

VALORES ORGANIZACIONALES EN LA FILOSOFÍA DE GESTIÓN PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS BOLIVARIANAS

Recepción: 14/06/2012 Revisión: 06/08/2012 Aceptación: 24/03/2013



Villalobos, Jonis

Universidad Rafael María Baralt, Venezuela

jonisluis_2008@yahoo.es

RESUMEN

El propósito de esta investigación fue establecer los valores organizacionales en el desarrollo de la filosofía de gestión en las instituciones educativas bolivarianas del municipio Mara. Las bases teóricas se fundamentaron en los autores Robbins y De Cenzo (2009), Uribe y Schumacher (2005), Yarce (2006), García (2005), Cook (2009) y Saracho (2011). El estudio fue de tipo descriptivo, con resultados cuantitativos que llevaron a análisis cualitativos, el diseño fue no experimental-transeccional de campo. La población estuvo conformada por 248 docentes de las mismas instituciones para luego estratificar una muestra de 149 docentes. El instrumento de recolección de datos utilizado fue un cuestionario conformado por 27 ítems, de los cuales 9 con escala tipo Lickert con 5 alternativas de respuesta, 13 fueron preguntas cerradas y 6 preguntas abiertas. La validez de contenido del instrumento se obtuvo a través del juicio de siete (7) expertos en el área. Para la confiabilidad, se aplicó el coeficiente de correlación de Alpha Cronbach a los resultados de una prueba piloto aplicada a 10 individuos con las mismas características de los encuestados; los resultados fueron analizados por medio de estadísticas descriptivas, mediante la tendencia central y porcentual. La investigación dio como resultado 3,38, en escala de 1 a 5, lo cual significa que existe una tendencia moderada para la práctica de los valores organizacionales en el desarrollo de la filosofía de gestión. Se concluyó que no es suficiente para la acción y desarrollo de las instituciones, declarar los valores, sino que es esencial concretarlos mediante la acción de sus miembros y que el personal en su mayoría no participó en los procesos de trabajo para elaborar la misión y las metas, por lo tanto, existe un desconocimiento en los valores declarados en el Plan de gestión, solo los conocen aquellos directivos que en razón de su función administrativa participaron en la elaboración del plan.

Palabras clave: Valores organizacionales, Filosofía de gestión, Instituciones educativas, Docentes.

ORGANIZATIONAL VALUES IN MANAGEMENT PHILOSOPHY BOLIVARIANS TOWNSHIPS SCHOOLS

ABSTRACT

The purpose of this investigation was to establish the organizational worth in the development of the management philosophy in bolivarian educational institutions of the



Mara municipality. The theoretical foundations were based on the authors Robbins and De Cenzo (2009), Uribe y Schumacher (2005), Yarce (2006), García (2005), Cook (2009) and Saracho (2011). The study was descriptive quantitative research to qualitative analysis; the design was not experimental, transactional field. This product involved a population of 248 teachers from the institutions of which was stratified sample of 149. The data collection instrument was a questionnaire consisting of 27 items, of which 9 with Likert scale with 5 possible answers, 13 were closed questions and 6 open questions. Content validity of the instrument was obtained through the trial of seven (7) experts in the area. As reliability, was applied the coefficient Alpha Cronbach, the results of a pilot test to 10 individuals with the same characteristics of respondents was 0,92, which indicates high reliability; The results were analyzed using descriptive statistics, by the central tendency and percent. The investigation resulted in 3.38 indicating a moderate tendency exists for the practice of organizational worth in the development of management philosophy. One concluded that it is not sufficient for the action and development of the institutions, to declare the values, but it is essential to make concrete them by means of the action made concrete of his members and that the personnel in the main did not take part in the processes of work to elaborate the mission and the goals, therefore, one concludes that an ignorance exists in the values declared in the Plan of management, only they are known by those executives who in reason of his administrative function took part in the production of the plan.

Keywords: Organizational values, Management philosophy, Educational institutions, Teachers.

