

Omnia Año 21, No. 2 (mayo-agosto, 2015) pp. 53 - 70
Universidad del Zulia. ISSN: 1315-8856
Depósito legal pp 199502ZU2628

La cultura organizacional desde la perspectiva del docente UNEFA

Roselvi Ester Loyo de Falcón

Resumen

El propósito de esta investigación fue determinar la relación que existe entre los elementos de la cultura organizacional desde la perspectiva del docente de la Universidad Nacional Experimental de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana (UNEFA) Núcleo Falcón Extensión Punto Fijo. El estudio se concibe como una investigación de campo basada en el paradigma cuantitativo, de carácter descriptivo - correlacional. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento para la recolección de los datos un cuestionario tipo escala de Likert de 35 ítems, con una escala de cinco opciones de respuesta (1=Nunca, 2=Casi Nunca, 3=Algunas veces, 4= Casi Siempre y 5=Siempre). Para procesar los datos se utilizó el SPSS, a partir del cual se obtuvieron las correlaciones. La población objeto de estudio estuvo conformada por 37 docentes entre dedicación exclusiva, tiempo completo y medio tiempo. Los hallazgos revelaron que existe una comunicación efectiva por parte de los miembros de la organización, plasmando una correlación positiva con los valores, misión, visión y normas de la universidad. Siendo esto de gran importancia, y permite observar lo relevante del trabajo con el fin de optimizar o aprovechar esta fortaleza para fortalecer la cultura organizacional en la institución a fin de brindar un mejor servicio a los estudiantes.

Palabras clave: Cultura Organizacional, Elementos de la Cultura Organizacional, docentes.

* Ingeniero Químico de la Universidad Nacional Experimental Politécnica Antonio José de Sucre. Maestrante de Gerencia Educativa de la UPEL-IMPMP Paraguaná. Profesora a dedicación exclusiva en la Universidad Nacional Experimental de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana UNEFA, Núcleo Falcón, Extensión Punto Fijo. roselviloyo@gmail.com

Recibido: 06-05-15 • Aceptado: 20-07-15

Organizational Culture Perspective of Unefa'S Teachers

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between the elements of organizational culture from the perspective of the teachers of UNEFA Falcón Extension Punto Fijo. The study is conceived as a field research based on quantitative paradigm, descriptive - correlational. The technique used was the survey as a tool to collect data a questionnaire type Likert scale of 35 items, with a scale of five answer choices (1 = never, 2 = Rarely 3 = Sometimes 4 = Almost always 5 = always). To process the data the SPSS program was used, from which the correlaions were obtained. The sample of this study was 37 teachers in different categories, exclusive, full-time and part-time. The findings revealed that there is effective communication by members of the organization, reflecting a positive correlation with the values, mission, vision and policies of the university. This being of great importance, and allows us to observe the relevant work in order to optimize and leverage this strength to strengthen the organizational culture in the institution to better serve students.

Keywords: organizational culture, elements of organizational culture, teachers.

Introducción

Las instituciones públicas de educación universitaria cumplen un papel trascendental en los cambios necesarios en cada aspecto de la vida actual en el mundo y en nuestro país, ante las nuevas tendencias, el recurso humano es un pilar fundamental de soporte para el cumplimiento de las exigencias del entorno cada vez más cambiante y exigente en lo que respecta al campo laboral en el cual buscan insertarse los egresados de las distintas casas de estudios, para lo cual la Universidad debe cumplir de forma cabal sus tres (3) emanadas por la Ley de Universidades: docencia, investigación y extensión, esto en aras de consolidar entidades socialmente responsables con parámetros de calidad educativa adaptados al mundo globalizado en el que vivimos actualmente; para ello es vital contar con un personal docente capacitado, motivado y satisfecho para que el hecho educativo cumpla con estos requerimientos y cumpla con las funciones antes mencionadas.

La Universidad como centro educativo es una organización, como cualquier otra, conformada por un grupo de elementos estrechamente interrelacionados entre sí, tales como: estructura organizativa, la toma de decisiones, las características de los individuos que hacen vida en ella, entre otros, todos estos elementos engranan en los que se ha denominado Cultura organizacional, ante lo que Robbins (2004) afirma que la

cultura organizacional se refiere a un sistema de significados compartidos entre sus miembros y distingue a una organización de otra. Asimismo se ha logrado entender que las culturas fuertes y sólidas no se crean y se mantienen por sí mismas, sino que la organización y los actores organizacionales tienen encomendada la tarea de conservar, transmitir e incluso modificar dicha cultura cuando sea necesario.

Actualmente, el tema de la cultura en las organizaciones ha venido cobrando importancia dentro del ámbito organizacional, una vez que se ha comprendido lo determinante que resulta para una organización contar con una cultura sólida y ampliamente difundida entre sus empleos, es por ello que las instituciones de educación superior no escapan a esta realidad, son las llamadas en primer orden a incorporarse en estos nuevos procesos que optimizan la cultura de sus integrantes.

La cultura organizacional es el elemento que representa la parte menos visible de las instituciones educativas, pero es uno de los más importantes en el que descansan los demás y sobre el que generalmente hay que actuar para provocar cambios significativos. Por lo tanto, es vital concentrarse en la capacidad de gestión de cada organización educativa, a fin de maximizar resultados institucionales.

