

**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN**



**CULTURA ORGANIZACIONAL DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD DE
ORIENTE NÚCLEO DE SUCRE**

PRESENTADO POR:

Br. Adriana D Badaracco M

Br. Alexandra I Henriquez S

Br. Carmen D Castillo C

Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de
Licenciada en Administración.

Cumaná, julio 2010



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN**

**CULTURA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO
DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE NÚCLEO DE SUCRE**

AUTORES

**Badaracco, Mundaray.; Adriana D. C.I.:
16.484.914**

Castillo, Carvajal.; Carmen D. C.I.:

ACTA DE APROBACIÓN DEL JURADO

**Trabajo de especial de Grado aprobado en nombre de la Universidad de
Oriente, por el siguiente jurado calificador, en la ciudad de Cumaná, a los
veintisiete días del mes de julio de 2010**

Profesora

Licda. María Teresa Centeno
C.I. V-5.876.668

Profesoraç

Licda. Beatriz Ramírez
C.I.V- 4.184.722

INDICE

DEDICATORIA	i
DEDICATORIA	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
AGRADECIMIENTO	v
AGRADECIMIENTO	vi
LISTA DE FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
INTRODUCCIÓN.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
OBJETIVO DE LA DE LA INVESTIGACIÓN.....	8
OBJETIVO GENERAL	8
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
JUSTIFICACIÓN.....	9
MARCO METODOLÓGICO	10
NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	11
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	12
FUENTES DE INFORMACIÓN	13
POBLACIÓN Y MUESTRA	14
TÉCNICAS Y RECOLECCIÓN DE DATOS	15
CAPÍTULO I.....	17
ASPECTOS GENERALES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL	17
1.1 CULTURA	17
1.1.2 CARACTERÍSTICA DE LA CULTURA	18
1.2 CULTURA ORGANIZACIONAL	18
1.2.1 IMPORTANCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL	20

1.2.2 CARACTERÍSTICAS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL	20
1.2.3 TIPOS DE CULTURA ORGANIZACIONAL	21
1.2.4 FUNCIONES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL	22
1.2.5 DESARROLLO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL	23
1.3 VALORES INDIVIDUALES	26
1.4 VALORES ORGANIZACIONALES	29
CAPÍTULO II.....	31
UNIVERSIDAD DE ORIENTE NÚCLEO DE SUCRE Y EL PERSONAL ADMINISTRATIVO	31
2.1 Reseña Histórica	31
2.2 Organización de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre	33
2.2.1 Misión.....	33
2.2.2 Visión.....	34
2.2.3 Filosofía	34
2.2.4 Funciones.....	34
2.2.5 Objetivos.....	34
2.2.6 Organigrama de la Universidad de Oriente	35
2.3 Dependencias de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre	37
2.4 Escuela de Ciencias	37
2.4.1 Organigrama de la Escuela de Ciencias	37
2.4.2 Objetivo	38
2.4.3 Funciones.....	38
2.5 Escuela de Humanidades y Educación.	39
2.5.1 Organigrama de la Escuela de Humanidades y Educación	39
2.5.2 Objetivos.....	41
2.5.3 Funciones.....	42
2.6 Escuela de Ciencias Sociales	42
2.6.1 Organigrama de puestos de trabajo.....	42
2.6.2 Objetivos.....	43

2.6.3 Funciones.....	44
2.7 Escuela de Administración y Contaduría Pública	45
2.7.1 Organigrama Escuela de Administración y Contaduría	45
2.7.2 Objetivos.....	46
2.7.3 Funciones.....	47
2.8 Simbologías de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre.....	48
2.9 Personal Administrativo de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre	49
2.9.1 Asociaciones Sindicales de la Universidad de Oriente.....	53
CAPITULO III	57
CULTURA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE NÚCLEO DE SUCRE	57
3.1 Valores individuales presentes en el Personal Administrativo que marcan su conducta en la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre.	57
3.2 Valores organizacionales que prevalecen en el personal administrativo de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre.	60
3.3 Elementos de la cultura organizacional presentes en el personal administrativo de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre.	63
3.4 Medios utilizados por la Universidad de Oriente para difundir la cultura organizacional por el personal administrativo.	65
3.5 Caracterizar la cultura organizacional del personal administrativo de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre.....	68
CONCLUSIONES.....	71
RECOMENDACIONES	73
BIBLIOGRAFÍA.....	75
ANEXO	79
HOJA DE METADATOS.....	112

DEDICATORIA

A **Dios** por iluminarme en todo momento y guiarme por el camino correcto.

A mi madre **Isabel** por ser mi pilar fundamental en la consecución de este gran logro.

A mi hermana **Iliana** para que te sirva de incentivo al momento de alcanzar tus metas.

A mi padrino **Freddy Díaz** por ser un padre para mí, siempre me has apoyado y me has hecho saber que puedo contar contigo en todo momento.

Alexandra

DEDICATORIA

Este trabajo es para todas aquellas persona que forman parte de mi vida y en especial a mis padres **Ángel** y **Adelfa**, siempre confiaron en mí, me dieron fuerzas para seguir adelante luchando por mis sueños, siempre doy gracias a Dios por tenerlos conmigo en cada momento de mi vida, los amo y espero que siempre se sientan orgullosos de mi.

También agradezco a mis hermanos **Mariangela** y **Jesús Ángel** gracias por demostrarme su amor, preocupación y confianza, gracias por estar cada día pendiente de mí, los amo.

A todos mis amigos que siempre han estado a mi lado compartiendo alegrías, emociones y tristezas dándome animo y motivándome para seguir adelante, dándome la mano cada vez que me caía.

A la Universidad de Oriente que nos brinda la oportunidad de estudiar y poder alcanzar nuestro sueño, el de ser un profesional.

Carmen

DEDICATORIA

Al Dulce Espíritu Santo de Dios, que ha sido mi amigo y fiel consejero, que me ha llenado de paciencia, paz y sabiduría, dándome templanza para estar firme y continuar adelante, por ayudarme a no ser pesimista, sino mas bien refugiarme en la fe que me ha dado, cuando muchas veces vi los obstáculos en medio del camino, por darme carácter para hacer las cosas y culminarlas, por derramar su arte y su ciencia, por ayudarme a mí y a mis compañeras en nuestro proyecto de alternativas de grado, delante de él los problemas grandes se vuelven pequeñas, porque lo que para mí fue imposible, para él todo es posible. Toda la gloria sea para él.

A mi madre, que ha sido una mujer fuerte y esforzada, la cual me ha sabido sacar adelante con mucho empeño y trabajo, a ella porque su mayor deseo es verme feliz y ha trabajado para ello, para conseguir y conquistar mis sueños, gracias por ser parte de mi vida, porque ha sido un gran ejemplo de mujer luchadora que me ha inspirado a seguir y levantarme en medio de la adversidad, y por tanto apoyo es que he podido consolidar esta meta.

A la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre, por ser la casa de estudio que me brindo la oportunidad de ingresar a ella y adquirir conocimientos académicos, los cuales ayudarán a desarrollar mi vida profesional, gracias por sus esfuerzos, por el gran personal que la integra y a los profesores que pudieron ofrecerme y darme de sus saberes.

Adriana

AGRADECIMIENTO

A **Dios** por ser mi padre incondicional y guiarme en todo momento, por darme serenidad y acrecentar mi fe de que se pueden lograr las metas propuestas, gracias a ti he sabido sobrellevar las dificultades y he aprendido a seguir hacia adelante.

A mi madre **Isabel**, has sido mi gran apoyo. Gracias por todo lo que me has enseñado, juntas hemos sabido superar los obstáculos que la vida nos ha puesto y hemos demostrado que el amor verdadero supera cualquier barrera

A mi hermana **Iliana** por toda la ayuda que me ha brindado siempre y a mis grandes amigos Alfredo, Bélgica, Emily, Yosmeira y Yorliannys.

A **Alejandro Álvarez** por ser una de las personas que siempre me ha apoyado, le doy gracias a Dios por haberme dado la oportunidad de cruzarte en mi camino. Gracias por haber estado conmigo en todo el trayecto de mi carrera.

A mis compañeras de alternativa **Adriana** y **Carmen**, gracias por la amistad brindada y por haber aprendido a tolerarnos a pesar de nuestras diferencias. Hemos demostrado que si es posible el trabajar en equipo y al resto de mis compañeros de curso, gracias por las vivencias compartidas en especial a Ornely y Yarineth.

A mis compañeros de clases Jhoan, Mariela, Vanessa, Marbelys, Francis, María, Marisol, Mervis y Cecilia por la amistad brindada.

Alexandra

AGRADECIMIENTO

Ante todo **A DIOS**, por darme el regalo de la vida por permitirme disfrutar cada día de las cosas maravillosas que ella ofrece.

A mis padres **ADELFA** y **ÁNGEL**, mis viejos, que gracias a ustedes, a su amor y a toda su entrega, su apoyo, comprensión y su paciencia, es que he llegado hasta donde estoy, los amo.

A mis hermanos **MARIANGELA** y **JESÚS ÁNGEL**, los tengo siempre presente los llevo conmigo y jamás los cambiaría por nada en el mundo.

A mis cuñados y sobrinos, a mi madrina **IRENE** y mis primos, por siempre estar cuando los necesito.

Mis compañeras de alternativa **ALEXANDRA** y **ADRIANA**, encontré dos buenas amigas y espero que la amistad perdure por mucho tiempo. Y a todos mis compañeros de curso aprendí mucho de cada uno de ustedes.

A todos mis amigos, cada uno de manera diferente aportan en mi vida un granito de arena que me hace seguir adelante luchando cada día por alcanzar mis sueños.

DIOS no me hizo tener muchos amigos sólo los necesarios para ser feliz por eso es que cada uno de ustedes son especiales para mí.

Carmen

AGRADECIMIENTO

Mis agradecimientos van dirigidos, primeramente a Jehová mi Dios, mi gran ayudador y fortaleza, mi fuente viva de sabiduría, el cual es merecedor de toda la gloria y la honra en todos mis triunfos, gracias por darme fuerzas para no desistir de mi sueño universitario, gracias porque contigo todo camino y batalla es más fácil. Gracias por ser mi gran provisión.

A mi madre **Gloria Mundaray**, por ser la mujer que a lo largo de mi vida me ha apoyado en todo, has sido una mano amiga, un respaldo, un amor, una enseñanza, mujer llena de paciencia, mi gran ejemplo, mujer llena de templanza para salir a delante, gracias porque por ti soy merecedora de este logro tan especial en mi vida, te quiero mucho.

A mis hermanos, **Ynes y Francisco**, los cuales quiero mucho y que han sabido salir adelante. Sin desistir de sus sueños. Los quiero

A todas mis **tías y primas**, que siempre han sido un apoyo.

A mis Amigas **Lezaida y Hecnellys**, que han estado allí animándome para salir adelante, porque su amistad ha sido sincera por sobre todas las cosas a lo largo de los años, las quiero.

A mis compañeras de alternativa **Alexandra y Carmen**, que fueron comprensivas, tolerantes, sinceras y buenas amigas y a todos mis compañeros de alternativas y a mis Profesoras Beatriz Ramírez y María t., Centeno por su apoyo y atención

A Rafael Romero, el asistente de la biblioteca de la Escuela de Administración y Contaduría que siempre nos ayudó, nunca dijo que no, siempre atento

Adriana

LISTA DE FIGURAS

Figura n°1 Estructura organizativa de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre.....	36
Figura n°2 Estructura Organizativa de la Escuela de Ciencias.....	38
Figura n°3 Estructura Organizativa de la Escuela de Humanidades y Educación	40
Figura n°4 Estructura Organizativa de la Escuela de Ciencias Sociales.....	43
Figura n°5 Estructura Organizativa de la Escuela de Administración y Contaduría.....	46



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA**

**CULTURA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE NÚCLEO
DE SUCRE**

Autores:

Badaracco M., Adriana D.; C.I:16.489.914

Castillo C., Carmen D.; C.I: 16.826.618

Henriquez. S., Alexandra I., C.I:17.911.762

Asesoras:

Beatriz Ramírez

María T Centeno

RESUMEN

De acuerdo, a la teoría de Robbins (1996), se entiende que la cultura organizacional, parte del punto de los significados compartidos que existen entre los miembros de una organización, referidos a creencias, valores, mitos, costumbres y reglas, dado que son estos elementos, los que la diferencian de otra, entendiéndose que ésto permite la transmisión del sentido de identidad y pertenencia entre ellos. El objeto principal del estudio, es analizar la Cultura Organizacional del Personal Administrativo de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre, atendiendo a ésto, la metodología utilizada fue la etnográfica, debido a que su base fundamental es la observación participante, que permitió ver las pautas de las conductas en los trabajadores, conocer cuáles eran los valores individuales y organizacionales en ellos presentes, al mismo tiempo, identificar cuáles son los medios que utiliza la universidad para difundir la cultura organizacional entre el personal administrativo, además de definir su cultura. El análisis realizado en el trabajo de campo, concluyó que gran parte del personal administrativo, tiene conocimientos de las normas, principios y reglamentos, por los cuales se rige la institución, de igual forma, se consideró, que están comprometidos e identificados con las actividades que realizan y con sus lugares de trabajo. Dentro de la institución prevalece la cooperación y una actitud favorable al trabajo en equipo y una preferencia, por parte de todo el personal, para realizar sus tareas de forma estable y ser unos trabajadores, emprendedores, competitivos y con ganas de superación.

Palabras clave: Cultura Organizacional, Personal Administrativo, Universidad.

INTRODUCCIÓN

Vivimos en un mundo de retos, con la idea de transformar, mejorar y conocer lo que ya está hecho, con el sentido de ir más allá de donde se está posicionado o de lo que se ha conocido, hoy en día las organizaciones e instituciones se ven en la obligación de observar continuamente su entorno, con el propósito de gestionar su conducta al medio social en que se desenvuelve, estar conscientes de la vanguardia de nuevas tecnologías y de orientarse a capacitar al personal para así garantizar su buen funcionamiento y su desarrollo, para alcanzar los objetivos. Por otro lado, estar dispuesta a crecer e ir más allá de sus limitaciones incluso de sus propios esfuerzos, implicando cambios en sus normas, estilo, misión y visión, que muchas veces repercuten en lo que ha venido siendo, además de utilizar un medio que les facilite divulgar cuáles son las medidas con que se rige la organización, de este modo el personal se podrá sentir comprometido e identificado.

Debe señalarse además, que lo que distingue a una organización no son sólo sus reglas y normas, sino mas bien los individuos que en ella hacen vida, el comportamiento de ellos ante los retos que se plantea la organización, considerando si se sienten agrados con los valores en la misma, o si existe un choque con sus valores, su adaptación ante las normas si están dispuestos a cumplirlas y adaptarse, es lo que va a llevar a la organización a tener una identidad que la distinga.

Es por ello que Robbins (1996:595) sostiene que “la cultura organizacional se refiere a un sistema de significados compartidos por parte de los miembros de una organización y que distingue a una organización de otra”; ya que los individuos a través de las cosas que escuchan y ven perciben la cultura de la organización, independientemente del lugar donde trabajen, la van a captar de forma similar.

En este trabajo de investigación, se hace referencia más a fondo de la forma en que se encuentran presentes ciertos elementos de la cultura organizacional en el personal administrativo de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre, para así, analizar cuál es la perspectiva que estos tienen de la misma, de tal modo que se pudiera conocer si existe un espíritu de pertenencia y compromiso por parte de los trabajadores con la institución, por consiguiente uno de los medios utilizados para la obtención de los resultados fue hecha en base a entrevistas dirigidas al personal, con el propósito de que fuera más fácil la realización de la investigación.