VALORI ORGANIZZAZIONALI NELLO SVILUPPO DELLA FILOSOFIA DI GESTIONE PRESSO LE ISTITUZIONI EDUCATIVE DEL COMUNE DI MARA

RIASSUNTO

La finalità di questa ricerca è di stabilire i valori organizzazionali nello sviluppo della filosofia di gestione nelle istituzioni educative del Comune di Mara. Le basi teoriche analizzate si fondamentano in autori quali De Cenzo y Robbins (2009), Shumacher, (2005), Yarce (2006), García (2005), Cook (2009) e Saracho (2011). Lo studio è di tipo descrittivo con risultati quantitativi che portarono all'analisi qualitativo; il disegno è stato sperimentali-transezionale di campo. La popolazione è stata formata da 248 insegnanti delle stesse istituzioni e poi si è stratificato un campione 149 docenti. Lo strumento per la raccolta data usato è stato un questionario di 27 domande, tra cui 9 con scala tipo Lickert di 5 alternative di risposta, 13 domande chiuse e 6 domande aperte. La validità di contenuto dello strumento si è ottenuta dal giudizio di sette esperti nell'area. Mentre per l'affidabilità, si è applicato il coefficiente di correlazione di Alpha Cronback ai risultati di una prova pilota applicata a 10 soggetti con el stesse caratteristiche degli intervistati. I risultati si sono analizzati con la statistica descrittiva: la tendenza centrale e percentuale. La ricerca ha dato come risultato 3,38 in una scala da 1 a 5. Ciò significa che esiste una tendenza moderata per la pratica dei valori organizzazionali nello sviluppo della filosofia di gestione. Si conclude che non è sufficiente per l'azione e sviluppo delle istituzioni, dichiarare i valori ma è fondamentale concretizzarli tramite l'azione dei suoi membri; inoltre, il personale di cui la maggioranza, non ha partecipato nei processi di lavoro per

l'elaborazione della missione e le mete. Quindi, esiste ignoranza in quanto ai valori dichiarati nel Piano di Gestione. Soltanto li conoscono i direttivi, dovuto alla loro funzione amministrativa hanno partecipato nell'elaborazione del piano.

Parole chiave: Valori organizzazionali, Filosofia di gestione, Istituzioni educative, Docenti.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones de hoy exigen la incorporación de esquemas generales modernos, de una metodología que genere técnicas para desarrollar planes con finalidad de fomentar la interacción entre los miembros que la conforman, orientados hacia la búsqueda de la excelencia (Yarce, 2006).

De esta manera, el sistema educativo como una gran organización, presenta esta necesidad, por lo tanto requiere de un incentivo para conocer e implementar los valores organizacionales que se ajusten a los cambios surgidos en los últimos tiempos, en función de aplicación de estrategias novedosas para fomentar o facilitar que el desempeño laboral de los docentes sea efectivo.

Los valores organizacionales suelen basarse en desarrollos humanísticos, los cuales son certezas positivas acerca del potencial y el deseo de crecimiento de los empleados (Yarce, 2006). Para ser eficaz y capaz de auto renovación, una organización precisa de empleados deseosos de ampliar sus habilidades e incrementar sus contribuciones, adaptándose con deseo a los nuevos cambios. Con el presente trabajo de investigación se pretende establecer los valores organizacionales en el desarrollo de la filosofía de gestión en instituciones educativas del municipio Mara.

APORTES TEÓRICOS

Los valores en la conducta humana se configuran con las actitudes y actúan como un marco preferencial de orientación al sujeto en el mundo donde vive. Puede tener su origen subjetivo (afectivo, emocional) o social (modos de comportamiento social o cultural); también pueden trascender ambos condicionamientos y están referidos a ideales de vida o principios morales (Saracho, 2011).

A su vez, los valores instrumentales poseen un carácter interpersonal, guían al individuo a comportarse de manera honesta y responsable; también conducen al sujeto a comportarse de manera lógica, inteligente o imaginativamente. Igualmente es importante destacar que puede experimentar conflictos en la confrontación de valores morales. De igual manera, este brete puede extenderse a la relación entre dos o más valores de acuerdo al mencionado conflicto en sí mismo y la experiencia de la persona actuando frente a estas situaciones (García y Dolan, 2009).

De esta manera, los directores de las instituciones, a través de un liderazgo proactivo y de acciones constructivas, pueden fomentar actitudes y un comportamiento ético entre los miembros de la institución hacia el desarrollo de una administración con sentido moral, en coherencia con los valores éticos, para influir, eficientemente, en el proceso direccional. En tal sentido, es esencial para los directivos, poseer una estructura estable



de creencias y comportamiento ético con la finalidad de responder, guiando acertadamente a los miembros y procesos de la institución.

De lo antes mencionado, la honestidad requiere de la rectitud y sinceridad con la información demandada por las instituciones, para que en el caso de tomar decisiones, las personas no se vean afectadas. Una institución confiará en sus elementos en la medida que haya honestidad (García, 2005). De igual forma, ser responsable significa dirigir dicha institución midiendo el impacto de la actuación en el grupo, respetando los derechos e intereses legítimos. Se requiere evitar el engaño y la desinformación.

