

 **Impacto Científico**

Revista arbitrada venezolana  
del Núcleo LUZ-Costa Oriental del Lago

ISSN: 1836-5042 ~ Depósito legal pp 200602ZU2811  
Vol. 6 N° 2, 2011, pp. 228 - 243

## Valores personales y organizacionales del docente de la Universidad del Zulia, Núcleo Costa Oriental del Lago

*Marisol Cuicas*

*Programa de Humanidades y Educación, Núcleo LUZ-COL.  
cuicas\_marisol@hotmail.com*

### Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre los valores personales y los valores organizacionales del docente de la Universidad del Zulia, Núcleo Costa Oriental del Lago. Por lo cual, se realizó un estudio cuantitativo de tipo descriptivo-correlacional y diseño no-experimental transeccional en la modalidad de campo, para lo cual se tomó una muestra intencional de 93 profesores adscritos a los departamentos académicos del Núcleo LUZ-COL. Se aplicó un cuestionario tipo encuesta con escalas tipo Lickert. Posteriormente, se tabuló la información a través del programa estadístico SSPS versión 10, se calculó el coeficiente de correlación ( $r$ ) entre las variables a través del método de puntuación directa de Pearson 0,86, el cual indica una asociación "positiva considerable" entre las variables estudiadas. Lo que evidencia que existe una considerable relación entre los valores personales y organizacionales de los docentes. Por tanto se recomienda elaborar un modelo de gestión para fortalecerlos.

**Palabras clave:** valores personales, valores organizacionales, docente.

*Personal and Organizational Values of the University  
Teacher at the East Lake Coast Campus,  
University of Zulia*

**Abstract**

The purpose of this research was to determine the relationship between personal and organizational values in the professors at the University of Zulia, East Lake Coast Campus. A quantitative study of the descriptive-correlational type with a non-experimental, trans-sectional design in the field mode was carried out, using an intentional sample of 93 professors from the academic departments at the LUZ-COL Campus. A Lickert-type scale questionnaire was applied as an interview. Subsequently, the information was tabulated using the statistical program SPSS, version 10. The correlation coefficient ( $r$ ) between the variables was calculated with Pearson's direct scoring method as 0.8642588, indicating a "considerably positive" association between the variables studied. This result shows that there is "considerable" relationship between the personal and organizational values of the professors. The study recommends creating an administrative model to strengthen them.

**Keywords:** personal values, organizational values, professor.

**Introducción**

En el mundo actual existe una profunda crisis de valores, tanto en el ámbito familiar como institucional. Por esta razón, este aspecto no debe dejarse al azar, sino que la educación, como un proceso continuo, consciente, planificado, debe estar dirigido fundamentalmente a reforzar los valores que día a día se han ido deteriorando en las esferas de la sociedad, dando lugar a un caos profundo donde impera la superficialidad, un vacío permanente en las relaciones humanas, llegándose a una auténtica deshumanización. Por esta razón se hace necesario que tanto la familia, como la educación formal hagan énfasis en el rescate de los valores.

Las instituciones de educación universitaria, están sometida en los tiempos actuales a cambios acelerados con la finalidad de adaptarse a los nuevos esquemas organizacionales y a las exigencias del entorno, por tal motivo deben buscar la optimización del personal o recurso humano en

cuanto al logro del bienestar, plena realización y trascendencia de su trabajo en la institución, tanto a nivel de las aulas de clase como fuera de ellas. Desde este punto de vista, los docentes de las universidades están en la obligación de formar integralmente a sus alumnos y dentro de esa formación, inculcarles valores, dado que en los tiempos actuales la dirección de los miembros de la sociedad está dirigida hacia la ética y el establecimiento de códigos de comportamiento, socialmente aceptables.

