

Omnia Año 19, No. 2 (mayo-agosto, 2013) pp. 86 - 98
Universidad del Zulia. ISSN: 1315-8856
Depósito legal pp 199502ZU2628

Los valores éticos de los empleados administrativos del núcleo humanístico de la Universidad del Zulia

*Hugo Ángel Quintero Bravo**

Resumen

Las universidades, como instituciones, interactúan en una comunidad formada por profesores, empleados, obreros y estudiantes, donde todos se convierten en elementos claves para el desarrollo de valores éticos manifestados en el trabajo diario dentro del ámbito educativo; en esta perspectiva, el propósito del presente artículo es mostrar los resultados de la investigación que tuvo como objetivo determinar los valores éticos destacados en las decisiones laborales de los empleados administrativos del Núcleo Humanístico de la Universidad del Zulia. En lo metodológico es descriptiva de campo con diseño no experimental y transversal, la población está conformada por 417 empleados, para lo cual se obtuvo una muestra 204 empleados. Los resultados indican que los valores éticos destacados en las decisiones laborales de los empleados administrativos que se encuentran con más alta frecuencia son la honestidad, lealtad y solidaridad, mostrando congruencia con los aspectos planteados en la filosofía de gestión de la Universidad del Zulia.

Palabras clave: Valores ético, empleados administrativos, núcleo humanístico de la universidad del Zulia.

The Ethical Values of Administrative Employees on the Humanities Campus at the University of Zulia

Abstract

Universities, as institutions, interact in a community formed by teachers, employees, workers and students, where all become key elements for developing ethical values demonstrated in the daily work within the

* Licenciado en Educación Matemática. Maestría en Informática Educativa. Doctorado en Ciencias Gerenciales. Professor Universidad del Zulia. E-mail: qhugo0@gmail.com, hugoquintero@sed.luz.edu.ve, hquintero06@hotmail.com

Recibido: 13-02-13 • Aceptado: 01-05-13

educational area. From this perspective, the purpose of this article is to show the results of research whose aim was to determine the ethical values emphasized in occupational decisions of the administrative employees on the Humanities Campus, University of Zulia. The methodology is descriptive, with a non-experimental, cross-sectional, field design. The population consisted of 417 employees, from which a sample of 204 employees was obtained. Results indicate that the most frequently found ethical values emphasized in labor-related decisions of the administrative employees are honesty, loyalty and solidarity, showing congruence with aspects proposed in the management philosophy of the University of Zulia.

Key words: Ethical values, administrative employees, humanities campus of the University of Zulia.

Introducción

La noción de formación moral, implica el desarrollo de actitudes hacia las normas, principios, hábitos, conductas, convicciones y pautas logrando la posible convivencia social entre los hombres. De allí que, sea la solidaridad el principio fundamental del nuevo humanismo que adapta la fuerza de un mensaje antiguo en el marco de la formación de valores a los perfiles de un mundo moderno (Bokova, 2010).

Por lo tanto, los valores identifican y refuerzan, mediante propuestas socio-culturalmente coactivas de comportamiento, las áreas importantes del tejido cultural, donde el buen funcionamiento depende de la sobrevivencia y el logro de los fines para el grupo de hombres y mujeres que conviven.

El grupo de personas y la cultura son realidades inseparables; no pueden existir el uno sin el otro, pero estos grupos de personas se dividen por razones de su propia organización interna, en subgrupos, considerando los criterios de sexo, edad, ocupación, y otros, las ramificaciones culturales generan subculturas, que responden a las necesidades de organización y de significados específicos para las exigencias de cada grupo. Es en esta ramificación los valores forman parte de la cultura organizacional mostrando su carácter de mediador instrumental en la relación del grupo de personas.

Consideraciones generales

Según lo expresan Siliceo, et al. (1999), una cultura organizacional saludable debe tener identificados y socializados los valores de los cuales depende su éxito, asociado a la productividad del trabajo de sus miembros.