En este sentido, se requiere que estas instituciones mantengan una cultura organizacional que garantice el aprendizaje y su adaptación a los cambios, para incrementar la calidad de la enseñanza, de manera sólida y autónoma.

Lo relevante de este estudio está en entender como la cultura de una organización no es algo que se mantiene inerte e inmutable, sino que al contrario tiene un carácter dinámico, es por ello que Bower (1995) establece que la cultura organizacional es un elemento invisible para las personas que permanecen a las organizaciones, al punto de llegar a convertirse, algunas veces, en la forma de hacer las cosas. Sin embargo en la raíz de cada cultura están los valores en los que se basa la organización, los cuales pueden ser permanentes y durar muchas décadas o pueden cambiar rápidamente por efecto del entorno o de quienes lo dirigen.

El trabajar sobre los elementos que conforman la cultura organizacional de un centro educativo, brindaría la oportunidad a los miembros que la constituyen de una mejor gestión en el aspecto educativo. Es cierto que una organización eficaz es determinante en la obtención de mejores resultados de una universidad, lo cual quiere decir que debe haber una cultura organizacional para permitir las mejores condiciones de trabajo y brindar el mejor producto, por lo tanto debe existir alguien que sepa dirigir y organizar los recursos quien indudablemente podría ser el coordinador en conjunto con el personal docente de la institución.

De los planteamientos antes descritos y sobre la base de la variable cultura organizacional surge el objetivo de la investigación: determinar la

relación entre los elementos de la cultura organizacional específicamente la misión, visión, valores, normas y comunicación presentes en el personal docente de la UNEFA núcleo Falcón Extensión Punto Fijo.

Analizar los elementos de la cultura organizacional implica ubicarlos dentro de un contexto social, en este caso educativo, Según Freitas (1991), los diversos elementos formadores de la Cultura proveen a los funcionarios una interpretación de la realidad y sus significados son aceptados como algo “natural”, siendo repasados automáticamente entre las personas. Las personas aceptan y reproducen estos elementos no por libertad, por concordancia con los mismos más si porque el control generalmente es bastante eficiente y no permite la discordancia con los mismos.

Trabajos previos Espaila (2012), realizó una investigación que tuvo como objetivo analizar la necesidad de un cambio de cultura en la institución del estado. El estudio se basó en una investigación tipo descriptiva de campo, con un modelo de Competing Values Framework (Modelo Valores de Competencia) de Cameron y Quinn y modelo de niveles culturales interrelacionados de Schein. Para validar el instrumento se utilizó la técnica de varianza Anova con una muestra de cincuenta y ocho (58) participantes, los resultados arrojaron que existe una diferencia entre la percepción que prevalece sobre la cultura actual predominante en la institución y la cultura deseada, la cultura predominante es la cultura controladora.

Este estudio evidencia que el éxito para mejorar las organizaciones podrá acceder a medida que se acompañe de un cambio de cultura para que se pueda responder con eficiencia a los objetivos establecidos como organización, todas las instituciones especialmente las educativas están llamadas a una constante transformación y reorganización con miras siempre a convertirse en las más eficientes. Por ello con una clara gestión integral y una cultura organizacional bien definida que involucre a todos los entes, permitirá cumplir sus retos y construir un plan de fortalecimiento que permita responder el rol que tiene ésta frente a sus miembros, comunidad y beneficiarios educativos.

Es importante enfatizar como la cultura organizacional impulsa transformaciones profundas en la educación cuando es aplicada positivamente como un fin para alcanzar objetivos de desarrollo, la autora deja en evidencia que es importante generar cambios en la actitud de los miembros de una organización a través del trabajo en equipo y la comunicación, practicando una cultura organizacional adecuada como pilar de todo trabajo en conjunto, coordinado, de cooperación organizado, basado en factores como grado de tolerancia y el apoyo colectivo, lo cual va a tener incidencia en los procesos de planificación, organización, control, coordinación dentro y fuera de las aulas, recordemos que todos los que hacemos vida en las instituciones estamos llamados a gerenciar.

Sánchez (2010), en su investigación tuvo como propósito caracterizar la cultura organizacional que tienen las instituciones de educación superior, el estudio se basó en fundamentos teóricos de Cameron y Quinn, Shein, la metodología utilizada se apoya en un paradigma mixto que integra los enfoques cuantitativos. La determinación de la población se definía como población a las instituciones de educación superior que son miembros de la COEPES (Comisión estatal para la planeación de la educación superior), que cuenta con treinta y dos (32) universidades. Se utilizó el OCAI (Instrumento de valoración de la cultura organizacional), el instrumento fue hecho en forma de cuestionario que fueron evaluados mediante escala de Likert, y para el análisis inferencia se utilizó el análisis de varianza, Anova.

Los resultados arrojaron que en los diferentes tipos de cultura la cultura que predomina es la de participación y el compromiso, seguida de las cultura donde predomina el control y la eficacia, además de la cultura donde predomina el enfoque al mercado y productividad, sin embargo en ninguna predomina la innovación y creatividad, se recomienda que los directivos comprendan el fenómeno de la gestión como un proceso donde se movilizan contenidos culturales.

