



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION
CURSOS ESPECIALES DE GRADO
MATURIN ESTADO MONAGAS

**LOS VALORES ÉTICOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO
DE LA FUNDACIÓN PARA LA PROMOCIÓN Y DESARROLLO
DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE (FUNDAUDO MONAGAS)
EN EL AÑO 2013.**

Asesora:

Lcda. Mercedes Plánez

Autores:

Andrade Campos, Ángel Eduardo

C.I.16.517.548

Plaza Sansonetti, Isamar del Valle

C.I.19.662.525

Trabajo de Grado, modalidad Áreas de Grado, presentado como requisito
para optar al título de Licenciado en Administración.

Maturín, Diciembre de 2013



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
INFORME FINAL CURSOS ESPECIALES DE GRADO

**LOS VALORES ÉTICOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA
FUNDACIÓN PARA LA PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA
UNIVERSIDAD DE ORIENTE (FUNDAUDO MONAGAS) EN EL AÑO 2013.**

Acta de Aprobación

Presentado por:

Br. Ángel Andrade 16.517.548

Br. Isamar Plaza 19.662.525

Prof. Nelson Montenegro
Jurado Académico

Profa. Mercedes Plánez
Asesor Académico

Prof. Juan C. Hernández
Jurado Académico

RESOLUCIÓN

De acuerdo con el artículo 44 del reglamento de trabajo de grado de la Universidad de Oriente:

“Los trabajos de grado son propiedad de la universidad y solo podrán ser utilizados a otros fines con el consentimiento del consejo de núcleo respectivo, quien lo participa al Consejo Universitario”.



DEDICATORIA

En primer lugar doy gracias a **Dios** por el precioso regalo de la vida, por guiar mis pasos por el buen camino y llenarme de sabiduría para tomar las decisiones que me han llevado a superar los obstáculos para cumplir con esta meta.

A mis padres Luis Ángel y Aura, los seres más importantes de mi vida, los que con sus valores y principios forjaron mi carácter, que con sus consejos me enseñaron a distinguir el bien del mal, por estar siempre a mi lado en los buenos y malos momentos, gracias por su infinito amor y apoyo. ¡Este logro es suyo!

A mis hermanos Ronnel y Álvaro, gracias por su apoyo incondicional y por su ejemplo de superación ante las pruebas que nos pone la vida.

A mis queridos amigos, por tener fe en mí, por alentarme en mis momentos de debilidad para seguir adelante, por celebrar mis triunfos y sobre todo por su ejemplo. ¡Los llevo en el corazón!

A mis compañeros udistas, gracias por ayudarme a disfrutar del camino que me llevo a lograr esta meta, por compartir sus conocimientos y experiencias dentro y fuera del aula de clases. Por esos recuerdos que siempre atesoraré.

Ángel Andrade

DEDICATORIA

A mi madre primeramente, porque ella es parte de este logro y me ha hecho la mujer que soy hoy, este triunfo es de las dos ¡te amo! Y nunca podré pagarte todo lo que has hecho por mí.

A Santiago Alejandro Maita, por ser una parte muy importante de mi vida, te amo mi bebé hermoso, este logro es para ti.

A mi abuela, que desde el cielo me cuida y me protege, tú también eres parte de este éxito.

A una persona súper especial en mi vida que siempre con sus palabras me demostró su confianza en mí y me ayudo a levantarme en esos momentos de debilidad en los cuales pensaba que no podía lograr esta meta.

A mi madre Keyla Castillo, por estar siempre en todo momento con un consejo, diciéndome que si podía alcanzar lo que me había propuesto, te quiero muchísimo mamá.

Samar Sansonetti

AGRADECIMIENTO

A la Universidad de Oriente, la casa más alta, por albergarme en su seno y brindarme la oportunidad de una formación profesional.

A los profesores, por su tiempo y dedicación, por despertar en mí la inquietud y la sed de conocimientos, por enseñarme las técnicas y habilidades que llevo conmigo para el desarrollo de mi profesión.

A mis profesores de Cursos Especiales de Grado, Nelson Montenegro, Juan Carlos Hernández y muy especialmente a Mercedes Plánez por su paciencia, comprensión y orientación para realizar este trabajo de investigación y así lograr cumplir esta meta tan anhelada.

A todas aquellas personas que de una u otra manera contribuyeron en mi formación académica para ver hoy este sueño materializarse. ¡A todos mil gracias!

Ángel Andrade

AGRADECIMIENTO

A Dios primeramente por ser el que me dio salud, fuerza y confianza para lograr este triunfo en mi vida, sin el nada hubiera sido posible, todo se lo debo a él.

A mi madre, que fue un pilar fundamental, gracias por tu apoyo incondicional, por creer en mí, darme toda la ayuda necesaria para salir adelante y luchar por ser una profesional, eres mi mejor ejemplo de constancia y dedicación.

A los profesores Keyla Castillo y Jorge Astudillo, por ser en mi vida tan especiales y por todo el cariño que me brindaron a lo largo de este camino, siempre estuvieron cuando los necesité.

A la Universidad de Oriente, por abrirme las puertas de esta casa de estudios y permitirme ser la profesional que hoy soy.

A la profesora Mercedes Plánez, por su paciencia, tolerancia y dedicación con nosotros en la realización de este trabajo.

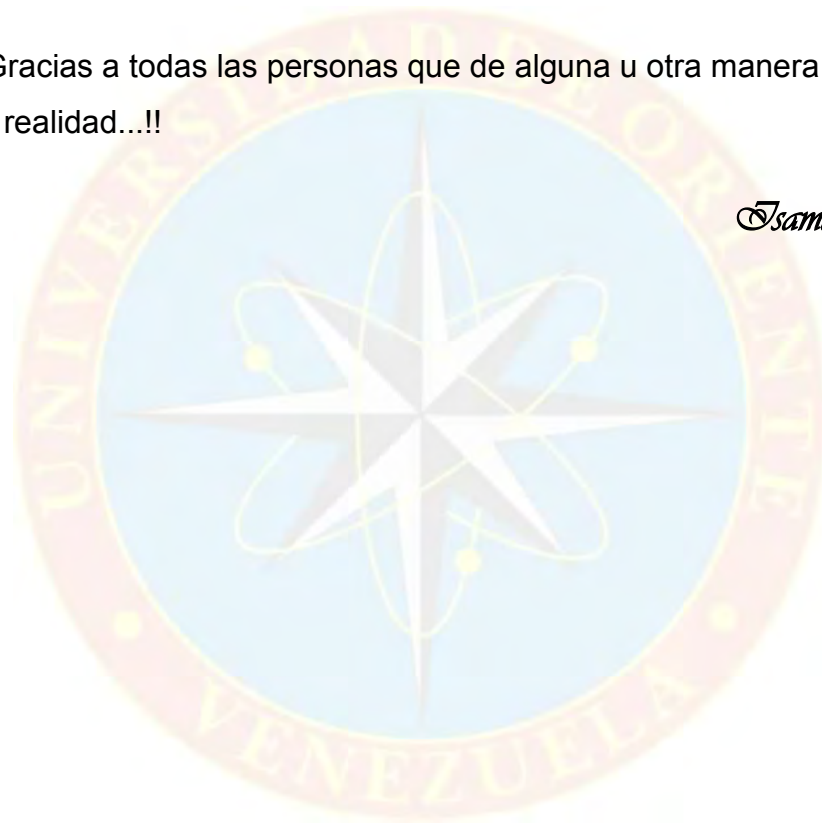
A mi compañero Ángel Andrade, por ayudarme a cumplir este sueño.

A mis compañeros de Áreas que más que eso fueron unos amigos en esta etapa, en especial a Domingo La Verde y Jorge Romero, agradezco por la vida de cada uno recordándoles que ahora es que viene lo mejor.

A las personas que todo el tiempo siempre estuvieron con una palabra de ánimo al momento de algún problema les agradezco a cada uno de ellos: Leanny Torres, Mario García, Stephanie Reyes, Zoraya Marcano, María Marcano, Maitee Azocar, Rommel García, Lesky Torres, Albert Gonzales; fueron de bendición en mi vida y me enseñaron que todo con esfuerzo y dedicación se puede realizar.

Gracias a todas las personas que de alguna u otra manera hicieron este sueño realidad...!!

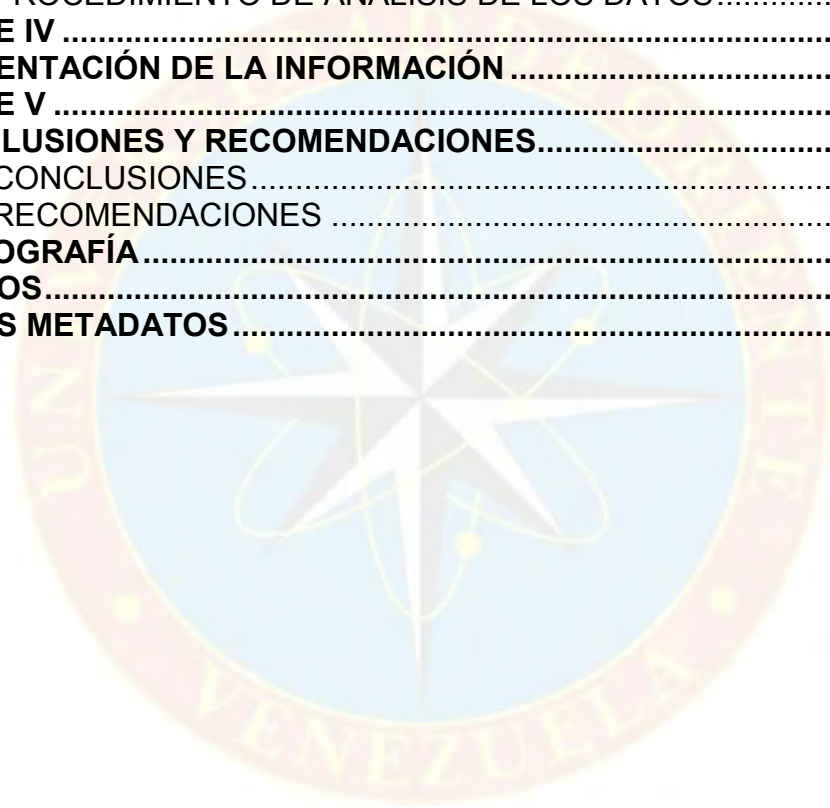
Samar Sansonetti



INDICE GENERAL

RESOLUCIÓN	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	vi
INDICE GENERAL	ix
INDICE DE CUADROS	xi
RESUMEN	xii
INTRODUCCION	1
PARTE I	4
EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES	4
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.2 OBJETIVOS	5
1.2.1 Objetivo general	5
1.2.3 Objetivos específicos	6
1.3 JUSTIFICACION E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACION	6
1.4 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	7
1.5 INFORMACION INSTITUCIONAL	8
1.5.1 Ubicación	8
1.5.2 Reseña histórica	8
1.5.3 Misión	8
1.5.4 Visión	9
1.5.5 Organigrama de fundado monagas	9
1.6 DEFINICIÓN DE TERMINOS	10
PARTE II	12
ASPECTOS TEÓRICOS	12
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	12
2.2 BASES TEÓRICAS	13
2.2.1 Definición de ética	13
2.2.2 Fuentes de la ética	14
2.2.3 Toma de decisiones y definiciones	16
2.2.3.1 Importancia de la toma de decisiones	16
2.2.4 Reglas para tomar decisiones éticas	19
2.2.5 Definición de los valores	25
2.2.5.1 Importancia de los valores	26
2.2.5.2 Clasificación de los valores	27
2.2.5.3 Características de los valores	28
2.2.5.4 Expresiones de los valores	29
2.3 BASES LEGALES	31
2.3.1 Ley organica del trabajo, los trabajadores y trabajadoras	31
2.3.2 Código de ética del licenciado en administración	34

2.3.3 Ley del ejercicio de la profesión de licenciado en administración .	39
PARTE III.....	40
ASPECTOS METODOLÓGICOS	40
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	40
3.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN	40
3.3 POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO Y MUESTRA.....	41
3.4 TÉCNICAS e instrumentos de RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN .	42
3.4.1 Técnicas de recolección de información	42
3.4.2 Instrumentos de recolección de información	44
3.5 PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS DE LOS DATOS	45
PARTE IV	46
PRESENTACIÓN DE LA INFORMACIÓN	46
PARTE V	55
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	55
5.1 CONCLUSIONES.....	55
5.2 RECOMENDACIONES	56
BIBLIOGRAFÍA	58
ANEXOS.....	60
HOJAS METADATOS.....	64