Conforme con lo antes expuesto, se realizó el presente estudio para determinar la relación entre los valores personales y los valores organizacionales del docente de la Universidad del Zulia, Núcleo Costa Oriental del Lago, dado que la educación superior tiene en sus manos la formación de los profesionales que a corto y mediano plazo se encargarán de dirigir los destinos del país, con retos cada vez más exigentes.

## **Metodología**

Considerando las variables del estudio, esta investigación es de tipo descriptiva – correlacional, debido a que se midió la relación entre las variables “valores personales” y “valores organizacionales” de los docentes de la Universidad del Zulia, Núcleo Costa Oriental del Lago. Al respecto, Hernández, Fernández y Batista (2003), definen estos estudios como “aquellos que miden dos o más variables y que se amerita ver si están o no relacionadas en los mismos sujetos, analizando después su correlación. Con relación a los estudios descriptivos estos autores sostienen “que son aquellos que especifican las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis”, es decir, miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. De igual modo, la investigación descriptiva “trabaja sobre realidades de hecho y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta. Esta comprende la descripción de registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos estudiados” (Tamayo y Tamayo, 1997:54).

Además, Hernández y col. (2003:184) señalan que “el diseño de investigación es el plan utilizado como guía para recopilar y analizar datos, a fin de lograr el propósito de la investigación”. Asimismo, estos autores

señalan que “un diseño de campo es un tipo de estudio que permiten obtener los datos directamente de la realidad donde se presentan los hechos” (p.185). Atendiendo a lo antes expuesto y por la estrategia a emplear, la presente investigación se considera como un diseño de campo, porque permitió acercarse a las condiciones reales de los datos que fueron recabados. Del mismo modo, esta investigación se define como no experimental ya que en ella no se manipulan directamente las variables. Los sujetos se observaron en su ambiente natural, en su realidad; es decir, en situaciones ya existentes.

En este sentido, la población objeto de estudio estuvo constituida por el personal docente de la Universidad del Zulia, Núcleo Costa oriental del Lago, 227 profesores, adscritos a los departamentos de ciencias formales, ciencias humanas y ciencias naturales, que prestan sus servicios en los Programas: de Ingeniería, Ciencias Económicas y Sociales y Humanidades y Educación.

Para Hernández y col. (2003) la muestra es en esencia un subgrupo de la población. La selección de la muestra fue de carácter intencional, a este efecto Arias (2006:85) plantea, “que los elementos son escogidos con base a criterios o juicios preestablecidos por el investigador(a)”. Se conformó la muestra 93 individuos en atención a los siguientes criterios, por considerar que son profesores con mayor carga docente, además de cumplir con actividades de investigación y extensión, se supone que es la población con mayor sentido de identidad y pertenencia hacia la institución.

- a. Profesores en condición de ordinario.
- b. Categoría mayor o igual ha agregado.
- c. Dedicación tiempo completo y exclusiva.
- d. Que ejerzan sus funciones en los Programas de Ingeniería, de Ciencias Económicas y Sociales y de Humanidades y Educación.

Por otra parte, en la presente investigación se utilizaron fuentes de tipo primaria representadas por libros, tesis, monografías, documentos oficiales, entre otros y de tipo secundaria, tales como artículos arbitrados publicados en revistas científicas. Cuidando que todas las fuentes consultadas guarden relación con las variables objeto de estudio. En este contexto, Chávez (1992:173) señala que: “los instrumentos de investiga-

ción son los medios que utiliza el investigador para medir el comportamiento o atributos de las variables". Entre estos se pueden mencionar: los cuestionarios, entrevistas entre otros".

Acorde con lo anterior, en el desarrollo de la presente investigación se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento de recolección de información el cuestionario, por considerarlo el medio más adecuado para la obtención de información directa de la población, en su realidad o contexto. Se diseñaron dos instrumentos de recolección de datos tipo cuestionario: el primero dirigido a medir los Valores Personales del docente estructurado por 28 ítems y el segundo integrado por 18 ítems para medir los Valores Organizacionales del mismo, ambos con una escala de medición policotómica, con las siguientes alternativas de respuesta: (5) Siempre (S); (4) Casi Siempre (CS); (3) A Veces (AV); (2) Casi Nunca (CN) y (1) Nunca (N). Se construyó un baremo para los promedios de los puntajes generales de los sujetos estudiados (cuadro 1).