Este proyecto a nivel superior aporta al estudio de investigación elementos fundamentales que garantizan la calidad de enseñanza en las instituciones educativas cuando se cuenta con sistemas eficientes de gestión que se traduzcan en la conformación y gestiones de cultura organizacional adecuada y esto sucede porque se relaciona a la cultura, a los procesos y funciones de las organizaciones con la eficacia, eficiencia, productividad, compromiso, para realizar cambios organizacionales involucrados a todo el personal, pero haciendo el llamado principalmente al gerente para que esté siempre abierto al cambio para las soluciones de conflictos, utilizando la cultura como herramientas para los mismos.

En este orden de ideas, se plantea la actual situación de la Extensión Punto Fijo de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional (UNEFA), la cual es una institución pública de Educación Universitaria establecida en la Península de Paraguaná el mes de noviembre del año 2006, como forma de expansión del Núcleo Falcón, cuya sede principal se encuentra en la capital estatal, la Ciudad de Santa Ana de Coro, y de esta forma dar respuesta a la necesidad imperante de nuevas alternativas de estudios para la población flotante a la espera de su ingreso al subsistema de educación superior que para la fecha existía en tierras paraguaneras. Al ser la UNEFA un centro de estudios donde se fusiona de forma armónica y coherente los ámbitos cívico y militar representó una opción novedosa e innovadora, por lo cual abre sus puertas en la Punto Fijo ofertando siete (7) carreras de pregrado, las cuales a saber son: las Ingenierías en: Petróleo, Petroquímica, De Sistemas y Naval, la Licenciatura en Economía Social y los Técnico Superior Universitario en: Turismo y Enfermería, cuyo régimen de estudios es el semestral.

Para el estudio se tomó en cuenta al personal docente instructor contratado bajo las dedicaciones: Medio Tiempo (18 horas), Tiempo Completo (30 horas) y Exclusiva (36 horas), esto considerando su grado de vinculación directa con la institución, sus particularidades y dinámica organizacional. Además, con la presente investigación se busca aportar un mayor cúmulo de información al respecto del tema abordado para que a su vez pueda favorecer a una mejor gestión y administración de la institución de educación universitaria estudiada, en pro de mejorar la calidad del servicio educativo prestado, el cual, de manera innegable, se evidencia en los egresados y estudiantes de las carreras de pregrado de las distintas áreas del conocimiento que se imparten en la misma. Es importante señalar que uno de los criterios de calidad considerado por los teóricos y estudiosos como más importantes al momento de determinar si una gestión ha sido positiva o negativa en su puesta en ejecución es sin duda alguna la cultura organizacional reinante dentro de los miembros de la institución.

Metodología

Para determinar las relaciones que se pueden establecer entre los elementos de la cultura organizacional; específicamente la Comunicación con los Valores, Misión, Visión y Normas, se utilizó una metodología cuantitativa a través de un análisis estadístico inferencial. Así mismo, Hernández, Fernández y Baptista, (2003) expresan que “Es importante señalar que en estudios cuantitativos, se recolectan datos de una muestra.

Con la estrategia seleccionada se pretende establecer el grado de relación entre las dos variables objeto de estudio, apoyado en un trabajo de campo de tipo correlacional, ya que se trata de determinar la relación entre los elementos de la cultura organizacional presentes en la UNEFA Extensión Punto Fijo del Núcleo Falcón, según su personal docente.

Para la recolección de los datos se utilizó la técnica de la encuesta, definida por Arias (2006), como la técnica encargada de obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o de un tema particular. Como instrumento se empleó un cuestionario del tipo escala de Likert, con 27 ítems, con las siguientes categorías de respuesta (1=Nunca, 2=Casi Nunca, 3=Algunas veces, 4= Casi Siempre y 5=Siempre), para recoger los datos empíricos emanados de los docentes de la UNEFA Núcleo Falcón – Extensión Punto Fijo, con la finalidad de conocer las percepciones del personal docente relacionadas con los elementos de la cultura organizacional, específicamente con la comunicación, misión, visión, valores y normas de la organización.

A este respecto, el estudio propuesto tuvo un diseño de campo en virtud de la forma como se obtuvieron los datos o la información necesaria, pues los mismos se recogerán en forma directa de la realidad del estudio, vale decir, la información emitida por cada uno de los docentes de esta Universidad cuya dedicación sea Medio Tiempo, Tiempo Completo y Dedicación Exclusiva para el período académico 1-2015.

La población de estudio del presente artículo estuvo compuesta por todos los Docentes con Tipo de Contratación Medio Tiempo, Tiempo Completo y Dedicación Exclusiva que laboran en las diferentes Unidades de la UNEFA Núcleo Falcón - Extensión Punto Fijo, como la muestra es pequeña y accesible al investigador, el muestreo respondió al censo poblacional.

Los datos fueron analizados en forma automatizada a través del programa SPSS, el procedimiento estadístico fue de tipo correlacional, basado en una correlación bivariable, por cuanto se propuso describir una situación relacionada con personas.