INDICE DE CUADROS

Cuadro n°1 Distribución absoluta y porcentual de la opinión del personal administrativo en relación a la fuente de la ética que tiene mas fuerza en la fundación.....	46
Cuadro n°2 Distribución absoluta y porcentual del conocimiento del personal administrativo de Fundaudo Monagas si la institución cuenta con un reglamento interno.....	47
Cuadro n°3 Distribución absoluta y porcentual con respecto a si la toma de decisiones del personal administrativo de Fundaudo Monagas produce el mayor bien para el mayor numero de personas.....	48
Cuadro n°4 Distribución absoluta y porcentual con respecto a si la toma de decisiones del personal administrativo de Fundaudo Monagas sostiene y defienden los derechos fundamentales o inalienables de todos los involucrados.....	49
Cuadro n°5 Distribución absoluta y porcentual acerca de si las decisiones tomadas por el personal administrativo de Fundaudo Monagas distribuye los beneficios y los perjuicios de manera justa entre los involucrados.....	50
Cuadro n°6 Distribución absoluta y porcentual acerca de si las decisiones tomadas por el personal administrativo de Fundaudo Monagas toman en cuenta los intereses de todos los involucrados.....	51
Cuadro n°7 Distribución absoluta y porcentual de la opinión del personal administrativo de Fundaudo Monagas en relación a si los valores éticos y morales les ayudan a llevarse mejor en su trabajo.....	52
Cuadro n°8 Distribución absoluta y porcentual de la opinión del personal administrativo de Fundaudo Monagas con respecto a los valores que ellos sugieren para mejorar las relaciones entre el personal.....	53
Cuadro n° 9 Distribución absoluta y porcentual de la opinión con respecto a la aceptación de los valores éticos por parte del personal administrativo de Fundaudo Monagas.....	54



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
INFORME FINAL CURSOS ESPECIALES DE GRADO**

**LOS VALORES ÉTICOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA
FUNDACIÓN PARA LA PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA
UNIVERSIDAD DE ORIENTE (FUNDAUDO MONAGAS) EN EL AÑO 2013.**

Asesora:

Lcda. Mercedes Plánez

Autores:

Br. Ángel Andrade
Br. Isamar Plaza

RESUMEN

El presente trabajo investigativo estuvo dirigido a analizar los valores éticos del personal administrativo de la Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Universidad de Oriente. El recurso humano de toda organización lleva consigo una serie de valores y principios inculcados en su seno familiar y otros adquiridos a través de sus experiencias, que moldean o regulan sus actitudes, comportamientos y motivaciones dentro de la misma. Es importante conocer la naturaleza de la ética del personal de FUNDAUDO MONAGAS así como también las reglas que aplican al momento de tomar decisiones éticas para asegurarse que los intereses de todos los grupos involucrados sean tomados en cuenta. Entre los objetivos específicos de la investigación esta, describir las fuentes de la ética del personal administrativo de FUNDAUDO MONAGAS, determinar las reglas para tomar decisiones éticas y diagnosticar la incidencia de la ética en el personal administrativo de FUNDAUDO MONAGAS. Se realizó un estudio de campo, de nivel descriptivo en el cual se aplicaron como técnicas de recolección de información la entrevista no estructurada, la observación directa y la revisión documental, que nos permitió recabar toda una serie de información referida al tema en estudio. Además nos sirvió para llegar a la conclusión que el personal administrativo desconoce de la existencia de un reglamento interno por lo que deben regirse por su código de ética, además sostienen firmemente que los valores son importantes para el desarrollo de sus labores, por lo que se hace necesario unificar criterios para su aplicación y fomento dentro de la fundación.

Palabras Claves: Valores, Ética, Toma de Decisiones, Fundaudo.

INTRODUCCION

En nuestro mundo actual, cada día más globalizado, el ser humano ha desarrollado muchas cualidades que lo han conducido a su crecimiento y evolución a lo largo de su historia, con la aparición de la tecnología y su uso indispensable en la vida cotidiana, además de la capacidad de adaptación que se ha puesto de manifiesto en los últimos años, es indudable que está dejando de lado una parte fundamental como lo es su crecimiento como ser integro, como ser social, con cualidades y diferentes puntos de vistas; es entonces necesario hablar de una falta en el desarrollo de sus valores en el tiempo. En nuestra sociedad existe una notable decadencia de las relaciones entre las personas y en el respeto a nuestros semejantes, a pesar de que los avances tecnológicos acercan mucho más a las personas en todo el mundo, producto de la globalización, crea un vacío por la interacción impersonal que no genera una satisfacción grupal, sino que cada persona busca su satisfacción personal sin importarle su entorno.

Las formas de comportamiento en los distintos ámbitos en que se desenvuelven las personas son producto de los valores que sostenga como filosofía de vida, por tal motivo el desenvolvimiento que pueda tener un trabajador en el ámbito laboral dependerá en gran medida de aquellos valores que principalmente le dé importancia al momento de tener actitud. Las empresas hoy día tienen el reto de mantener un personal que sea promotor de valores positivos dentro de la misma, específicamente en el departamento en el que desarrolla sus funciones.

El comportamiento de un individuo dentro de una organización no puede ser arbitrario si no que debe regirse por una serie de normas y reglas

que procuran la satisfacción personal en un ambiente de respeto mutuo donde se hallan delimitadas además las responsabilidades compartidas.

Esta investigación está basada en el análisis de los valores éticos del personal administrativo de la fundación para la promoción y desarrollo de la Universidad de Oriente (FUNDAUDO), la cual fue realizada con el fin de proveerle a la organización una visión interna de sus empleados respecto a los valores que estas sostienen y las posibles actitudes que producen y producirán en ellos en un futuro, que de alguna manera afectara positiva o negativamente la realización de su trabajo.

La misma está estructurada de la siguiente manera:

Parte I: El problema y sus generalidades: aquí se desarrollara el planteamiento del problema, la delimitación de la investigación, el objetivo general, los objetivos específicos, la justificación de la investigación, operacionalización de variables, identificación institucional y el glosario de términos básicos.

Parte II: Aspectos teóricos: donde se muestran los antecedentes de investigación relacionados con el tema de los valores, las bases legales que regulan la materia y las bases teóricas.

Parte III: Aspectos metodológicos: comprende el tipo de investigación, el nivel de la investigación, las técnicas de recolección de información, la descripción del instrumento y los procedimientos de análisis de la investigación.

Parte IV: Presentación y análisis de los resultados de la investigación.

Parte V: En esta parte se muestra las conclusiones y las recomendaciones.

Finalmente se muestran las referencias bibliográficas y los anexos



PARTE I

EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A lo largo de la historia humana, en todos los tiempos y civilizaciones se han hecho evidentes procesos de desvalorizaciones, pero no tan evidentes como hasta el momento, aunque encontramos personas con sólidos valores como el respeto, la solidaridad, la responsabilidad, entre otros; también hay personas con valores negativos o los denominados antivalores como: la envidia, el rencor, el odio, la injusticia. El hombre determina su conducta a través de sus valores y en consecuencia cada ser humano tiene una perspectiva diferente de ver, hacer y crear las cosas, por consiguiente no tienen una cultura igual. A través de los valores el hombre conforma y se une en grupos de acuerdo a sus fines u objetivos; lo mismo ocurre con las organizaciones, ya que a través del liderazgo se fomenta la aplicación de los valores utilizando, metáforas, símbolos y conceptos que marcan las pautas para ejecutar las actividades diarias del recurso humano con el objetivo de lograr las metas de la organización.

Así mismo, las nuevas tendencias organizacionales están orientadas al estudio y conocimiento de un conjunto de normas establecidas y asimiladas que sirven de guía y ayudan a actuar de manera responsable frente a diversas situaciones denominadas valores éticos, aplicándolos como estrategias para garantizar el éxito mediante el desempeño de las mismas dentro de la organización. Es importante señalar que estos elementos se vinculan casi que de manera exclusiva con el recurso humano de la organización. La práctica de los valores dentro de la organización es de gran

importancia, ya que una vez establecidos y dados a conocer por todo el personal, se deben llevar a la práctica siempre y cuando se tenga la seguridad de que ellos son compatibles con la misión y visión de la organización.

En Venezuela, es alarmante el comportamiento que manifiesta la sociedad, puesto que indica que no se están asumiendo los valores, y en su lugar se están asumiendo antivalores que denigran las relaciones humanas; esto se debe a diversas causas como la influencia de algunos medios de información, irresponsabilidad en la crianza de niños por parte de sus padres, conflictos familiares, pobreza, entre otras. Hoy día, son muy notables los problemas que afectan a los trabajadores de cualquier organización; un mal clima organizacional, malas relaciones interpersonales, y una comunicación inapropiada, es por ello que la Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Universidad de Oriente (FUNDAUDO MONAGAS) no escapa a esta realidad, lo cual motivó a los autores de esta investigación a analizar los valores éticos del personal administrativo de la Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Universidad de Oriente (FUNDAUDO MONAGAS) en el año 2013.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo general

Analizar los valores éticos del personal administrativo de la Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Universidad de Oriente (FUNDAUDO MONAGAS) en el año 2013.

1.2.3 Objetivos específicos

- Describir las fuentes de la ética del personal administrativo de FUNDAUDO MONAGAS.
- Determinar las reglas para tomar decisiones éticas del personal administrativo de FUNDAUDO MONAGAS.
- Diagnosticar la incidencia de la ética en el personal administrativo de FUNDAUDO MONAGAS.

1.3 JUSTIFICACION E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACION

El presente trabajo de investigación forma parte de los requisitos de la Universidad de Oriente para optar al título de Licenciado en Administración, por tal razón, su propósito fundamental es satisfacer los requerimientos del Reglamento de la universidad y de esta manera lograr satisfactoriamente la culminación de los estudios de pregrado en la especialidad ya mencionada. En el mismo orden de ideas, la investigación pretende brindar información relevante relacionada con los valores éticos, su incidencia e importancia para las organizaciones; lo que permitirá orientar al grupo de estudiantes que hacen vida en esta casa de estudios, constituyéndose así en un antecedente para futuras investigaciones. Al personal administrativo de FUNDAUDO MONAGAS le permitirá conocer sus valores éticos para integrarlos y hacerlos compatibles con los establecidos en la misión de la fundación; a su vez, la cultura organizacional de FUNDAUDO MONAGAS se verá positivamente afectada ya que los valores que se fomenten entre el personal administrativo serán la base de sus actitudes, motivaciones y comportamientos siempre y cuando éstos valores no solo se definan sino que se mantengan, promuevan y divulguen constantemente.

1.4 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	MEDIOS
1. Describir las fuentes de la ética del personal administrativo de Fundaudo Monagas.	<ul style="list-style-type: none"> Fuentes de la ética. 	<ul style="list-style-type: none"> Al personal. A la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> Ética Ocupacional. Ética Individual. Ética Organizacional. 	<ul style="list-style-type: none"> Consultas bibliográficas. Entrevista estructurada.
2. Determinar las reglas para tomar decisiones éticas del personal administrativo de Fundaudo Monagas.	<ul style="list-style-type: none"> Toma de decisiones. 	<ul style="list-style-type: none"> Al personal. A la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> Regla utilitaria. Regla de los derechos morales. Regla de la justicia. Regla práctica. 	<ul style="list-style-type: none"> Consultas bibliográficas. Entrevista estructurada.
3. Diagnosticar la incidencia de los valores éticos en el personal administrativo de Fundaudo Monagas.	<ul style="list-style-type: none"> Valores éticos. 	<ul style="list-style-type: none"> Al personal. A la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> Responsabilidad. Respeto. Optimismo. Tolerancia. Fraternidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Entrevista estructurada.

FUENTE: los autores (2013)

1.5 INFORMACION INSTITUCIONAL

1.5.1 Ubicación

La Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Universidad de Oriente (FUNDAUDO MONAGAS) se encuentra ubicada geográficamente en la ciudad de Maturín, calle Monagas Edif. Eliana, Nivel Mezzanina.

1.5.2 Reseña histórica

FUNDAUDO MONAGAS fue constituida originalmente por la Universidad de Oriente en el año 1964 como Fundación de la Universidad de Oriente y posteriormente se cambió de nombre a Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Universidad de Oriente. Tiene su sede principal en el Estado Anzoátegui (Puerto La Cruz), así mismo opera en la región Capital (Caracas) y en los estados que conforman la Universidad de Oriente: Sucre, Monagas, Nueva Esparta y Bolívar (con extensión en Puerto Ordaz).

1.5.3 Misión

Servir a la comunidad productiva de la región con la visión de un futuro promisorio para sus ciudadanos y de esta manera proveer, tanto a la sociedad civil como a los sectores productivos, alternativas de solución a los distintos problemas que están generándose producto de la globalización en áreas de salud, tecnología, educación, ciencias, humanidades, gerencia, administración, finanzas, cultura y artes.

1.5.4 Visión

Promover y desarrollar la Universidad de Oriente sobre la base de la experiencia acumulada en docencia, investigación y extensión; teniendo la capacidad de estructurar un equipo multidisciplinario que mediante convenios de ayuda mutua, cooperación y autogestión, participen en programas de diagnóstico e intervención en las empresas, formando recursos humanos brindando asesorías y diseñando proyectos en prácticamente todas las áreas del saber, proyectándose en su entorno con altos niveles de excelencia.