Por consiguiente, este estudio se encuentra dividido de la siguiente manera:

1. Aspectos generales de la cultura organizacional.
2. Universidad de Oriente Núcleo de Sucre y el personal administrativo.
3. Cultura organizacional del personal administrativo de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Desde siempre el hombre ha vivido en sociedad y con el paso de los años se ha hecho necesario adaptarse a los nuevos cambios, nuevas modalidades que de alguna u otra manera le ayudarán a su formación tanto individual como profesional, el cual debe regirse por normas que tendrá que seguir y además poner en práctica distintos valores y actitudes que regirán su comportamiento en el ambiente en que se desenvuelva. Las organizaciones al igual que las personas tienen una finalidad, objetivos de supervivencia, pasan por ciclos de vida y enfrentan problemas de crecimiento, tienen una personalidad, una necesidad, un carácter y se les considera como micro sociedades que tienen sus procesos de socialización, sus normas y su propia historia todo esto está relacionado con la cultura.

Otro aspecto de la Cultura son sus características y cómo se presentan en las organizaciones, ellas implican todas aquellas dimensiones o principios administrativos bajo los cuales se rige la empresa y marcan la pauta de la conducta operacional de los individuos que la integran. Es decir, la identificación organizacional, el grado de compromiso y pertenencia hacia las instituciones, así como la autonomía con la cual los individuos desarrollan sus actividades y decisiones, el nivel de apoyo recibido para ejecutar y llevar a efecto sus labores, enmarcado significativamente por el estilo gerencial adoptado por los miembros directrices de la organización, donde también se deben tomar en cuenta el manejo del trabajo en equipo, los cambios continuos y la tolerancia de los trabajadores ante la presencia de los conflictos presentados en la organización.

En este sentido, Robbins (1987: 446), plantea que “la primera fuente para la formación de una cultura, son sus fundadores, porque ellos transmiten su sistema de creencias, actitudes y valores a sus primeros empleados, los que a su vez la adoptan y

la van transmitiendo con el tiempo a los miembros que van formando parte de la empresa”, es decir, sus fundadores son las personas clave que dejan en la organización factores importantes que son determinantes en el momento de formar una estructura sólida, éstos expresan cuáles son sus normas, sus objetivos, valores, actitudes, creando así una cultura propia; que se va desarrollando a medida que llegan nuevos empleados a la organización y que a su vez los mismos aprenden sus reglas fundamentales, de modo que puedan concientizar cuales serán las funciones a realizar y las metas propuestas a alcanzar.

Entre las organizaciones encontramos a las universidades. La Universidad es el lugar en donde se reúnen los conocimientos, la enseñanza y la investigación, es un espacio físico que integra a muchas personas en distintas áreas del saber, es por eso que las instituciones de nivel superior también son consideradas organizaciones y en donde se ve un fiel reflejo de la sociedad, la Universidad es una fábrica de estudios en la que se adquieren actitudes, valores, comportamientos que acumulan y transmite información, creando ideas de diversos tipos, asumiendo como función en la organización social, la de dirigir el cultivo y la transmisión de los conocimientos a diferentes generaciones, con el fin de formar profesionales e investigadores que dirijan la creciente estructura social. En este sentido, se considera que la Universidad de Oriente es una organización que promueve la articulación de conocimientos científicos, tecnológicos, sociales y humanísticos que las personas requieren para lograr desarrollo económico, social y cultural conforme a sus necesidades.

La Universidad de Oriente Núcleo de Sucre, es una institución que fue pionera en el oriente del país, pasando a formar parte de la cultura del estado Sucre hace 50 años, desde los inicios de su fundación se ha planteado el objetivo de satisfacer las necesidades de la comunidad y del colectivo que hace vida dentro de la institución, y que constantemente va demandando respuestas y soluciones, además de la formación de profesionales que al salir de allí pueden prestar un servicio de altura; que ponga

en alto el nombre del núcleo; de modo, que se pueda conocer su ya famoso lema “ la casa más alta”.

La Universidad tiene una serie de valores intrínsecos en su esencia, además de poseer características propias en su simbología, su himno, que de esta manera puede lograr que sus miembros se puedan sentir identificados con ella, con sus creencias, sus normas y reglas, slogan, de ahí, que ésta se pueda diferenciar de otras universidades, es decir, que posea una cultura organizacional propia.

Por otro lado, la Universidad tiene la obligación de estar actualizada en cuanto a la enseñanza, academia y gerencia, si se desea ser una institución de calidad con el paso de los años, no sólo con un nombre de realce, sino más bien realizar en la práctica lo que está plasmado en su misión y visión. Además de crear estrategias que cada día le faciliten cumplir con los objetivos que previamente se han establecido.

Si bien es cierto, a lo largo de los años se ha podido ver cómo se ha venido deteriorando en su infraestructura, donde no se ve una cultura de cuidado y de responsabilidad que pueda ser divulgada por parte de las autoridades decanales y rectorales por mantener en buenas condiciones la universidad, es bien notorio el descuido desde los alrededores, hasta adentro de las instalaciones de esta unidad de estudio. Siguiendo en el punto, no se puede dejar a un lado como los espacios departamentales en su mayoría no cuentan con el espacio físico correcto, para que laboren un número de trabajadores y que de cierto modo, no están dotados de un mobiliario agradable.

Otra situación notoria dentro de la universidad, es el problema de inseguridad, del cual se han visto afectados gran parte de la comunidad estudiantil, profesoral, obrera y trabajadores administrativos, en oportunidades han manifestado su incertidumbre por lo que le pueda suceder dentro de las instalaciones, ya que no son

seguras para el colectivo aun cuando se han planteado proyectos de seguridad que todavía no se han llevado a cabo por falta de recursos, y los que se han realizado no han dado resultados.

La Universidad de Oriente, cuenta con un personal valioso, que al paso de los años han dado lo mejor de sí, para que sea una institución de altura y reconocida en todo el país, se puede hacer referencia al personal administrativo que allí labora, gran parte de este personal son personas dedicadas 100% al trabajo que realizan y que aman el trabajo que desempeñan. Muchas de estas personas son las que hacen que día a día ésta pueda funcionar mejor, agilizando todos los procesos y trámites administrativos, ya sea en el área de Caja, de Control de Estudios o en la Central de Caja del Decanato, asistiendo a los estudiantes con la entrega de los cheques correspondientes a sus ayudantitas, documentos que tengan que ver con sus estudios, como constancias, record académicos, entre otros, de igual manera asisten a los profesores y obreros con asuntos relacionados al pago.

Aún así, se puede notar el compromiso que este personal tiene con la institución. Considerando lo antes expuesto, nuestro estudio de investigación va orientado a determinar cuál es la Cultura Organizacional del Personal Administrativo de la Universidad de Oriente, es por ello que surgen la necesidad de dar respuestas a las siguientes interrogantes:

- ¿Cómo es la cultura organizacional del personal administrativo de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre?
- ¿Cuáles valores individuales se presentan en el personal administrativo que marcan su conducta en la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre?
- ¿Cuales valores organizacionales prevalecen en el personal administrativo de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre.

- ¿Qué elementos de la cultura organizacional se encuentran presente en el personal administrativo de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre?
- ¿Qué medios utiliza la Universidad de Oriente para difundir la cultura organizacional por el personal administrativo?

OBJETIVO DE LA DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Caracterizar la cultura organizacional del personal administrativo de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los valores individuales presentes en el personal administrativo que marcan su conducta en la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre.
- Identificar los valores organizacionales que prevalecen en el personal administrativo de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre.
- Analizar los elementos de la cultura organizacional presentes en el personal administrativo de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre.
- Describir los medios utilizados por la Universidad de Oriente para difundir la cultura organizacional al personal administrativo.

JUSTIFICACIÓN

El motivo principal para la realización de este estudio de investigación, es analizar la Cultura Organizacional del Personal Administrativo de la Universidad de Oriente, debido a que surge el deseo de saber cuál es la percepción que éstos tienen de la institución, conocer sus motivación profesionales, además de las actividades que realizan, su grado de identificación y compromiso, sus valores a fin de entender el comportamiento de los ellos dentro de la institución.

La metodología a utilizar para la investigación es la etnográfica, la cual consiste en conocer el significado de los hechos dentro del contexto de la vida cotidiana del grupo objeto de estudio, en la cual se hace uso de la observación y descripción de todo lo que hacen las personas y de la estructura de la institución donde se desenvuelven, para también así conocer sus creencias, costumbres, valores, motivaciones, perspectiva y como estos pueden variar en diferentes momentos y circunstancias.

Partiendo de la importancia que tiene la cultura organizacional y siendo éste un sistema de significados compartidos por parte de los miembros de una organización que la diferencia de otras, la importancia de este estudio para las organizaciones es que esta investigación permitirá que el personal administrativo tenga conocimiento de su cultura y de esta manera identificar las normas, las funciones y deberes que éstos tienen dentro de la organización, así como los valores individuales que se encuentran presente, permitiendo aplicar los correctivos que sean necesarios para un mejor desempeño de la institución.

MARCO METODOLÓGICO

Según Fidiás Arias (2006:110) es la manera en cómo “se realiza el estudio para responder al problema planteado, con el fin de darle un nivel más profundo a la investigación donde se debe llevar a cabo una serie de pasos tales como: tipo de investigación, técnicas y procedimientos que son utilizados en la indagación”.

El estudio de investigación ha sido realizado bajo una metodología etnográfica la cual es también conocida como investigación cualitativa ya que se encarga del estudio directo de personas o grupos durante un periodo de tiempo, para conocer la conducta individual y grupal en forma adecuada, tratando de comprender la realidad actual y las percepciones de los individuos. Buscando identificar claramente las variables que se encuentran presente dentro de la cultura organizacional del personal administrativo de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre.

NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Según Arias (2006:23-26) Se refiere “al grado de profundidad con que se aborda un objeto o fenómeno, el cual indicara el tipo de investigación con que se va a trabajar, como exploratoria, descriptiva o explicativa”. Estos niveles de investigación se definen de la siguiente manera:

Investigación Exploratoria: es aquella que se efectúa sobre un tema u objeto poco conocido o estudiado, por lo que sus resultados constituyen una visión aproximada de dicho objeto.

Investigación Descriptiva: consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno o comportamiento. También miden de forma independiente las variables, y aun cuando no se formulen hipótesis, las primeras aparecerán enunciadas en los objetivos de investigación.

Investigación Explicativa: se encarga de buscar *el* por qué de los hechos mediante el establecimiento de relaciones causa-efecto.

De acuerdo con lo antes citado, nuestro estudio de investigación corresponde a un nivel descriptivo ya que está guiado a analizar la cultura organizacional del personal administrativo de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre.

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Arias (2006:26) Se refiere a “la forma de recolectar los datos de la investigación que se realiza con el fin de dar respuestas a las interrogantes del estudio”, este diseño puede ser de tres tipos:

- **La investigación documental**, es el estudio del problema con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con el apoyo de trabajos previos, información y datos reseñados en fuentes documentales.
- **La investigación de campo**, es cuando los datos de interés se recogen de forma directa de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipulación alguna por parte del investigador.
- **La investigación experimental**, es cuando se somete el objeto de estudio a determinadas condiciones o estímulos para observar los efectos o reacciones que se producen.

Conforme a lo planteado nuestro estudio de investigación es de campo, dado que se realizaron entrevistas directamente al personal administrativo que labora en la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- **Fuentes primarias:** entrevistas con directores, secretarias, jefes de departamentos, de las diferentes escuelas pertenecientes a la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre.
- **Fuentes secundarias:** a través de una revisión rigurosa y exhaustiva de todos aquellos documentos relacionados con el área de estudio. Estos documentos estuvieron constituidos principalmente por libros y archivos de la biblioteca de la Escuela de Administración, y otros materiales documentales como trabajos de grado, páginas Web, entre otros.

POBLACIÓN Y MUESTRA

Morales citado por Arias (1999:49) se refiere a la población como “el conjunto para el cual serán validas las conclusiones que se obtengan: a los elementos o unidades (personas, instituciones o casas) involucrados en la investigación”.

Según el instructivo para la elaboración de proyectos de trabajos de grado la población y la muestra se definen:

Población: es el conjunto de elementos con características comunes que son objetos de análisis.

Muestra: representa una parte de la totalidad de los sujetos de la investigación.

La población en nuestro estudio de investigación, estuvo constituida por el Personal Administrativo de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre. Debido a que la investigación es de tipo etnográfica la muestra fue de 33 empleados administrativos, los cuales se seleccionaron cuidadosamente y fueron miembros claves de la institución, constituido estos por personal fijo y/o jubilados y profesionales con o sin título.

TÉCNICAS Y RECOLECCIÓN DE DATOS

La Etnografía como modalidad de investigación utiliza múltiples métodos y estrategias. El diseño etnográfico supone una amplia combinación de técnicas y recursos metodológicos; sin embargo, suelen poner mayor énfasis en las estrategias interactivas: la observación participante, las entrevistas formales e informales, los instrumentos diseñados por el investigador y el análisis de toda clase de documentos.

1. La observación participante: el investigador etnográfico combina la observación con la participación, observa las pautas de conductas y participa en la cultura que está siendo observada, en algunas investigaciones el rol varía puede que el investigador sea observador y en otras participante.
2. La Entrevista Informal: Es otra técnica utilizada por los etnógrafos en el trabajo de campo. Según Woods (1987:) dice que su objetivo es mantener a los participantes hablando de cosas de su interés y cubrir aspectos de importancia para la investigación en la manera que permita a los participantes usar sus propios conceptos y también términos.
3. Materiales Escritos (Documentos): estos son de gran importancia en la investigación, los que más se usan son los documentos oficiales, los personales y los cuestionarios.

Conforme a lo expuesto, los instrumentos utilizando fueron la observación participante, en donde prestamos atención de la conducta del personal administrativo como secretarias, cajeros, jefes de departamentos entre otros y aplicando entrevistas de manera formal y apoyándonos con las grabaciones de audio para complementar y corroborar las respuestas dada por los entrevistados, así como haciendo anotaciones durante las entrevistas o fuera de ellas de sus gestos, comportamientos de manera

individual y grupal, de las condiciones del área donde realizan su trabajo, todo estas técnicas fueron de ayuda para de esta manera poder dar respuestas a las interrogantes del estudio. En el anexo nº 1 se puede Observar el Guion de Entrevistas utilizado y en el anexo nº2 el Resumen de las Entrevistas Aplicadas.

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

1.1 Cultura

Los seres humanos tienen la facultad de crear la cultura dentro del medio ambiente en el que se desenvuelven, dando origen a la formación de creencias, mitos, valores, comportamientos y principios que forman parte de su personalidad la cual es esencial para determinar la cultura que posee cada uno.

Para Taylor (1871) la cultura es el complejo que incluye el conocimiento, las creencias, el arte, la moral, el derecho, las costumbres y cualesquiera otras capacidades adquiridos por el hombre como miembro de una sociedad.

Por su parte, Clifford Gurtz, citado por Silicio (1999:43) afirma que:

La cultura es un patrón de significados transmitidos históricamente, incorporados en símbolos, un sistema de concepciones heredadas y expresadas en formas simbólicas por medio de las cuales los hombres comunican, perpetúan y desarrollan su conocimiento y sus actividades en relación con la vida.