La hipótesis del investigador es que la Comunicación está relacionada significativamente con las demás dimensiones del estudio.

A continuación se presenta el cuadro de variables.

Variable 1 (X)	Variable 2 (Y)
X_1 : Comunicación	Y_1 : Valores Y_2 : Misión Y_3 : Visión Y_4 : Normas

Cuadro 1. Variables del estudio correlacional.

Planteamiento de la Hipótesis Estadística

La prueba de correlación partira de las siguientes hipótesis estadísticas:

Hipotesis Nula

$H_0: r_{xy} = 0$ (las dos variables no están correlacionadas significativamente y tienden a 0)

Hipotesis Alternativa

$H_1: r_{xy} \neq 0$ (la correlación entre las variables no es igual a cero, están correlacionadas significativamente y tiende a 1).

El planteamiento de la hipótesis nula sugiere que no existe correlación significativa entre los valores obtenidos para las variables $X_{(n)}$ y $Y_{(n)}$; mientras que la hipótesis alternativa plantea que si existen correlaciones significativas entre las variables anteriores.

El nivel de significación que se utilizó fue de $\alpha = 0.05$. La zona de rechazo se establece que para todo valor de probabilidad igual o menor que 0,05, se acepta H_1 y rechaza H_0 . Para todo valor de significancia mayor que 0,05, se acepta H_0 .

Referentes teóricos

En esta sección se analizan los fundamentos teóricos que permitieron plantear el tema de investigación. Se desarrolla una aproximación al concepto de cultura organizacional y sus elementos, siendo estos el centro de la exploración.

Objetivo

Este trabajo se plantea como objetivo determinar las relaciones que existen con respecto a los diferentes elementos de la cultura organizacional, según la percepción del personal docente que labora en la UNEFA Núcleo Falcón Extensión Punto Fijo.

Cultura organizacional: Schein (1992), define que la cultura organizacional como un conjunto de presunciones básicas inventadas, descubiertas o desarrolladas por un grupo dado a ir aprendiendo a enfrentarse con sus problemas de adaptación externa e integración interna, que hayan ejercido la suficiente influencia como para ser considerados valiosos y en consecuencia ser enseñado a los nuevos miembros como el modo correcto de percibir, pensar y sentir esos problemas.

Por su parte Robbins (2004), dice que “La cultura organizacional se refiere a un sistema de significados compartidos por parte de los miembros de una organización y que distingue a una organización de otra este sistema es un conjunto de características básicas que valora la organización. Ya que los individuos a través de las cosas que escuchan y ven perciben la cultura de la organización, independientemente del lugar donde trabajen, la van a captar de forma similar”. Cabe destacar que la cultura de una empresa se distingue de las otras, debido a que cada una de ellas tiene una cultura definida, es decir la cultura de cada compañía tiene su propia identidad.

En este orden de idea se puede señalar después de lo planteado por los autores, que la cultura organizacional viene siendo aquel ambiente social que se encuentra dentro de la empresa, la cual está sujeta a significados que sólo sus miembros conocen, y la misma incide en la percepción del individuo que la integra, la cual guía la conducta diaria y la toma de decisión de los empleados y que perfila sus actos hacia la obtención de las metas organizacionales. Robbins (2004), insiste en concebir a las organizaciones como culturas en las cuales hay sistemas de significados comunes entre sus integrantes.

Por consiguiente la cultura organizacional es todo aquello que identifica la forma en que los miembros de una organización se sienten comprometidos, obteniendo conocimientos sobre valores, procedimientos, reglas, creencias, rituales que en ella se realizan y de esta manera proceden a adaptarse con mayor facilidad, es decir un sistema de valores compartidos y creencias que interactúan con la gente, las estructuras de organización y los sistemas de control de una institución, por ejemplo,

para producir normas de comportamiento y la manera como se van a manejar, en este orden de idea la cultura organizacional incluye lineamientos perdurables que dan forma al comportamiento de los miembros que laboran en la empresa es por ello que la cultura ejerce varias funciones dentro de la organización.

Elementos de la cultura organizacional

De manera que hasta este punto cada organización posee su propia cultura, por ello desarrolla y mantiene en base a una serie de elementos los cuales deben orientar las actitudes y el comportamiento del personal diariamente, y dirigir sus acciones hacia el logro de los objetivos organizacionales relacionados con las funciones, procedimientos y conductas gerenciales. De esta manera, se crea un sistema de valores y creencias que permite al personal a adoptar una conciencia de grupo que integra los objetivos individuales y colectivos con los de la organización.

Al respecto, Robbins (2004:596), señala que la cultura “es un vínculo social que ayuda a mantener unida a la organización al proporcionar normas adecuadas a lo que debe hacer y decir el personal”.