Por otra parte, el valor de la solidaridad organizacional se manifiesta en reconocer en el bien común, el sentido de una gestión exitosa para todos (Cook, 2009). De esto se puede aseverar que la solidaridad es una actitud y un comportamiento; una actitud porque inclina al individuo a responder favorablemente a las necesidades del grupo, del prójimo y una forma de conducta cuando se concreta en acciones.

También, la integridad debe ser practicada institucionalmente, ya que permite hacer lo que se cree correcto y ser honesto, al mismo tiempo que permite al grupo confiar entre sí y en el cumplimiento de sus roles. Las personas que actúan en forma íntegra son respetadas y construyen un clima de paz a su alrededor.

Por lo antes mencionado, los valores como esencia de la filosofía que la institución tenga para alcanzar el éxito, proporcionan un sentido de dirección común para los empleados y establecen directrices para su compromiso diario; asimismo, la sociedad moderna necesita iniciar un debate sobre los beneficios y perjuicios producidos por lo que se conoce con el nombre de competencia. De igual forma, una discusión de tal envergadura conceptual requerirá mecanismos que aseguren la participación de las mayorías. No es concebible que una minoría siga tomando decisiones que incumben e involucran a todo el género humano.

La capacidad de trabajo de un individuo se ve fortalecida cuando es capaz de realizar un proceso de autodiagnóstico de los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para llevar a cabo dicho trabajo. En la medida en que la persona pueda identificar cuáles son las habilidades con las que cuenta, podrá lograr un alto desarrollo personal y profesional, mediante el uso de estas y buscará desarrollar aquellas con las que no cuenta pero que le son necesarias (Sabino, 2006).

Los resultados de trabajar de esta manera son el entusiasmo, la productividad y la responsabilidad. Para que una persona se sienta satisfecha, motivada e involucrada en su trabajo se le deben mantener las líneas de comunicación abiertas y darle a conocer la opinión que se tiene de su desempeño, además de participar en el establecimiento de los objetivos y metas (Uribe y Schumacher, 2005).

Del mismo modo, el espíritu de tomar una decisión involucra un proceso de creación, medición de oportunidades y búsqueda de la eficiencia de los recursos que se controlan actualmente. Aunque una persona con iniciativa no es necesariamente un administrador,

generalmente se caracteriza por algún tipo de innovación y por llevar una estrategia que valora la expansión.

Esta actitud emprendedora no debe ser simplemente un concepto del espacio actual de trabajo, sino que debe convertirse en un estilo de vida. Aquellos quienes tienen habilidades emprendedoras deben ser motivados y capacitados en su uso (Yarce, 2006). La sociedad y las instituciones deben inculcar en las personas sus responsabilidades individuales e ilustrarles, su capacidad para precipitar el cambio en el hogar, en el lugar de trabajo y en la comunidad. En lugar de enfocarse puramente en el pasado y en lo que este puede enseñar, el aprendizaje debe involucrar ideas acerca de lo que el futuro depara y cómo los individuos pueden efectivamente involucrar a la gente, sus habilidades y técnicas.

Igualmente, el cambio se manifiesta como el proceso que lleva a una comunidad, individuo u organización del estado actual en que se encuentran a uno deseado o ideal. El informar sobre las razones que justifican el cambio, permite hacer un proceso más adecuado y menos doloroso (Munch, 2007). Desde este punto de vista, es posible modificar elementos o procesos en los roles institucionales, por lo que surge la flexibilidad, que se manifiesta como la capacidad de adaptarse rápidamente a las circunstancias, para lograr una mejor convivencia y entendimiento con los demás.

A su vez, el trabajo en equipo está directamente asociado con los conceptos de colaboración y cooperación. En ambos queda implícito el poner parte de uno mismo en una labor u operación específica donde participan otros (Robbins y De Cenzo, 2009). Trabajar con colaboración implica interdependencia para el logro de las metas e igualdad en la posición que se guarda frente al grupo, por parte de todos los miembros de una institución. Esto no significa que deba ser una estructura homogénea, sino que por el contrario, la misma heterogeneidad le dará más riqueza al trabajo del grupo.

Por otra parte, los valores personales representan aquellos que cada persona considera imprescindibles y sobre los cuales construye su vida y sus relaciones con los demás (Cook, 2009); normalmente suelen ser una combinación de valores familiares y socioculturales, además de los que cada una va aportándose a sí misma según sus vivencias personales, su encuentro con otras personas y con otras culturas.

Además, la superación personal es una actitud, resultado de un proceso reflexivo que hace el individuo al comparar su estado actual y sus experiencias vividas con un estado ideal (García, 2005). Esto lo lleva a establecer un proceso de mejora continua que le permita actuar, ser o hacer alguna cosa, mejor que en otras ocasiones. La interpretación que la persona hace de los eventos que ocurren a su alrededor influye en la motivación que lo lleva a mejorar en un futuro, por lo tanto, la superación personal es una actitud que es influida por procesos cognitivos (Uribe y Schumacher, 2005).