1.5.5 Organigrama de Fundaudo Monagas



Fuente: FUNDAUDO MONAGAS. JULIO 2013

1.6 DEFINICIÓN DE TERMINOS

Actitudes: son las tendencias evaluadoras, ya sean positivas o negativas, y reflejan cómo nos sentimos con respecto a algo o a alguien. (Díaz, C. 2000, p.22)

Comportamiento: acciones concretas derivadas de una actitud. (Palacios, R. 2001, p.255)

Comunicación: es el intercambio de información y transición de significados, siendo el proceso fundamental en las organizaciones. (Gil, F. 1997, p.149)

Desempeño: cantidad y calidad de trabajo realizado por un individuo, grupo u organización. (Stoner y Wankel, 1994, p.542)

Ética: parte de la filosofía que trata de la moral y de las obligaciones del hombre. (García, S. y Dolan, S. 1997, p.256)

Grupos: son dos o más empleados que interactúan entre sí en tal forma, que la conducta o desempeño de un miembro están influidas por las conductas o desempeños de otros miembros. (Gibson, I. 1994, p.573)

Moral: es la ciencia que enseña las reglas que deben seguirse para hacer el bien y evitar el mal. (Denis, L. 2000, p.31)

Objetivos: son los fines que se persiguen por medio de una actividad y representan no solo el punto terminal de la planeación, sino también el fin que se persigue mediante la organización, interacción del personal, dirección y control. (Koontz y Weihrich, H. 1998, p.140)

Organización: conjunto de sistemas, estructuras, procesos de dirección, tecnologías y estrategias, (Gil, F. 1997, p.03)

Valores: son referentes conductuales que guían el comportamiento del individuo, tanto a nivel personal como a nivel organizacional, es decir, son pautas que determinan la conducta del ser. (Esté, A. 2005)



PARTE II

ASPECTOS TEÓRICOS

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Durante el proceso de recolección de información que corresponde a trabajos realizados con anterioridad relacionados con el tema o que reúne las condiciones para ser tomados en cuenta como antecedentes de esta investigación se encontraron los siguientes:

Garaton, R. y Herrera, C. (2005). Universidad de Oriente, Núcleo de Monagas. Tesis de pregrado titulada: Estudio de valores: referentes conductuales en los empleados del departamento de Nómina, Registro y Control de la empresa SEMDA, Maturín estado Monagas. Dicho trabajo concluyó: los empleados del departamento de Nómina, Registro y Control de la empresa SEMDA, Maturín estado Monagas poseen una serie de valores que comparten como grupo, permitiéndoles sentirse cohesionados y superar las limitaciones en cuanto a la estructura física y hacinamiento presentes en la unidad, es por ello, que las organizaciones deben ser dirigidas a través de los valores con el objeto de que los empleados se sientan identificados con la empresa y por ende con el trabajo que realizan.

Fermín, L y Perfecto, A. (2004). Universidad de Oriente, Núcleo de Monagas. Tesis de pregrado titulada: Estudio de los valores y la cultura organizacional de la Escuela de Ciencias Sociales y Administrativas (ECSA) de la Universidad de Oriente, Núcleo Monagas. Dicho trabajo concluyó: Los valores que más se evidencian dentro de los integrantes de la Escuela de Ciencias Sociales y Administrativas (ECSA) son la responsabilidad, la

amistad y el respeto lo que facilita las relaciones interpersonales de los integrantes de dicha escuela. Por otro lado, se evidenciaron fallas en el sistema de comunicación, situación que afecta varios elementos de la cultura organizacional.

Jiménez, M. y Jiménez, J. (2004) Universidad de Oriente, Núcleo de Monagas. Tesis de pregrado titulada: Análisis de los valores institucionales como soporte para la toma de decisiones en el departamento de recursos humanos de la Fundación Salud. Maturín estado Monagas. Dicho trabajo concluyó: Es importante conocer los valores de la institución, son los creadores de la integridad y la responsabilidad, son los forjadores del optimismo y la autoestima y de las definiciones de quienes somos, ya que son un recurso primordial de la cultura de una empresa e integran el marco de referencia utilizado en la toma de decisiones, sin importar lo cotidiano o trascendental de esas decisiones. Entre más definida en la medida que la cultura de una organización, crece la posibilidad de que sus miembros tomen decisiones apoyándose conscientemente en los valores sustentados por ella.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 Definición de ética

La palabra ética se deriva del latín *ethikos*, voz que proviene, a su vez de *ethos* que significa costumbre o hábito. La connotación de este vocablo también se refiere al estudio o disciplina que se interesa por los actos de aprobación o desaprobación, los juicios de valor sobre las acciones que son consideradas correctas o incorrectas, la bondad o la maldad, la virtud o el vicio, lo apetecible o lo sensato. A la ética se le conoce como filosofía moral. (Nuño, F. 2004, p. 04)

García, S. y Dolan, S. (1997) señalan: la ética es parte de la filosofía que trata de la moral y de las obligaciones del hombre.(p.256)

2.2.2 Fuentes de la ética

Ética ocupacional

Jones, G. y George J. (2010). La ética ocupacional comprende las normas que rigen el comportamiento de los miembros de una profesión, arte u oficio cuando realizan sus actividades laborales. En las organizaciones, las reglas y normas ocupacionales en que deben tomar sus decisiones empleados como abogados, investigadores y contadores para fomentar los intereses de sus grupos. Los empleados asimilan las reglas y normas de su grupo laboral (lo mismo que las normas sociales) y, por lo regular, las siguen automáticamente cuando deciden cómo portarse. Como la mayoría de las personas se adhieren a las reglas de conductas establecidas, acostumbran a dar por hecho la ética.

Ética individual

La ética individual consta de las normas y valores de las personas, que determinan cómo ven sus responsabilidades ante los demás y cómo deben actuar en situaciones en las que están en juego sus propios intereses. Las fuentes de la ética individual son, entre otras, la influencia de los familiares, amigos y de la educación en general. Las experiencias de toda la vida (adquiridas por formar parte de instituciones sociales como escuelas y religiones), también contribuyen a delinear las normas y valores personales que el individuo considera al evaluar una situación y decidir qué comportamiento es moralmente correcto o incorrecto.

En general, muchas decisiones o conductas que una persona considera inmoral, pueden ser aceptadas por otras personas. Si estas conductas y decisiones no son ilegales, los individuos consienten o discrepan en cuanto a sus ideas morales o bien tratan de imponer sus convicciones éticas a otras personas y convertirlas en leyes. En todos los casos, las personas deben establecer y obedecer los criterios éticos para equilibrar sus intereses y los intereses de los demás cuando determinan cómo deben proceder en una situación.

Ética organizacional

La ética organizacional está conformada por las prácticas e ideas rectoras a través de las cuales una compañía y sus gerentes contemplan su responsabilidad hacia sus grupos de interés. La ética personal de los fundadores y directores de una compañía son especialmente importantes para dar forma al código de ética de la compañía. Los credos de las compañías, tienen por objeto disuadir los comportamientos egoístas e inmorales, demostrar a los gerentes que la compañía no tolerará a quienes, por su falta de ética, pongan sus intereses personales por encima de los intereses de los grupos de la organización e ignoren el daño que causan a los demás, y para dejar claro que quienes tienen un comportamiento que falte a la ética serán castigados.

Los gerentes o trabajadores tienen conductas inmorales si se sienten presionados por la situación en que están o por superiores inmorales. Típicamente, la gente enfrenta problemas éticos cuando tiene que sopesar sus intereses personales contra los efectos que sus actos producen en otros. Si los gerentes de alto nivel de la compañía son congruentes con los principios éticos de su credo corporativo, impiden que los empleados se

desvíen del buen camino. Es más probable que los empleados incurran en actos inmorales si no hay un credo o si éste es desdeñado. (p.131-134)

2.2.3 Toma de decisiones y definiciones

Los gerentes, por definición, son tomadores de decisiones. Uno de los roles del gerente es precisamente tomar una serie de decisiones grandes y pequeñas. Tomar la decisión correcta cada vez es la ambición de quienes practican la gerencia. Hacerlo requiere contar con un profundo conocimiento, y una amplia experiencia en el tema. Una decisión es un juicio o selección entre dos o más alternativas, que ocurre en numerosas y diversas situaciones de la vida.

Chiavenato. (2000). La toma de decisiones: “Es identificar y seleccionar un curso de acción para enfrentar un problema específico u obtener ventajas cuando se presenta una oportunidad”.(p. 287)

Stoner. (1996). Otra definición de la toma de decisiones, “La identificación y elección de un curso de acción para tratar un problema concreto o aprovechar una oportunidad”. (. p.163)

2.2.3.1 Importancia de la toma de decisiones

Moody (1991). La toma de decisiones es muy importante para todos los gerentes de toda organización, ya que ellos son los responsables del funcionamiento y logro de las metas de la empresa.

La toma de decisiones a niveles administrativos, depende del grado de responsabilidad y participación que tengan los ejecutivos debido a que tienen

que tomar decisiones correctas y acertadas en el momento necesario y en forma tan económica como sea posible. Una decisión implica comprender a una organización en un fuerte gasto de los fondos destinados a poner en ejecución la decisión escogida, la cual puede estar dirigida a la capacitación y mejoramiento de las acciones del personal que labora en cualquier empresa.

Al decidir, se debe tomar en cuenta el recurso humano, ya que esta decisión siempre va a inferir en las personas que están involucradas en dicha decisión.

Para tomar una decisión se deben seleccionar entre diversas opciones, la que mejor satisfaga las expectativas planteadas respecto a la resolución de problemas o situaciones conflictivas.

En el proceso decisorio se deben considerar (5) factores:

- a. Tamaño o duración del compromiso:** Cuando en una decisión se invierte un capital considerable y el aporte de un gran esfuerzo de varias personas, la toma de decisión se considera como importante. Mientras mayor sea la inversión más compromiso y responsabilidad tendrá el ejecutivo en la toma de decisiones en la organización.
- b. Flexibilidad de los planes:** Cuando se toma una decisión y ésta implica seguir un curso de acción que no es reversible fácilmente, la toma de decisión juega un papel significativo, ya que algunos planes pueden cambiarse fácilmente, mientras que otros conllevan un carácter definitivo. En efecto, el problema en cuestión se hace presente, por lo

general hay que seguir algunas fases de la toma de decisión para llevar a cabo el plan de acción.

- c. Certeza de los objetivos y las prácticas:** Toda organización debe dar a conocer políticas, normas y procedimientos a su personal, de esta manera pondrán en práctica todos los conocimientos adquiridos. A tal efecto, en el momento de presentarse un problema, ellos estarán en capacidad para tomar una decisión y lograr controlar la situación presentada. Por el contrario, si dentro de una organización es la alta gerencia quien maneja toda la información, entonces esta pudiera presentar conflictos a la hora de tomar una decisión acertada frente a algún problema por cuanto se limitarían a actuar, dejando de lado responsabilidad que a otros quizás está dentro de su competencia.
- d. Cuantificación de las variables:** El costo de una acción sugerida por los tomadores de decisiones, debe justificar el logro del objetivo propuesto. Una recomendación que resolvería el problema, pero que resulta demasiado costosa de ponerse en práctica, no resultaría eficaz.
- e. Impacto humano:** Cuando en una organización se refleja un gran número de personal involucrado en tareas asignadas, es cierto que el tomar una decisión puede este ser considerados a participar en la solución del problema presente. (p.3-4).

Al respecto Huber (1999) señala que la importancia está dada porque:

En este proceso los gerentes deciden asuntos como las metas y oportunidades; que las organizaciones busquen, que recursos usaran y quien ejecutara cada tarea requerida. El proceso de planeación hace que los gerentes participen constantemente en una serie de situaciones de toma de

decisiones. La calidad de sus procedimientos decisorios influye profundamente en la eficacia de sus planes. (p. 163)

2.2.4 Reglas para tomar decisiones éticas

Jones, G. y George J. (2010). Cuando las empresas se conducen de manera ética, sus grupos de interés las apoyan. Las compañías éticas crecen y se expanden con el paso del tiempo y todos sus grupos se benefician. El resultado de una conducta carente de ética es la pérdida de reputación y recursos, accionistas que venden su participación, gerentes y empleados capaces que renuncian y clientes que prefieren adquirir los productos de compañías de mejor reputación.

Al tomar decisiones comerciales, los gerentes deben tomar en cuenta las posturas de todos los interesados. Para ayudarse ellos mismos y ayudar a los empleados a tomar decisiones éticas y a mostrar una conducta que beneficie a los interesados, los gerentes pueden aplicar cuatro principios o reglas éticas para analizar los efectos de sus decisiones en estos últimos: *utilitaria, de derechos morales, de justicia y práctica*. Estas reglas son guías útiles para que los gerentes decidan cuál es el comportamiento adecuado en situaciones en que es necesario equilibrar el interés de su compañía con lo que quieren sus grupos de interés.