En tal sentido, las organizaciones tratando de crecer en un mundo globalizado y con problemas propios en el orden político y económico, necesitan desarrollar una cultura saludable, tomando en cuenta su visión y misión, donde el trabajo de sus miembros genera valores como la confianza, responsabilidad, seguridad, calidad y excelencia en sus operacio-

nes considerando el componente ético en cada una de ellas, para lograr un beneficio competitivo.

Por otra parte, en la organización, pensar en el sistema de valores personales implica buscar la contribución de los actores en los procesos de influencia. Es decir, la disposición de los integrantes a aceptar los mensajes, no por lo que tienen de autoritarios sino porque comparten el sentido y la importancia de sus contenidos, para lo cual Etkin (1998) plantea que se utiliza la palabra valores en lugar de bueno, tomando lo justo como esencia de la ética.

García y Dolan (1997) resaltan que la unión de la ética y los valores producen una sinergia importante en las organizaciones llamados valores éticos. En consecuencia, los valores éticos, participan en toda organización en forma permanente, por cuanto emergen para comprender como se debe actuar en situaciones donde se presente un dilema ético y lograr una solución efectiva, en este sentido, Davis y Newstrom (2003), manifiestan como propósito de la ética: hacer que las personas sean capaces de tomar mejores decisiones en sus relaciones laborales, y por ello, es necesario modelar, donde los líderes y gerentes van a expresar lo deseado y cómo debe desempeñarse el empleado para poder lograr la efectividad dentro de la organización.

Por otro lado, según Robbins (2009), ninguna decisión hoy día estaría ajustada sin la inclusión ética, por cuanto, ésta constituye un valor interno reflejado en el entorno de toda actividad organizacional, caracterizada por un conjunto de factores en las relaciones humanas donde le dan una dimensión ética a los valores representando las convicciones básicas de un modo específico de conducta o estado final de existencia vinculado a estos con creencias, interiorizando y conformando una serie de normas, las cuales al pasar el tiempo se establecen como base en la organización.

En consecuencia, para Ortiz (1995), es importante destacar el interés que han tomado los valores éticos en las organizaciones, generando el crecimiento de códigos de comportamiento. Hay situaciones donde una decisión se condiciona por criterios éticos, esto ha generado la iniciativa de investigaciones y análisis en la posibilidad de formular normas universales de conducta con los cuales se determina si una decisión se ajusta o no en relación con otras posibles soluciones aceptadas por el colectivo de la organización.

No obstante esto, en las organizaciones actualmente se confrontan diversas situaciones críticas propiciadas por los miembros, quienes por tener diferentes creencias y valores les cuesta aceptar los que conforman la cultura organizacional de dicha empresa, lo cual hace difícil asimilar las normas y adecuarse a los requerimientos establecidos, de allí que su desempeño laboral no siempre sea como se espera y esto afecte, de alguna manera, los valores éticos morales de las personas en la organización.

Según García (1999), la crisis en las organizaciones puede tener origen en las acciones de los hombres, incluso cuando no actúan y per-

miten en las relaciones internas y el entorno la generación de problemas potenciales planteando graves conflictos dentro de la organización.

Al respecto, García y Dolan (1997), afirman que las creencias y valores compartidos aportan, sin duda, la clave más importante para comprender y facilitar la conducta humana en el trabajo, de allí, la necesidad de adecuar el desempeño a los planteamientos y principios éticos conformando la visión y la misión de la organización.

En efecto, el hombre se encuentra inmerso en una realidad social, donde el trabajo y el mercado se justifican, incluso para quienes estudian a tiempo completo, el estudio es una forma de trabajar, es su manera particular de aportar a la sociedad en la cual viven, donde las universidades como organizaciones educativas también se consideran empresas, algunas con fines de lucro y otras sin fines de lucro, pero todas con sus ofertas y servicios para captar al hombre que se desea formar, independientemente de su doctrina a predicar.