Según Chávez (1992:193), "la validez de un instrumento es la eficacia con que un instrumento mide lo que se pretende". En este sentido, el instrumento fue validado por 6 expertos en el área de metodología y contenido, quienes evaluaron mediante un formulario de validación, la pertinencia de cada uno de los ítems de acuerdo con los objetivos, variables, dimensiones e indicadores, señalando posteriormente las recomendaciones sobre los aspectos evaluados. Lo cual permitió mejorar y enriquecer el cuestionario y la investigación en general.

**Cuadro 1.** Baremo para los promedios

Limite Superior	Límite Inferior	Escala	Categorías
5	4,20	Muy Alta	Siempre
4,19	3,39	Alta	Casi siempre
3,38	2,58	Moderada	Algunas veces
2,57	1,77	Baja	Casi nunca
1,76	1	Muy Baja	Nunca

Fuente: La autora (2010).

En cuanto a la confiabilidad Hernández y col. (2003:346), la definen como "el grado en que la aplicación del instrumento repetido al mismo

sujeto u objeto produce iguales resultados". De igual manera, expresa que la confiabilidad se determina mediante diversas técnicas conocidas como coeficiente de confiabilidad, las cuales pueden oscilar entre cero y uno, donde cero (0) significa confiabilidad nula y uno (1) representa un máximo de confiabilidad. Estos coeficientes son: medida de estabilidad, método de formas alternativas, métodos de mitades partidas, entre otros.

En la presente investigación para medir la confiabilidad de constructo, se realizó una prueba piloto a una muestra con características similares a la de la población objeto de estudio, a cuyos resultados se aplicó la fórmula del coeficiente de Alfa Cronbach por ser un cuestionario de varias alternativas de respuesta. Así, los resultados obtenidos arrojaron un coeficiente de 0,99 para el instrumento Valores Personales y 0,98 para el de Valores Organizacionales, evidenciando así que ambos cuestionarios poseen una confiabilidad positiva muy fuerte, respectivamente.

De acuerdo al tipo de investigación, los datos obtenidos y el nivel de medición de la variable, el análisis de los resultados se realizó mediante el coeficiente de Correlación de Pearson, a través del cual se estableció la correlación estadísticas entre las variables objeto de estudio. El coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ) es recomendado para estudios con dos variables que no son consideradas como variables dependientes e independientes ni tampoco implican una relación de causalidad. Según Hernández y col. (2003), el coeficiente de correlación de Pearson se calcula a partir de las puntuaciones obtenidas en una muestra en dos variables. Se relacionan las puntuaciones obtenidas de una variable con las puntuaciones obtenidas de otra variable en los mismos sujetos.

## **Resultados**

El análisis de los resultados se realizó sobre la base de los objetivos específicos que guiaron la investigación y de acuerdo con las dimensiones e indicadores de las variables en estudio. De tal manera, para la primera variable, Valores personales del docente, las dimensiones fueron: Valores éticos-morales, con los indicadores honestidad, responsabilidad, lealtad, respeto y solidaridad; Valores de competencia, con sus indicadores cultura, iniciativa, trabajo en equipo y comunicación.

**Variable: Valores Personales.****Dimensión: Valores ético-morales****Tabla 1.** Resumen para la dimensión Valores ético-morales

Indicadores	Ítems	Promedio	Categoría
Honestidad	1 al 3	4.48	Muy Alta
Responsabilidad	4 al 6	4.01	Alta
Lealtad	7 al 9	3.15	Moderado
Respeto	10 al 12	4.08	Alta
Solidaridad	13 al 16	3.90	Alta
Promedio General	3.92	Alta	

Fuente: La autora (2010).