De esta manera, la credibilidad hace referencia a la capacidad de ser creído. No está vinculado a la veracidad del mensaje, sino a los componentes objetivos y subjetivos que hacen que otras personas creen (o no) en dichos contenidos. Para tener credibilidad, la persona o la información debe generar confianza. Un individuo puede estar diciendo la

verdad sin que nadie le crea; en cambio, otro sujeto puede mentir mientras sus interlocutores creen que dice la verdad. Esta diferencia está vinculada a la credibilidad de las personas y a su capacidad para convencer al prójimo.

En la institución, la inteligencia emocional se manifiesta como la capacidad de reconocer sentimientos propios y ajenos, de motivar, de manejar bien las emociones, en sí mismo y en las relaciones con los integrantes del grupo laboral (Cook, 2009). Así, los valores sociales son la virtud de darle el lugar correspondiente a cada uno de los elementos conformadores del contexto social, de una manera equitativa, imparcial, con rectitud. De igual forma, la justicia social se manifiesta en este contexto, como la base insustituible de toda relación, no solo de las personas, sino también entre ellas, estado y organizaciones. Es indispensable desde cualquier punto de vista, para que la humanidad pueda progresar hacia los ideales de una nación, defendiendo sus libertades.

Asimismo, la colaboración consiste en ayudar y servir de manera espontánea a los demás, hasta en los pequeños detalles. Debe darse como una actitud permanente de servicio hacia el trabajo y la familia, pero también se puede ayudar a cualquier persona que lo necesite, pensando en todo aquello que se desea, y viendo en los demás a su otro yo (Munch, 2007). En la institución esto es sumamente importante, porque garantiza una unificación de sus miembros como proyecto común y de compromiso hacia la armonía institucional.

Las relaciones interpersonales en el trabajo y fuera de él constituyen un papel crítico en una institución educativa. Aunque la calidad de las relaciones interpersonales en sí no basta para incrementar la eficiencia, sí pueden contribuir significativamente a ella, para bien o para mal. Cualquier persona puede comenzar o terminar un intercambio de saludos. En contraste, la mayoría de los docentes comprenden que son los directivos quienes a menudo controlan el inicio y la longitud del intercambio. Frecuentemente las normas culturales dictan el protocolo.

Por otra parte, la comunicación es la respuesta oportuna y directa, que respeta la posición propia y la de los demás, que es honesta y mesurada para con los involucrados (Tuñez, 2007). Es fundamental para difundir, interna y externamente, las instituciones, en tal sentido, se requiere de un sistema de difusión para darlo a conocer a los miembros, comprenderla con sentido de pertenencia y compromiso en los institutos de educación.

Por lo antes mencionado, mediante un liderazgo efectivo se deben desarrollar e implementar estrategias, como una perspectiva futurista y globalizada, para la difusión y la acción coherente, tanto en el interior de las organizaciones educativas como en su entorno, a fin de concretarlas mediante la acción y lograr el posicionamiento constante para los retos, cambios y transformaciones.

De esta manera, los valores están jerarquizados, de tal modo que se pueden modificar según el contexto. Conviene hacerlo, por cuanto los mismos determinan los procesos de decisión. Una jerarquización inadecuada, según el argumento que se sitúe, puede tener consecuencias desastrosas sobre algunas elecciones para orientar a las organizaciones (Saracho, 2011). La importancia de una correcta jerarquía de valores reside, sobre todo,

en la facilidad que puede proporcionar para una eficaz orientación de la vida entera. Quien no tenga clara la jerarquía de valores, normalmente se encontrará perplejo frente a una decisión que tenga que tomar.

Igualmente, la responsabilidad social es la obligación interna de la persona de tomar conciencia con la preservación del medio ambiente como equilibrio social, que le permita satisfacer sus necesidades actuales, sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer las suyas (Túñez, 2007). De esta forma, debe mostrarse una preocupación por la salud de los ecosistemas en un entorno social sostenible y comprometido que mantienen la vida en la tierra, desplazando esta preocupación hacia el campo de la gestión económica.

Por otra parte, el sistema valorativo implícito, permite obtener las cosas innecesarias de una institución de forma directa, para de esa manera, no entrar en conflicto y mantener la armonía en la organización, ya que en caso de éxito, permite obtener las cosas sin haberlas pedido literalmente e incluso negar haberlas pedido y en caso de fracaso, permite no entrar en conflicto con los demás y hacer como si nada hubiese pasado (Yarce, 2006).