Sin embargo, algo es cierto, todas luchan por sembrar en el individuo los valores éticos y su capacidad de trabajo, necesarios en la convivencia social, ya que en las diferentes culturas y religiones hay crisis de valores éticos.

Guédez (2002), destaca la necesidad en una organización educativa de darle prioridad a todo lo relacionado con valores, ética y formación laboral, ya que de alguna manera se da respuesta en esencia a la finalidad de la educación. De la misma manera, los principios y conductas éticas se desarrollan a partir de todos aquellos esfuerzos educativos fundamentados y orientados en forma conveniente.

Se debe considerar que, el momento actual de la educación es crítico en relación con la formación y desarrollo del hombre, y por ello, la Universidad, como máxima casa de estudios no escapa a esta realidad, la crisis de valores es evidente en las personas de esa comunidad. Esto, unido a las circunstancias complejas del mundo, hace necesario su atención.

De esta manera, las universidades públicas venezolanas deben someterse de manera analítica a las necesidades y requerimientos sociales, preparando a los profesionales para actuar de forma ética y eficiente en los escenarios de toma de decisiones. Una educación de calidad debe formar profesionales críticos, conocedores de sus deberes y derechos, de ideales democráticos con sentido ético, sensibilidad humana y visión colectiva, capaces de impulsar creativamente pensamientos y acciones transformadores de la realidad nacional.

En tal sentido, la universidad dentro de un sistema integrado de educación superior, debe recuperar su papel como conciencia crítica y moral de la sociedad, siendo fundamental una verdadera transformación intelectual, moral y laboral, que permita superar el individualismo de las personas e instituciones y promover la unidad en el respeto de las diferencias, estableciendo una ética de los colectivos, incluyendo los valores humanos de libertad, justicia social, tolerancia y solidaridad.

Es oportuno, el momento de expresar claramente que las instituciones de educación superior en Venezuela, y específicamente las universidades públicas, son organizaciones de gran importancia para el desarrollo y cambio de los valores de la sociedad, por educarse en ellas los jóvenes en diferentes disciplinas, quienes luego tomarán en su desempeño posiciones de liderazgo en el país.

En consecuencia, las universidades, como instituciones, interactúan en una comunidad formada por profesores, empleados, obreros y estudiantes, donde todos en conjunto se convierten en elementos claves para el desarrollo de valores éticos manifestados en el trabajo diario dentro del ámbito educativo.

En el marco de esta realidad, se encuentra La Universidad del Zulia, institución educativa pública y autónoma de la ciudad de Maracaibo, regulada por la Ley de Universidades de la República Bolivariana de Venezuela (1970), y por políticas internas, donde se utiliza la investigación, el desarrollo y la formación de recursos humanos como una práctica diaria, mas no como estrategia de eficiencia superior, en la cual, se involucra al personal tanto académico como administrativo por ser el responsable de obtener la mayor productividad en el servicio ofrecido.

En la Universidad del Zulia se detecto en elaboración del Plan de Desarrollo Estratégico LUZ (2000) que la conducta manifestada por los empleados administrativos del núcleo humanístico no está acorde con la visión y misión de esta casa de estudio, donde la parte humana y social, según el enfoque holístico de su conformación es fundamental, y por ello, se requiere hacer énfasis en la responsabilidad y el compromiso asumido para lograr la productividad esperada.

Es importante destacar que, la situación de la universidad en lo social, económico y político, toca directamente a los empleados administrativos, creando resultados poco favorables en la productividad de su trabajo, generando en forma directa una crisis de valores, para lo cual la misma universidad no tiene fortalecido un plan estratégico con dicho grupo y así lograr la equidad y la identificación con las normas propias de la institución y de esa manera obtener un desempeño laboral altamente positivo, permitiendo desarrollar la personalidad del empleado en las diversas áreas laborales de su competencia.

El objetivo de la presente investigación es:

Determinar los valores éticos destacados en las decisiones laborales de los empleados administrativos del Núcleo Humanístico de la Universidad del Zulia.