En la tabla 1, se observa que el promedio general obtenido para la dimensión Valores ético-morales fue de 3,92, lo que según el baremo de las variables lo ubica en la categoría "Alta", con lo que se concluye que los docentes casi siempre poseen altamente desarrollados estos valores. Sin embargo, el promedio mayor por indicadores se ubicó en Honestidad con una categoría "Muy Alta", en tanto que el menor se ubicó en Lealtad, lo que evidencia que la tendencia en los sujetos en cuestión es hacia las acciones que involucran el valor de la honestidad.

**Variable: Valores Personales.****Dimensión: Valores de competencia****Tabla 2.** Resumen para la dimensión Valores de Competencia.

Indicadores	Ítems	Promedio	Categoría
Cultura	17 al 19	4.02	Alta
Iniciativa	20 al 22	3.94	Alta
Trabajo en equipo	23 al 25	2.98	Moderada
Comunicación	26 al 28	2.41	Baja
Promedio General	3.33	Moderada	

Fuente: La autora (2010).

En la tabla 2, se observa que el promedio general obtenido para la dimensión Valores de Competencia fue de 3,33, lo que según el baremo de las variables lo ubica en la categoría “Moderada”, con lo que se concluye que los docentes algunas veces poseen los valores que expresan competencia dentro de su desempeño. Sobre esos resultados, el promedio mayor por indicadores se ubicó en Cultura con una categoría “Alta”, en tanto que el menor se ubicó en Comunicación con una categoría “Baja”, lo que evidencia que la tendencia en los docentes estudiados es hacia las acciones que implican conocimiento o cultura.

Para la segunda variable Valores Organizacionales, las dimensiones fueron: Valores finales, cuyos indicadores son éxito, prestigio y trabajo; Valores ético-sociales cuyos indicadores son paz, supervivencia ecológica y justicia social. Finalmente, se establece la correlación entre ambas variables acompañada de la discusión de los resultados confrontándolos con el enfoque teórico.

**Variable: Valores Organizacionales**  
**Dimensión: Valores Finales**

**Tabla 3.** Resumen para la dimensión Valores Finales.

Indicadores	Ítems	Promedio	Categoría
Éxito	1 al 3	3,44	Alta
Prestigio	4 al 6	2,05	Baja
Trabajo	7 al 9	3,08	Moderada
Promedio General	2,85	Moderada	

Fuente: La autora (2010).

En la tabla 3, se evidencia que el promedio general obtenido para la dimensión valores finales fue de 2,85, lo que según el baremo de las variables lo ubica en la categoría “Moderada”, con lo que se deduce que los docentes algunas veces muestran estos valores en su actuación. El promedio mayor por indicadores se ubicó en Éxito con una categoría “Alta”, en tanto que el menor se ubicó en Prestigio con una categoría “Baja”.

En cuanto a la dimensión Valores ético-sociales, la tabla 4, muestra que el promedio general obtenido para esta fue de 3,15 lo que según el baremo de las variables la ubica en la categoría “Moderado”, con lo que

se concluye que según lo expresado por los docentes en cuestión presentan dificultad en las conductas de índole social donde deben reflejar estos valores ético-sociales.

**Variable: Valores organizacionales**

**Dimensión: Valores ético-sociales**

**Tabla 4.** Resumen para la Dimensión Valores ético-sociales

Indicadores	Ítems	Promedio	Categoría
Paz	10 al 12	3,57	Alta
Supervivencia Ecológica	13 al 15	2,35	Baja
Justicia Social	16 al 18	3,53	Alta
Promedio General	3,15	Moderado	

Fuente: La autora (2010).