De igual forma, dentro de las instituciones educativas, la comunicación explícita permite mantener los valores, creencias y cualidades de los empleados, manteniendo la información clara y concisa como resultado de la integración de habilidades para su óptimo resultado. Así, se hace necesario tener claro el propósito de la vinculación con el contexto. Cuando una institución entrega conocimiento al entorno, ese conocimiento debe perseguir el propósito de servir al ser humano y a la sociedad de la que es parte, con el fin de perfeccionar esa interacción.

La institución debe cumplir el proceso de desarrollo y formación con la mayor idoneidad; debe formar jóvenes bien capacitados y comprometidos con su presente y futuro; asimismo, debe entregar conocimientos útiles a la sociedad, contribuir para que los integrantes de la sociedad resuelvan adecuadamente sus problemas y elevar el espíritu colectivo que conforma a una nación. A tal fin, la organización debe emprender acciones estratégicas para armonizar los valores organizacionales y los individuales, generando sentido de identidad, compromiso y pertenencia en los miembros de la organización para compartir un futuro deseado para todos.

De este modo, el desarrollo del plan de gestión consiste en el análisis global del ambiente interno y externo de la organización, conformada por la misión, visión, objetivos y estrategias. Así, la misión determina la evolución y los perfiles futuros de la organización acerca de quiénes son, qué hacen y hacia dónde se dirigen. En la misión se exponen las intenciones y la razón de ser que tiene la organización de delimitar una posición empresarial determinada, esta exige un consenso de todos sus actores, logrando de esta forma alcanzar su propósito.

Es importante agregar que la misión debe traducir la filosofía de la organización que, generalmente, ha sido formulada por todos sus actores por medio de sus comportamientos y acciones; esto incluye los valores, las creencias centrales que

representan los principios básicos de la organización y que enmarcan su conducta ética, su responsabilidad social y sus respuestas a las necesidades del ambiente.

De igual forma, la visión representa la imagen que la organización tiene de sí misma y de su futuro y viene dada en el esfuerzo de verse a sí misma en el espacio y en el tiempo. Por lo general, la visión se dirige más hacia lo que la organización pretende ser, que a lo que realmente es.

Así, la visión pretende establecer una identidad común, en lo que se refiere a los propósitos de la organización, con el fin de orientar el comportamiento de los miembros respecto al futuro que se desea construir; por lo tanto, toda institución, desde su dirección, sin importar el campo de acción en el que se desenvuelva, debe definir su tarea a partir de una visión, una misión y de un sistema de valores, convirtiéndose en un espacio de excelencia, donde se desarrolle la creatividad e innovación y que respondan a las demandas de una calidad educativa.

Asimismo, los propósitos institucionales son los pilares en los que se apoya la estrategia; una mala definición del objetivo podría causar pérdidas de recursos, esfuerzos y tiempo. Estos se conciben como un plan que guiará a la misma en sus futuras acciones; igualmente justifica la razón social de la organización y permiten expresar lo que se desea obtener y la manera operativa y funcional de cómo alcanzarlos.

Mientras que la creación de estrategias en una institución, se manifiesta como una actividad fundamentalmente de espíritu emprendedor, impulsada por el entorno, la creatividad y un deseo de superación personal y académico, los cuales son los aspectos más inherentes de la tarea, representadas por los objetivos institucionales, misión y visión.

Lo descrito anteriormente indica que para todas las instituciones, es de mucha importancia la declaración de objetivos que establezcan el rumbo y la orientación a seguir, por lo que es necesario desarrollar estrategias que indiquen cómo lograr los objetivos y cómo luchar por la misión de la institución.

METODOLOGÍA

Este estudio fue de tipo descriptivo, ya que la variable seleccionada fue medida en función de determinar valores, los cuales fueron analizados y representaron el estado real de personas asociados a un producto.

Partiendo de las definiciones seleccionadas y en atención a los propósitos u objetivos que orientaron la presente investigación, se seleccionó un diseño no experimental, transeccional de campo, pues no se manipularon las variables deliberadamente y al mismo tiempo, los datos fueron tomados en un momento único en el tiempo, aplicando un instrumento que arrojó estos datos para recabar la información con base a una población de estudio.