Metodología

La presente investigación es descriptiva, porque se describirán los hechos tal y como se presentan en la realidad para luego ser analizados, considerando la posición de Hernández, et al. (2006:60), para quienes “en un es-

tudio descriptivo se seleccionan una serie de cuestiones y se mide cada uno de ellos independientemente para así, describir lo que se investiga”.

Asimismo, es de campo porque necesariamente se recoge la información directa donde se producen los hechos, como lo explica Bavaresco (2001:28), esta investigación “se realiza en el propio sitio donde se encuentra el objeto de estudio. Ello permite el conocimiento más a fondo del problema por parte del investigador y puede manejar los datos con más seguridad”.

La investigación tiene un diseño no experimental y transversal porque en todo momento pretende describir los hechos tal como son en la realidad para luego analizarlos, aplicando las pruebas estadísticas pertinentes en la investigación.

Los estudios con diseño no experimental o expofacto, es según lo expresa Kerlinger (2002:116), “cualquier investigación para la cual resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o las condiciones”, se realiza sin manipular deliberadamente variables, lo que se hace es observar los fenómenos en su contexto natural, para después analizarlos, tal como lo explica Hernández, et al (2006).

Asimismo, es transversal porque se recolectan datos en un sólo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

La población de esta investigación está conformada por 417 empleados del núcleo humanístico de La Universidad del Zulia, constituida por 162 de la Facultad de Humanidades y Educación, 139 de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, y 116 de la Facultad de Ciencias Políticas y Jurídicas (Cuadro 1).

Cuadro 1. Población de la Investigación

La Universidad del Zulia	Cantidad de empleados
1. Facultad de Humanidades y Educación	162 empleados
2. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales	139 empleados
3. Facultad de Ciencias Políticas y Jurídicas	116 empleados
Total de la Población	417 empleados

Fuente: DitiCluz (2012).

Cabe destacar que, por ser un número elevado se extrae una muestra representativa.

Para Chávez (2007:164), “la muestra es una porción representativa de la población, que permite generalizar sobre esta, los resultados de una investigación. Es la conformación de unidades, dentro de un subconjunto que tiene por finalidad integrar las observaciones”.

Para determinar la muestra representativa de la presente investigación se utilizó la fórmula de Sierra (2001), para poblaciones finitas, la cual es:

$$n = \frac{4 \times N \times p \times q}{E^2 \times (N - 1) + 4 \times p \times q}$$

Dónde.

n= muestra que se calcula

4= constante

P= probabilidad de éxito, con un valor considerado por el investigador del 50%

Q= probabilidad de fracaso, con un valor considerado por el investigador de 50%

E²= error seleccionado por el investigador, en este caso 0,05

N= Población, en este caso 417

Al operacionalizar la fórmula con los respectivos valores se obtuvo como muestra la cantidad de 204 empleados.

El muestreo en esta investigación es probabilístico simple estratificado por cuanto todos los sujetos de la población tienen la misma probabilidad de ser incluidos en el muestreo y se efectúa sobre la base de los estratos de la población que en la presente investigación son las tres facultades que conforman el núcleo humanístico, para lo cual se utilizó la fórmula de Schiffer (citado por Chávez, 2007), siendo ésta:

$$ni = \frac{nh \times n}{N}$$

Donde:

ni= estrato que se determinó

N= tamaño adecuado de la muestra, en este caso 204 empleados administrativos

Nh= tamaño del estrato de población

N= tamaño de la población, en este caso 417 empleados administrativos

Al sustituir los valores correspondientes en la fórmula queda establecida la muestra tal y como se presenta en el Cuadro 2.

Como se observa, se trabajó con 204 personas empleados(as) administrativos del Núcleo Humanístico, siendo 79 de Humanidades y Educación, 68 de Ciencias Económicas y Sociales, y 57 de la Facultad de Ciencias Políticas y Jurídicas.