Regla utilitaria

La regla utilitaria dicta que una decisión ética produce el mayor bien para el mayor número de personas. Para decidir cuál es curso de acción empresarial más ético, los gerentes deben empezar por considerar qué beneficios o perjuicios tendrían en los grupos de interés todas las

posibilidades de acción de la empresa. Luego escogen la que genera mayores beneficios o bien la que produce los menores perjuicios.

El dilema ético que enfrentan los gerentes es cómo medir los beneficios y los perjuicios de cada grupo de interés. Además ¿cómo evaluar los derechos de los diversos grupos y cuál es la importancia relativa de cada uno a la hora de tomar una decisión? Si los accionistas son los dueños de la empresa, ¿sus derechos deben tener primacía sobre los derechos de los empleados?

Regla de los derechos morales

Según la regla de los derechos morales, una decisión ética sostiene y defiende de la mejor manera los derechos fundamentales o inalienables y los privilegios de los afectados. Por ejemplo, las decisiones éticas protegen los derechos de las personas a la libertad, vida y seguridad, propiedad, libertad de expresión y libertad de credo. La máxima “trata a los demás como quieres que te traten” es un principio de derechos morales que los gerentes deben seguir cuando deciden qué derechos defender.

Desde el punto de vista de los derechos morales, los gerentes deben comparar distintos cursos de acción comercial de acuerdo con la forma en que éstos afectarán los derechos de los grupos de interés. A continuación deben escoger el curso que proteja y defienda mejor los derechos de todos los accionistas. Por ejemplo, las decisiones que puedan significar un peligro grave para la salud o la seguridad de los empleados o clientes son opciones claramente contrarias a la ética.

El dilema ético para los gerentes es que las decisiones que protegen los derechos de unos grupos de interés por lo regular perjudican a los otros. ¿Cómo escoger a qué grupo proteger?

Regla de la justicia

La regla de la justicia dicta que una decisión ética es la que distribuye los beneficios y los perjuicios entre personas y grupos de manera justa, equitativa o imparcial. Los gerentes deben comparar los cursos de acción de acuerdo con el grado en que desembocan en una repartición justa o equitativa de los resultados para los grupos de interés. Por ejemplo, los empleados que tienen capacidades, desempeño o responsabilidades semejantes deben recibir el mismo pago. La asignación de recursos no debe basarse en diferencias de raza, sexo o religión.

El dilema ético para los gerentes estriba en determinar las reglas y los procedimientos justos para repartir los resultados entre los grupos de interés. Por ejemplo, los gerentes no deben dar a sus favoritos aumentos mayores que a los empleados con quienes no simpatizan ni deben saltarse las reglas para beneficiar a sus preferidos. Por otro lado, si los empleados quieren que los gerentes sean justos con ellos, tienen que ser justos con la compañía, tienen que esforzarse y ser leales. Del mismo modo, los clientes tienen que ser justos con la compañía si esperan que ésta sea justa.

Regla práctica

Las reglas anteriores ofrecen medios distintos y complementarios para determinar si una decisión o conducta es ética. Deben aplicarse las tres reglas para clarificar la ética de un curso de acción en particular. Sin

embargo, los problemas éticos rara vez están delimitados claramente, porque entran en conflicto los derechos, los intereses, las metas y los incentivos de todos los grupos de interés. Por esta razón, muchos expertos en la materia añaden la cuarta regla para determinar si su decisión empresarial es ética: la regla práctica. Ésta dicta que una decisión ética es aquella que el gerente no se muestra reacio a comunicar a las personas ajenas a la compañía, porque la sociedad en general la considera aceptable.

Aplicar la regla práctica para analizar las decisiones empresariales garantiza que los gerentes tomen en cuenta los intereses de todas las partes afectadas. Si aplican la regla, pueden juzgar si su elección es un acto ético o no, y deben atenerse a las consecuencias. (p. 123-125)

En el mismo orden de ideas de lo anteriormente expuesto, se hacen referencia a cuatro nociones de ética para la toma de decisiones: *la utilitaria, la legalista, la teoría de la justicia y la teoría de los contratos sociales integrados*.

Noción utilitaria

La noción utilitaria de la ética dice que las decisiones morales se toman de acuerdo con sus resultados o consecuencias. La teoría utilitaria aplica un método cuantitativo de toma de decisiones éticas con el que se busca conseguir el mayor bien para el mayor número de personas. El utilitarismo favorece la eficiencia y productividad, y es congruente con la meta de la maximización de las utilidades. Sin embargo, puede tergiversar la asignación de los recursos, en especial si los afectados por la decisión no tienen representación ni voz en ella. En el utilitarismo también se ignoran los derechos de algunas partes interesadas.

Noción legalista

Otro punto de vista es la noción legalista, que se centra en el respeto y la protección de las libertades y los privilegios, como el derecho de privacidad, libertad de conciencia, libertad de expresión, derecho a la vida y la seguridad, y juicio justo. Esto incluiría, por ejemplo, proteger la libertad de expresión de los empleados que denuncian actos ilegales de sus patrones. El lado positivo de la noción legalista es que defiende los derechos básicos de los individuos, pero el inconveniente es que llega a entorpecer la productividad y la eficiencia porque crea un ambiente más preocupado por defender los derechos de los individuos que por hacer el trabajo.

Noción de la teoría de la justicia

Según esta postura, los gerentes imponen y hacen obedecer las reglas de manera justa e imparcial siguiendo las normas y lineamientos legales. El gerente que actúa según esta teoría de la justicia tomaría la decisión de ofrecer el mismo pago a individuos que tienen niveles semejantes de destrezas, desempeño y responsabilidad, y no sobre la base de diferencias arbitrarias, como género, raza, personalidad o favoritismos personales. Acudir a criterios de justicia también tiene ventajas y desventajas. Defiende los intereses de miembros mal representados o sin poder, pero fomenta el sentimiento de ameritar ciertas prerrogativas, lo que hace que los empleados no corran riesgos, no innoven y que se reduzca la productividad.

Teoría de los contratos sociales integrados

Esta teoría postula que las decisiones éticas deben basarse en las normas éticas de las industrias y las comunidades para determinar lo que

constituye lo correcto o incorrecto. Esta concepción de la ética se basa en la integración de dos “contratos”: el contrato social general con el que operan las empresas y definen las reglas básicas aceptables, y un contrato más específico entre los miembros de la comunidad, en el que se abordan las formas aceptables de conducirse. Por ejemplo, al decidir qué salarios se pagarán a los obreros de una fábrica nueva, los gerentes que siguen la teoría de los contratos sociales integrados basarían su decisión en los niveles salariales de la comunidad. La teoría contempla prácticas del momento, pero algunas de estas prácticas pueden ser inmorales.

Una vez descritas las nociones éticas, surge la inquietud ¿qué postura ética adoptan los empresarios? No causa sorpresa saber que casi todos optan por la noción utilitaria, ¿por qué? Porque es congruente con las metas comerciales de eficiencia, productividad y utilidades. Sin embargo, este punto de vista tiene que cambiar porque también cambia el mundo en el que trabajan los gerentes.

Las tendencias a los derechos individuales, la justicia social y las normas de la comunidad significan que los gerentes tienen que afincar sus reglas morales en criterios que no sean utilitarios. Naturalmente, es una dificultad para los gerentes, porque tomar decisiones con tales criterios plantea más ambigüedades que en el caso de recursos utilitarios como la eficiencia y las utilidades. Desde luego, el resultado es que los gerentes se debaten cada vez más en medio de la duda sobre qué es lo correcto. (Robbins y Coulter. 2005. p.110-111).

2.2.5 Definición de los valores

Bravo, N. (1995). Hay muchas definiciones dictadas ya por pensadores muy antiguos, y por lo que la historia y las leyendas relatan, aparecen dos posiciones muy fuertes pero antagónicas que se mantienen hasta el día de hoy.

Una posición señala que los valores son metas, ideales que puede alcanzar el hombre. Por ejemplo, ser generoso. Pero no una generosidad a tu estilo y conveniencia. Para ellos los valores son objetivos, no están sujetos a la cultura, al tiempo, a la ciencia ni a otras variables. Son externos al hombre, no dependen de él, están de acuerdo a la ley natural son inmanentes, trascendentes y atemporales, por ejemplo: el Amor, que muchos lo confunden sólo con un sentimiento.

La segunda postura, plantea que los valores son subjetivos, que dependen de la valoración que cada hombre les dé, de acuerdo a su marco de referencia (cultura, edad, sexo, educación, religión, etc.), que cambian con la historia y el momento circunstancial, incluso hasta con el estado de ánimo. (p. 05)

Huaquín citado por Jesús Romero Flores. (2010) señala: “Los valores son objetos ideales, cualidades irreales que carecen de corporalidad, pero mueven nuestras tendencias y nuestra voluntad hacia su estimación o diferencia. Residen intrínsecamente en los objetos reales y existen para los sujetos, capaces de descubrirlos y estimarlos”

Esta definición asume una postura materialista sobre la axiología, ya que otorga al valor una existencia ajena o independiente de la subjetividad

del ser humano en contraposición de la postura idealista que sostiene que el valor es una creación de la mente y por lo tanto, sin existencia real. En este sentido, los valores tienen historicidad, es decir, se ponderan en función de las condiciones histórico-sociales del hombre, de sus necesidades concretas, pero esta ponderación no condiciona su existencia.

“La valoración corresponde a la estimación que se hace del valor en su interacción con el objeto valorado. Ésta hace que un objeto sea apetecible, digno de aprobación, amable, adorable. Valorar permite a través de la conciencia, captar cualidades preferidas o estados del ser. La valoración es variable, mutable. (p. 15-16)

2.2.5.1 Importancia de los valores

Los valores son importantes para el estudio del comportamiento organizacional, ya que constituyen las bases para el entendimiento de las actitudes y motivaciones y porque influyen en nuestra percepción. Los individuos entran a una organización con nociones preconcebidas de lo que “debe” hacerse y lo que “no debe” hacerse. Claro, estas nociones no están libres de valor. Al contrario, contienen interpretaciones de correcto o incorrecto. Además, implican que ciertos comportamientos o resultados se prefieren sobre otros. Como resultado, los valores cubren la objetividad y la racionalidad. (Robbins. 1999. p. 133)

Es necesario decir que los valores incluyen una amplia gama de creencias respecto a la forma en que una organización debe alcanzar el éxito. Estos valores y creencias deben estar estrechamente ligados al concepto básico de la empresa y proporciona directrices para que los empleados sigan sus valores. En este sentido, la creencia en los valores y en

la organización como un todo permitirá hacer bien las cosas asegurándose de esta forma el éxito de la organización a través de sus valores institucionales. Cabe destacar que la importancia de estos valores no radica en la expresión oral o escrita sino en la persistencia en el cumplimiento de los mismos.

2.2.5.2 Clasificación de los valores

El hombre, para hacer más metodológico el estudio y análisis de los valores, los ha agrupado de la siguiente forma:

Valores Vitales: son los que tienen relación con la vida.

Valores Materiales: son aquellos que tienen relación o buscan la satisfacción de las necesidades en todas las manifestaciones u órdenes

Valores Intelectuales: son los que tienen relación con el espíritu y el conocimiento.

Valores Estéticos: son aquellos que tienen relación con la belleza y el arte.

Valores Éticos: son los que tienen que ver con los procedimientos y los deberes.

Valores Morales: tienen que ver con la conducta humana en lo que se refiere a lo bueno y lo malo.

Valores Religiosos: son aquellos que tienen que ver con el alma, sus creencias y las prácticas piadosas.

Valores espirituales: hacen alusión a la vida superior y a la trascendencia. (Sierra y Bedoya. 2005. p. 18-19)

2.2.5.3 Características de los valores

Ardila & Orozco (2005). A pesar de la diferencia en las concepciones teóricas que la humanidad ha adoptado, existen criterios comunes a partir de los cuales se establece la jerarquía de los valores. Algunos de esos criterios son:

- **Durabilidad:** los valores se expresan en el curso de la vida. Hay valores que son más permanentes en el tiempo que otros.
- **Integralidad:** cada valor es una abstracción íntegra en sí mismo, no es divisible.
- **Flexibilidad:** cambian con las necesidades y experiencias de las personas.
- **Satisfacción:** los valores generan satisfacción en las personas que los practican.
- **Polaridad:** todo valor se presenta en sentido positivo y negativo; Todo valor conlleva un contravalor.
- **Jerarquía:** Hay valores considerados superiores y otros como inferiores (los relacionados con las necesidades básicas o vitales). Las jerarquías de valores no son rígidas ni predeterminadas; se van construyendo progresivamente.