Citando la teoría de Taylor, se puede determinar que la cultura, no es más que un elemento influyente en el entorno de un grupo y la misma es aceptada por sus miembros, de modo que va acompañada por costumbres y comportamientos que después de haber sido repetitivos es muy difícil de cambiar, sino más bien que van siendo reproducidos, moldeando la conducta de las personas.

1.1.2 Característica de la Cultura

Para Núñez (2009) la cultura se caracteriza por ser:

- Aprendida, la cultura no es instintiva, o innata, o transmitida biológicamente, sino que está compuesta de hábitos, o sea, de tendencias a reaccionar aprendidas, adquiridas por cada individuo a través de su propia experiencia.
- Inculcada. todos los animales son capaces de aprender, pero sólo el hombre puede pasar a sus descendientes sus hábitos adquiridos en alguna medida considerable.
- Es social, los hábitos de tipo cultural no sólo son inculcados y luego transmitidos a través del tiempo; también son sociales, o sea, compartidos por los seres humanos que viven en sociedades o grupos organizados, y se mantienen relativamente uniformes por la presión social.
- Es adaptativa, la cultura también se adapta, por medio de la copia y la organización, al ambiente social de los pueblos vecinos. Finalmente, las culturas indudablemente tienden a ajustarse a las demandas biológicas y psicológicas del organismo humano.

1.2 Cultura Organizacional

Robbins (1996:595) sostiene que:

La cultura organizacional se refiere a un sistema de significados compartidos por parte de los miembros de una organización y que distingue a una organización de otra este sistema es un conjunto de características básicas que valora la organización. Ya que los individuos a través de las cosas que escuchan y ven perciben la cultura de la organización, independientemente del lugar donde trabajen, la van a captar de forma similar. Cabe destacar que la cultura de una

empresa se distingue de las otras, debido a que cada una de ellas tiene una cultura definida, es decir la cultura de cada compañía tiene su propia identidad.

Entonces, podemos señalar después de lo antes planteados por el autor, que la cultura organizacional viene siendo aquel ambiente social que se encuentra dentro de la empresa, la cual está sujeta a significados que sólo sus miembros conocen, y la misma incide en la percepción del individuo que la integra, la cual guía la conducta diaria y la toma de decisión de los empleados y que perfila sus actos hacia la obtención de las metas organizacionales. (Definición propia).

Por su parte Schein (1985) manifiesta que la cultura organizacional es un conjunto de presunciones básicas inventadas, descubiertas o desarrollados por un grupo dado a ir aprendiendo a enfrentarse con sus problemas de adaptación externa e integración interna, que hayan ejercido la suficiente influencia como para ser considerados valiosos y en consecuencia ser enseñado a los nuevos miembros como el modo correcto de percibir, pensar y sentir esos problemas.

Los autores citados coinciden que la cultura organizacional es todo aquello que identifica la forma en que los miembros de una organización se sienten comprometidos, obteniendo conocimientos sobre valores, procedimientos, reglas, creencias, rituales que en ella se realizan y de esta manera proceden a adaptarse con mayor facilidad.

1.2.1 Importancia de la Cultura Organizacional

La cultura organizacional tiene presente ciertos elementos que logran identificar su personalidad, es la que la diferencia de otras, en donde se manifiestan las creencias, los valores, el comportamiento hacia diversas situaciones que ha vivido a lo largo de su historia, transmitiendo así una serie de códigos y patrones que evidencian lo que la organización es; hacia dónde va y lo que quiere lograr, por consiguiente una organización tiene una cultura que es transmitida a los empleados, de allí pues que estos pueden identificarse con ella, dentro de este marco se puede observar el comportamiento y el desempeño de sus actividades laborales y en el buen cumplimiento de sus funciones, lo que quiere decir que la cultura organizacional permite unir a la los empleados con la misión y visión de la organización involucrándolo con las actividades de logro de la empresa.

1.2.2 Características de la Cultura Organizacional

Robbins, (1994:74) sostiene que “no existe un método definitivo para medir la cultura de una organización, aunque presenta algunas características para definir la cultura organizacional” que a continuación se mencionan:

- **Identidad de sus miembros:** es el grado en que los trabajadores se identifican con la organización como un todo y no sólo con su tipo de trabajo.
- **Énfasis en el grupo:** las actividades de trabajo se organizan en relación a grupos y no a personas.
- **Enfoque hacia las personas:** las decisiones de la administración toman en consideración las repercusiones que los resultados tendrán en los miembros de la organización.

- **La integración de unidades:** se instruye que las unidades de la organización trabajen de manera coordinada e independiente.
- **El control:** establece el uso de reglas, procesos y supervisión para el control de la conducta de los individuos.
- **Tolerancia al riesgo:** es el grado que se le permite a los empleados para que sean innovadores, arriesgados y agresivos.
- **Los criterios para recompensar:** cómo se distribuyen las recompensas; entre los que podemos mencionar el aumento de sueldos y ascensos de acuerdo con el rendimiento del empleado.
- **El perfil hacia los fines o los medios:** en que forma la administración obtiene una visión de los resultados o metas y no hacia las técnicas o procesos usados para alcanzarlos.
- **El enfoque hacia un sistema abierto:** el grado en que la organización controla y contesta a los cambios externos.

1.2.3 Tipos de Cultura Organizacional

Se plantean cuatro tipos de culturas organizacionales por Charles Handy citado por González y Bellino (1995)

- **La cultura del poder:** se caracteriza por ser dirigida y controlada desde un centro de poder ejercido por personas claves dentro de las organizaciones.
- **La cultura basada en el rol:** es usualmente identificada con la burocracia y se sustenta en una clara y detallada descripción de las responsabilidades de cada puesto dentro de la organización.

- **La cultura por tareas:** está fundamentalmente apoyada en el trabajo, proyectos que realiza la organización y se orienta hacia la obtención de resultados específicos en tiempos concretos.
- **La cultura centrada en las personas:** como su nombre lo indica, está basada en los individuos que integran la organización

1.2.4 Funciones de la Cultura Organizacional

La cultura ejerce varias funciones dentro de la organización. Robbins (1996) refiere cinco de ellas:

- Define límites, es decir, marca la diferencia entre una organización y otra.
- Genera el nexo entre los miembros y la organización a través de la lealtad y el compromiso. Sobre esta función algunos autores señalan que ciertamente cada organismo posee elementos y una serie de habilidades innatas que lo hacen característico y diferente a todos los demás, pero también no cabe duda que por medio de la adquisición de costumbres, normas, valores, actitudes, la cultura le imprime su sello.
- Refuerza la estabilidad social. Peters y Waterman (1984), definen a las compañías de éxito como aquellas que disponen de una cultura corporativa fuerte, pues existen rasgos que son definidos por la cultura organizacional que permiten a cada uno de sus miembros identificarse y auto clasificarse dentro de ellos, permitiendo que cualquier cambio sea orientado hacia las necesidades que se generen de manera óptima.
- Es un mecanismo de control que permite señalar las reglas del juego. Esto es definido dentro del propio concepto de cultura, como diferentes modos de pensar, creer y hacer las cosas dentro de un sistema, cuyos modos sociales de

1.2.5 Desarrollo de la Cultura Organizacional

Para Edgard Schein, citado por Heillriegel (1999) la cultura organizacional se forma como respuesta a dos retos sobresalientes a los que se enfrenta toda organización: la adaptación externa y la supervivencia, y la integración interna:

La **adaptación externa** y la supervivencia incluyen resolver los siguientes temas.

- Misión y estrategia: Identificar la misión principal de la organización; seleccionar estrategias para conseguir esa misión.
- Metas: Establecer metas específicas.
- Medios: Determinar la forma de lograr las metas; los medios incluyen seleccionar una estructura organizacional y un sistema de recompensas.
- Medición: Establecer criterios para medir cuán bien logran las metas las personas y los equipos.

La **integración interna** incluye resolver los siguientes temas.

- Lenguaje y conceptos: Identificar métodos de comunicación; desarrollar un significado común para conceptos importantes.
- Límites de grupo y de equipos: Establecer criterios para la pertenencia a grupos y equipos.
- Poder y estatus: Determinar las reglas para adquirir, mantener y perder poder y posición.

1.2.6 ELEMENTOS BÁSICOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Durham (1984) sostiene que en toda organización existen dos elementos influyentes de la cultura los cuales se señalan a continuación:

- **Primero**, los elementos visibles, entre los cuales se expresan las creencias, valores, ceremonias, normas, ritos, slogan, conductas, símbolos, etc., la mayor parte de las veces son observables, pero en realidad son la representación de valores, creencias, suposiciones, localizadas a nivel más profundo. Estos elementos visibles explican cómo y por qué se hacen las cosas.
- **Segundo**, los elementos invisibles y desarticulados, localizados generalmente a nivel más profundo en la mente de los miembros que forman la organización, en donde residen los sentimientos, temores, valores, creencias, actitudes, suposiciones, etc., que son difíciles de explicar pero que influyen en el comportamiento de los individuos en las organizaciones. Estos elementos invisibles constituyen el inconsciente organizacional.

Betzhold J (2006) señala que los elementos básicos son:

- **La visión:** Es el reto o sueño, alcanzable y medible, que la gerencia de la empresa traza como un horizonte que guía el operar de la organización.
- **La misión:** Da cuenta de la razón de ser de la empresa y se corresponde con los resultados que persigue con carácter permanente en su operar.
- **Normas:** Se encuentran explícitamente en manuales, reglamentos y acuerdos colectivos, y tienen como propósito regularizar la cultura de la organización, siendo un acuerdo escrito que describe el cómo debe realizarse el operar diario.
- **Creencias:** Son las guías de los miembros para el aprendizaje y la acción, son además las bases sobre las cuales las normas de la organización son construidas.
- **Valores:** Son los ejes de la conducta y están ligados con la Misión de la empresa, determinan a la vez el tipo de Héroe, y se expresa en los criterios aceptados y promovidos en el diario operar de la misma.
- **Héroes:** Son los grandes motivadores y ejemplos de desempeño, personifican el ideal de miembro de la organización, son ejemplos a seguir al interior de la organización, y son una cara representativa hacia el exterior de ésta.

Por su parte Robbins, (1999:612) la cultura se transmite a los empleados de diversas formas como:

Historias: Constituyen los relatos que circulan en las organizaciones y contienen la narración de diversos hechos referentes a los fundadores, a las decisiones fundamentales que afectan el futuro de la empresa y a la alta dirección. Fundamentan el presente con el pasado, a la vez que legitiman las prácticas actuales.

Rituales: Son secuencias repetitivas de las actividades que expresan y refuerzan los valores centrales de la organización, las metas de mayor importancia y que indican cuales personas son importantes y cuáles no lo son.

Símbolos materiales: En muchas organizaciones, la conformación de los edificios o incluso el material con el cual se encuentran contenidos, constituyen símbolos materiales. En otras organizaciones, los colores conforman la identificación innegable de relación con determinada empresa.

También puede ser el tipo de mobiliario o los automóviles que la empresa adquiere para su servicio tanto de reparto como para sus ejecutivos. (Guizar, 1998, pág. 251) Otros incluyen el tamaño de las oficinas, la elegancia de los muebles, los incentivos de los ejecutivos y la vestimenta.

Lenguaje: Muchas organizaciones y sus divisiones utilizan el lenguaje como medio para identificar a los integrantes de una cultura. Al aprender ese lenguaje, los miembros atestiguan su aceptación de la cultura, y al hacerlo, ayudan a preservarla.

1.3 Valores Individuales

Rockeach (1973) (citado por Robbins, S 2002) afirma que cuando los valores individuales son consistentes se llevan como una norma que caracterizan y orientan la vida del hombre lo cual son convicciones existenciales perpetuadas por el tiempo en su conducta. Algunos de estos valores son:

Comunicación

Quintana A (2008) comunicación es la oportunidad de encuentro con el otro, plantea una amplia gama de posibilidades de interacción en el ámbito social, porque es allí donde tiene su razón de ser, ya que es a través de ella como las personas logran

el entendimiento, la coordinación y la cooperación que posibilitan el crecimiento y desarrollo de las organizaciones; es decir es con la comunicación que los empleados transmiten sus sentimientos y se definen las relaciones entre los miembros de la organización. Las comunicaciones institucionales internas promueven la participación, la integración y la convivencia en el marco de la cultura organizacional, en donde cobra sentido el ejercicio de funciones y el reconocimiento de las capacidades individuales y grupales.

Colaboración

Para Vallejo Ingrid (2006) se refiere a todo proceso donde se involucra el trabajo de varias personas en conjunto como un aspecto intrínseco de la sociedad humana, se aplica en diversos contextos la ciencia, el arte, la educación y negocio. Está muy relacionado con la cooperación y la coordinación. La colaboración se puede dar como actitud permanente de servicio hacia el trabajo y la familia, pero también se puede ayudar a cualquier persona que lo necesite, pensando en todo aquello que deseamos que hagan por nosotros, y viendo en los demás a su otro yo. Si cada uno aportara algo, se podrían hacer grandes actos a favor de los que más nos necesitan y esto hablaría de nuestro alto sentido, haciendo la vida más ligera a los demás.

Respeto

Para Hernández J (2007) Hablar de respeto es hablar de los demás, es establecer hasta donde llegan mis posibilidades de hacer o no hacer, y dónde comienzan las posibilidades de los demás. El respeto es la base de toda convivencia en sociedad. El respeto también es una forma de reconocimiento, de aprecio y de valoración de las cualidades de los demás, ya sea por su conocimiento, experiencia o valor como personas.

Compañerismo

Patiño Cecilia (2008) se utiliza el término compañerismo para designar a un tipo de relación o vínculo que se establece entre compañeros y que tiene como características principales las actitudes de bondad, respeto y confianza entre los miembros que son parte de ella. El compañerismo es especialmente característico de cierto tipo de vínculos como por ejemplo las relaciones fraternales, las relaciones de camaradas laborales, los compañeros escolares.

Responsabilidad

Sosa Loreny (2007) la responsabilidad es fácil de detectar en la vida diaria, especialmente en su faceta negativa: la vemos en el plomero que no hizo correctamente su trabajo, en el carpintero que no llegó a pintar las puertas en el día que se había comprometido, en el joven que tiene bajas calificaciones, en el arquitecto que no ha cumplido con el plan de construcción para un nuevo proyecto. La responsabilidad tiene un efecto directo en otro concepto fundamental: la confianza, confiamos en aquellas personas que son responsables poniendo nuestra fe y lealtad en aquellos que de manera estable cumplen lo que han prometido.

Amistad

Gómez T (2007) la amistad exige una relación personal normalmente entre dos personas de carácter afectivo y desinteresado, basada en una atracción y afinidad espiritual y tendente a una colaboración vital.

Trabajo

Parras G (2008) el trabajo es el esfuerzo realizado por los seres humanos con la finalidad de producir riqueza. Desde el punto de vista teórico, este tópico ha sido

abordado desde diferentes aristas, ya sean económicas, sociales o históricas, principalmente a causa de sus relevantes alcances en lo que hace el desarrollo de la humanidad.

Limpieza

Gutiérrez F (2009) dice que en un lugar hay limpieza cuando se registra ausencia de suciedad alguna. La misión de la limpieza será la de disminuir y exterminar con aquellos microorganismos tanto de la piel, en el caso de referirnos a la limpieza de un individuo, como de los objetos inanimados que nos rodean, tales como los de un mueble, de un piso, entre otros.

1.4 Valores Organizacionales

Robbins (1991) dice que los valores deben ser claros, iguales, compartidos y aceptados por todos los miembros y niveles de la organización, para que exista un criterio unificado que compacte y fortalezca los intereses de todos los miembros de una organización.