La población de la investigación estuvo constituida por el personal docente y directivo de cuatro (4) instituciones educativas de nivel medio-diversificado ubicadas en el

Municipio Mara, U.E.B. Ender Ávila, Liceo Bolivariano Elio Valmore Castellano, Liceo Bolivariano Hugo Montiel Moreno y U. E. San Isidro Labrador; con un total de doscientos cuarenta y ocho (248) sujetos, cuya distribución se ofrece a continuación:

Tabla 1. Distribución de la población

INSTITUCIONES EDUCATIVAS	UNIDADES INFORMANTES
U.E.B. Ender Ávila	25 (veinticinco)
Elio Valmore Castellano	64 (sesenta y cuatro)
Hugo Montiel Moreno	142 (ciento cuarenta y dos)
San Isidro Labrador	47 (cuarenta y siete)
TOTAL	(248) Doscientos cuarenta y ocho

Fuente: elaboración propia.

Se calculó una muestra estratificada por medio del cálculo para datos globales, donde se determinó lo siguiente:

Tabla 2. Muestra de la población

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	DOCENTES
Ender Enrique Ávila	12
Elio Valmore Castellano	36
Hugo Montiel Moreno	80
San Isidro Labrador	21
TOTAL	149

Fuente: elaboración propia.

De lo antes señalado, se elaboró un cuestionario que contenía la variable Valores Organizacionales en el desarrollo de la Filosofía de Gestión y la dimensión significación de los componentes valorativos conformada por los indicadores siguientes: jerarquización de los componentes valorativos, responsabilidad social, sistema valorativo implícito y explícito, vinculación con el contexto, metas a corto y mediano plazo y proyección a futuro.

Por otra parte, para medir el tercer objetivo, se aplicó el mismo método cuantitativo de conversión porcentual a escala Likert, sustentado por Espinel y otros (2010), quienes exponen que la regla de tres puede considerarse una variante porcentual, los mismos autores agregan que la relación de una cantidad con respecto a otra multiplicada por 100, puede ser llevada a un parámetro establecido, quedando distribuido de la siguiente manera: la dimensión Análisis de Contenido, medida a través de los indicadores Planes de gestión que contempla la misión, visión, propósitos y estrategias.

El tratamiento cuantitativo del estudio se hizo a través de la estadística descriptiva, utilizada para representar y analizar las puntuaciones de los grupos de datos relacionados con la variable Valores Organizacionales. Se utilizó la distribución de frecuencias (Fr) y porcentajes (%), considerando el conjunto de puntuaciones ordenadas en sus respectivas categorías (Hernández y otros, 2010).



Para realizar el procesamiento de los resultados de los ítems, se utilizó el software Microsoft Excel 2010, previa ponderación de 5 respuestas, arrojados a través de la aplicación del cuestionario, orientados al logro de los objetivos específicos 1 y 2, el método mencionado, lo cual permitió la descripción de las variables de estudio, específicamente a través del uso de las medidas de tendencia central y de variabilidad.

En lo que respecta a la primera de ellas, se utilizó la media o promedio aritmético (\bar{x}), medida que permitirá la categorización de ítems, indicadores, dimensiones así como de la variable en estudio. Sobre esta base, para su interpretación, fue diseñada por el investigador una tabla de rango, intervalo, categoría y descripción, la cual se muestra en la tabla 3.

Tabla 3. Categoría de análisis para interpretación del promedio

RANGO	INTERVALO	CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN
1	4,20-5	Muy alta	Indica que la actividad que se está analizando se ubica dentro de una frecuencia muy alta
2	3,40-4,20	Alta	Indica que la actividad que se está analizando se ubica dentro de una frecuencia alta
3	2,60-3,40	Moderada	Indica que la actividad que se está analizando se ubica dentro de una frecuencia media
4	1,80-2,60	Baja	Indica que la actividad que se está analizando se ubica dentro de una frecuencia baja
5	1-1,80	Muy baja	Indica que la actividad que se está analizando no se está ejecutando.

Fuente: elaboración propia.

En lo que se refiere a la dimensión Valores instrumentales de la variable Valores organizacionales en el desarrollo de la filosofía de gestión en instituciones educativas del municipio Mara, se obtuvo un promedio de 4,25, lo que refleja que esta dimensión se cumple en muy alta frecuencia según el baremo establecido. Sin embargo, se promedió este resultado con los ítems 23 y 27, que corresponden a esta dimensión de manera abierta:

De acuerdo con los resultados obtenidos para el ítem 23 perteneciente a la dimensión Valores Instrumentales de la variable Valores organizacionales en el desarrollo de la filosofía de gestión en instituciones educativas del municipio Mara, que corresponde a preguntas abiertas cualitativas, se tiene un promedio de 54,20% de docentes que respondieron distributivamente cada uno de los valores más importantes para el desenvolvimiento profesional, plasmados en el capítulo II de esta investigación.

De igual manera, acorde con los resultados obtenidos, se puede aseverar que los docentes de las instituciones objeto de estudio opinan que la mayoría de los valores plasmados en los ítems cualitativos de esta dimensión son de suma importancia para el desarrollo del beneficio de la comunidad, sin embargo se manifiesta la oportunidad de mejora para la congruencia de los resultados de manera que se obtenga el valor deseado de este ítem.