- **Trascendencia:** Los valores trascienden el plano concreto; dan sentido y significado a la vida humana y a la sociedad.
- **Dinamismo:** Los valores se transforman con las épocas.
- **Aplicabilidad:** Los valores se aplican en las diversas situaciones de la vida; entrañan acciones prácticas que reflejan los principios valorativos de la persona.
- **Complejidad:** Los valores obedecen a causas diversas, requieren complicados juicios y decisiones. (p.17)

2.2.5.4 Expresiones de los valores

Julio César Arrocha Calle citado por Sierra y Bedoya,(2005) .Con el propósito de hacer más dinámico y enriquecedor el trabajo de una pedagogía de los valores, se señalan algunas actitudes, conductas y comportamientos referidos a los valores.

Valores indispensables para el cumplimiento del deber:

- ✓ **Constancia:** atender de forma persistente las obligaciones.
- ✓ **Atención:** no omitir detalle para acreditar la tarea enfocada en toda su complejidad.
- ✓ **Exactitud:** ser estricto en todo, ajustándose a los principios y normas.
- ✓ **Precisión:** acertar siempre; dar en el blanco; no fallar en nada.
- ✓ **Responsabilidad:** poner la vocación en lo que se hace para que resulte lo más perfecto posible.
- ✓ **Prontitud:** ser oportuno siempre; no dejar pasar ocasión de servir.

- ✓ **Vigilancia:** estar en alerta a las normas que regulan una actividad, para que la acción corresponda a la previsión.
- ✓ **Puntualidad:** actuar como un reloj, a hora y a minuto.

Valores que definen la educación:

- ✓ **Estudio:** estar dedicado a la formación personal; mantenerse alejado de todo lo que pueda perturbarla.
- ✓ **Disciplina:** practicar ejercicios que llevan al dominio del conocimiento de sí mismo y de la ciencia.
- ✓ **Aplicación:** aprovechar eficazmente toda lección; encontrarle la mayor significación.
- ✓ **Lectura:** entregarse con interés a los libros, para sacar provecho y sabiduría de ellos; deleitarse en ellos.
- ✓ **Enseñanza:** arte para transmitir conocimientos.
- ✓ **Sistematización:** someter toda actividad a prácticas ordenadas.
- ✓ **Corrección:** dar pruebas de control y ponderamiento en todo.
- ✓ **Estímulo:** promover todo cuanto contribuya a despertar la inquietud del saber o la expresión de los valores.

Valores que llevan a superación:

- ✓ **Competencia:** sentido de la oposición para sobrepasar a los demás.
- ✓ **Audacia:** ir adelante, lanzarse, desafiar el peligro, osadía.
- ✓ **Intrepidez:** coraje para avanzar, progresar, atreverse.
- ✓ **Sagacidad:** inteligencia práctica para disponer lo que debe hacerse en toda ocasión. Decisión precisa.

- ✓ **Lucha:** atender la existencia como una tarea o faena, sin desmayar, proyectando y desarrollando.
- ✓ **Valor:** tener confianza en sí mismo; propósito de vencer; ausencia de miedo.
- ✓ **Entusiasmo:** ardor para cumplir propósitos. Tener fuego interior que anima siempre.
- ✓ **Optimismo:** mirar en todas las circunstancias el buen resultado de una empresa; vigilar cuanto se emprenda para lograrlo.
- ✓ **Soporte:** mantenerse en la responsabilidad, sin vacilar ni lamentarse.
(p.19-25)

2.3 BASES LEGALES

Dentro de esta investigación se tomarán en consideración los siguientes aspectos legales:

2.3.1 Ley orgánica del trabajo, los trabajadores y trabajadoras

TÍTULO I

NORMAS Y PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 2º. Las normas contenidas en esta ley y las que deriven de ella, son de orden público y de aplicación imperativa, obligatoria e inmediata, priorizando la aplicación de los principios de justicia social, solidaridad, equidad y el respeto a los derechos humanos.

En este artículo se establece que las normas contenidas en la Ley Orgánica de Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras se deben cumplir de manera obligatoria e inmediata aplicándolas sobre los principios de justicia social, solidaridad y equidad prestando especial atención al respecto de los derechos humanos.

CAPÍTULO II

PRINCIPIOS RECTORES

ARTÍCULO 18. El trabajo es un hecho social y goza de protección como proceso fundamental para alcanzar los fines del Estado, la satisfacción de las necesidades materiales morales e intelectuales del pueblo y la justa distribución de la riqueza.

La interpretación y aplicación de esta Ley estará orientada por los siguientes principios:

1. La justicia social y la solidaridad,
2. La intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales por lo que no sufrirán desmejoras y tenderán a su progresivo desarrollo.
3. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.
4. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique la renuncia o menoscabo de estos derechos.
5. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas o en la interpretación de una determinada norma se aplicará la

más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.

6. Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela o a esta Ley es nula y no genera efecto alguno.

7. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de edad, raza, sexo, condición social, credo o aquellas que menoscaben el derecho a la igualdad ante la ley y por cualquier otra condición.

8. Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar en cualquier forma su desarrollo integral. El Estado los o las protegerá contra cualquier explotación económica o social.

En el artículo anterior se habla del trabajo como un hecho social amparado por la ley, y es un proceso fundamental para que el estado alcance sus fines y logre la satisfacción de las necesidades del pueblo. A su vez, enumera una serie de principios a través de los cuales interpreta y explica su normativa como lo son justicia, solidaridad, irrenunciabilidad de los derechos laborales; así como una serie de prohibiciones entre las que destacan: la no discriminación por raza, sexo o condición social y la del trabajo adolescente cuando este afecte su desarrollo integral.

CAPITULO V

CONDICIONES DIGNAS DE TRABAJO

CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 156. El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus

potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando:

- a) El desarrollo físico, intelectual y moral.
- b) La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo.
- c) El tiempo para el descanso y la recreación.
- d) El ambiente saludable de trabajo.
- e) La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral.
- f) La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral.

En el anterior artículo se establece que todo trabajador tiene el derecho de desempeñar sus actividades en un ambiente propicio para el desarrollo de su potencial y creatividad, respetando sus derechos fundamentales como la protección a su vida, salud y estabilidad. Es deber del patrono proporcionar a sus empleados un ambiente saludable, así como también brindarles las condiciones necesarias para evitar situaciones como el hostigamiento y el acoso sexual y laboral.

2.3.2 Código de ética del licenciado en administración

TÍTULO II

DE LOS CONCEPTOS Y POSTULADOS DEL SISTEMA DE VALORES.

ARTÍCULO 5.- La Institución gremial resume su finalidad en los siguientes postulados: Visión, Misión, Compromiso, Espíritu Democrático, Pertinencia, Autogestión, Excelencia, Calidad de Vida, la Naturaleza, la Creatividad, la Cooperación, la Autocrítica y la Ética.

ARTÍCULO 6.- Por visión se entiende, hacer la Federación, de los Colegios y Delegaciones institucionales globales, integracionistas, abiertas al cambio, flexibles, innovadoras y excelentes en donde se practique la libertad del pensamiento y acción, se fomente la participación y la profundización de los valores democráticos y se busque el desarrollo sostenido y armonioso de la sociedad y del individuo.

Comenzando por el artículo 6 que define el postulado de la visión, en donde se expresa que en los colegios y delegaciones de Administradores públicos se debe fomentar la libertad de pensamiento, de acción y la democracia en pro de un desarrollo conjunto entre el gremio, la sociedad y el individuo.

ARTÍCULO 7.- Por compromiso se entiende, la finalidad que debe cumplir la Federación para unificar gremialmente los Colegios de la Entidades Federales y éstos la de integrar a los Licenciados en Administración, con la finalidad de promover la solidaridad, el desempeño profesional, la autoestima y la seguridad social.

ARTÍCULO 8.- Por compromiso se entiende, el asumir con plena responsabilidad el deber de cumplir la Visión y la Misión, desarrollar todas las acciones que considere necesarias para la consolidación como gremio, en una estructura democrática, participativa, pluralista, responsable y no partidista.

En los artículos 7 y 8 se define ampliamente el postulado del compromiso, y se establece el compromiso de los agremiados con la profesión en cuanto a la visión, misión, responsabilidad, integración, y pluralidad, entre los gremios y delegaciones conformados, además de que se

señala específicamente que el agremiado debe comprometerse a poner en práctica cualquier herramienta necesaria para la consolidación y crecimiento del gremio.

ARTÍCULO 9.- Por espíritu democrático se entiende, basado en el respeto por las ideas y opiniones ajenas divergentes y los derechos de todos, el fomento de acciones participativas, cogestionarias, con aceptación plena de diversidad de afecciones y posiciones y la convivencia en una atmósfera de acción y responsabilidad compartida.

Por lo expuesto en el artículo 9 se debe fomentar la práctica del espíritu democrático en el gremio por parte de los agremiados, e insta a los licenciados en administración a participar y proponer sus ideas con total libertad.

ARTÍCULO 12.- Por excelencia se entiende, el valor que debe orientar al Licenciado en Administración hacia la búsqueda de superación de sus condiciones de vida, especialmente en el aspecto social y al nivel de calidad de todas las acciones para logra el desarrollo de la misión, que conlleve a exigencias cualitativas del desempeño de todos los Licenciados en Administración dentro de su comunidad profesional.

ARTÍCULO 13.- Por calidad de vida se entiende, al conjunto de factores que configuran la satisfacción de las necesidades del vivir del hombre como especie y como ser social, es la preocupación de por el mejoramiento continuo de la calidad de vida, tanto en el ambiente interno como el externo.

En relación a lo expresado en el artículo 12, este define el postulado de la excelencia en el cual se incentiva a el licenciado en administración a

superar sus metas y propósitos en el ámbito social, económico e individual esto está directamente relacionado con el postulado definido en el artículo 13 Calidad de vida en el cual se señala la necesidad del profesional de la administración de llevar una vida digna y la responsabilidad del gremio de fomentar el mejoramiento continuo de la calidad de vida de los profesionales.

ARTÍCULO 17.- Por Autocrítica se entiende, a la reflexión y revisión de las actuaciones, tanto individuales como colectivas, para corregir y mejorar aquellos aspectos de importancia que permitan la búsqueda de la excelencia gremial.

El postulado definido en el artículo 17 es fundamental en para el desarrollo de cualquier gestión que es la auto crítica, en el caso del gremio de administradores este artículo viene a incentivar la reflexión y revisión de todas las actuaciones, de los agremiados, tanto individualmente como profesionales de la Administración Pública, y como gremios consolidados.

ARTÍCULO 18.- Por ética se entiende, al conjunto de normas deontológicas, de comportamiento social, y de aceptación general, que obligan a los Licenciados en Administración a respetar el sistema de valores y a ser honestos, correctos, justos, íntegros y responsables en las actuaciones frente al público y en el contacto con sus colegas; siendo la fuerza moral que guía el proceder del gremio en todas sus esferas, conformando una conciencia de respeto hacia la institución gremial, al trabajo, amor a la naturaleza y dignificación del hombre mínimo y se expresa el comportamiento íntegro de los Licenciados en Administración en la vida familiar, social y profesional.

En este artículo viene a definir uno de los postulados más importantes para el desarrollo de las actividades del colegio de Administradores Públicos, que es la Ética, y la define como un conjunto de normas deontológicas, de comportamiento social, y de aceptación general.

TÍTULO III

DE LOS DEBERES INSTITUCIONALES Y PROFESIONALES.

CAPÍTULO DE LOS DEBERES Y LAS OBLIGACIONES INSTITUCIONALES

Artículo 19.- El Licenciado en Administración debe cumplir con los siguientes principios de ética:

1. Prestar juramento solemne de cumplir fielmente la Ley del Ejercicio de la Profesión de licenciado en Administración y el Código de Ética Profesional al ser admitido en su Colegio o Delegación.
2. Ejercer su profesión íntegramente, enaltecéndola, dignificándola, rodeándola de prestigio y empleando el mayor celo y diligencia en toda actividad profesional que realice.
3. Asegurarse de que su actuación esté caracterizada por la seriedad, disciplina, conocimiento profesional, cortesía, respeto a la dignidad humana y estricto cumplimiento de las Leyes, pero evitando siempre caer en legalismos exagerados.
4. Comunicar por escrito al Colegio o Delegación respectivo, los casos que conociere de infracciones a las normas de ética profesional.

Este artículo establece los principios de ética que deben cumplir los Licenciados en Administración. Dentro de los cuales podemos mencionar el juramento al colegio, la dignificación de la profesión, la disciplina y seriedad en el desempeño de su profesión además del deber de comunicarle al colegio las debidas infracciones de ética en las que incurran según las normas.

2.3.3 Ley del ejercicio de la profesión de licenciado en administración

TITULO III DEL EJERCICIO PROFESIONAL

Artículo 11. Los licenciados en administración deberán observar, en el ejercicio de las actividades que le son propias, las normas establecidas en su código de ética profesional.

Este Artículo establece expresamente que todas y cada una de las actuaciones de los Licenciados en Administración en el ejercicio de su profesión deben ser de acuerdo a los establecidos en el código de ética profesional.