Cuadro 2. Muestra de la Investigación

La Universidad del Zulia	Personal Administrativo
1. Facultad de Humanidades y Educación	79
2. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales	68
3. Facultad de Ciencias Políticas y Jurídicas	57
Total Muestra del Núcleo Humanístico	204

Fuente: Quintero (2012).

La técnica a utilizada en este estudio fue la observación por encuesta, la cual consiste, según lo plantea Sierra (2001: 305), como la “observación de datos de interés sociológico mediante la interrogación a los miembros de la sociedad”.

Para desarrollar la encuesta con la cual se logró obtener información acerca de los valores éticos, se elaboró un cuestionario el cual es para el autor antes citado “un conjunto de preguntas, preparadas cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación sociológica para su contestación por la población o la muestra a que se extiende la investigación comprendida” (p. 306).

La encuesta aplicada está constituida por 21 ítems conformados a partir de los indicadores honestidad, sinceridad, lealtad solidaridad, confianza y respeto los cuales tienen asignados 3 (tres) ítems por indicador. Las alternativas de selección de respuestas consideradas para ello fueron: siempre y nunca, que luego fueron codificadas con 1(uno) y 0 (cero) puntos, respectivamente (Cuadro 3). El instrumento fue sometido a un proceso de validación de contenidos, a través del juicio de 20 (veinte) expertos en las áreas ética y gerencia, luego se calculó su confiabilidad aplicando la fórmula Kuder Richardson, que arrojó como resultado 0,825, lo cual indica para Hernández, et al. (2006) una alta confiabilidad.

Para el procesamiento de la información obtenida se aplicó como estadístico descriptivo la frecuencia absoluta y relativa utilizando como software el SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) en su versión 17, muy utilizado en estudios de ciencias sociales.

Resultados y discusión

Los resultados se organizaron tomando en cuenta los indicadores, honestidad, democracia, sinceridad, lealtad, solidaridad, confianza y respeto.

En el análisis de los resultados, se toma como referencia el baremo de comparación para la suma de los códigos asignados a las respuestas de los (3) tres ítems por indicador, lo que permite posicionarlo en la categoría siempre o nunca (Cuadro 4).

Cuadro 3. Instrumento para la Investigación

Indicador	Al observar a tu compañeros de labores consideras que:	Siempre	Nunca
Honestidad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lo que dice tiene coherencia con lo que ejecuta en la práctica 2. Sus decisiones se fundamentan en las creencias referidas al trabajo que ejerce 3. Su comportamiento es reflejo del conjunto de normas aceptadas por el grupo en el departamento donde trabaja. 		
Democracia	<ol style="list-style-type: none"> 4. Orienta sus acciones sobre la base del pensamiento filosófico de la Universidad 5. Proyecta su formación personal en relación con las corrientes sociales universitarias garantizando la expresión científica y moral 6. Se prepara para obtener más conocimiento que contribuyan con lo intereses institucionales fundamentados en las diferentes corrientes del pensamiento universal 		
Sinceridad	<ol style="list-style-type: none"> 7. Es asertivo con sus compañeros de trabajo 8. Concede relevancia a la sinceridad de las personas con las cuales labora 		
Lealtad	<ol style="list-style-type: none"> 9. Expresa espontáneamente la realidad de sus emociones 10. Valora los aportes de los miembros del grupo asociado a desempeños efectivos 11. Comparte los éxitos con sus compañeros de trabajo 		
Solidaridad	<ol style="list-style-type: none"> 12. Se siente comprometido en trabajar por el logro de los objetivos de la organización 13. Su desempeño laboral repercute en el logro de los objetivos organizacionales 		
Confianza	<ol style="list-style-type: none"> 14. Promueve el trabajo en equipo para darle solución a los problemas 15. Contribuye con aportes personales a la solución de problemas grupales 16. Estimula un clima de confianza entre los compañeros de trabajo 17. Se relaciona de manera amable con los compañeros para colaborar con el trabajo colectivo 		
Respeto	<ol style="list-style-type: none"> 18. La confianza es un factor importante en la relación de trabajo de sus compañeros 19. Acepta los miembros del grupo porque le permite una mejor integración 20. Toma en cuenta las capacidades de sus compañeros 		
	<ol style="list-style-type: none"> 21. Se adecua a los intereses de los compañeros para el bien común en la institución. 		