De acuerdo con los resultados obtenidos, a través de una conversión mediante regla de tres de la proporción de la media aritmética, según el baremo establecido se analizará el valor calculado. Al respecto, Espinel y otros (2010) exponen que la regla de tres puede considerarse una variante porcentual. Los mismos autores agregan que la relación de una cantidad con respecto a otra multiplicada por 100 puede ser llevada a un parámetro establecido; de esta manera se calculó el valor de 2,73 que expresa que la actividad se cumple moderadamente y demuestra incongruencia con los resultados cuantitativos para la misma dimensión.

Por tanto, se cumple moderadamente lo expuesto por Daft (2007), quien opina que los valores en la institución representan la base de la evaluación que los miembros de una institución emplean para juzgar situaciones, actos, objetos y personas; estos reflejan las metas reales, así como las creencias y conceptos básicos de una institución y como tales, forman la médula de la cultura organizacional; los mismos son los cimientos de ella y definen el éxito en términos concretos para los empleados y establecen normas para la organización.

De acuerdo con el valor en la Dimensión Valores Instrumentales, de la variable Valores organizacionales en el desarrollo de la filosofía de gestión en instituciones educativas del municipio Mara, se obtuvo 3,49, lo que representa una alta frecuencia; de tal forma que se cumple en alto nivel lo expuesto por Cook (2009), quien considera que los valores instrumentales representan dos sistemas funcionalmente interconectados de manera tal, que los valores relacionados a modos de conducta son instrumentales para el logro de los estados finales, lo cual no implica necesariamente una correspondencia directa de uno a otro. Un modo de conducta puede ser instrumental para el logro de un valor final, por ejemplo, la responsabilidad como forma de conducta puede llevar a la autorrealización como estado de vida deseable.

Sin embargo, es relevante destacar que la diferencia obtenida en las dos evaluaciones aplicadas a los encuestados muestra una discrepancia considerable, tomando en cuenta los resultados en las preguntas abiertas y preguntas cerradas; por tanto, se deduce una oportunidad de mejora para el óptimo conocimiento de los valores instrumentales que todo docente debe conocer y emanar, a manera de comprobar que los resultados fuesen como fueren, reflejen la aplicabilidad de esta dimensión a las instituciones objeto de estudio.

De acuerdo con los resultados obtenidos para el indicador Significación de los componentes valorativos, de la variable Valores organizacionales en el desarrollo de la filosofía de gestión en instituciones educativas del municipio Mara, se obtuvo un valor de 4,06 lo que corresponde a que esta actividad se cumple con una frecuencia alta según el baremo establecido.

Por esta razón, se cumple en alta medida lo expresado por Perdiguero y Reche (2005), quienes manifiestan que los valores están jerarquizados de tal modo que se pueden modificar según el contexto; conviene hacerlo, por cuanto los mismos determinan los procesos de decisión; una jerarquización inadecuada, según el argumento que se sitúe,

puede tener consecuencias desastrosas sobre algunas elecciones para orientar a las organizaciones.

La información proporcionada en la tabla anterior está referida al promedio de porcentajes contestados de manera positiva en los gráficos, sumados a los promedios de los ítems 23, 24, 25, 26, y 27. De esta sumatoria se determinó el promedio porcentual (respetando la ponderación equitativa de los ítems presentes en esta dimensión) y posteriormente llevado por regla de tres al valor determinado de 1,89 que representa el grado de cumplimiento de los Planes de Gestión en las instituciones educativas objeto de estudio, de acuerdo al baremo de media aritmética establecido en el capítulo III de esta investigación.

Lo anteriormente descrito, lo sustentan Espinel y otros (2010) exponen que la regla de tres puede considerarse una variante porcentual. Los mismos autores agregan que la relación de una cantidad con respecto a otra multiplicada por 100 puede ser llevada a un parámetro establecido, lo que demuestra la validez de este método.

De los resultados obtenidos, se cumple en baja frecuencia lo enunciado por Munch (2007), quien opina que un plan de gestión es un conjunto de valores, prácticas, objetivos, creencias y políticas, que son la razón de ser de la empresa y representan el compromiso de la organización ante la sociedad.

Como se puede observar, el valor obtenido de la variable Valores instrumentales en el desarrollo de la filosofía de gestión en instituciones educativas del municipio Mara, se ubica en 3,38, valor que representa que cumple con una frecuencia moderada según el baremo establecido, acorde con lo mencionado por Saracho (2011) sobre los valores en cuanto a directrices para la conducta, al afirmar que son los que dan a la vida humana, tanto individual como social, su sentido y finalidad. El mismo autor agrega que no puede concebirse una vida humana, verdaderamente humana, sin ideales, sin una tabla de valores que la apoye.