Analizar los elementos de la cultura organizacional implica ubicarlos dentro de un contexto social, en este caso educativo, a continuación se presentan los elementos de la cultura organizacional Según Freitas (1991), los diversos elementos formadores de la Cultura proveen a los funcionarios una interpretación de la realidad y sus significados son aceptados como algo “natural”, siendo repasados automáticamente entre las personas. Las personas aceptan y reproducen estos elementos no por libertad, por concordancia con los mismos más si porque el control generalmente es bastante eficiente y no permite la discordancia con los mismos. Estos son:

Valores: definiciones sobre lo que es importante para lograr el éxito. Se observa que, en general, las empresas a definir unos valores que resisten al paso del tiempo, que se destacó constantemente. Aunque tienden a personalizar sus valores, podemos ver que se mantienen algunas características comunes: la importancia del consumidor, excelente nivel de rendimiento, la calidad y la innovación, la importancia de la motivación intrínseca, etc. Davis y Newstrom (2001:119), en cuanto a la cultura organizacional son los valores al respecto expresa “Las culturas organizacionales son reflejo de los supuestos y valores que guían una empresa”.

En esa óptica se puede indicar que los valores representan las normas de comportamiento sobre las que descansa la cultura como un modo de vida integrado. En este sentido, los valores dicen algo de lo que el grupo es y de lo que quiere y debe ser (visión y misión). Desde ese punto de vista, se puede indicar de acuerdo a Siliceo y Casares (1999:51), que los valores: “Son aquellas concepciones prácticas y (normativas) heredadas o, si es el caso, innovadas por las generaciones presentes, en las cuales la sabiduría colectiva describe que se juegan los aspectos más fundamentales de su sobrevivencia física y de su desarrollo humano, de segu-

ridad presente y de su voluntad de trascender al tiempo mediante sus sucesores. En este sentido, se puede decir que toda cultura es valor, pero no todo en la cultura forma parte de su escala de valores”.

La interpretación de ese postulado ha sido sustentada por otros autores, entre ellos Senge (1998:120), quien ha señalado: “que los valores describen el modo en que nos proponemos operar día a día mientras perseguimos nuestra visión”. El gerente de educación, debe incluir dentro de su rol, un conjunto de valores, tales como, pautas de conductas reciprocas, aprecio entre el personal y los límites que se impondrán, además de ello, demostrar ante el personal unos valores a través de su propia conducta.

Los valores deben traducirse en un modo de vida cotidiano en la institución, que penetre y trascienda a toda la organización y se proyecte hacia todos los procesos institucionales, administrativos, académicos y hacia el entorno social que rodea la institución. En esa óptica, se puede indicar que los valores se traducen en deberes y derechos que los miembros de una organización deben asumir. Del equilibrio que exista entre el cumplimiento del deber y el ejercicio del derecho dependerá el crecimiento moral de los miembros de la organización y de la posibilidad de que este cumpla con su misión y visión.

Visión: La visión refleja lo que la organización quiere ser en el futuro, constituye una apreciación idealizada de los que sus miembros desean de ella. Por ello, debe contener principios y valores éticos que sirvan de guía a los objetivos, estrategias, acciones, resultados o logros que se deben obtener a corto, mediano y largo plazo; la visión debe reflejarse en la misión, ya que representa la gran meta hacia la cual se dirige la organización. Es importante destacar, a Chiavenato (2003:50), cuando señala que “muchas organizaciones exponen la visión como el proyecto que les gustaría ser dentro de cierto tiempo”. De esta manera, la visión indica cuáles son los objetivos que deben alcanzarse en un tiempo determinado, para orientar a sus miembros en cuanto al futuro que la organización pretende transformar. El concepto de visión remite necesariamente, a los lineamientos de objetivos organizacionales.

Misión: Davis y Newstron (2001:49), enfatiza, que una buena declaración de misión despierta emociones y sentimientos positivos en cuanto a la organización; es inspiradora en el sentido de que quienes la leen se sienten motivados a actuar. La misión es un proceso que permite expresar cuáles son sus propósitos fundamentales y razón de ser, Chiavenato (2003), afirma que “la misión es la razón esencial de ser y existir de la organización y de su papel en la sociedad”. Esto explica porque cada organización tiene su misión específica de la cual se derivan sus objetivos organizacionales principales. Es de hacer notar, que la misión es, la formulación de los propósitos de una organización que la distingue de otras; debe ser claramente formulada, difundida y conocida por todo el personal; sus comportamientos deben ser consecuentes con la misma,

así como la conducta de todos los miembros de la institución. La vida de la organización tiene que ser.

Las normas: las reglas que defienden el comportamiento que se espera, aceptó, y sancionado por el grupo y se puede escribir o no escrita. Davis y Newstrom (2001), plantearon que deben considerarse en la creación de una cultura organizacional a través de las normas, una estructura de organización debe estar diseñada de manera que sea perfectamente claro para todos, quien ha realizar determinada tarea, y quien es responsable por determinados resultados; en estas forma se elimina las dificultades que ocasionan la imprecisión en la asignación de responsabilidades y se logra un sistema de comunicación y de toma de decisiones que refleja y promueve los objetivos de la empresa.

En cuanto a las normas, estas se definen como una regla que se debe seguir o a las que se deben ajustar las operaciones. En este sentido, Oliva (1998:18), expone que “toda norma contiene dos afirmaciones, por un lado, describe los contenidos de las voluntades, por el otro, describe el cumplimiento de esas voluntades”. Visto así, las normas son el reglamento o leyes generalmente en concordancia con las creencias y valores que siguen los miembros de un grupo para vivir en armonía.