Fuente: Quintero (2012).

Cuadro 4. Baremo de comparación

Intervalos	Categoría
0 - 1	Nunca
2 - 3	Siempre

Fuente: Quintero (2012).

En cuanto a Honestidad, el 75% de los encuestados opinaron que observa en sus compañeros de labores siempre ejecutan lo que dicen tratando que exista coherencia por lo cual las decisiones tomadas se fundamentan en las normas referidas al trabajo que ejerce, y su comportamiento es un reflejo del conjunto de normas que prevalecen en el departamento donde trabaja y el 25% opinaron que nunca lo observan.

Tabla 1. Frecuencia: Indicador Honestidad

Alternativas de respuestas	%
Siempre	75
Nunca	25
Total	100

Fuente: Quintero (2012).

Con relación al indicador Democracia se detectó que el 62% nunca el compañero de labores orientan las acciones sobre la base del pensamiento filosófico de la universidad, proyectando su formación personal en relación con las corrientes sociales universitarias garantizando la expresión científica y moral, preparándose para obtener más conocimientos que contribuyan con los interés institucionales fundamentados en las diferentes corrientes del pensamiento universal y opinando que nunca el 38% de los encuestados.

Tabla 2. Frecuencia: Indicador Democracia

Alternativas de respuestas	%
Siempre	38
Nunca	62
Total	100

Fuente: Quintero (2012).

Al analizar la sinceridad, para el 60% nunca el empleado es asertivo con sus compañeros de trabajo, así como tampoco concede relevancia a la sinceridad de las personas con las cuales labora sin expresar espontáneamente la realidad de sus emociones y el 40 % observa que siempre es asertivo.

Tabla 3. Frecuencia: Indicador Sinceridad

Alternativas de respuestas	%
Siempre	40
Nunca	60
Total	100

Fuente: Quintero (2012).

Para el valor ético lealtad el 85% de los empleados observa que siempre el compañero valora los aportes de los miembros del grupo asociados a desempeños efectivos, compartiendo los éxitos, sintiendo compromiso y trabajando por el logro de los objetivos de la organización y el 15 % de los encuestados opinó nunca.

Tabla 4. Frecuencia: Indicador Lealtad

Alternativas de respuestas	%
Siempre	85
Nunca	15
Total	100

Fuente: Quintero (2012).

Con respecto a la solidaridad como valor ético, para el 58% de los encuestados observa que siempre el desempeño laboral repercute en el logro de los objetivos organizacionales, promoviendo el trabajo en equipo para darle solución a los problemas grupales contribuyendo con aportes personales. Sin embargo, solo el 42% nunca realmente considera solidario a su compañero.

Tabla 5. Frecuencia: Indicador Solidaridad

Alternativas de respuestas	%
Siempre	58
Nunca	42
Total	100

Fuente: Quintero (2012).

Para el valor confianza, el 53% observa que nunca se estimula un clima de confianza entre los compañeros de trabajo, para colaborar con el trabajo colectivo, y la confianza es un factor importante en la relación de trabajo de sus compañeros.

El 47% siempre maneja el valor confianza para desarrollar sus acciones.

Tabla 6. Frecuencia: Indicador Confianza

Alternativas de respuestas	%
Siempre	47
Nunca	53
Total	100

Fuente: Quintero (2012).

Por último, para el valor respeto el 69% de los encuestados nunca el compañero de labores acepta a los miembros del grupo y de esa manera permitir una mejor integración, tomando en cuenta las capacidades de sus compañeros, adecuando los intereses de los mismos como propicio para el bien común en la institución. Para el 31% siempre existe respeto entre los compañeros.