Según Irela Barreas (1989), los Valores Organizacionales que afectan el fortalecimiento de la institución son:

- **Profesionalidad:** Respuesta eficaz en la gestión que facilite un servicio de excelencia con conciencia económica, amor al trabajo y la convicción de brindar lo mejor de sí con alto sentido del deber social adquirido.
- **Sentido de pertenencia a la organización:** Demostración de orgullo por los éxitos de la organización a la que pertenece y mostrar preocupación sincera ante

las dificultades del colectivo. Tener voluntad para participar en los asuntos colectivos.

- **Responsabilidad ante el trabajo:** Respuesta positiva ante la obligación contraída, actitud que se asume ante los resultados de la labor que se realiza y por lo que tiene que responder ante los demás.
- **Cooperación entre los miembros:** Comportamiento tendiente al logro del bienestar colectivo, con mentalidad de grupo que facilite la superación de las debilidades y potencie las fortalezas, en aras de los objetivos de la organización.

CAPÍTULO II

UNIVERSIDAD DE ORIENTE NÚCLEO DE SUCRE Y EL PERSONAL ADMINISTRATIVO

2.1 Reseña Histórica

La Universidad de Oriente Núcleo de Sucre, fue la pionera en el Oriente del país formando parte de la cultural del Estado como una institución dedicada a la formación de profesionales desde hace 50 años de historia, los comienzos de la misma se dieron en el año 1515, y desde los inicios de la colonia se desarrollaron actividades docentes que influyeron notablemente en la región y condujeron a la creación de estudios de nivel superior.

Para los años 1759 a 1782, por iniciativa oficial y privada, funcionaron asignaturas de Latín, Filosofía, Escolástica, Moral y Tecnología, el 12 de Abril de 1812 el ayuntamiento solicitó la creación de la Universidad unificando dichas prácticas que venían funcionando aisladamente y para el 28 Abril del mismo año la Legislatura de la Provincia de Cumaná aprueba dicha petición y se establece la universidad en el antiguo **Convento de San Francisco**, Comenzando a funcionar el 11 de mayo de 1812.

El 21 de Diciembre de 1834 se instaló el Colegio Nacional de Cumaná que tuvo su origen en el Decreto de Instrucción Pública del 27 de Octubre de 1824, dictado por el Vicepresidente de la República de Colombia, General Francisco de Paula Santander, siendo su primer Rector el Doctor Andrés Level de Goda. En el período de 1850 a 1852 se dictaron cursos sobre Derecho, Medicina y otras asignaturas, pero fueron interrumpidos por el terremoto de 1853 que destruyó a Cumaná y convirtió en ruinas el Convento de San Francisco donde tenía su sede el citado Colegio.

El 6 de Diciembre de 1958 fue publicada en la Gaceta Oficial N° 25831 de la República de Venezuela, el Decreto de Ley N° 459 donde se expresaba la creación de la Universidad de Oriente el día 21 de Noviembre de 1958. Durante el periodo de organización y desarrollo inicial, la Universidad de Oriente estuvo sometida a un régimen especial bajo la autoridad de una Comisión Organizadora, creada por el Ministerio de Educación, mediante resolución N° 667 de fecha 26 de junio de 1959 y con base en una Disposición del Sr. Rómulo Betancourt, Presidente de la República. Esta Comisión designó como Presidente de la Universidad de Oriente al Dr. Luís Manuel Peñalver.

La Comisión Organizadora presentó al Ministerio de Educación un ante proyecto de organización que fue aprobado en sus líneas generales, con esta aprobación se inician en Cumaná los estudios formales de Ciencias Marinas, el 12 de octubre de 1959. Estos estudios ponen en marcha el Instituto Oceanográfico de Venezuela, el cual dio inicio al Núcleo de Sucre, el primogénito de la Universidad de Oriente.

El Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente inicia sus actividades el 12 de febrero de 1960 con los primeros Cursos Básicos con carácter experimental. Después de este evento la Universidad fue creciendo en gran escala, habilitando otras sedes en todo el oriente del país, como Nueva Esparta, Monagas, Anzoátegui y Bolívar. Distribuyendo el inicio de sus actividades de la siguiente manera: Núcleo de Sucre (con sede en Cumaná), Cursos Básicos, 12 de febrero de 1960.

Núcleo de Monagas (con sede en Jusepín) en octubre de 1961, con el funcionamiento de la Escuela de Ingeniería Agronómica y de Petróleo, Núcleo de Bolívar (con sede en Ciudad Bolívar), enero de 1962, con las Escuelas de Medicina, Geología y Minas, Núcleo de Anzoátegui (con sede en Puerto la Cruz), enero de 1963, con las Escuelas de Ingeniería Eléctrica, Química y Mecánica y finalmente el

Núcleo de Nueva Esparta (con sede en Porlamar), Cursos Básicos, el 21 de enero de 1969, después de haberse dictado varios cursos de entrenamiento en Administración Pública, Seminarios para Ejecutivos y otras actividades de extensión en años anteriores.

La sede principal del Instituto está situada en la ciudad de Cumaná, Estado Sucre y cuenta con núcleos en los estados: Anzoátegui, Nueva Esparta, Sucre, Monagas y Bolívar. La Universidad de Oriente se rige por un reglamento creada en Consejo de Ministros el 13 de julio de 1976, en uso de la atribución que le confiere el ordinal 10° del artículo 190 de la constitución y de conformidad con el decreto N° 450 de fecha 21 de noviembre de 1958, siendo el presidente de la república Carlos Andrés Pérez.

2.2 Organización de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre

Administrativamente la autoridad máxima es el Consejo Universitario, formado por las autoridades rectorales, los Decanos de los cinco núcleos, cinco representantes de los profesores, un representante estudiantil de cursos básicos, dos representantes estudiantiles de los cursos profesionales, un representante del Ministerio de Educación y un representante de los egresados, quienes tienen la responsabilidad de asumir colegiadamente la orientación y gestión de la Universidad.

2.2.1 Misión

Formar los recursos humanos que demandan las necesidades del país; generar y difundir conocimientos a través de sus programas de docencia, investigación y extensión, con el propósito de promover los cambios científicos, tecnológicos, sociales y culturales que se requieren para el desarrollo regional y nacional.

2.2.2 Visión

Afianzarse como una organización científico-educativa de prestigio, que se destaque en la formación de recursos humanos altamente calificados en lo científico, tecnológico y sociocultural; que responda a las demandas del entorno, así como a las existencias de cambio e innovación tecnológica necesarios para el desarrollo autónomo y sostenido de la región y del país.

2.2.3 Filosofía

El Ser y el Qué Hacer del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente está orientado por una filosofía que como institución educativa se expresa en un conjunto de principios y enunciados de valores definidos en sus objetivos, su misión y su visión.

2.2.4 Funciones

En su concepción la Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre se define como un sistema de educación Superior al servicio del país con objetivos comunes a las demás universidades venezolanas y del mundo. La cual asume junto con los otros núcleos la responsabilidad de la educación Universitaria y desde sus inicios, se ha convertido en el motor fundamental del desarrollo integral en toda la zona nororiental del país, en función de las condiciones, posibilidades y tendencias de desarrollo del estado Sucre.

2.2.5 Objetivos

Núcleo de Sucre es fundamentalmente una comunidad de intereses espirituales que reúne a profesores y estudiantes en la tarea de buscar la verdad y afianzar los valores trascendentales del hombre, conforme a la definición de Universidad establecidas en las leyes de la República Bolivariana de Venezuela. De allí que es una

institución al servicio de la nación venezolana, con objetivos comunes a los demás Núcleos de la UDO y por ende, de las demás universidades del país y el mundo, pero con fines propios derivados de las características y condiciones especiales del Estado Sucre, entidad federal social y económicamente deprimida pero con recursos éticos, humanos, y naturales que merecen la pena elevarse y con cuyo desarrollo integral el Núcleo está completamente comprometido.

2.2.6 Organigrama de la Universidad de Oriente

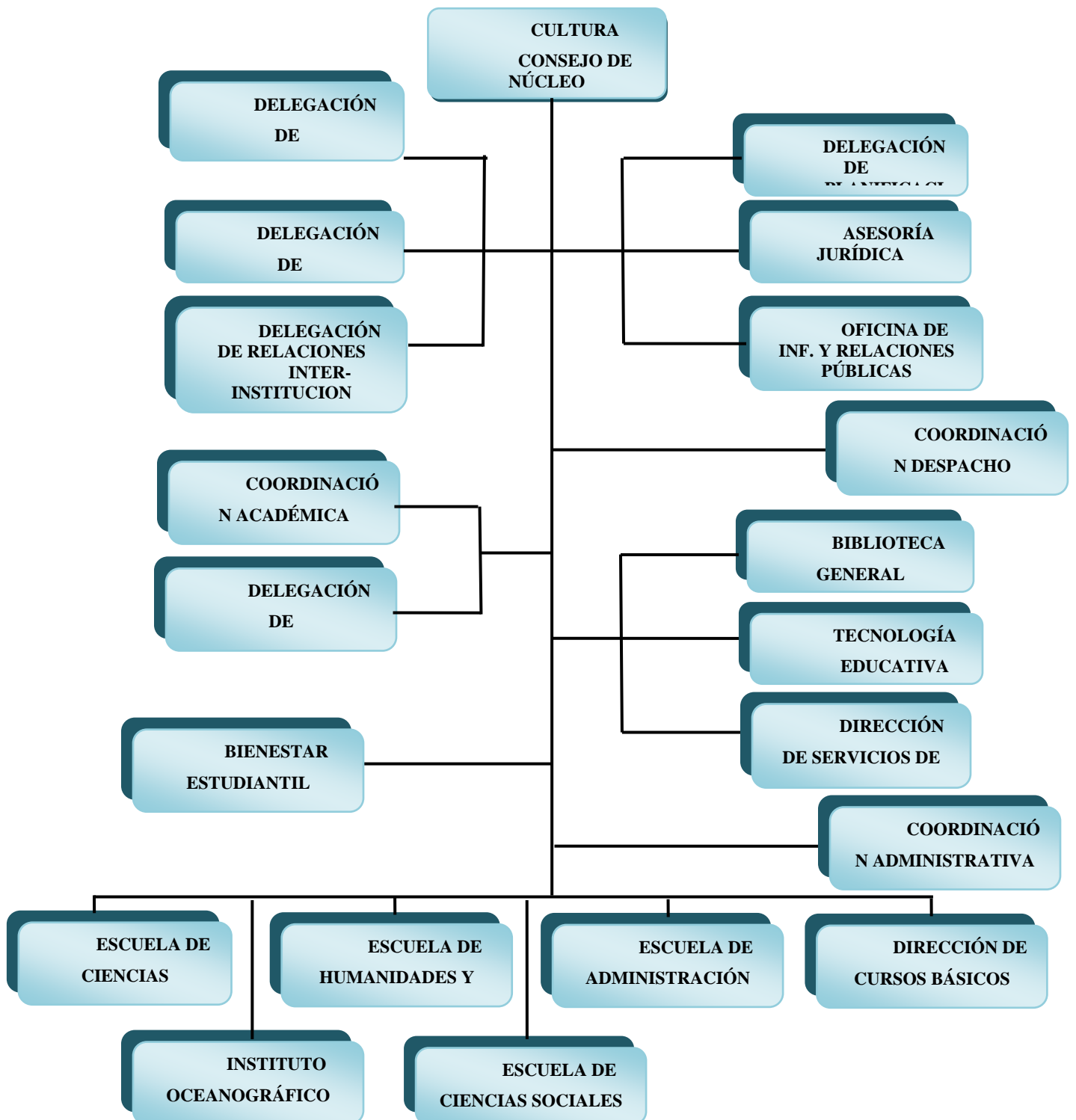
La Universidad de Oriente Núcleo de sucre es una institución integrada por un personal altamente capacitado para la realización de sus funciones, el conocimiento que éstos poseen de la institución es esencial al momento de contribuir a la consecución de su misión y visión.

El Núcleo de Sucre, es considerado como una organización que requiere de un ordenamiento jerárquico teniendo como objetivo, especificar la función que cada uno debe ejecutar.

De este modo, su funcionalidad tiene que ver con su estructura organizacional, permitiéndole desempeñar un papel informativo, brindándole a sus miembros conocer de manera general las divisiones de funciones, los niveles jerárquicos, las líneas de autoridad y responsabilidad, así como también los canales de comunicación y supervisión que debe existir en toda empresa, donde el personal que la integra debe estar al tanto de esta información.

La Universidad de Oriente Núcleo de sucre, cuenta con un organigrama (mostrado en la figura# 1), considerado éste como un instrumento de vital importancia debido a que refleja la manera como está estructurada jerárquicamente la institución, permitiendo conocer la forma en que se toman las decisiones y cómo fluye la información dentro de ésta.

Figura n°1 Estructura organizativa de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre



Fuente: Manual de Organización del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente

La universidad de oriente nucleó de sucre ofrece una gran cantidad de carreras de diversas áreas para la profesionalización de los bachilleres provenientes de todo el oriente y el resto del país. Estas carreras están agrupadas en cuatro (4) escuelas conformadas de la siguiente manera:

- Escuela de Ciencias.
- Escuela de Humanidades y Educación.
- Escuela de Ciencias Sociales.
- Escuela de Administración y Contaduría

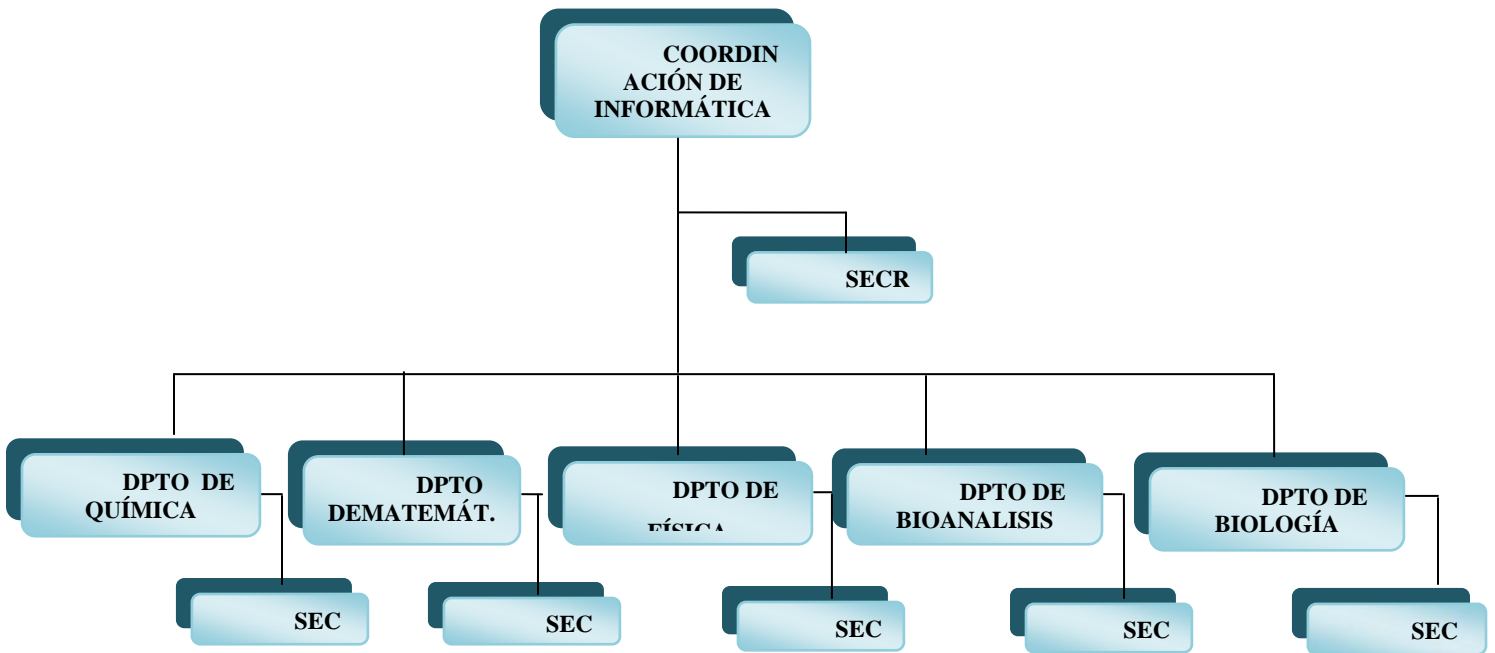
2.4 Escuela de Ciencias

Es una unidad académica, administrativa y de investigación del más alto nivel que se encarga de la formación profesional del estudiante en las áreas de Química, Matemática, Física, Bioanálisis y Biología, que sirve al oriente del país y a la comunidad en general capacitándolos para enfrentar las realidades nacionales y regionales para desempeñar con éxito sus funciones laborales.