Según el resultado obtenido a través de las respuestas emitidas por los 93 docentes que conformaron la muestra, el coeficiente de correlación  $r$  resultante fue de 0,8642588, el cual indica una asociación "Positiva Considerable" entre las variables, según Hernández y col. (2003), lo que evidencia que existe una considerable incidencia de relación entre los valores personales y los valores organizacionales de los docentes del Núcleo LUZCOL, evidenciando que debido a que los docentes exhibieron un nivel alto de valores personales, esto repercutía en una mediana presencia de valores organizacionales en tales docentes, tal como se constató en el análisis descriptivo de cada una de las variables.

## Discusión de los resultados

De acuerdo con el objetivo general de la investigación, orientado a determinar la relación entre los valores personales y organizacionales del docente de la Universidad del Zulia, Núcleo Costa oriental del Lago, se puede señalar lo siguiente:

Respecto a los valores personales de los docentes, los resultados obtenidos evidenciaron que el promedio general obtenido para la dimensión Valores ético-morales lo ubicó en la categoría "Alta". El promedio mayor por indicadores se ubicó en Honestidad con una categoría "Muy

Alta”, en tanto que el menor se ubicó en Lealtad, lo que evidencia que la tendencia en los sujetos en cuestión es hacia el desarrollo de conductas laborales transparentes y congruentes con los principios de la empresa, priorizando el buen uso de los recursos asignados.

Al respecto, García y Dolan (2003) y Zambrano (2008) señalan que los valores ético-morales proveen al individuo de modos de conducta necesarios para alcanzar los valores finales, es decir, son un tipo de valor instrumental que se ponen en práctica con relación a las demás personas y se ubican en las personas mentalmente equilibradas; por lo que para un individuo es de suma importancia la presencia de éstos en su comportamiento habitual ya que le van a facilitar el desarrollo de otros valores que destacan actitudes de respeto a los derechos humanos.

Estos datos evidenciaron que en esos docentes existe un fortalecimiento de los valores personales respecto específicamente de los ético-morales. Resultados similares lo obtuvo Luzardo (2008) en su investigación “Fortalecimiento de valores en el desempeño académico del docente universitario”, sin embargo el estudio demostró que aunque estos valores se muestran de alguna manera consolidados no son suficientes para asegurar los valores necesarios en relación a los roles vinculados al desempeño docente, es decir al desarrollo similar de valores organizacionales.

Para la dimensión Valores de Competencia, los resultados obtenidos evidenciaron que el promedio general obtenido lo ubicó en la categoría “Moderada”. El promedio mayor por indicadores se ubicó en Cultura con una categoría “Alta”, en tanto que el menor promedio corresponde al indicador Comunicación cuya categoría se ubicó en “Baja”, lo que expresa que los docentes estudiados se ocupan en adquirir conocimientos para enriquecer su cultura, mas sin embargo, comunican parcialmente la información que poseen a las otras personas, es decir, que utilizan estos valores de competencia para adaptarse y sobrevivir, aunque esto no involucre carencia ético-moral, con lo que se deduce que los docentes algunas veces asumen conductas, actitudes y comportamientos donde manifiestan valores de competencia relacionados con la misión y la visión de la institución basados en la iniciativa, el trabajo en equipo y la comunicación, pudiendo demostrar parte de los valores personales como la solidaridad y responsabilidad dentro de la labor que le corres-

ponde aportar en su compromiso mutuo con la institución no siendo suficiente para lograr el éxito en todos los ámbitos institucionales, individuales y grupales.

Con respecto a la variable Valores Organizacionales, la dimensión Valores Finales se ubicó en la categoría "Moderada". El promedio mayor por indicadores se ubicó en Éxito con una categoría "Alta", mientras que el menor promedio corresponde al indicador Prestigio con una categoría "Baja", lo que expresa que sólo a veces los docentes reflejan satisfacción por el logro de metas en forma excelente que permiten llevar a cabo acciones guiadas a la misión y visión de la institución.