Por lo antes mencionado, se puede concluir que se practica con una tendencia moderada lo planteado por el autor de esta investigación, expresando que los valores organizacionales en la conducta humana se configuran con las actitudes y actúan como un marco referencial de orientación al sujeto en el mundo donde vive. Puede tener su origen subjetivo (afectivo, emocional) o social (modos de comportamiento social o cultural). También pueden trascender ambos condicionamientos y están referidos a ideales de vida o principios morales.

CONCLUSIONES

En función de los datos recogidos y la discusión de los resultados se emite el análisis, el cual refleja los aspectos más significativos, detectados durante el desarrollo de la investigación, que permiten establecer los valores organizacionales en el desarrollo de la filosofía de gestión de las instituciones educativas bolivarianas del municipio Mara.



En relación a la identificación del sustento axiológico organizacional, medido a través de los valores instrumentales pertenecientes a los valores organizacionales del Plan de Gestión en las instituciones educativas bolivarianas del municipio Mara, se observó que los valores declarados, en su mayoría son de carácter instrumental, ético-morales, correspondiéndose con el responsabilidad, la solidaridad, honestidad e integridad, en tanto, que los valores de competencia a declarar son capacidad de trabajo, iniciativa, flexibilidad, trabajo en equipo.

Con respecto a los valores personales, se identifican la realización personal, la credibilidad y la inteligencia emocional y con respecto a los valores sociales, se corresponden con la colaboración, desarrollo de relaciones y comunicación. En virtud de lo expresado, no es suficiente para la acción y desarrollo de las instituciones, declarar los valores, sino que es esencial concretarlos mediante la acción de sus miembros.

En cuanto a los componentes del sistema valorativo existente con los elementos de los planes institucionales considerados por los directivos y personal docente en las instituciones educativas bolivarianas del municipio Mara, es fundamental resaltar que por efectos prácticos se concluyó que la responsabilidad social, el sistema valorativo implícito y explícito, la vinculación con el contexto, las metas a corto y mediano plazo y los proyectos a futuro se perciben con una muy alta tendencia para la dinámica de la acción organizacional.

De acuerdo con los resultados referentes al conocimiento sobre la misión, visión, propósitos y estrategias institucionales, se deduce la falta de integración de los docentes en la cultura organizacional, por cuanto no están identificados con los componentes valorativos de la institución, referidos a la misión, visión, propósitos y estrategias. De igual manera, se determinó que el personal en su mayoría no participó en los procesos de trabajo para elaborar la misión y las metas, por lo tanto, se concluye que existe un desconocimiento en los valores declarados en el Plan de gestión; solo los conocen aquellos directivos que en razón de su función administrativa participaron en la elaboración del plan.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cook, D. (2009). El laberinto de la ética. España. Editorial Clie.
- Daft, R. (2007). Teoría y diseño organizacional. México. Cengage Learning Editores.
- Espinel, M.; Bruno, A. y Plasencia, I. (2010). La comprensión de gráficas de porcentaje de variación en situaciones cotidianas. Revista Iberoamericana de educación Matemática, Vol.1, Núm. 24, Pp. 83-102.
- García, A. (2005). Universidad, organización e incentivos. Desafíos de la política de financiamiento frente a la complejidad institucional. USA. Miño y Dávila Editores.
- García, S. y Dolan, S. (2009). La dirección por valores. España. McGraw Hill.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación.



México. Editorial McGraw Hill.

Munch, L. (2007). Administración y estilos de gestión: la clave de la competitividad. México. Editorial Trillas.

Perdiguero, T. y Reche, A. (2005). La responsabilidad social de las empresas y los nuevos desafíos de la gestión empresarial. España. Publicaciones de la Universidad de Valencia.

Robbins, S. y De Cenzo, D. (2009). Fundamentos de administración: conceptos esenciales y aplicaciones. México. Pearson Educación.

Sabino, C. (2006). Los caminos de la ciencia. España. Editorial Lumen-Hvmanitas.

Saracho, J. (2011). Talento organizacional. Chile. RIL Editores.

Túñez, M. (2007). Comunicación preventiva, estrategias de información. España. Editorial Netbiblo.

Uribe, A. y Schumacher, Ch. (2005). Ética, responsabilidad social y empresa. Colombia. Centro Editorial Rosarista.

Yarce, J. (2006). El poder de los valores en las organizaciones. México. Ediciones RUZ.