2.4.1 Organigrama de la Escuela de Ciencias

Este organigrama muestra en la figura nº2 como está estructurado la Escuela de Ciencias, la cual cuenta con una coordinación académica, y diferentes departamentos tales como: química, física, matemática, bioanálisis y biología.

Figura n°2 Estructura Organizativa de la Escuela de Ciencias



Fuente: Manual de Organización del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente

2.4.2 Objetivo

La escuela de ciencia tiene como objetivo principal brindar al estudiantado una preparación académica en consonancia con las realidad, internacional, nacional y local, además de preparar ciudadanos capaces de involucrase en la solución de problemas de la sociedad.

2.4.3 Funciones

1. construir hilos curriculares fundamentales que debe desarrollar el alumno que desea formarse como futuro científico.

2. insertar al estudiante, que aspira formarse, dentro de los requerimientos socioeconómicos del país y de la región con el fin de lograr la pertinencia social del egresado.
3. fomentar, organizar y desarrollar la investigación y la innovación docente relativa a las áreas de conocimientos que comprenden y a las especialidades que imparte.
4. impulsar la renovación científica y pedagógica de sus miembros

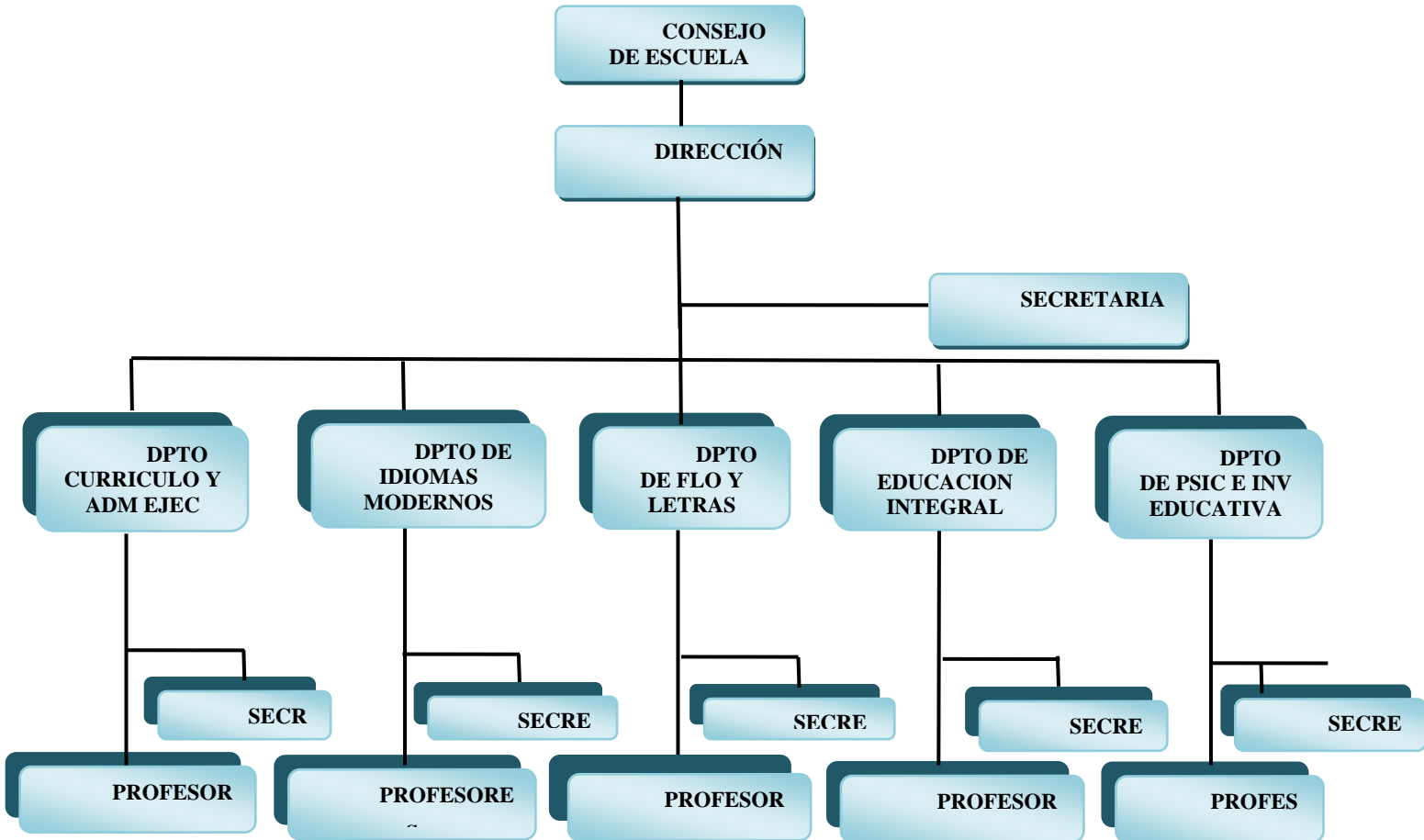
2.5 Escuela de Humanidades y Educación.

Es la unidad administrativa de docencia e investigación que se encarga de la formación profesional del estudiante en las áreas de Filosofía y Letras, Idiomas Modernos, Educación Técnica Mercantil y Técnica Industrial y Educación Integral en las menciones de: Matemática, Física, Química y Biología.

2.5.1 Organigrama de la Escuela de Humanidades y Educación

La Escuela de Humanidades y Educación cuenta también con un organigrama que identifica el Consejo de Escuela, la Dirección y las diferentes Escuelas que la conforma, mostrado en la figura n°3.

Figura n°3 Estructura Organizativa de la Escuela de Humanidades y Educación



Fuente: Manual de Organización del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente

2.5.2 Objetivos

1. Formar los profesores que requiere la educación media y superior, con una sólida y rigurosa base científica, una filosofía constructiva de la educación y un efectivo dominio de los métodos y las técnicas docentes.
2. Formar a nivel de postgrado el personal especializado, directivo y de supervisión que requiere el desarrollo del sistema educativo del país.
3. Cooperar de manera permanente al mejoramiento de sus propios egresados y de los profesores que sirven en los establecimientos de la educación primaria, media y superior, especialmente de los situados en la región oriental del país.
4. Alentar y fomentar la producción literaria como aporte al acervo cultural de la región y el país.
5. Participar en el estudio y solución de los problemas académicos que confronta la escuela.
6. Establecer eficaces y permanentes vínculos educacionales entre la Universidad de Oriente, a través de la acción de la Escuela, y de todo el sistema educativo de la región oriental.
7. Contribuir de manera sistemática y permanente a los propósitos de mejoramiento profesional de la docencia universitaria que las autoridades de la Universidad de Oriente auspician y procuran con respecto a los profesores de sus propias escuelas.
8. Promover y realizar iniciativas que amplíen, modernicen y mejoren los actuales servicios e instituciones educativas de la comunidad y crear las que sean requeridas para su desarrollo económico, social y cultural.
9. Planificar y desarrollar investigaciones en todos los niveles de la educación.

2.5.3 Funciones

1. Dirigir, coordinar e inspeccionar las actividades académicas y administrativa de la Escuela.
2. Coordinar con las demás direcciones de las unidades académicas del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente la presentación de servicios docentes, entre sus respectivos departamentos.
3. Ejecutar las decisiones acordadas por el Consejo de Núcleo y el Consejo de Escuela
4. Mantener al día el inventario de los bienes de la Escuela y administrar el presupuesto de la misma.
5. Informar periódicamente al Decano y al Consejo de Núcleo acerca del desarrollo de las actividades académicas y administrativas de la escuela.

2.6 Escuela de Ciencias Sociales

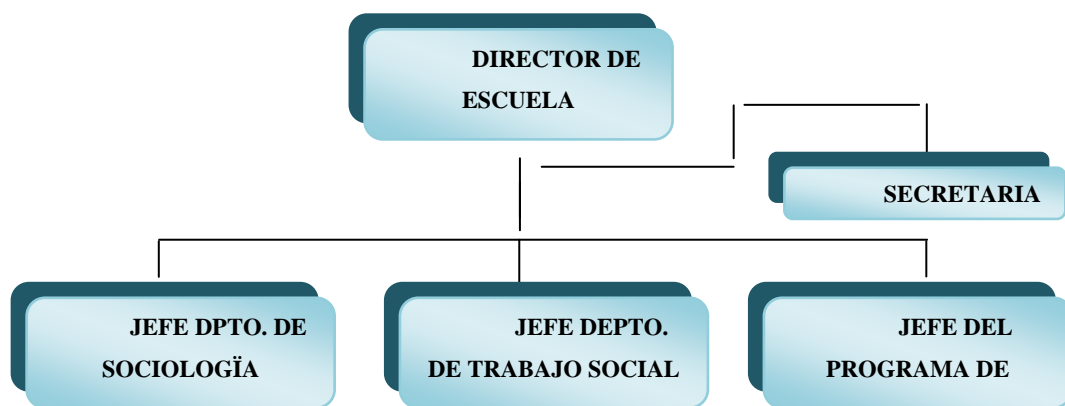
La Escuela de Ciencias Sociales, es la unidad administrativa de docencia e investigación que se encarga de la formación profesional del estudiante en las áreas de Sociología, Trabajo Social y Gerencia de Recursos Humanos y está integrada por los Departamentos de Sociología, Trabajo Social y el Programa de Gerencia en Recursos Humanos. Esta unidad depende directa y funcionalmente del Decanato.

2.6.1 Organigrama de puestos de trabajo

El organigrama de la Escuela de Ciencia representada en la figura n°4, muestra las distintas aéreas que conforma la estructura organizativa de la escuela y en donde podemos

observar que cuenta con una Dirección de Escuela, una Secretaria y Jefes de diferentes Departamento.

Figura n°4 Estructura Organizativa de la Escuela de Ciencias Sociales



Fuente: Manual de Organización del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente

2.6.2 Objetivos

- Proporcionar a través del estudio y de la investigación científica, conocimientos, objetivos sobre el origen, evolución, función y necesidades del medio social venezolano.
- Formar científicos sociales capaces de comprender y analizar la realidad socio-económica y cultural de manera específica y global, al mismo tiempo que estén en condiciones de diagnosticar la realidad y los cambios que se producen en el país, y así estar aptos para contribuir científicamente a través de la planificación y la acción al reajustarse y desarrollo de las instituciones.
- Especializar científicos sociales en los diferentes campos de las Ciencias Sociales.
- Preparar investigaciones sociales en diferentes niveles de actuación.
- Publicar obras científicas sobre la realidad venezolana, textos y monografías del campo

de las Ciencias Sociales.

2.6.3 Funciones

- Dirigir, coordinar e inspeccionar las actividades académicas y administrativas de la escuela.
- Coordinar con las demás Direcciones de las unidades académicas del Núcleo de Sucre de la Universidad la prestación de servicios docentes, entre sus respectivos departamentos.
- Ejecutar las decisiones acordadas por el Consejo de Núcleo y el Consejo de la Escuela.
- Mantener al día el inventario de los bienes de la Escuela y administrar el presupuesto de la misma.
- Informar periódicamente al Decano y al Consejo de Núcleo acerca del desarrollo de las actividades de la Escuela.
- Los demás deberes y atribuciones que le señalen los Reglamentos y los acuerdos de los órganos superiores de dirección universitaria.

El recurso humano con el que cuenta actualmente y a quien le brinda servicio la Escuela de Ciencias Sociales se describe a continuación:

Personal Docente: este personal lo constituyen profesionales egresados de universidades nacionales e internacionales en las especialidades de trabajo social, sociología, abogacía, economía, historia, psicología, matemática, filosofía, contaduría, informática, estadística, administración con especializaciones en recursos humanos, etc.

Personal Administrativo: está constituido por empleados, conformado en su mayoría por secretarías, distribuidas en la Dirección de Escuela y en los diferentes departamentos de la misma.

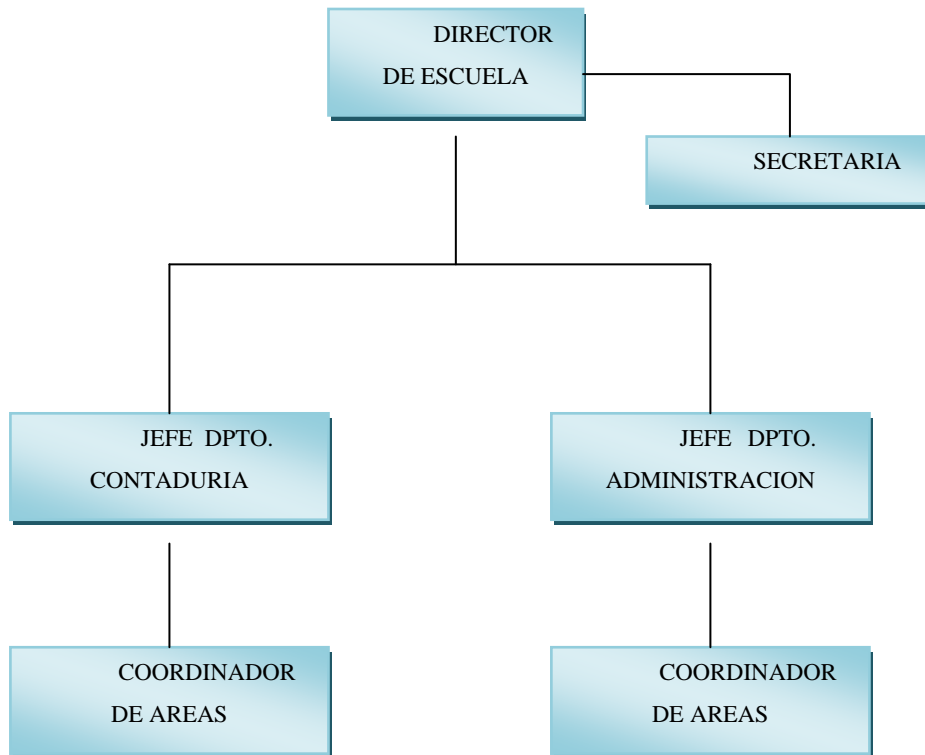
2.7 Escuela de Administración y Contaduría Pública

La Escuela de Administración y contaduría se encargan de actividades inherentes a la docencia, investigación y extensión para la formación de licenciados en administración y contaduría pública.