Así como el conjunto de leyes, decretos, directrices, códigos, ordenanzas y acuerdos, que rigen el funcionamiento institucional, especificando como deben ser cumplidos los procedimientos. No dan mucha libertad para actuar. Las normas en educación están dadas a través del cumplimiento del reglamento interno de cada institución donde se refleja el cumplimiento del uso del uniforme, el horario establecido, el lenguaje de los docentes entre otros aspectos.

Comunicación: incluye una red de relaciones y roles informales que involucran a chismes, conspiradores, cuentacuentos, etc. Se desarrolla como importante para transformar lo mundano en funciones brillantes algo y se puede utilizar en la administración de la cultura. Es importante señalar, que la comunicación se debe utilizar para designar el carácter específico de las relaciones en una organización. Al respecto, Chiavenato (2003:239), considera la comunicación como “un proceso de decisiones que lleva a una conducta eficiente del sistema; donde el proceso se basa en información adecuada”. Lograr esas informaciones adecuadas depende entonces que las condiciones grupales y de equipo se encuentren definidas y todos sean participantes del proceso de comunicación.

El mismo autor, considera que el proceso de comunicación “es más eficiente si la conducta de los individuos al comunicarse se encuentran claramente determinados dentro de la estructura de la organización” (p. 117), es decir, que las mismas están definidas y cada quién asume su rol, donde la comunicación debe ser fluida, eficiente y directa, para tener menos pérdida de tiempo e interferencia. Por lo tanto, mejorar la comunicación en la organización depende de los siguientes factores: seguimiento del rendimiento, utilización de la retroinformación, respuesta del recep-

tor, empatía (colocarse en el lugar del otro), repetición, confianza mutua, eficacia en el momento que se produce la comunicación simplificación y escuchar eficazmente.

Resultados

A continuación se presentan los resultados obtenidos: **Relación que establecen con base en la Comunicación y los Valores** para esta prueba de correlación de Pearson se partió de la formulación de hipótesis estadística.

Hipótesis Nula

$H_0: r_{xy} = 0$ (las dos variables no están correlacionadas significativamente y tienden a 0)

Hipótesis Alternativa

$H_1: r_{xy} \neq 0$ (la correlación entre las variables no es igual a cero, están correlacionadas significativamente y tiende a 1).

El planteamiento de la hipótesis nula sugiere que no existe correlación significativa.

Los resultados de correlación se presentan en el Cuadro 2.

Cuadro 2. Correlación entre los valores: Comunicación y Valores.

		Comunicación	Valores
Comunicación	Correlación de Pearson	1	,690**
	Sig. (bilateral)		,000
	Suma de cuadrados y productos cruzados	26,312	21,907
	Covarianza	,598	,498
	N	45	45
Valores	Correlación de Pearson	,690**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	Suma de cuadrados y productos cruzados	21,907	38,311
	Covarianza	,498	,871
	N	45	45

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El coeficiente r de Person calculado para establecer las relaciones entre la Comunicación y los Valores fue de $r = 0,690$ y significancia calculada es de $\text{Sig} = 0,000$.

El criterio para la toma de decisiones indicaba que para todo valor de probabilidad igual o menor que 0,05, se acepta H_1 y se rechaza H_0 . El

valor de significancia es menor al $\alpha = 0,05$; por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa que indica que si existe una correlación significativa entre las dos variables.

La covarianza calculada es de 0,498 para la variable. Al ser positiva se establece que el tipo de relación es positiva y directa, es decir, que al aumentar la comunicación se incrementa también los valores. Esto puede ser observado en el diagrama de dispersión que se presenta en el Gráfico 1.

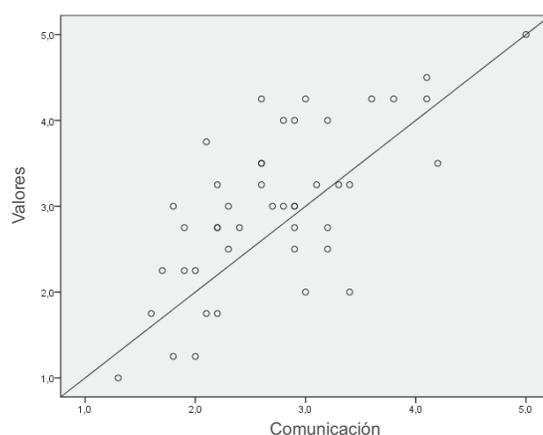


Gráfico 1.

Relación que establecen con base en la comunicación y la visión

Para esta prueba de correlación de Pearson se partió de la formulación de hipótesis estadística.

Hipótesis Nula

$H_0: r_{xy} = 0$ (las dos variables no están correlacionadas significativamente y tienden a 0)

Hipótesis Alternativa

$H_1: r_{xy} \neq 0$ (la correlación entre las variables no es igual a cero, están correlacionadas significativamente y tiende a 1).

El planteamiento de la hipótesis nula sugiere que no existe correlación significativa

Los resultados de correlación se presentan en el Cuadro 3.

El coeficiente r de Pearson calculado para establecer las relaciones entre la Comunicación y la visión fue de $r = 0,625$ y significancia calculada es de $\text{Sig} = 0,000$.