Estos resultados evidencian una parcial identificación de los valores de los docentes con los comprendidos en la visión y misión de institución. Similares resultados los obtuvo Colina (2008) en su estudio "Valores organizacionales y desarrollo del talento humano", donde se refleja claramente a través de sus resultados la importancia de la optimización de estos valores en función de una mayor calidad educativa.

En relación con la dimensión Valores Ético-sociales, el promedio general obtenido para ésta la ubica en la categoría "Moderada", El promedio mayor por indicadores se ubicó en Paz con una categoría "Alta", mientras que el menor promedio corresponde al indicador Supervivencia ecológica con una categoría "Baja" indicando estos resultados que se evidencia cierta debilidad en los docentes en los valores referidos a principios compartidos, es decir, aquellos que constituyen aspiraciones o propósitos que benefician a toda la sociedad. Esto incluye el que sus acciones no se orientan a solucionar problemas comunitarios o colaborar en actividades dirigidas a la conservación del ecosistema.

A criterio de García y Dolan (2003) lo que da coherencia a una organización, es precisamente la claridad y consenso de sus metas y principios o, lo que es lo mismo, de sus fines y de sus valores operativos u organizacionales, de allí la importancia de perseguir propósitos que benefician a toda la sociedad. Para el logro de estos fines se hace necesario que el docente desarrolle dentro del conjunto de valores que guían su comportamiento cotidiano los concernientes a lo ético-social, puesto que éstos le permiten sentir satisfacción por la armonía en las relaciones con los demás, asimismo, la preocupación por la salud del planeta tanto a nivel micro como macro, es decir, no sólo pensar en sí mis-

mo, sino en todo lo que se requiera para compartir en armonía, además, 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 (Escobar, 2004).

En cuanto a la correlación estadística entre los valores personales y organizacionales del docente de la Universidad del Zulia, Núcleo Costa Oriental del Lago, el coeficiente de correlación  $r$  resultante reveló una asociación "Positiva Considerable" entre las variables, evidenciando una considerable incidencia de relación entre los valores personales y organizacionales del docente de la Universidad, lo cual puede explicarse por el hecho de que los docentes exhibieron un nivel alto de valores personales, repercutiendo en una mediana presencia de valores organizacionales en los docentes.

Esos resultados coinciden con los encontrados por Chacín (2004) en su investigación "Identidad corporativa, liderazgo y valores en la Universidad del Zulia", donde observó que la identidad corporativa, es decir la identidad con sus valores organizacionales, es poco sólida en cuanto a sus principios básicos organizacionales, no se han desarrollado lo necesario; están formulados pero no se han promocionado suficientemente y en consecuencia la gestión no ha estado orientada a cultivar una cultura corporativa sólida inspirada en unos claros valores y un liderazgo transformacional. Por consiguiente, no existe un patrón común de valores que guíe el comportamiento de los docentes en su quehacer cotidiano, puesto que aún no han establecido lazos estrechos entre sus valores personales y los organizacionales.

En ese sentido, es de destacar que los valores personales de un individuo. son los modos de conducta adecuados o necesarios para llegar a conseguir las finalidades o valores existenciales, alcanzar los valores finales, entre ellos honestidad, educación con los demás, sinceridad, responsabilidad, lealtad, solidaridad, confianza, respeto a los derechos humanos y que orientan al desarrollo de conductas laborales, formación y crecimiento humano profesional para posteriormente permitirle al individuo el impulso para lograr el sentido de pertenencia y compromiso mutuo con la institución.

En tal sentido, Izquierdo (1998) manifiesta que los valores inspiran la razón de ser de cada institución, las normas vienen a ser los manuales de instrucciones para el comportamiento de la empresa y de las personas. De allí que, la importancia de éstos radica en que se convierte en un elemento motivador de las acciones y del comportamiento humano, define el carácter fundamental y definitivo de la organización, crea un sentido de identidad del personal con la organización permitiendo el desarrollo de los valores organizacionales que permite el ajuste entre las creencias del individuo y las exigencias de la institución.