2.7.1 Organigrama Escuela de Administración y Contaduría

El organigrama de la Escuela de Administración y Contaduría expresado en la figura nº 5, es un instrumento que muestra como está distribuida, la cual cuenta con una Dirección de Escuela, Jefes de Departamentos y Coordinador de Área.

Figura n°5 Estructura Organizativa de la Escuela de Administración y Contaduría



Fuente: Manual de Organización del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente

2.7.2 Objetivos

- Egresar Licenciados en Administración y contaduría pública basándose en los conocimientos científicos, tecnológicos y humanísticos propios a la profesión, que permita la flexibilidad y adaptación al entorno donde se desarrolla el proceso enseñanza – aprendizaje.
- Proporcionar la enseñanza de acuerdo a los planes que se han elaborado y a las exigencias del entorno.
- Estimular actividades de investigación y extensión en el personal docente.
- Actualizar y mejorar las áreas cognoscitivas.

- Desarrollar planes para la contratación de personal.

2.7.3 Funciones

- Programar la formación y actualización de su personal en función de los objetivos planteados.
- Promover la realización de conferencias, talleres, mesas redondas o cualquier actividad que facilite la interacción de su personal y de sus estudiantes con el de dependencias afines de esta u otras instituciones.
- Celebrar reuniones ordinarias mensuales del personal docente y de investigación para tratar aspectos relacionados con su funcionamiento.
- Administrar el pensum de la carrera.
- Agrupar al personal docente y de investigación, estudiantes y empleados, dedicados al cumplimiento de las actividades de docencia, investigaciones y extensión.
- Las demás que le sean señalados por los reglamentos o las autoridades competentes.

El recurso humano con que actualmente cuenta y a quien brinda servicio la Escuela de Administración se describe a continuación:

Personal docente: Este personal lo constituyen profesionales egresados de universidades nacionales e internacionales en las especialidades de Administración, Derecho, Ingeniería Industrial, Contaduría, Economía y Matemática. Un grupo de estos profesionales fueron formados en la Escuela de Administración, Núcleo de Sucre.

Personal administrativo: Constituido por cinco (5) secretarías asignadas una a cada Departamento, dos a la Dirección de Escuela y una a la Comisión de Trabajo de Grado. También en este grupo de personal están los empleados encargados de la Unidad de Computación de la Escuela de Administración.

Personal obrero: es el encargado de brindar el servicio de reproducción y un mensajero, los cuales tienen la categoría de obreros.

Los estudiantes de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre aún y cuando no forman parte del personal administrativo de la institución también son un factor importante para el funcionamiento de la misma, y en la escuela de Administración y Contaduría conforma el mayor número de estudiantes que poseen, en comparación con las diferentes escuelas, esta conclusión se desprende de información suministrada por la Oficina de Coordinación y Control de Estudios

2.8 Simbologías de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre

El nombre de la institución; “Universidad de Oriente”, indica el área de influencia geográfica: la Región Oriental.

El autor del emblema de la institución fue su rector fundador doctor Luis Manuel Peñalver. Este representa la versión visual del nombre de la Universidad de Oriente.

Consiste en dos círculos concéntricos, el primero de color rojo, ubicado en el lado exterior, contiene el nombre de la institución Universidad de Oriente y la identificación de nuestro país Venezuela. En el círculo central se ubica una estrella, o rosa de los vientos, en el azul del cielo oriental, insertada en unas eclipses que representan el movimiento de los átomos en las moléculas y los componentes de los

mismos, dentro de la unidad de la materia. Símbolo de luz y esperanza, del desarrollo científico, de orientación marinera, de rumbo siempre al norte. Este emblema simboliza la armonía entre universidad y ciencia, en función de conducir la región oriental hacia la luz, el desarrollo y la esperanza.

Himno: “Acercas Juventud”, adoptada oficialmente como himno de la Universidad de Oriente. Se estrenó en agosto de 1964 en el auditorio de la Universidad en Cerro Colorado, Cumaná. La primera interpretación del Himno estuvo a cargo de la Coral del liceo Juan Vicente González, de la Ciudad de Caracas.

“La Casa Mas Alta”; es la frase más resaltante de una de las estrofas del himno, la cual identifica la Universidad y destaca su liderazgo en la región oriental.

El lema: de la Universidad de Oriente, “Del pueblo venimos hacia el pueblo vamos”, indica la razón de ser de la institución, un instrumento de redención social, cultural y económica para los habitantes de Oriente del país, El autor de este eslogan fue su rector fundador doctor Luís Manuel Peñalver.

2.9 Personal Administrativo de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre

Desde los inicios de la Universidad de Oriente para el 12 de febrero de 1960 la institución contaba con un personal administrativo de 10 empleados debido que para esa fecha no tenía mucho auge, para el año 1973 el Consejo Universitario de la Universidad de Oriente en uso de sus atribuciones legales y de conformidad con lo pautado en el artículo 186 de la Ley de Universidades, dicta el Reglamento del Personal Administrativo de la Universidad de Oriente con el propósito de regular todo lo concerniente a la administración y organización del personal administrativo al servicio de la universidad.

La Universidad de Oriente Núcleo de Sucre con el pasar de los años ha sido una institución que ha requerido nutrirse de nuevas tecnologías, y adaptarse a los nuevos

cambios de desarrollo. Es por esto que en la actualidad la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre cuenta con un mayor número de personas en el que se destaca el personal administrativo con título constituido por 143 personas en total, (fijo 107 y jubilado 36), de igual modo se encuentra un personal sin título conformado por un total de 533 funcionarios, comprendido (entre 268 empleados fijos y 285 personal jubilado).

Según la Convención Colectiva de Trabajo de la Universidad de Oriente (2007) en su cláusula n° 1 numeral 34, el personal administrativo de la Universidad de Oriente del Núcleo Sucre, son “todos aquellos trabajadores activos, contratados, jubilados y pensionados que mantienen una relación laboral con la Universidad de Oriente y se rigen por el Manual de Cargos de la Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU)”.

El Manual de Cargos de la Universidad de Oriente (2007) indica las tareas y funciones de cada puesto, señalando además la remuneración mensual asignada que va a depender del nivel del trabajador al igual estos se deben regir por la Convención Colectiva de Trabajadores de la Universidad de Oriente (2007), el Reglamento del Personal Administrativo de la Universidad de Oriente (1973), la Ley Orgánica del Trabajo (1997) y su Reglamento (2006).

Así mismo, el Reglamento del Personal Administrativo de la Universidad de Oriente (1973) según el artículo n° 23, contempla que para poder ingresar un personal es importante reunir cierto requisito correspondiente al cargo respectivo de conformidad con el manual de clasificación; no estar sujeto a interdicción civil, y las demás que establezca la Constitución, las Leyes y los Reglamentos internos de la Universidad.

Siguiendo este mismo orden el Reglamento del Personal Administrativo de la Universidad de Oriente del año (1973) su artículo n ° 30, establece que el Sistema de Clasificación de Cargos comprende el agrupamiento de éstos en clases definidas entre las que se encuentran (Personal de Apoyo, Técnico Superior Universitario y Profesional). Cada clase deberá ser descrita mediante una especificación oficial que incluirá denominación de la clase a la que se le asignará también un código para su mejor identificación, descripción de las atribuciones y deberes inherentes a la clase de cargo así como los requisitos mínimos exigidos y cualquier otro que se estimen convenientes incluir.

La clausula nº24 del Convenio Colectivo de Trabajo de la Universidad de Oriente del año 2007, establece que todos los trabajadores de la Universidad deben ser clasificados y remunerados según las funciones, deberes, y responsabilidades que se le asignen de acuerdo al manual de cargos emanados de la OPSU. La Universidad adquiere el compromiso de continuar la revisión, evaluación, clasificación y reclasificación de los cargos ocupados por los trabajadores, el jefe de la unidad correspondiente o el trabajador podrá realizar la solicitud de clasificaciones antes la dirección l delegación de personal durante el primer semestre de cada año, lapso durante el cual se activará la comisión paritaria para la evaluación y clasificación del personal administrativo.

Según la clausula nº 23 del Convenio Colectivo de Trabajadores de la Universidad de Oriente, el proceso de reclutamiento y admisión del nuevo personal a la universidad se lleva a cabo a través de un concurso público, donde la dependencia en la cual haya un cargo creado o vacante enviara la requisición de personal a la Dirección o Delegación de Personal, la cual fija las pautas de cómo se organizará dicho concurso y los interesados en participar tendrán que llenar una serie de requisitos. Por otro lado, la Universidad se compromete en que los cargos dejados vacantes por los trabajadores administrativos y los nuevos cargos que se crearen

obligatoriamente serán cubiertos por ascensos internos o trabajadores administrativos de la Universidad, quedando por entendido que la selección estará sujeta a los siguientes requisitos:

1. Que cumplan los requisitos del cargo.
2. Antigüedad en la Universidad.
3. Evaluación de la labor realizada por el trabajador administrativo.

Siguiendo este mismo orden, se hace mención al proceso de reclasificación de cargos a que tienen derecho todos aquellos trabajadores universitarios que han realizado funciones administrativas dentro del núcleo y que a lo largo de sus labores han optado por prepararse a nivel superior, por medio de ello se les ofrece al personal administrativo la reubicación de cargo una vez culminado sus estudios y hayan obtenido un título universitario o carrera técnica, siempre y cuando exista la vacante. Debe señalarse además que la universidad brinda el privilegio a aquellos trabajadores que hayan pasado de obrero a personal administrativo por medio de su grado de preparación y le será reconocido su tiempo de servicio, a los efectos de aumento por antigüedad, jubilación, vacaciones, promociones y otros similares.

Todo empleado administrativo, al incorporarse al cargo, tiene el derecho de ser informado acerca de los fines, organización y funcionamiento de la unidad administrativa correspondiente, y en especial de su dependencia jerárquica y de las atribuciones, responsabilidades y deberes que le incumben, es por eso que dentro de los deberes que tienen asignados está el de prestar sus servicios personalmente con la eficiencia requerida para el mejor cumplimiento de las tareas que le sean encomendadas, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones emanadas de los superiores jerárquicos que dirijan o supervisen la actividad del servicio o trabajo correspondiente, guardar en todo momento una conducta acorde así como el resguardo de los documentos bienes e intereses de la universidad, asistir diariamente

a sus labores y cumplir con el horario de trabajo que le fije la Universidad o los representantes de ésta.

La Universidad de Oriente Núcleo de Sucre, es una institución orientada a capacitar y adiestrar a sus trabajadores con actividades vinculadas a los servicios que prestan dentro de la misma, reconociendo a su vez que mientras más preparado se encuentre el recurso humano se podrá lograr el propósito contenido en su misión y visión, de acuerdo a lo planteado en el (Convenio Colectivo de Trabajadores clausula nº 108), se hace mención a la formación y adiestramiento del personal, con el fin de mejorar y actualizar los conocimientos, habilidades y destrezas requeridas por el personal para un desempeño eficaz de las funciones inherentes a los cargos que ocupen o bien sea el caso en sus áreas competitivas, además de instruirlos sobre nuevos métodos, sistemas y procedimientos en la realización de trabajos; dichas actividades son realizadas en conjunto con la universidad y las organizaciones sindicales a las cuales se encuentren adscrito.

2.9.1 Asociaciones Sindicales de la Universidad de Oriente

Las asociaciones sindicales han surgido con la finalidad de promover el bienestar social, cultural, económico, laboral, ético y moral de todos sus miembros. Es importante enfatizar que estas agrupaciones tienen como prioridad hacer valer los derechos, deberes y seguridad de toda la colectividad que lo integra. Además de velar por el entrenamiento del personal, el cual va destinado a mejorar su capacitación de acuerdo a las funciones que realicen. Igualmente estas asociaciones sindicales, los ampara en caso de desgracias como la viudez, orfandad o enfermedad, a través de pensiones, asignaciones o el mantenimiento de los hospitales.

Según el Convenio Colectivo de la Universidad de Oriente (2007) las Asociaciones Sindicales de la Universidad de Oriente tienen como función:

- Prestar el debido asesoramiento a sus afiliados, cuando confronten problemas en el área laboral, cuando éstos se ventilen en el ámbito judicial; hasta un límite conveniente sin erogaciones pecuniarias para el sindicato.
- Representar a sus afiliados en las negociaciones y conflictos laborales, especialmente en los procedimientos de negociación y arbitraje.
- Celebrar convenciones colectivas de trabajo y hacer valer los derechos que se originen de éstos a favor de sus afiliados.
- Representar a sus afiliados ante las autoridades competentes de la Universidad de Oriente en el ejercicio de los derechos que se originen de las Convenciones Colectivas de Trabajo o en los procedimientos administrativos que les conciernen, cuando tal representación sea solicitada por los interesados o se tengan conocimiento expreso o por “noticia criminis”, en ese caso el sindicato procederá en defensa del afiliado. Esta norma debe tener un límite para que el sindicato no tenga toda la carga del proceso, cualquiera sea la naturaleza de esto.

Estos sindicatos luchan por los beneficios de todos sus afiliados en mejora de su situación profesional y salariales, las organizaciones sindicales por las cuales se rigen los trabajadores y empleados que forman parte de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre lo conforman (ASPUDO, SEAUDO, ASEUDO) debido a que son estas las que representa al trabajador profesional en función administrativa, así como a profesionales técnicos y jubilados con o sin título.

Las funciones, deberes, derechos y beneficios que se les otorga a los agremiados son iguales para cada asociación independientemente del gremio al que el trabajador pertenezca, por tal motivo las diferencias que existe entre estas asociaciones radica en la preferencia que tenga el trabajador en agremiarse y las inclinaciones de origen político que pudieran surgir en cada una de las personas que lo integran.

Por consiguiente el personal administrativo de la Universidad de Oriente cuenta con las organizaciones sindicales tales como:

ASPUDO

El Sindicato Nacional Asociación de Profesionales Administrativos de la Universidad de Oriente (ASPUDO), está integrado por los Trabajadores Profesionales Universitarios, en funciones administrativas, que prestan servicios en la Universidad de Oriente y que se han organizado mediante la sindicación para la defensa colectiva de sus intereses comunes.

ASPUDO, tiene su domicilio legal en la ciudad de Cumaná, en el Estado Sucre y su jurisdicción está extendida en los estados Anzoátegui, Bolívar, Monagas, Nueva Esparta, Sucre y será extendida a todas aquellas localidades donde tenga presencia la Universidad de Oriente.

ASEUDO

La Asociación Sindical de Empleados de la Universidad De Oriente ASEUDO está integrada por profesionales técnicos y jubilados y profesionales con o sin título.

SEAUDO

Sindicato del personal administrativo de la Universidad de Oriente, que lucha por y para las reivindicaciones laborales de todos los trabajadores, está integrada por profesionales técnicos y jubilados y profesionales con o sin título.

CAPITULO III
CULTURA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE

3.1 Valores individuales presentes en el Personal Administrativo que marcan su conducta en la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre.

Si bien es cierto, cada persona nace bajo un ambiente influenciado por una mezcla de culturas familiares, sociales, religiosas, políticas que a lo largo de su vida han desarrollado su comportamiento individual y colectivo; y en su defecto, las características del medio en que éstas se han venido desarrollando, puede chocar en su manera de integración, compromiso, y adaptación a reglas, principios, valores, creencias y normas que encuentran en lugares, personas y en actividades, y que a su vez pueden traer conflictos en cuanto a lo que ellos consideran correcto e incorrecto, de allí parte la actitud que estos pueden mostrar.