Cuadro 3. Correlaciones.

		Comunicación	Visión
Comunicación	Correlación de Pearson	1	,625**
	Sig. (bilateral)		,000
	Suma de cuadrados y productos cruzados	26,312	19,426
	Covarianza	,598	,442
	N	45	45
Visión	Correlación de Pearson	,625**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	Suma de cuadrados y productos cruzados	19,426	36,743
	Covarianza	,442	,835
	N	45	45

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El criterio para la toma de decisiones indicaba que para todo valor de probabilidad igual o menor que 0,05, se acepta H_1 y se rechaza H_0 . El valor de significancia es menor al $\alpha = 0,05$; por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa que indica que si existe una correlación significativa entre las dos variables.

La covarianza calculada es de 0,442 para la variable. Al ser positiva se establece que el tipo de relación es positiva y directa, es decir, que al aumentar la comunicación se incrementa también los valores. Esto puede ser observado en el diagrama de dispersión que se presenta en el Gráfico 2.

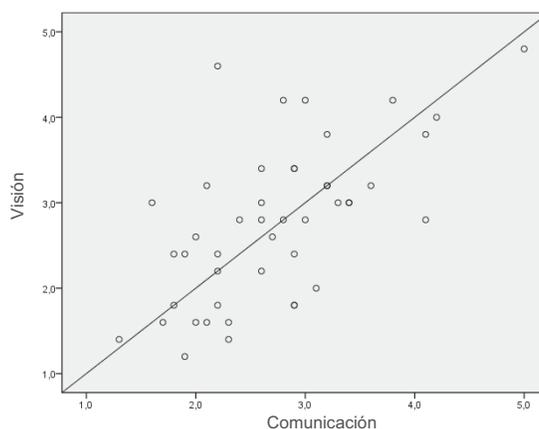


Gráfico 2

Relación que establecen con base en la comunicación y la misión

Para esta prueba de correlación de Pearson se partió de la formulación de hipótesis estadística.

Hipótesis Nula

$H_0: r_{xy} = 0$ (las dos variables no están correlacionadas significativamente y tienden a 0)

Hipótesis Alternativa

$H_1: r_{xy} \neq 0$ (la correlación entre las variables no es igual a cero, están correlacionadas significativamente y tiende a 1).

Cuadro 4. Correlaciones.

		Comunicación	Misión
Comunicación	Correlación de Pearson	1	,727**
	Sig. (bilateral)		,000
	Suma de cuadrados y productos cruzados	26,312	21,663
	Covarianza	,598	,492
	N	45	45
	Misión	Correlación de Pearson	,727**
	Sig. (bilateral)	,000	
	Suma de cuadrados y productos cruzados	21,663	33,712
	Covarianza	,492	,766
	N	45	45

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El planteamiento de la hipótesis nula sugiere que no existe correlación significativa.

Los resultados de correlación se presentan en el Cuadro 4.

El coeficiente r de Pearson calculado para establecer las relaciones entre la Comunicación y la Misión fue de $r = 0,727$ y significancia calculada es de $\text{Sig} = 0,000$.

El criterio para la toma de decisiones indicaba que para todo valor de probabilidad igual o menor que 0,05, se acepta H_1 y se rechaza H_0 . El valor de significancia es menor al $\alpha = 0,05$; por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa que indica que si existe una correlación significativa entre las dos variables.

La covarianza calculada es de 0,492 para la variable. Al ser positiva se establece que el tipo de relación es positiva y directa, es decir, que al aumentar la comunicación se incrementa también los valores. Esto puede ser observado en el diagrama de dispersión que se presenta en el Gráfico 3.

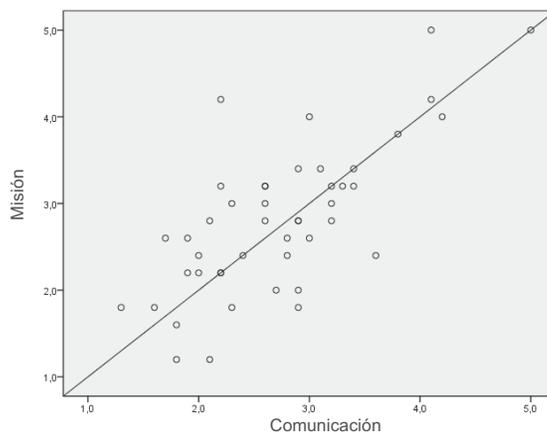


Gráfico 3

Relación que establecen con base en la comunicación y las normas

Para esta prueba de correlación de Pearson se partió de la formulación de hipótesis estadística.

Hipótesis Nula

$H_0: r_{xy} = 0$ (las dos variables no están correlacionadas significativamente y tienden a 0).

Hipótesis Alternativa

$H_1: r_{xy} \neq 0$ (la correlación entre las variables no es igual a cero, están correlacionadas significativamente y tiende a 1).

El planteamiento de la hipótesis nula sugiere que no existe correlación significativa. Los resultados de correlación se presentan en el Cuadro 5.

Cuadro 5. Correlaciones.