PARTE III

ASPECTOS METODOLÓGICOS

En esta parte se presenta una estructura de la metodología de la investigación, con el fin de especificar los procedimientos a utilizar que nos van a permitir realizar el análisis del problema en estudio; abordando los siguientes aspectos: tipo de investigación, nivel de investigación, población, técnicas e instrumentos de recolección de datos y procedimiento de análisis

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El marco metodológico refleja los aspectos relacionado con la metodología a seguir para el cumplimiento de los objetivos planteados en cuanto al análisis de los valores éticos del personal administrativo de FUNDAUDO MONAGAS. El estudio se enmarca dentro de una investigación de campo.

En tal sentido, Arias, F. (2006) expresa que “la investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos” (p. 31)

3.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel de la investigación es descriptivo, por cuanto los fenómenos que se describen en el estudio, está dirigido a determinar y describir la naturaleza de una situación, tal como existe en el momento de estudio. Arias F. (2004) plantea: “Los estudios descriptivos consisten en la caracterización

de un hecho, fenómeno o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento. (p. 34)

En este sentido, el presente estudio está inmerso dentro de las características de la investigación descriptiva, dado que persigue primordialmente describir y analizar el fenómeno objeto de estudio, para determinar las propiedades importantes del mismo.

3.3 POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO Y MUESTRA

Con respecto a la población, Bello, J. (2001) define la misma como: “El conjunto de personas, cosas o fenómenos sujetos a investigación, que tienen en común algunas características definitivas” (p. 64). La población estuvo conformada por los empleados que integran el personal administrativo de la Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Universidad de Oriente (FUNDAUDO MONAGAS), que en su totalidad abarcan el número de ocho (08) trabajadores en los siguientes cargos:

- ✓ Gerente Regional (01)
- ✓ Administrador (01)
- ✓ Asistente de Administración (01)
- ✓ Coordinador General (01)
- ✓ Asistente de Coordinador de área de educación (01)
- ✓ Asistente de Coordinador de área de salud (01)
- ✓ Asistente de Coordinador de área de petróleo (01)
- ✓ Asistente de Coordinador de área de informática (01)

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

3.4.1 Técnicas de recolección de información

Las técnicas de recolección de información son de suma importancia, ya que por medio de ellas se recopila, almacena y se obtiene información para desarrollar el tema de estudio.

Arias, F. (2006) señala que las técnicas de recolección de información “son las distintas formas o maneras de obtener información, observación directa, la encuesta, análisis documental, análisis de contenido”. Para ese mismo autor, los instrumentos de recolección de información están constituidos por “cualquier recurso, dispositivo o formato (papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información”. (p.54)

Revisión documental

Por medio de la revisión y análisis de documentos tales: como libros, folletos, artículos, tesis, se obtuvo información acerca de los valores éticos, morales y espirituales y su influencia en las organizaciones. Dicha técnica tiene como propósito principal la obtención de datos a partir de una serie de documentos antes mencionados, que pueda utilizarse en el desarrollo de un trabajo o proyecto de investigación.

Arias, F. (1998) expresa: “la revisión bibliográfica es una etapa ineludible en todo proceso investigativo a través de la cual se obtendrán las fuentes y los datos necesarios para abordar el tema planteado”.(p.57)

En relación a lo anteriormente expuesto, la revisión documental se realiza de manera visual a través de libros, folletos, artículos y otros trabajos de investigación, con ella se busca obtener información que permita la realización de un proyecto de investigación.

Encuesta

Arias, F. (2006), "Se define la encuesta como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular." (p. 72)

Se puede decir que esta técnica es una de las más utilizadas para obtener información por su facilidad de aplicación; ya que aplicando una serie de preguntas bien formuladas sobre algún tema en específico a un grupo en particular se pueden obtener respuestas largas, cortas que permiten obtener la información requerida por los autores de una investigación o proyecto.

Entrevista no estructurada o informal

Arias, F. (2006), expresa: "En esta modalidad no se dispone de una guía de preguntas elaboradas previamente. Sin embargo, se orienta por unos objetivos preestablecidos, lo que permite definir el tema de la entrevista. Es por eso que el entrevistador debe poseer una gran habilidad para formular las interrogantes sin perderla coherencia." (p. 74)

Partiendo de la definición dictada por Arias, se puede decir, que esta entrevista no lleva una guía de preguntas debidamente establecidas, por el

contrario, el entrevistador debe manejar muy bien el tema para que en el momento de formular las interrogantes éstas tengan absoluta coherencia.

Observación directa o participante

Por medio de esta técnica el investigador pudo observar y recoger datos mediante su propia observación. En este sentido Carlos Méndez (2001) cita lo siguiente:

La observación es directa cuando el investigador forma parte activa del grupo observado y asume sus comportamientos; recibe el nombre de observación participante (p. 154)

En cuanto a este tipo de observación, es necesario resaltar que representa una importante herramienta debido a que permite percibir el problema tal y como se manifiesta; a través de uso de los sentidos se hace la búsqueda de los datos que se necesitan para resolver el problema en cuestión.

3.4.2 Instrumentos de recolección de información

Arias, F. (2006) expresa: “un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información” (p. 69)

Cuestionario

También se utilizó el cuestionario, el cual estuvo compuesto por un conjunto de preguntas abiertas o cerradas, las cuales sirvieron de apoyo

para indagar y conocer las distintas opiniones del personal administrativo de FUNDAUDO MONAGAS; en vista de la situación expuesta Arias, F. (2006) define al cuestionario como: “la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario auto administrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador”. (p. 74)

En el mismo orden de ideas de lo anteriormente expuesto, esta técnica es realizada de manera escrita a través de un formato que contenga una serie de preguntas que aborden el tema de forma concreta de manera que la información suministrada de respuestas a las interrogantes estudiadas. Este instrumento puede ser llenado por la persona encuestada aun sin la presencia del encuestador.

3.5 PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS DE LOS DATOS

El procedimiento hace mención a la forma en la cual se procedió a recoger la información en el área de estudio, para tal fin se emplearon dos (02) técnicas de recolección (la revisión documental y el cuestionario), que hicieron posible la obtención de los datos. Posteriormente se procedió a agrupar la información para ser codificada, categorizada y tabulada de forma manual; realizado este proceso se elaboraron los cuadros respectivos, proyectando así los resultados obtenidos en términos absolutos y porcentuales. Finalmente se realizaron análisis correspondientes que sirvieron de soporte para el desarrollo de las conclusiones y recomendaciones.

PARTE IV

PRESENTACIÓN DE LA INFORMACIÓN

A continuación se dan a conocer los resultados obtenidos a partir de la aplicación del instrumento de recolección de datos elaborado para esta investigación. La información recogida se organizó y sistematizó bajo la forma de tablas y gráfico circular, que aclara de manera visual lo presentado en los mismos.

Descripción de las fuentes de la ética del personal administrativo de FUNDAUDO MONAGAS.

Cuadro n°1 Distribución absoluta y porcentual de la opinión del personal administrativo en relación a la fuente de la ética que tiene más fuerza en la fundación

VARIABLE	DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA	DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL	
REGLAS Y NORMAS PROPIAS DE SU PROFESION	7	87%	<p style="font-size: small;">■ SI ■ NO ■ NO SABE/ NO OPINA</p>
REGLAS Y NORMAS AUTO-IMPUESTAS	-	-	
REGLAS Y NORMAS PROPIAS DE LA INSTITUCION	1	13%	
TODAS LAS ANTERIORES	-	-	
TOTAL	8	100%	

FUENTE: encuesta aplicada al personal administrativo de FUNDAUDO MONAGAS, Octubre 2012

De acuerdo con los resultados se pudo conocer que el 87% corroboró que más fuerza tienen las reglas y normas propias de su profesión, por el contrario el 13% opinó que más fuerza poseen las reglas y normas propias

de la institución lo que lleva a concluir que se llevan más por la normativa de su profesión.

El personal en su mayoría considera que las normas propias de su profesión son las que mayor peso tienen al momento de elegir la alternativa idónea para resolver alguna situación, es decir, se rigen por su código de ética profesional para la toma de decisiones; lo que indica que en casi todo el personal hay una unificación de criterios que les permiten tomar decisiones similares ante las mismas situaciones. Por otro lado, una sola persona considera que sus acciones y comportamientos son guiados por las normas propias de la institución.

Cuadro n°2 Distribución absoluta y porcentual del conocimiento del personal administrativo de Fundaudo Monagas si la institución cuenta con un reglamento interno

VARIABLE	DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA	DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL	
SI	1	13%	<p>Legend: SI (blue), NO (red), NO SABE/NO OPINA (green)</p> <p>0% 13% 87%</p>
NO	7	87%	
NO SABE/ NO OPINA	-	-	
TOTAL	8	100%	

FUENTE: encuesta aplicada al personal administrativo de FUNDAUDO MONAGAS, Octubre 2012

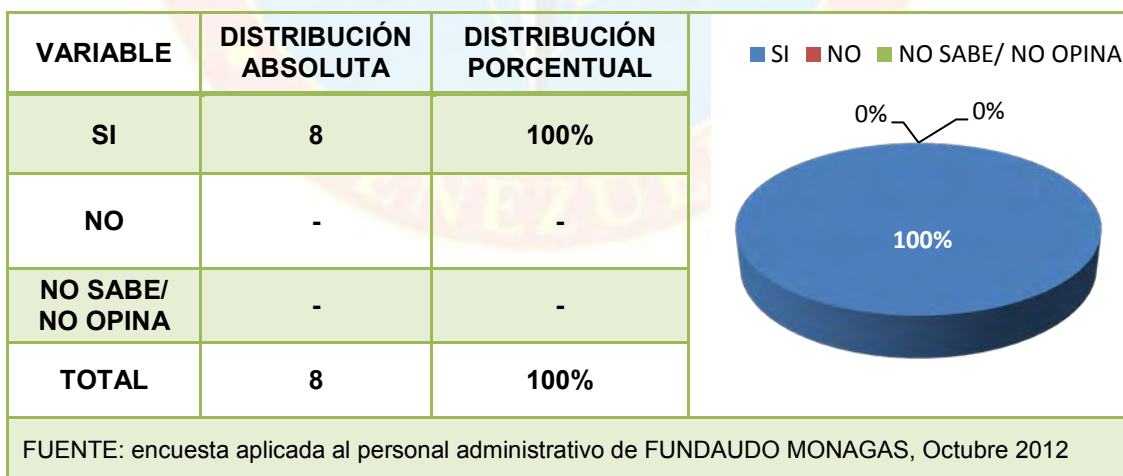
En la siguiente pregunta se obtuvo que un 87% desconoce la existencia de un reglamento interno dentro de la institución y un 13% dijo que si hay dicho reglamento lo que muestra que 7 personas dijeron que no y solamente 1 dijo que si desconociendo el porqué de su respuesta.

El reglamento interno es un documento de suma importancia en toda empresa, debido a que se convierte en norma reguladora de las relaciones internas de la empresa con el trabajador.

Es alarmante que el personal administrativo de la fundación no cuente con un reglamento interno ya que a través de este instrumento se establecen las reglas, obligaciones, prohibiciones y sanciones que se aplican cuando el personal comete una falta o acto impropio; y al no contar con dicho instrumento el personal podría cometer faltas con más frecuencia puesto que no serán sancionados.

Determinación de las reglas para tomar decisiones éticas del personal administrativo de FUNDAUDO MONAGAS.

Cuadro n°3 Distribución absoluta y porcentual con respecto a si la toma de decisiones del personal administrativo de Fundaudo Monagas produce el mayor bien para el mayor número de personas



De un 100 % de los encuestados, 8 personas, todos coincidieron en que las decisiones éticas tomadas por el personal administrativo de

FUNDAUDO MONAGAS procuran el mayor bien para el mayor número de personas. El personal administrativo en su totalidad está de acuerdo en que las decisiones éticas que se toman en la fundación consideran o procuran generar el mayor bienestar a la mayor cantidad posible de personas, tomando en cuenta los intereses de todos los grupos que integran la organización.

Cuadro n°4 Distribución absoluta y porcentual con respecto a si la toma de decisiones del personal administrativo de Fundaudo Monagas sostienen y defienden los derechos fundamentales o inalienables de todos los involucrados

VARIABLE	DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA	DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL	
SI	8	100%	<p>■ SI ■ NO ■ NO SABE/ NO OPINA</p> <p>0% 0%</p> <p>100%</p>
NO	-	-	
NO SABE/ NO OPINA	-	-	
TOTAL	8	100%	

FUENTE: encuesta aplicada al personal administrativo de FUNDAUDO MONAGAS, Octubre 2012

El 100% de la población estudiada, 8 personas, estuvieron de acuerdo al responder que las decisiones éticas del personal administrativo sostienen y defienden de la mejor manera los derechos inalienables de todos los involucrados.