Considerándose lo antes mencionado, es importante resaltar como la cultura a la que ha estado rodeado un individuo a lo largo de su vida puede ser movida a los lugares que este convive por ejemplo; su lugar de trabajo, estos puede llevar en si el modo de hablar acostumbrado, el lenguaje corporal que usan, su sentido del humor, el orden o el desorden. Trasladando este punto al plano laboral las personas pueden verse afectadas o beneficiados con su comportamiento en el desarrollo de las funciones que realiza dentro de una institución, cuyo comportamiento va acompañado por un conjunto de valores individuales que reflejan su personalidad.

De acuerdo, a la investigación realizada en el Personal Administrativo de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre, se pudo determinar que existe una mezcla de valores individuales que influyen en su comportamiento y en el desenvolvimiento

de sus funciones y los cuales predominan en la manera de cómo estos van proyectando sus actitudes y acciones.

Se observó, cómo es la forma de convivencia de este personal en sus lugares de trabajo con sus compañeros y jefes, notándose que hay un ambiente agradable donde fluye la comunicación y la adaptabilidad, aun cuando cada uno presentan características diferentes en su carácter y temperamento, valoran el logro individual de sus compañeros, valoran la responsabilidad que muestra cada uno con su trabajo y las ganas que tienen de salir adelante, de este modo, han podido adaptarse a su entorno laboral, sabiendo manejar situaciones de conflictos, respetando el lugar que cada uno ocupa en la institución. De igual manera, se pudo notar que muchos, respetan las reglas y normas de la institución y las órdenes dadas por sus jefes y demás autoridades del núcleo.

Por consiguiente, los valores que se pudieron notar en el personal administrativo son los siguientes:

- **comunicación:** se observó, que en los departamentos en los cuales labora el personal administrativos, existe un proceso de trasmisión de ideas, en donde cada cual, hace saber lo que quiere y necesita, ocasionando que existe un proceso de retroalimentación, donde cada uno pueda cumplir con exactitud en buena forma su trabajo.
- **Colaboración:** fue notorio, como gran parte del personal tiene un espíritu de cooperación con los miembros de su departamento y departamentos externos, estudiantado, personal obrero, profesores y público en general, de modo que puedan ayudarle en lo que necesitan ya que consideran, que asistir a los demás es parte de su trabajo.

- **Respeto :** se conoció y observó, que gran parte del personal obedece las normativas y reglamento de la institución, así como también, respeto a sus autoridades directas e indirectas, respeto a su trabajo y a toda persona que integra e ingresa a la misma.
- **Compañerismo:** existe un ambiente de amiguismo, de buen trato, de motivación entre el personal, lo que crea lazos de amistad.
- **Responsabilidad:** se observó, gran compromiso por la mayoría del personal administrativo de cumplir a cabalidad con sus funciones y responsabilidad con la institución y sus horarios de trabajo.
- **Limpieza:** se notó, gran manifestación de orden en los cubículos departamentales, se observó un espacio de trabajo limpio y agradable a la vista.

Precisemos entonces, que estos valores tienen una influencia positiva en la forma como gran parte del personal administrativo realiza sus actividades, aún cuando cada uno muestra conductas diferentes y se encuentran día a día con personas que varían en temperamento, muchos saben atender sus necesidades como es debido.

De esta manera, se puede concluir señalando que mientras el personal tenga presente que sus valores individuales no deben ir por encima de la esencia de la universidad y que deben ser agentes sumadores para el desarrollo del logro de los objetivos de la institución y no afectarlos, se podrá contar con un personal colaborador, comprometido y responsable que trabaje y lucha por el núcleo aún cuando estén presente algunas condiciones desfavorables para algunos, promoviendo a su vez la integración y comunicación en su ambiente laboral brindando así un entorno confiable.

3.2 Valores organizacionales que prevalecen en el personal administrativo de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre.

Los valores organizacionales, van a prevalecer y se desarrollan en el individuo en la medida que éstos se sientan integrados a la empresa, y dependerá en la manera en que la empresa los pueda divulgar y mostrar a sus miembros, es por ello, que mientras la universidad de Oriente Núcleo de Sucre dé a conocer a sus miembros cuál es su misión y visión, y les haga apreciar lo importante que son ellos para la institución, y puedan hacer sentir que el recurso humano es de suma importancia para el logro de los objetivos del núcleo, y también puedan ser partícipes de algunas de las dediciones que se vayan a tomar, podrá desarrollar una conexión armónica entre los miembros y la institución.

El hecho que las personas tengan valores compartidos con la razón de ser de la organización, hace que su manera de laborar sea de beneficio, logrando a su vez conseguir que tengan una moral alta por sentirse cómodos en el lugar donde trabajan, considerando que la Universidad es una unidad de confianza dispuesta a brindar colaboración en cuanto al desarrollo profesional, bienestar social, familiar, lucrativo y recreativo de su personal lo que garantiza que el talento humano permanezca.

Por medio, de la investigación realizada en el Personal Administrativo de la Universidad, se observó y escuchó que la gran parte de ellos se siente orgullosos de pertenecer a esta casa de estudios, ya que consideran que es una institución que los hace sentir a gusto, ya que el horario laboral es agradable porque les permite, no sólo desarrollar sus actividad laborales, sino que también, les alcanza el tiempo para realizar sus estudios universitarios, capacitarse en sus áreas de trabajo, y realizar actividades personales.

Por lo expuesto, anteriormente se puede señalar que los valores organizacionales que se pudieron identificar en el personal Administrativo fueron los siguientes:

- **Profesionalización**, en las personas que prestan servicios administrativos, de modo que un personal que en su mayoría le gusta prepararse a nivel profesional, tomando como ejemplo algunas secretarias y cajeros, que su nivel profesional está en la escala de técnico superior, otros están estudiando una carrera universitaria en la institución o fuera de ella, otros con un nivel intelectual con noción de sus funciones, son personas que cada día desean prepararse y aspirar a más en la institución, para ayudarla a avanzar en colaboración de sus conocimientos; para que de esta forma puedan brindar un servicio eficaz con un alto sentido del deber.

- **Sentido de pertenencia**, manifestación de compromiso y afecto por las actividades que desempeñan, gran parte del personal se siente orgulloso de laborar en la “casa más alta” del oriente del país, y a su vez muestran preocupación por las condiciones de inseguridad que está viviendo actualmente, y que hasta la fecha no se ha logrado hacer nada por solventar el problema, manifestando descontento por las personas que no respetan esta casa de estudios, y que muchas áreas se encuentran abandonadas por la falta de amor a la institución. Por consiguiente, este personal considera que sus puestos de trabajo son valiosos y creen que las actividades que desarrollan dentro de la universidad son importantes, sintiéndose comprometidos y dispuestos a dar lo mejor.

- **Responsabilidad ante el trabajo**, se pudo observar, que son personas entendidas del compromiso laboral que adquirieron con la universidad, que responden ante la realización de sus funciones, es un personal que trata de tener

al día el trabajo solicitado por sus jefes y por demás personas que lo soliciten bien sean profesores, estudiantes o público en general, preocupadas por estar a la hora correspondiente, tomando en consideración que el violar su horario de trabajo lo atrasaría en el desarrollo de sus funciones y traería como consecuencia la acumulación de trabajo, gran parte del personal lo manifestó. Un ejemplo de ello, fue el personal del Departamento de Control de Estudio de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre, que es una unidad que está en constante movimiento, que cuenta con un personal organizado.

- **Cooperación entre sus miembros,** existe dentro del personal un espíritu de colaboración con los compañeros de sus áreas y con otras áreas de trabajo, de acuerdo, a entrevistas realizadas se notó que atienden las necesidades de su colectivo en pro de lograr obtener al día el trabajo, sin embargo, es necesario señalar, que la comunicación entre los distintos departamentos de la Universidad es deficiente, pero aún así cuando el personal de otros Departamentos se dirigen a sus instalaciones solicitando información o cualquier tipo de ayuda se les ayuda y colabora, es decir, que se desarrollan en la mayoría de la veces actividades en colectivo, rechazando así lo que tiene que ver con la manifestación de amiguismo o favoritismo.

3.3 Elementos de la cultura organizacional presentes en el personal administrativo de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre.

Las organizaciones con el paso de los años se han visto sujetas a cambios, que han tenido relación a lo que es la historia desde sus inicios y del transcurrir de sus años de vida, en donde sus miembros han conocido los sueños y retos que han tenido que afrontar, para poder posicionarse con un nombre de realce.

A lo largo de los años, la Universidad de Oriente del Núcleo de Sucre, se ha visto envuelta en procesos de transformaciones en cuanto la infraestructuras y edificación, teniendo así una historia de su fundación y del cómo fue el comienzo de sus autoridades en comparación a las de ahora, formando así, una base reglamentaria donde se soporta el comportamiento de las personas que hacen vida dentro del recinto universitario, lo que marca la cultura del personal que allí labora.

Teniendo como propósito la regulación de la cultura del mismo, siendo un acuerdo escrito de cómo deben realizarse las operaciones diarias, en la medida de su desarrollo surgió la simbología que identifica a la universidad, que a simple vista puede ser reconocida, además de la promoción de su slogan “Del pueblo venimos, hacia el pueblo vamos” o “somos la casa más alta”, con los que sus miembros se sienten identificados. Producto de ello, se puede evidenciar, actualmente, entre el personal administrativo de la Universidad ciertos elementos de la cultura organizacional que le han influenciado, donde se han podido conocer los valores propios de la universidad y su razón de ser, los elementos son los siguientes:

- **Ritos:** la Universidad realiza conmemoraciones, reconocimientos y actividades de recreación, en donde gran parte del personal administrativo participa, ya que tienen conocimientos de los actos que efectúan, los que coparticipan es porque sencillamente no tienen la información clara o son apáticos a las actividades; reconocen que cada 5 años se les otorga a los trabajadores por sus años de

servicio un botón y un diploma y cada 10,15,20,25 años se les hace otorgamiento de una placa, estos reconocimientos se efectúan mediante la celebración del día del trabajador administrativo, que se efectúa el 19 de marzo, en donde la mayoría de este personal asiste con beneplácito. Otra celebración en donde se encuentran presentes es la celebración del día de la secretaria que es celebrado cada 30 de septiembre de cada año. Un rito básico del personal son las celebraciones de las fechas de cumpleaños y el amigo secreto en las festividades navideñas.

- **Mitos:** un gran mito presente en la Universidad de Oriente es el gran salario que sus trabajadores pueden percibir, el cual le es suficiente para suplir todas sus necesidades, sin embargo, esto no es del todo cierto, existe un grupo de trabajadores que han manifestado descontento por el mismo, descontento no sólo de los trabajadores administrativos sino también de los profesores y obreros, no obstante, hay que señalar que sí se sienten a gusto con los demás beneficios que la institución les ofrece aunque creen que las autoridades los podrían mejorar. El personal administrativo también tiene conocimiento de las jornadas de capacitación que realiza la universidad, donde aportaron que son de gran ayuda para el desarrollo de sus funciones.
- **Valores:** se pudo observar, cómo es la conducta de este personal, donde se pudo notar el compromiso, responsabilidad, la lealtad de estos con la institución. Involucrados con la institución; de esta manera, podemos resaltar que cada uno de los miembros que forma parte del personal comparten una serie de conocimientos que son puestos de manifiesto por cada uno de ellos, aun cuando alegan que los valores individuales no son los mismos, sostienen que en su ámbito de trabajo estos se dan de manera frecuente y que son aceptados por el resto del personal.

- **Creencias:** indudablemente parte de la historia universitaria tiene que ver con su fundador, el Dr. Luís M., Peñalver, mediante la investigación del estudio se pudo conocer que gran parte del personal administrativo del Núcleo de Sucre tiene conocimiento de quién fue este hombre, creando así una imagen de héroe, ya que tomó las riendas de crear un nuevo sistema de educación en Cumaná, sacándola del anonimato, debido a que fue la primera Universidad de todo el Oriente del país.
- **Simbología:** de igual manera el estudio fue enfatizado en indagar si estos trabajadores conocían la simbología que identificaba a la institución, teniendo como resultado que en su mayoría conocen el emblema universitario aunque no todos conocen el significado de su historia, lo que representa cada color y su diseño en general. Un caso particular es que estos entrevistados tienen entendido que la institución universitaria posee un himno que la identifica, sin embargo, son muy pocos los que conocen su letra y el autor del mismo.
- **Historia:** además se conoció que, el personal administrativo en su gran mayoría tiene entendimiento del famoso lema universitario “Del pueblo venimos, hacia el pueblo vamos”, quiere decir, que gran parte de los trabajadores administrativos de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre, tienen conocimiento de lo que ha envuelto la historia universitaria, pero hace falta más difusión para que la parte que los desconocen sean informadas y se sientan identificadas.

3.4 Medios utilizados por la Universidad de Oriente para difundir la cultura organizacional por el personal administrativo.

Es entendido, que la única forma que las personas que trabajan en una organización puedan realizar bien sus funciones y participar en las actividades que en ella realizan, se da cuando estos cuentan, con un sistema de información que los

orienten sobre la misma, cada miembro debe conocer las reglas, normativas, políticas y los principios que marcan la organización; para que puedan respetar los parámetros por los que se rige, es necesario, que conozcan lo que quiere alcanzar la organización, lo que quiere ser a futuro y sobre todo la manera en que lo conseguirá, es decir, sus objetivos establecidos, además, de contar con un manual de cargos con que dirigirse. De modo, que sus miembros trabajen en conjunto y se sientan identificados e informados.

Por medio, del estudio realizado se observó que la manera en que la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre, divulga la información entre su personal, es mediante el Reglamento de la Universidad y el Reglamento del Personal, otra forma de difusión es a través de los Sindicatos de Trabajadores y Gremios a los cuales se encuentran adscritos y los diversos medios de comunicación regionales y nacionales.

-Reglamento de la Universidad de Oriente (1973); siendo éste el que contiene las normas con las que se rige toda la institución.

-El Reglamento del Personal Administrativo; en éste se especifican las normas a seguir del personal y en donde se indica cuáles son sus funciones y limitaciones, usando para esto el Manual de Cargos, que es el documento que indicará cuáles serán las funciones que cada personal tendrá, además de ubicarlos en el grado y nivel en el tabulador salarial, en este sentido la mayor parte del personal tiene bien identificado cuáles son sus funciones dentro de la institución y el nivel que ocupan dentro del tabulador así como las normativas por las cuales se rigen.

.-Los sindicatos y gremios; luchan por los beneficios de todos sus afiliados por una mejor situación salarial y profesional; mediante este estudio se pudo observar,

que los mismos mantienen informados de manera permanente a todos sus afiliados sobre cualquier hecho que acontezca en la institución y que sea de su interés y por lo que la gran mayoría de los empleados manifestó sentirse representados por los mismos.

-Por medio de inductivos; el personal administrativo recibe por parte de la universidad una inducción la cual señala cuáles serán las actividades que deberán desempeñar dentro de la misma y gran parte del personal señaló que sí recibió esa inducción y tiene bien claro de cuáles serán las funciones a desarrollar.

Otros medios que utiliza la universidad para transmitir su cultura son los actos de recreación y celebraciones que realizan a sus empleados, como el día del trabajador, la secretaria, celebraciones del aniversario de la universidad, fin de año, en donde muchos trabajadores asisten utilizándolo como la mejor forma de ellos conocerse e integrarse con los miembros de la institución, siendo estos actos bien recibidos por sus empleados y de esta manera se sienten parte importante de la universidad y que la misma los valora y los integra a la institución.