Tabla 7. Frecuencia: Indicador Respeto

Alternativas de respuestas	%
Siempre	31
Nunca	69
Total	100

Fuente: Quintero (2012).

Conclusión

El proceso de investigación, determinó que los valores éticos destacados en las decisiones laborales de los empleados administrativos del Núcleo Humanístico de la Universidad del Zulia con más alta frecuencia se encuentran la honestidad, lealtad y solidaridad, mostrando congruencia con los aspectos planteados en la filosofía de gestión de LUZ, y muy poco apreciables la democracia, sinceridad, respeto y confianza.

Lo cual permite inferir que, no se observa:

Orientación de sus acciones sobre la base del pensamiento filosófico de la Universidad permitiendo proyectar su formación personal en relación con las corrientes sociales universitarias que garantizan la expresión científica y moral, y carencia para obtener más conocimiento que contribuyan con los intereses institucionales fundamentados en las diferentes corrientes del pensamiento universal.

Un comportamiento asertivo con sus compañeros de trabajo, lo cual no le permite conceder relevancia a la sinceridad de las personas con las cuales labora mostrando poca expresión espontánea sobre la realidad de sus emociones.

Estimulación en beneficio de un clima de confianza entre los compañeros de labores, que permita colaborar con el trabajo colectivo.

Que considere las capacidades de sus compañeros, para el bien común en la institución.

Referencias bibliográficas

- Bavaresco, Aura (2001). **Proceso Metodológico de la Investigación. Cómo hacer un diseño de investigación**. Maracaibo, Venezuela: Servicios Bibliotecarios de LUZ.
- Bokova, Irina (2010). **Un nuevo humanismo para el siglo XXI**. Milán, Italia. UNESCO.
- Chávez, Nilda (2007). **Introducción a la Investigación Educativa**. Maracaibo, Venezuela: Editorial Universal.
- Congreso de la República de Venezuela (1970). **Ley de Universidades**. En: http://www.asambleanacional.gov.ve/images/leyes/ley_ref_ley_de_universidades.pdf. Fecha de consulta: 4-12-2012.
- Davis, Keith. y Newstrom, John (2003). **Comportamiento Humano en el Trabajo**. México: Editorial McGraw-Hill.
- Etkin, Jorge (1998). **La Doble Moral de las Organizaciones**. España: Editorial McGraw-Hill.
- García, Salvador y Dolan, Shimon (1997). **La Dirección por Valores**. España: Editorial McGraw-Hill de España, SAU.
- García, Yadira (1999). **La Acción Gerencial del Director y el Fomento de Valores Instrumentales en los Docentes de Escuelas Básicas**. Tesis de Grado no publicada. Universidad Dr. Rafael Bellosillo Chacín. Maracaibo, Venezuela.
- Guédez, Víctor (2002). **La Ética Gerencial: instrumentos estratégicos que facilitan decisiones correctas**. Caracas, Venezuela: Editorial Planeta.
- Hernández, Roberto, Fernández, Carlos y Pilar, Lucio. (2006). **Metodología de la Investigación**. Colombia: Editorial McGraw-Hill.
- LUZ (2000). **Plan de Desarrollo Estratégico de la Universidad del Zulia**. Astro Data. Maracaibo. Venezuela.
- Kerlinger, Fred (2002). **Investigación del Comportamiento. Técnicas y Metodología**. México: Editorial Interamericana.
- Ortiz, José (1995). **La Hora de la Ética Empresarial**. España: Editorial McGraw-Hill, S.A.
- Robbins, Stephen (2009). **Comportamiento Organizacional y Práctica**. México: Prentice Hall.
- Sierra, Restituto (2001). **Técnicas de Investigación Social**. Madrid: Editorial Paraninfo.
- Siliceo, A.; Casares, D. y González, J. (1999). **Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional**. México: McGraw-Hill Interamericana Editores.