. Revisión Segundo Capitulo Anteproyecto. | | | | | | | | | | |
| 9. Elaboración del Tercer Capitulo del Anteproyecto. | | | | | | | | | —————▶ | |

| MESES | Julio | Agosto | Sept | Nov | Dic | Enero | Feb. | Marzo |
|--|-------|--------|------|------|------|-------|------|-------|
| Actividades | 2014 | 2014 | 2014 | 2014 | 2014 | 2015 | 2015 | 2015 |
| 10. Revisión del Tercer Capítulo del Anteproyecto. | | | | | | → | | |
| 11. Aplicación del Instrumento | | | | | | | → | |
| 12. Recolección del Instrumento Aplicado. | | | | | | | → | |
| 13. Revisión de Bibliografía | → | | | | | | | |
| 14. Desarrollo de la Investigación | → | | | | | | | |
| 15. Elaboración del Proyecto Especial de Grado | | → | | | | | | |
| 16. Consignación del Trabajo Especial de Grado | | | | | | | | → |

| ACTIVIDAD | AÑO 2013 | | | | AÑO 2014 | | | | | | | | AÑO 2015 | | | | |
|--|----------|-----|-----|-----|----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----------|-----|-----|-----|-----|
| | SEP | OCT | NOV | DIC | ABR | MAY | JUN | JUL | SEP | OCT | NOV | DIC | ENE | FEB | MAR | ABR | MAY |
| EL PROBLEMA | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Planteamiento del Problema | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Formulación del Problema | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Objetivos de la Investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| MARCO TEORICO | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Antecedentes De La Investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Bases Teóricas | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Marco Conceptual | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| MARCO METODOLOGICO | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Diseño De La Investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Tipo De Investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Población-Muestra | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Técnicas De Recolección De Información | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| PLAN DE TRABAJO | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Aspectos Administrativos | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Cronograma de Actividades | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ANLISIS DE RESULTADOSCONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Entrega del Proyecto de Grado | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Entrega del Trabajo de Grado | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Autor: Yolibeth del Valle Mendoza Diaz

C.I. V- 14.210.664

Tutor: Belkis Tovar

C.I. V- 3.577.957