Por consiguiente, el hecho de que los docentes investigados hayan exhibido un nivel alto de valores personales implica que pueden desarrollar en su manera de conducirse los valores organizacionales propios de la visión y misión de la institución en la cual desempeñan su labor educativa.

## **Conclusiones**

Sobre la base de los resultados obtenidos y en función de los objetivos específicos que guiaron el estudio se concluye lo siguiente:

Con respecto a la identificación de los valores personales presentes en los docentes de la Universidad Núcleo Costa Oriental del Lago, para la dimensión Valores éticos-morales se obtuvo un promedio de 3,92 lo que lo ubica en la categoría "Alto" en cuanto al desarrollo de valores ético-morales, lo que significa que en su desenvolvimiento manifiestan tendencias positivas en cuanto al desarrollo de conductas laborales transparentes y congruentes que tienen que ver con los valores personales de honestidad, responsabilidad, lealtad, respeto y solidaridad.

En relación con la dimensión Valores de competencia se alcanzó un promedio de 3,33, que ubica a los docentes encuestados en la categoría "Moderado" lo que evidencia que existe en ellos una constante preocupación por adquirir conocimientos para enriquecer su cultura, pero que no son capaces de comunicar la información a las personas de su entorno a cabalidad. Estos resultados reflejan que los docentes aunque tienen desarrollados parte de los valores personales, esto es, los correspondientes a lo ético-moral, presentan ciertas carencias en cuanto a los valores de competencia que también tienen mucha importancia en el logro

de la visión y misión de la institución en la cual se desempeñan, puesto que para alcanzar este propósito se requiere de cada uno de ellos, valores como iniciativa, trabajo en equipo y comunicación que resultan indispensables tanto en su labor educativa como en sus relaciones con el resto del personal.

Sobre la caracterización de los valores organizacionales que están presentes en los profesores de la mencionada universidad, respecto a la dimensión valores finales se obtuvo un promedio de 2,85 que los ubica en la categoría "Moderado" para los indicadores éxito, prestigio y trabajo, lo que indica que los docentes consultados también presentan muchas limitaciones en cuanto a reflejar satisfacción por el logro de metas propuestas y una parcial identificación con los valores comprendidos en la visión y misión de la institución, que restan optimización en cuanto a los resultados de la calidad de su labor educativa y a la gestión institucional.

En cuanto a la dimensión Valores ético-sociales se alcanzó un promedio de 3,15 lo que ubica a los docentes encuestados en la categoría "Moderado" aunque con un índice un poco más elevado que la dimensión anterior. Estos resultados reflejan el bajo sentido de pertinencia con respecto a los indicadores relacionados con la paz institucional, la supervivencia ecológica y la justicia social, lo que indica que presentan cierta debilidad en relación con los valores referidos a principios compartidos que tienen que ver con aspiraciones o propósitos que no solamente benefician a la institución, sino también a toda la sociedad circundante. Se deduce que por esta razón muchas de sus acciones no se orientan a colaborar en la solución de los problemas de la comunidad ni a la conservación del equilibrio ecológico de la naturaleza que le rodea, elementos que también tienen gran trascendencia en los valores organizacionales, puesto que ellos están contenidos en el plan estratégico de la institución promovidos a través de la visión y misión que le dan relevancia a la universidad en cuanto a su prestigio a nivel local, regional, nacional e internacional.

Finalmente, en cuanto a la relación entre los valores personales y organizacionales, el coeficiente de correlación resultante evidenció una asociación positiva considerable entre las variables lo que manifiesta una estrecha incidencia entre los valores personales y organizacionales de los docentes de la universidad, que se puede explicar a través del he-

cho de que exhibieron un nivel alto de valores personales, pero una mediana presencia en cuanto a los valores organizacionales, por lo que se deduce que el hecho de poseer un alto desarrollo de valores personales, implica que pueden desarrollar en su manera de desenvolverse los valores organizacionales contenidos en la visión y misión del Núcleo Costa Oriental del Lago en la cual desempeñan su labor educativa.