		Comunicación	Valores
Comunicación	Correlación de Pearson	1	,690**
	Sig. (bilateral)		,000
	Suma de cuadrados y productos cruzados	26,312	21,907
	Covarianza	,598	,498
	N	45	45
Valores	Correlación de Pearson	,690**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	Suma de cuadrados y productos cruzados	21,907	38,311
	Covarianza	,498	,871
	N	45	45

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El coeficiente r de Pearson calculado para establecer las relaciones entre la Comunicación y las Normas fue de $r = 0,690$ y significancia calculada es de $\text{Sig} = 0,000$.

El criterio para la toma de decisiones indicaba que para todo valor de probabilidad igual o menor que $0,05$, se acepta H_1 y se rechaza H_0 . El valor de significancia es menor al $\alpha = 0,05$; por lo tanto se acepta la hipótesis alternaiva que indica que si existe una correlación significativa entre las dos variables.

La covarianza calculada es de $0,498$ para la variable. Al ser positiva se establece que el tipo de relación es positiva y directa, es decir, que al aumentar la comunicación se incrementa también los valores. Esto puede ser observado en el diagrama de dispersión que se presenta en el Gráfico 4.

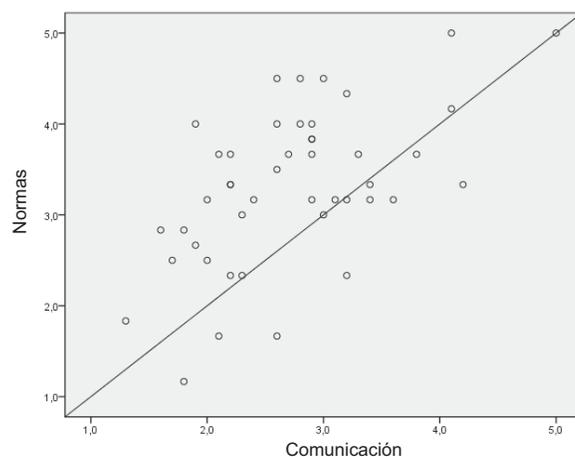


Gráfico 4.

Síntesis interpretativa

Al revisar los resultados cuantitativos obtenidos, se pudo determinar que los elementos de la cultura organizacional como lo son: la misión, visión, normas y valores se encuentran correlacionados con la comunicación, siendo este último uno de los elementos más importantes en dicha organización, por su perfil cívico-militar, esto de gran importancia para el desarrollo a cabalidad del proceso gerencial que se lleva a cabo en la institución.

Por otra parte se evidenció con esta correlación que la organización posee una cultura organizacional sólida, con un sentido de pertenencia por parte de los docentes que laboran en la UNEFA Núcleo Falcón, Extensión Punto Fijo.

Referencias bibliográficas

- Arias, Fidias (2006). **El Proyecto de Investigación**. Guía para su Elaboración. Editorial Episteme, Venezuela.
- Brower, Michael (1995). **Empoderamiento de las organizaciones**, [Libro en línea]. Editorial HCB UP Ltd. Disponible <http://dx.doi.org/101108/09684899510079780>. Consultado: 2015, Abril 12.
- Chiavenato, I. (2000). **Administración de Recursos Humanos**, 5ta edición. Editorial McGraw-Hill, Colombia. Consultado: 2015, Marzo 28.
- Davis, K. y Newstron, J. (2001). **Comportamiento Humano en el Trabajo** Editorial McGraw Hill. México. Consultado: 2015, Abril 10.
- Durban, Oliva S. (1998). **La empresa ante el riesgo: su medida, su tratamiento**. Ibérico Europea. Consultado: 2015, Marzo 20. de Ediciones. España.
- Españat, Teresa (2012). **Evaluación de la Cultura Organizacional para una Institución del Estado Dominicano**. Revista ASAP N° 49, Julio de 2012. Consultado: 2015, Marzo 20.
- Freitas, María E. (1991). **Cultura Organizacional**. Editorial MacGraw-Hill. Consultado: 2015, Abril 11.
- Hernández Sampieri, Fernández Collado, y Baptista Lucio (2010). **Metodología de la investigación**. México: Editorial Mc Graw Hill. Consultado: 2015, Abril 11.
- Robbins, Stephen (2004). **Comportamiento organizacional**. [Libro en línea]. Editorial Prentice Hal México, DF. Disponible: <https://books.google.co.ve/books?isbn=9702604230>. Consultado: 2015, Abril 11.
- Sánchez, I. (2010). **Desarrollo de un instrumento de medida de la cultura organizativa: un modelo confirmatorio en los hoteles españoles**. Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa, 19, 107-126. Consultado: 2015, Marzo 25. Disponible: <https://www.google.co.ve/search?tbm=bks&q=>.
- Senge, Peter (1990). **“La Quinta Disciplina”**. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje. Granica, España. Consultado: 2015, Abril 10.
- Shein, Edgar (1992). **Cultura Organizacional**. Editorial, Jossey-Bass. EE.UU. Consultado: 2015, Abril 11.
- Sileceo A., Cáceres D. y González J. (1999). **Capacitación y Desarrollo de Personal**. [Libro en línea]. Editorial Limusa, México. Consultado 2015, Marzo 20.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2003). **Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales**. Caracas, Editorial FEDEUPEL.