Todo gerente debe tomar en cuenta el principio de los derechos morales que dice: “trata a los demás como quieres que te traten”.

El personal administrativo de FUNDAUDO MONAGAS expresó a través de la encuesta realizada que en esa institución les respetan sus derechos morales y pueden expresarse con libertad ante cualquier decisión tomada.

Cuadro n°5 Distribución absoluta y porcentual acerca de si las decisiones tomadas por el personal administrativo de Fundaudo Monagas distribuye los beneficios y los perjuicios de manera justa entre los involucrados

VARIABLE	DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA	DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL	
SI	6	75%	
NO	2	25%	
NO SABE/ NO OPINA	-	-	
TOTAL	8	100%	

FUENTE: encuesta aplicada al personal administrativo de FUNDAUDO MONAGAS, Octubre 2012

Según las personas encuestadas en FUNDAUDO MONAGAS se pudo conocer que de un 100%, un 75% afirmó que las decisiones tomadas por el personal administrativo distribuyen de manera equitativa, justa e imparcial sus beneficios y perjuicios con todo el grupo y el otro 25% no mostro estar de acuerdo con esa afirmación.

Un total de 7 personas expresó que las decisiones éticas que se toman reparten de manera justa y equitativa las cargas, responsabilidades y beneficios sin hacer distinción entre las personas en relación a su raza, sexo o religión; lo que los ayuda a sentirse cómodos al expresar sus ideas y creencias al momento de la toma de decisión en diversas situaciones. Un

solo miembro del personal considera que en algunas situaciones existe cierta preferencia hacia algunos empleados y que en ocasiones no son escuchados lo que hace que se abstengan de expresarse.

Cuadro n°6 Distribución absoluta y porcentual acerca de si las decisiones tomadas por el personal administrativo de Fundaudo Monagas toman en cuenta los intereses de todos los involucrados

VARIABLE	DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA	DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL	
SI	8	100%	<p>■ SI ■ NO ■ NO SABE/ NO OPINA</p> <p>0% 0% 100%</p>
NO	-	-	
NO SABE/ NO OPINA	-	-	
TOTAL	8	100%	

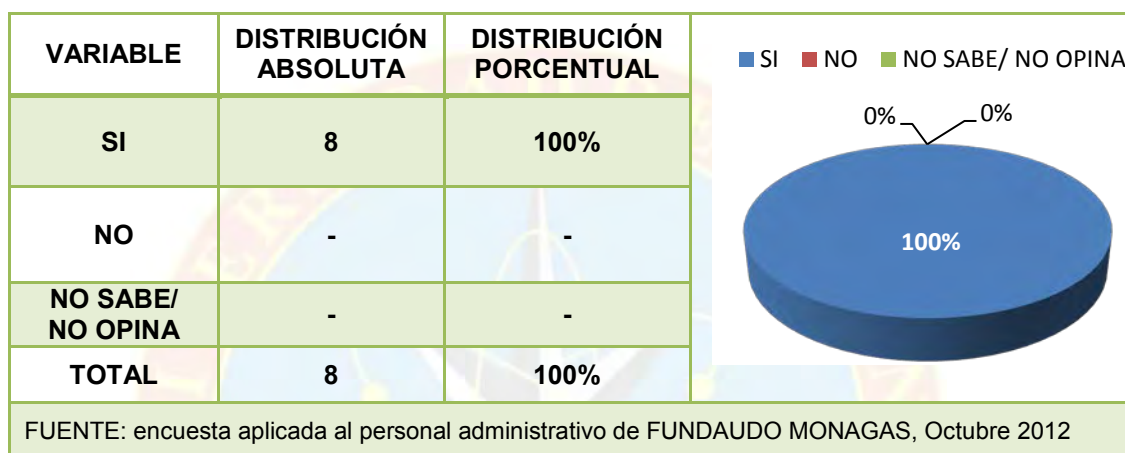
FUENTE: encuesta aplicada al personal administrativo de FUNDAUDO MONAGAS, Octubre 2012

De acuerdo a sus resultados, el 100% del personal administrativo de FUNDAUDO MONAGAS está en total acuerdo que las decisiones que se toman tienen en cuenta los intereses de todas las personas afectadas.

El personal considera que a diario se enfrentan con situaciones en las que entran en conflicto sus intereses, sus derechos y los incentivos de todos y requieren que las decisiones se tomen de forma concreta y definitiva para darle una solución efectiva que cuide los intereses de las personas involucradas.

Diagnosticar la incidencia de la ética en el personal administrativo de FUNDAUDO MONAGAS.

Cuadro n°7 Distribución absoluta y porcentual de la opinión del personal administrativo de Fundaudo Monagas en relación a si los valores éticos y morales les ayudan a llevarse mejor en su trabajo



Mediante la encuesta aplicada pudimos observar que un 100% respondió que los valores éticos y morales son de mucha ayuda para que el personal administrativo de FUNDAUDO MONAGAS se lleve mejor en su trabajo.

Ya conociendo que los valores éticos son los que tienen que ver con los procedimientos y los deberes, y los morales reflejan la conducta del ser humano con respecto a lo bueno y lo malo; se puede decir entonces que estos dos tipos de valores son de mucha importancia para que un personal realice un mejor trabajo y desarrolle mejores relaciones en su trabajo diario y así poder lograr los objetivos y metas planteados con anterioridad en la organización.

Cuadro n°8 Distribución absoluta y porcentual de la opinión del personal administrativo de Fundaudo Monagas con respecto a los valores que ellos sugieren para mejorar las relaciones entre el personal

COMUNICACIÓN	RESPONSABILIDAD
SINCERIDAD	COLABORACIÓN
RESPETO	CONFIANZA
TOLERANCIA	
FUENTE: encuesta aplicada al personal administrativo de FUNDAUDO MONAGAS, Octubre 2012	

Esta pregunta fue de libre opinión logrando obtener que el personal sugirió que para mejorar las relaciones interpersonales deben promoverse valores éticos como la sinceridad, colaboración, respeto, confianza y tolerancia no diciendo con esto que no existan en la institución pero si afirmando que deben fortalecerse aún más; fomentándolos en sus actividades cotidianas hasta lograr que sean convertidos en hábitos asimilados que se manifiesten de manera automática en sus comportamientos.

Cuadro n° 9 Distribución absoluta y porcentual de la opinión con respecto a la aceptación de los valores éticos por parte del personal administrativo de Fundaudo Monagas

VARIABLE	DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA	DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL
SI	6	75%
NO	2	25%
NO SABE/ NO OPINA	-	-
TOTAL	8	100%

■ SI ■ NO ■ NO SABE/ NO OPINA

0%
25%
75%

FUENTE: encuesta aplicada al personal administrativo de FUNDAUDO MONAGAS, Octubre 2012

Un 75% de los encuestados respondió que si son bien aceptados y el 25% restante dijo que no lo siente así, expresaron que si se fortalecen los valores ya mencionados en la respuesta a la pregunta anterior serían mucho más aceptados ya que el ambiente sería más favorable y todos trabajarían estando conformes y sin discordias.

PARTE V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

- En cuanto a la toma de decisiones éticas, el personal en su totalidad está de acuerdo que se busca el mayor beneficio para todos por igual, respetando sus derechos fundamentales como son: su vida, su integridad y libertad de expresión. Así mismo, toman en cuenta los intereses de todas las personas involucradas al momento de tomar una decisión ante cualquier situación. Cabe resaltar, que un pequeño grupo dentro de la fundación no está de acuerdo con la forma en que distribuyen las cargas y responsabilidades lo que les genera cierto descontento y les lleva a pensar que hay cierta preferencia entre los empleados.
- La mayoría del personal administrativo de FUNDAUDO MONAGAS desconoce de la existencia de un reglamento interno formalmente establecido que regule el comportamiento de los individuos que integran dicho personal.
- El personal administrativo de la fundación se rige, en su mayoría, por las normas propias de su profesión, es decir por el código de ética del Licenciado en Administración. Por otro lado, una pequeña minoría expresó que su comportamiento y acciones son guiados por las normas propias de la institución.
- El personal administrativo sostiene firmemente que los valores son muy importantes para el buen desarrollo de sus labores puesto que le permite interactuar de manera armónica y crear un buen clima organizacional; no obstante, la práctica de los valores no es consistente

entre el personal lo que hace necesario unificar criterios para su aplicación y así fomentarlos de forma cotidiana dentro de la fundación.

5.2 RECOMENDACIONES

- Es evidente la necesidad de establecer un reglamento interno que no afecte los derechos mínimos del personal y contemple aquellos aspectos no establecidos en forma expresa por la ley; constituyéndose como una herramienta indispensable para resolver los conflictos que se llegaran a presentar dentro de la fundación.
- Al momento de establecer un reglamento interno se recomienda unificar criterios entre el personal administrativo de FUNDAUDO MONAGAS en relación a la normativa legal por la cual orientan sus acciones, recopilando en dicho instrumento las reglas y normas propias de su profesión, los valores individuales y la normativa propia de la fundación y de esta manera crear un reglamento que regule la conducta y acciones del personal y lograr así que éstos se manejen bajo los mismos parámetros.
- Se debe tener especial atención al repartir las cargas y responsabilidades, considerando en el proceso las capacidades y habilidades de cada empleado para hacer una distribución justa y equitativa, sin basarse en diferencias de raza, sexo, religión y afinidad de ningún tipo; logrando así que el personal se sienta satisfecho con los beneficios que se le otorguen.
- Se recomienda a la fundación realizar actividades periódicas para el personal como actividades recreativas fuera de las instalaciones, actividades deportivas y culturales con el propósito de estrechar los lazos de amistad entre el personal y de esta manera fomentar y

fortalecer valores como: respeto, confianza, colaboración, tolerancia, entre otros; los cuales son necesarios para mejorar las relaciones interpersonales dentro de la fundación, permitiéndoles trabajar en equipo para alcanzar las metas establecidas y el éxito.



BIBLIOGRAFÍA

ARDILA y OROZCO. Valores y Antivalores en la Sociedad. 2005.

BELLO, José. Psicología. Editorial Actualidad. Caracas. Venezuela. 2001.

BRAVO D, Nina. Valores Humanos: por la senda de una ética cotidiana. 5° Edición. Chile. Ril Editores. 1999.

CHIAVENATO I. Administración de Nuevos Tiempos. México: Editorial Mc Graw-Hill Latinoamericana S.A. 2000.

FIDIAS, Arias. El Proyecto De Investigación: Introducción a la Metodología Científica. CARACAS, VENEZUELA. Editorial Episteme. 2006.

HUBER, G. Toma de Decisiones. México: Editorial Trillas. 1991.

JONES, Gareth y GEORGE, Jennifer. Administración Contemporánea. 6° Edición. México. Editorial Mc Graw Hill. 2010.

MENDEZ, Carlos. Metodología, Diseño y Desarrollo de la Investigación. Editorial McGraw Hills. Santafé de Bogotá. Colombia. 2001

MOODY, Paul E. Toma de Decisiones Gerenciales. México: Editorial Mc Graw-Hill. Latinoamérica S.A. 1991.

NUÑO V, Francisco. Filosofía, Ética, Moral y Valores. México. International Thomson Editores. 2004.

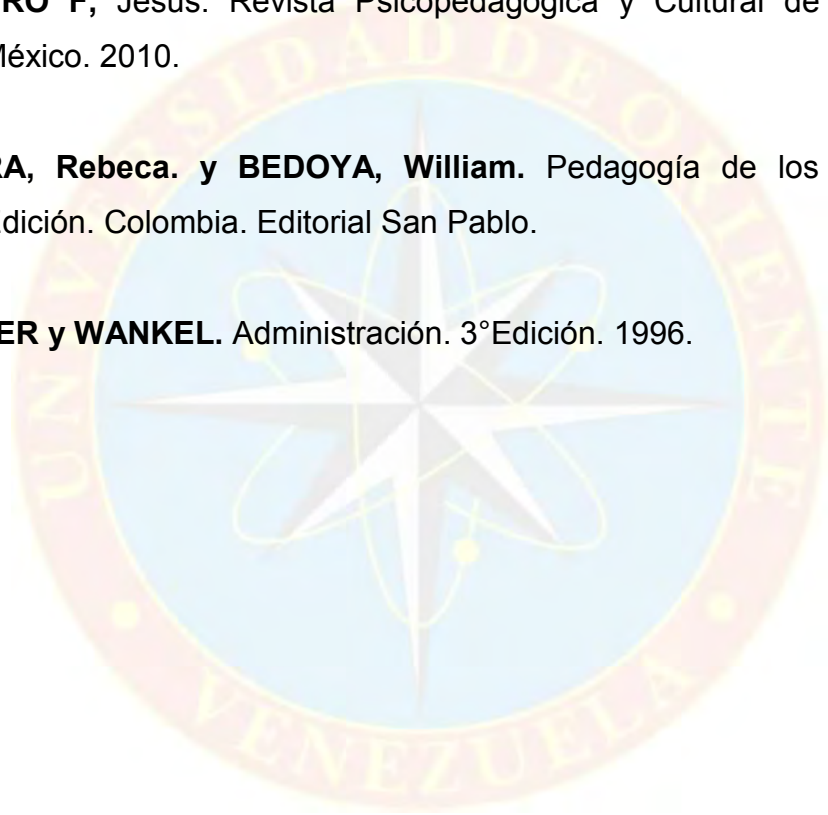
ROBBINS, Stephen P. Comportamiento Organizacional. 8° Edición. México
Prentice May. 1999.