## **Recomendaciones**

En vista de que los resultados obtenidos en la investigación arrojan ciertas debilidades en algunos de los indicadores de los valores organizacionales como competencia personal y social, lo que trae como consecuencia algunas carencias en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad del Zulia Núcleo Costa Oriental del Lago por ende en su compromiso con el cumplimiento de la misión y visión de la institución; se procede a que se tome en consideración las siguientes recomendaciones:

A las autoridades del Núcleo Costa Oriental del Lago de la Universidad del Zulia, realizar talleres que permitan el refuerzo de los valores institucionales de tal manera que se incrementen las competencias basadas en la inteligencia emocional para la sensibilización hacia el compromiso con la organización.

A los docentes que hagan énfasis en colocar al nivel los valores organizacionales de los personales para desarrollar el sentimiento de pertinencia con la finalidad de lograr una mayor compenetración entre ellos y la institución a fin de ofrecer un servicio de calidad a la comunidad.

A los docentes y autoridades que establezcan una mayor comunicación entre ellos y la colectividad, de tal manera que se desarrollen vínculos de acercamiento para armonizar la relación universidad-comunidad para que los objetivos comunes puedan lograrse con una mayor eficiencia y corresponsabilidad.

Se recomienda elaborar un plan de acción propuesto con la finalidad de reforzar los valores personales y organizacionales evidenciados como debilidades en los resultados alcanzados a través de la investigación realizada.

## Referencias bibliográficas

- Arias, F. (2006). **El proyecto de investigación.** Editorial Espíteme. Caracas Venezuela.
- Chacín, Y. (2004). Identidad Corporativa, Liderazgo y Valores en la Universidad del Zulia. Trabajo de Grado Ms. En Ciencias de la Comunicación. Universidad Dr. Rafael Bellosillo Chacín.
- Chávez, N. (1992). **Introducción a la Investigación Educativa.** Maracaibo, Venezuela: Ars Gráfica.
- Colina, Y. (2008). Valores organizacionales y Desarrollo del Talento Humano en Liceos Bolivarianos, como Trabajo de Grado para optar al título de Msc en Gerencia Educativa en la Universidad Dr. Rafael Bellosillo Chacín.
- Escobar, G. (2004). **Ética: Introducción a su Problemática y su Historia.** Quinta Edición. México, D.F. Editorial McGraw-Hill Interamerica a Editores, SA. De C.V
- García S. y Dolan, S. (2003). **La Dirección por Valores. El Cambio más allá de la Dirección por Objetivos.** McGraw-Hill/Interamericana de España.
- Hernández E., Fernández C. y Batista P. (2003). **Metodología de la Investigación.** McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. De C.V. México.
- Izquierdo, C. (1998). **El Mundo de los Valores.** Bogotá. Editorial Paulinas
- Luzardo, M. (2008). Fortalecimiento de Valores en el Desempeño Académico del Docente Universitario, Tesis Doctoral para optar al título de Doctor en Ciencias de la Educación, en la Universidad Dr. Rafael Bellosillo Chacín.
- Núñez, F. (2003). "Comportamiento del Docente como Líder en las Instituciones de Educación Superior". Tesis Doctoral (Doctorado en Ciencias de la Educación). Universidad Dr. Rafael Bellosillo Chacín.
- Tamayo y Tamayo M. (1997). **El proceso de investigación científica.** México. Editorial Limusa.
- Zambrano, E. (2008). Valores Éticos y Toma de Decisiones de los Gerentes de las Universidades Públicas Venezolanas. Tesis Doctoral. Doctorado de Ciencias Humanas, de la Facultad de Humanidades y Educación de la universidad del Zulia.