ROBBINS, S. y COULTER, M. Administración. 8° Edición. México. Editorial
Pearson Prentice Hall. 2005.

ROMERO F, Jesús. Revista Psicopedagógica y Cultural de Aniversario.
México. 2010.

SIERRA, Rebeca. y BEDOYA, William. Pedagogía de los Valores. 5°
Edición. Colombia. Editorial San Pablo.

STONER y WANKEL. Administración. 3°Edición. 1996.





ANEXOS



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION
CURSOS ESPECIALES DE GRADO
MATURIN ESTADO MONAGAS

CUESTIONARIO

La presente encuesta tiene por finalidad recolectar la información necesaria que permita la ejecución del trabajo de grado titulado: “Análisis de los valores éticos del personal administrativo de la Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Universidad de Oriente (FUNDAUDO MONAGAS) en el año 2013.”

Es importante destacar que toda la información aportada es de completa confidencialidad y será de gran utilidad para el éxito de la investigación la cual es requisito parcial para obtener el título de: Licenciados en Administración.

Se sugiere seguir las instrucciones que se ofrecen a continuación:

- La encuesta consta de (12) preguntas.
- Lea cuidadosamente cada pregunta antes de comenzar a responder.
- Marque con una X la alternativa que más se ajuste a su pensar.
- En caso de surgir alguna duda consulte con el encuestador.

¡Gracias por su colaboración!

Maturín, Octubre de 2013

1. ¿Cuáles de las éticas profesionales son las que usted considera que más fuerza tiene en FUNDAUDO MONAGAS?
 - REGLAS Y NORMAS PROPIAS DE SU PROFESION.
 - REGLAS Y NORMAS AUTO-IMPUESTAS.
 - REGLAS Y NORMAS PROPIAS DE LA INSTITUCION.
 - TODAS LAS ANTERIORES.

2. ¿FUNDAUDO MONAGAS cuenta con un reglamento interno?
 - SI
 - NO
 - NO SABE/ NO OPINA

3. ¿Las decisiones tomadas por el personal administrativo de FUNDAUDO MONAGAS producen el mayor bien para el mayor número de personas?
 - SI
 - NO
 - NO SABE/ NO OPINA

4. ¿Las decisiones tomadas por el personal administrativo de FUNDAUDO MONAGAS sostienen y defienden de la mejor manera los derechos fundamentales o inalienables?
 - SI
 - NO
 - NO S BE/ NO
 - OPINA

5. ¿Las decisiones tomadas por el personal administrativo de FUNDAUDO MONAGAS distribuye los beneficios y los perjuicios entre personas y grupos de manera justa o imparcial?
 - SI
 - NO
 - NO SABE/ NO OPINA

6. ¿Las decisiones tomadas por el personal administrativo de FUNDAUDO MONAGAS toman en cuenta los intereses de todas las personas afectadas?
 - SI
 - NO
 - NO SABE/ NO OPINA

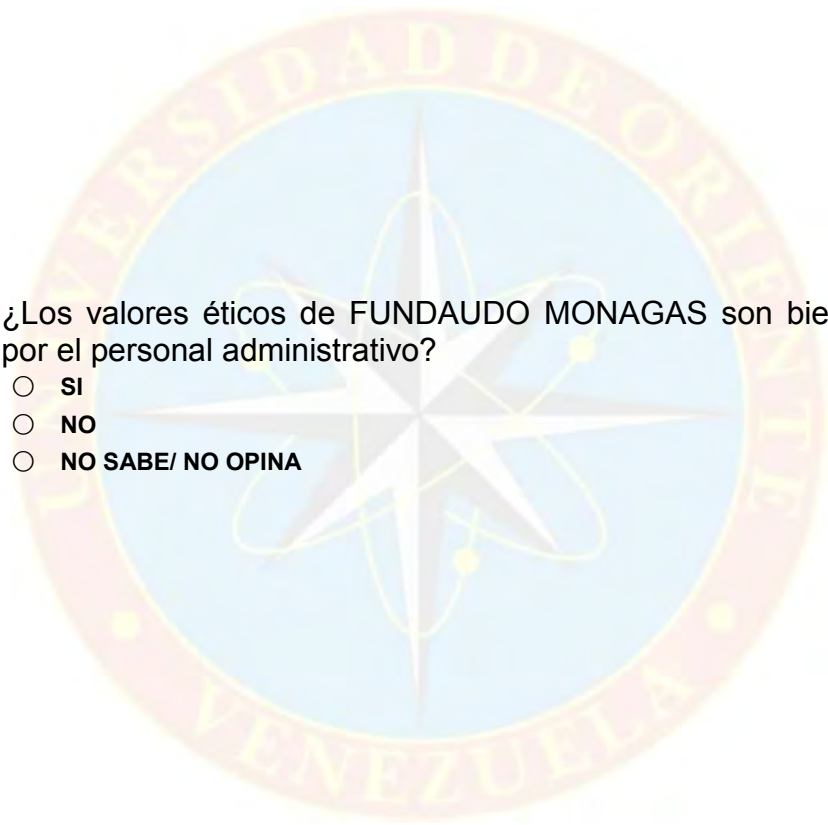
7. ¿Cree usted que los valores éticos y morales ayudan para que el personal administrativo se lleve mejor en su trabajo?

- SI
- NO
- NO SABE/ NO OPINA

8. ¿Qué valores éticos sugiere usted para mejorar las relaciones del personal administrativo de FUNDAUDO MONAGAS?

9. ¿Los valores éticos de FUNDAUDO MONAGAS son bien aceptados por el personal administrativo?

- SI
- NO
- NO SABE/ NO OPINA



HOJAS METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 1/6

Título	LOS VALORES ÉTICOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA FUNDACIÓN PARA LA PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE (FUNDAUDO MONAGAS) EN EL AÑO 2013.
Subtítulo	

El Título es requerido. El subtítulo o título alternativo es opcional.

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Andrade Campos, Ángel Eduardo	CVLAC	C.I. 16.517.548
	e-mail	Angelandrade6@hotmail.com
Plaza Sansonetti, Isamar del Valle	CVLAC	C.I. 19.662.525
	e-mail	lza.sansonetti20@gmail.com

Se requiere por lo menos los apellidos y nombres de un autor. El formato para escribir los apellidos y nombres es: "Apellido1 InicialApellido2., Nombre1 InicialNombre2". Si el autor está registrado en el sistema CVLAC, se anota el código respectivo (para ciudadanos venezolanos dicho código coincide con el número de la Cedula de Identidad). El campo e-mail es completamente opcional y depende de la voluntad de los autores.

Palabras o frases claves:

Valores
Ética
Toma de decisiones
Fundaudo

El representante de la subcomisión de tesis solicitará a los miembros del jurado la lista de las palabras claves. Deben indicarse por lo menos cuatro (4) palabras clave.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 2/6

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Sub-área
Ciencias Sociales y Administrativas	Administración

Debe indicarse por lo menos una línea o área de investigación y por cada área por lo menos un subárea. El representante de la subcomisión solicitará esta información a los miembros del jurado.

Resumen (Abstract):

El presente trabajo investigativo estuvo dirigido a analizar los valores éticos del personal administrativo de la Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Universidad de Oriente. El recurso humano de toda organización lleva consigo una serie de valores y principios inculcados en su seno familiar y otros adquiridos a través de sus experiencias, que moldean o regulan sus actitudes, comportamientos y motivaciones dentro de la misma. Es importante conocer la naturaleza de la ética del personal de FUNDAUDO MONAGAS así como también las reglas que aplican al momento de tomar decisiones éticas para asegurarse que los intereses de todos los grupos involucrados sean tomados en cuenta. Entre los objetivos específicos de la investigación esta, describir las fuentes de la ética del personal administrativo de FUNDAUDO MONAGAS, determinar las reglas para tomar decisiones éticas y diagnosticar la incidencia de la ética en el personal administrativo de FUNDAUDO MONAGAS. Se realizó un estudio de campo, de nivel descriptivo en el cual se aplicaron como técnicas de recolección de información la entrevista no estructurada, la observación directa y la revisión documental, que nos permitió recabar toda una serie de información referida al tema en estudio. Además nos sirvió para llegar a la conclusión que el personal administrativo desconoce de la existencia de un reglamento interno por lo que deben registrarse por su código de ética, además sostienen firmemente que los valores son importantes para el desarrollo de sus labores, por lo que se hace necesario unificar criterios para su aplicación y fomento dentro de la fundación.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 3/6

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Plánez R. Mercedes	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input checked="" type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC	C.I 9.981.602
	e-mail	Mercenat@yahoo.com
	e-mail	
Hernández C. Juan C.	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	C.I. 8.364.789
	e-mail	hernandezj@monagas.udo.edu.ve
	e-mail	
Montenegro Nelson	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	C.I 5.330.189
	e-mail	Montenelson12@hotmail.com
	e-mail	
	e-mail	

Se requiere por lo menos los apellidos y nombres del tutor y los otros dos (2) jurados. El formato para escribir los apellidos y nombres es: "Apellido1 InicialApellido2., Nombre1 InicialNombre2". Si el autor está registrado en el sistema CVLAC, se anota el código respectivo (para ciudadanos venezolanos dicho código coincide con el número de la Cedula de Identidad). El campo e-mail es completamente opcional y depende de la voluntad de los autores. La codificación del Rol es: CA = Coautor, AS = Asesor, TU = Tutor, JU = Jurado.

Fecha de discusión y aprobación:

Año	Mes	Día
2013	12	04

Fecha en formato ISO (AAAA-MM-DD). Ej: 2005-03-18. El dato fecha es requerido.

Lenguaje: spa Requerido. Lenguaje del texto discutido y aprobado, codificado usando ISO 639-2. El código para español o castellano es spa. El código para inglés en. Si el lenguaje se especifica, se asume que es el inglés (en).

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 4/6

Archivo(s):

Nombre de archivo
Angel_Isamar.docx

Caracteres permitidos en los nombres de los archivos: **A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z a b c d e f g h i j k l m n o p q r s t u v w x y z 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 _ - .**

Alcance:

Espacial: _____ (opcional)

Temporal: _____ (opcional)

Título o Grado asociado con el trabajo:

Licenciado en Administración

Dato requerido. Ejemplo: Licenciado en Matemáticas, Magister Scientiarum en Biología Pesquera, Profesor Asociado, Administrativo III, etc

Nivel Asociado con el trabajo: Licenciatura

Dato requerido. Ejs: Licenciatura, ~~Magister, Doctorado, Post-doctorado,~~ etc.

Área de Estudio:

Ciencias Sociales y Administrativas

Usualmente es el nombre del programa o departamento.

Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado:

Universidad de Oriente Núcleo Monagas

Si como producto de convenciones, otras instituciones además de la Universidad de Oriente, avalan el título o grado obtenido, el nombre de estas instituciones debe incluirse aquí.

Hoja de metadatos para tesis y trabajos de Ascenso- 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CUN°0975

Cumaná, 04 AGO 2009

Ciudadano
Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ
Vicerrector Académico
Universidad de Oriente
Su Despacho

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda **"SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC N° 696/2009"**.

Leído el oficio SIBI-139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.

Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
SISTEMA DE BIBLIOTECA
RECIBIDO POR <i>Mazuly</i>
FECHA <u>5/8/09</u> HORA <u>5:30</u>

Cordialmente,

Juan A. Bolaños Currello

JUAN A. BOLAÑOS CURRELLO
Secretario

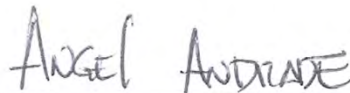
C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Teleinformática, Coordinación General de Postgrado.

JABC/YGC/manuja

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 6/6

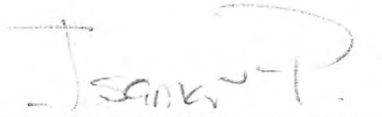
Derechos:

Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGRADO (vigente a partir del II Semestre 2009, según comunicado CU-034-2009): "Los Trabajos de Grado son de exclusiva propiedad de la Universidad, y sólo podrán ser utilizados a otros fines, con el consentimiento del Consejo de Núcleo Respectivo, quien deberá participarlo previamente al Consejo Universitario, para su autorización."



Br. Ángel E. Andrade C.

Autor



Br. Isamar del V. Plaza S.

Autor



Mercedes Pláñez

Asesor