De acuerdo, a lo antes mencionado es importante señalar, que la mayoría de las veces el personal que labora en la universidad de oriente no se encuentra bien informado, aún cuando se utilizan estos medios de difusión, gran parte de los mismos desconocen la misión y la visión de la institución, muchos desconocen los departamentos en donde tienen que realizar ciertos procesos administrativos, qué tipo de procedimientos deben seguir y cuál es la persona exacta a la cual se tienen que dirigir, lo que significa que está presente dentro de la universidad y sus instancias un problema de comunicación que debe ser solventado, para que todo pueda ir en buena marcha, no conformarse con que sólo un grupo conozcan la información, sino tratar de lograr una mayor difusión de los reglamento a la hora que una persona pase a

formar parte del grupo de trabajo de la universidad, sobre cuáles son sus deberes, derechos y limitantes.

3.5 Caracterizar la cultura organizacional del personal administrativo de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre.

Considerando lo expuesto por Durhan, 1984; correspondientes a los elementos visibles e invisibles de la Cultura Organizacional, debe señalarse la influencia que tienen en el comportamiento de los individuos dentro de las organizaciones en cuanto la manera de cumplir y adaptarse con las normas, reglas, creencias, ritos y valores.

Dentro de este marco de ideas, se puede hacer mención de lo que se pudo observar por medio del estudio de investigación, en cuanto a las características presentes en el Personal Administrativo de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre con base a la teoría de Robbins, 1994, unas de las más evidentes, fueron el compromiso y la identificación que tienen con la institución, aún cuando las condiciones de infraestructuras sean deficientes y el problema de inseguridad vaya en aumento, y aún cuando se consideraba que el salario percibido no es el más justo. La universidad cuenta con un personal que les gusta el trabajo que desempeñan demostrando un espíritu vivo de pertenencia.

Desde una perspectiva más general, se debe hacer referencia a un evento dentro del personal administrativo que es el uso de los uniformes, siendo la universidad considerada la “Casa Mas Alta “; tomamos este punto para hacer un análisis comparativo sobre las características antes mencionadas:

- 1. un personal realmente identificado y comprometido** con la institución como un todo y no sólo con su trabajo, y que están dispuestos a representarla de la mejor manera, aún cuando una de las normativas establecidas dentro del convenio colectivo de los trabajadores, clausula n° 47 es la obligación de la

universidad de proveer los uniforme para la identificación de la institución, la cual no se ha cumplido por falta de recursos. Puede señalarse por lo observado en la Escuela de Ciencias Sociales, el compromiso real que tiene este personal con la institución, de allí pues, que por iniciativa propia se lograron poner de acuerdo para gestionar la confección de los uniformes con sus propios recursos, para representar a la universidad, a diferencia del personal que labora en otras Escuela de la Universidad en las que no se observó la misma iniciativa.

2. un personal sólo comprometido con su trabajo que no tienen sentido de pertenencia, de acuerdo con lo que se escuchó y observó dentro del campo de estudio, muchos trabajadores sólo asisten a cumplir con sus actividades laborales, pero en cuanto a colaborarle a la universidad en jornadas de limpiezas, defensa de la autonomía universitaria no participan.

Otra caracterización que se pudo observar fue la siguiente: el acatar las normas, es decir, que se mantiene el control del uso de reglas, procesos y supervisión por el personal administrativo. En vista de que en su mayoría reconocen que es importante el cumplimiento de los horarios de trabajos y de las tareas establecidas dentro de los departamentos de la institución para el logro de los objetivos enmarcados en la misión y la visión.

Por último, se pudo observar la actitud que tiene el personal administrativo en cuanto a los criterios de recompensa que la universidad brinda, los ascensos y la reclasificación de cargo, donde se notó un cierto descontento en los trabajadores por la manera en que la universidad lleva a cabo estos procedimientos, ahora bien en el convenio colectivo está expresado según clausula nº 28, que existe el compromiso asumido por la misma de informar sobre las vacantes y los concursos que existen

para un puesto y el de reubicar a los mismos en un cargo acorde con su formación profesional y considerando los requisitos planteados para la provisión de cargos, sin embargo, el personal alega que en exactitud estos procedimientos no se cumplen en su totalidad.

Es por ello, que algunos trabajadores comparten la idea que la política y el amiguismo influyen en el momento de ocupar un cargo, y que dejan a un lado los meritos obtenidos por el trabajador, bien sea por años de antigüedad o por estudios realizados, siendo ellos los que tienen que estar atentos sobre las vacantes que puedan surgir dentro de la institución y tener en cuenta a qué persona se tendrán que dirigir para poder postularse a un cargo.

CONCLUSIONES

Después de haber estudiado todos los términos y elementos contenidos dentro de la cultura organizacional, se pudo determinar que la cultura es todo aquello que forma parte de la empresa, en donde se fundamentan todas aquellas creencias, historias y leyendas que alrededor de los años han estado circulando, de allí que también, lo que se plasme en su misión y la visión, y de la difusión que se dé entre sus miembros, es lo que va hacer que éstos se sientan parte de ella.

Lo que las personas hacen en sus actividades organizacionales, contiene la información sobre los valores, principios, rituales, ceremonias y reglas contenidos en la empresa. Si las personas se comprometen y son responsables con sus actividades laborales, se debe a que la cultura se los permite y por consiguiente sus entornos organizacionales son favorables. Por esta razón es que cada organización debe tener bien claro cuál es su cultura, qué es lo que en realidad quiere transmitir y saber difundir esa cultura a las personas que hacen vida dentro de la organización y de esa manera todos tendrán el mismo fin, u objetivo a alcanzar.

Las personas son las que hacen que la razón de ser de la empresa se manifieste, son ellos los que hacen que estas tengan vida, es por ellos que las organizaciones están en la obligación de hacer sentir bien a todo el personal que en ella laboran, brindándole buenos beneficios que les permita permanecer firmes y fieles, de modo que estos se sientan comprometidos a dar lo mejor de sí.

En este sentido mediante la investigación realizada se analizó los valores individuales y organizacionales que están presentes en el personal administrativo de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre, por consiguiente, conocer si sus valores individuales afectaban o favorecían las actividades que realizan y si estaban por encima de las reglas y valores propios de la institución.

Por medio del estudio realizado mediante la metodología etnográfica se pudieron conocer los siguientes resultados:

- Gran parte del personal entrevistado expresó tener una buena comunicación, respeto, colaboración con sus jefes y compañeros de trabajo que conlleva a un buen desempeño de sus actividades. Aunque manifestaron que entre departamentos de otras áreas de la universidad no existe comunicación y que muchas veces no se pueden conocer con exactitud algunas informaciones.
- El personal mostró sentirse orgulloso de la institución en la que labora teniendo un gran grado de responsabilidad al trabajo, respeto, sentido de pertenencia y profesionalismo.
- La mayoría de los entrevistados están de acuerdo con el salario que reciben y considera que el mismo es justo y acorde a sus actividades.
- El personal tiene conocimiento de los días festivos de la institución y los mismos asisten a estos actos de recreación considerando que son excelentes para mantener al personal integrado.
- La mayoría del personal cuenta con un sitio cómodo de trabajo con un espacio suficiente para realizar sus actividades, pero también hay áreas departamentales que necesitan reacondicionamiento y otros mantenimientos, al igual que los baños que no son acorde para sus necesidades.
- Así mismo el personal administrativo tiene conocimiento de las normas con que se rigen sus actividades dentro de la institución y de los diferentes sindicatos y gremios que luchan por sus intereses, opinando una gran parte que los mismos han realizado una buena labor y hasta los momentos cumple con sus funciones pero exigen de ellos un poco más de comunicación que considera que han fallado en esa parte.

RECOMENDACIONES

Dado a los planteamientos propuestos en esta investigación, se puede realizar las siguientes recomendaciones:

- La universidad debe implementar un sistema de comunicación efectiva donde la información que se requiera en otros departamentos pueda salir de forma más rápida, hacia otras áreas de la universidad.
- La institución debería desarrollar un plan para que sus empleados conozca mejor la visión y la misión de la universidad y de este modo tener claro cuál es el objetivo de la institución.
- Debe establecer un plan para congregar a al personal más seguido, en donde se pueda fortalecer las relaciones interpersonales del personal administrativo.
- La universidad debe reflejar una imagen representativa de la misma y esto se obtendrá con el uso de los uniformes por parte del personal administrativo, por lo que la institución debe hacer cumplir a su personal el uso de los mismos.
- La universidad debe esforzarse por diseñar planes de mantenimiento a muchas áreas dentro de la institución y donde una parte del personal están ubicado siendo estos deficientes y pocos actos para el desarrollo de sus funciones.
- La institución debe reconocer el esfuerzo de su personal más seguido y ofrecer aparte de los placas y botones que se le da al personal cada cierto tiempo, otro

tipos de incentivos donde se demuestre que si son valorados por la institución y forman un recurso importante para el funcionamiento de la misma.

BIBLIOGRAFÍA

- Arias, F (1999). Proyecto de Investigación Introducción a la Metodología Científica. 4ª Edición. Editorial Episteme. Venezuela.
- Arias, F (2006). Proyecto de Investigación Introducción a la Metodología científica. 5ª Edición. Editorial Episteme. Venezuela.
- Betancourt M y Coronado O (2006) Cultura organizacional en la Escuela de Ciencias Sociales de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre. Trabajo de Grado
- Betancourt A y Fernández C (2004) La cultura Organizacional en la Escuela de Humanidades y Educación del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente. Trabajo de grado
- Betzhold J (2006) Elementos de la cultura Organizacional. Revisión de junio 27, 2010 de la [http// www:betzhold.blogspot.com/2006](http://www:betzhold.blogspot.com/2006).
- Barreras I (SF) Propuesta Metodológica para la Determinación de los Valores Organizacionales. Revisión de junio 27, 2010 de la <http://www.monografias.com/trabajos20/valores-organizacionales/valores-organizacionales.shtml>.

- Fernández L y Ilarraza P (2007) Aspectos Generales de la Cultura Organizacional en la Delegación Estudiantil de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre. Trabajo de Grado

- Fernández D y Herrera R (2009) Estrategia Motivacional para la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente. Trabajo de Grado.

- Gutiérrez F (2009) Definiciones abc. Revisión de mayo 10, 2010 de la <http://www.definicionabc.com/social/limpieza.php>

- Gómez T (2007) Definiciones abc. Revisión de mayo 10, 2010 de la <http://www.definicionabc.com/social/amistad.php>.

- Hernández J (2007) Los Valores y su Significado. Revisión de mayo 05, 2010 de la <http://www.monografias.com/trabajos16/valores-significado/valores-significado.shtml>

- Malave, D. (2003) La Cultura Organizacional en la Escuela de Administración del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente. Trabajo de grado.

- Morales A (2007) Los Valores Humanos. Revisión de mayo 1º, 2010 de la <http://www.monografias.com/trabajos13/valores/valores.shtml>

- (2004) Manual de Organización de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre.
- Parras G (2008) Definiciones abc. Revisión de mayo 10, 2010 de la <http://www.definicionabc.com/social/trabajo.php>
- Patiño C (2008) Definiciones abc. Revisión de mayo 10, 2010 de la <http://www.definicionabc.com/social/compañerismo.php>.
- Quintana A (2008) Comunicación Organizacional. Revisión de junio 09, 2010 de la <http://centrodedesarrollogerencial.blogspot.com/la-comunicacion-primera-parte.html>
- Robbins, S. (1999). Comportamiento Organizacional. Tercera edición. Editorial Prentice Hall. México.
- Robbins, S. (2000). Comportamiento Organizacional. (9ª ed). México: Prentice Hall.
- Silicio, A (2000). Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional: hacia una organización competitiva. Mc Graw Hill. México.
- Schein E (1985) Cultura Organizacional. Revisión de mayo 13, 2010 de la <http://www.eumed.net/libros/2007b/301/modelo%20Schein.htm>.

- Terry, G y Stephen, F. (1998) Principios de Administración. (1ª ed) México: Editorial Continental.
- Vallejo I (2006) La Ética y su Valor la Colaboración. Revisión de junio 12, 2010 de la <http://www.scribd.com/doc/33367363/la-etica-y-su-valor-la-colaboracion>.
- <http://www.udo.edu.ve>

ANEXO

GUÍA DE PREGUNTAS

A continuación se presenta la guía de preguntas utilizadas, en la aplicación de las entrevistas que fueron realizadas al Personal Administrativo de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre.

1. ¿Cuándo entraste a la Universidad le dieron algún tipo de inducción?

2. ¿Cuando sale o se retira un personal la Universidad hace algún tipo de acto?

3. ¿Ofrece algún incentivo como reconocimiento al personal por su buena gestión o por los años de trabajo?

4. ¿De qué manera asciende el personal?

5. ¿Me puede decir a que sindicato pertenece, cree que este lucha por sus intereses?

6. ¿Hábleme sobre los actos de recreación y de convivencia que se hacen en la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre?

7. ¿El personal que labora en esta área usa uniforme?

8. ¿Cómo ve usted las instalaciones de la Universidad, cree que son las mejores?

9. ¿Qué opina usted del compadrazgo, el amiguismo o el despotismo, se dan el ascenso de esta manera. o se dan de acuerdo al merito de esfuerzo y trabajo?

10. ¿cuales valores cree usted que se encuentra presente en este departamento?

11. ¿Hay espíritu de pertenencia por la Universidad, aún cuando las condiciones de pago son caóticas?

ANEXO 2

RESUMEN DE LAS ENTREVISTAS APLICADAS

➤ **¿Cuándo entraste a la Universidad le dieron algún tipo de inducción?**

1. si. la requerida para realizar su trabajo.
2. cuando entre a la universidad no recibí inducción, llegue directo hacer mi trabajo.
3. ya tenía una visión de la tarea que iba a realizar.
4. afortunadamente tenía un poco de experiencia cuando llegue a trabajar aquí.
5. no me dieron ningún tipo de inducción, entre directo a trabajar y preguntándole al jefe como se hacen algunas cosas.
6. si la persona que estaba antes que yo me enseñó lo que tenía que hacer me adapte por esa persona.
7. si por medio de la persona que estaba antes que yo me enseñó cómo se hacían las cosas.
8. no llegue directo a trabajar nadie me dijo nada.
9. tenía conocimiento de las cosas que iba hacer, y las dudas se las preguntaba a mi jefe.
10. si la persona que estaba me dijo cuales iban hacer mis funciones.
11. yo llegue directo a trabajar no recibí ninguna inducción.
12. tenía experiencia en el trabajo no se me hizo difícil adaptarme a mis funciones.
13. no recibí inducción lo que se lo aprendí poco a poco y gracias a mi jefe que es comprensible y paciente.
14. si recibí inducción por parte de la persona que estaba antes que yo.
15. si recibí inducción y las demás cosas la fui aprendiendo con el tiempo.
16. no me dieron ninguna entre directo a trabajar.

17. si recibí inducción y me dijeron cuales eran mis funciones.
18. la persona que estaba antes de irse, me dijo cuales eran mis actividades.
19. cuando entre a la Universidad tenía experiencia, ya sabía lo que iba hacer.
20. no, entre a trabajar y con los días fui aprendiendo como se hacían las cosas.
21. si. me dieron una inducción.
22. al entrar si me dieron una inducción, y mi jefe me ayudo en algunas cosas que no sabía.
23. si recibí una inducción.
24. la persona que estaba antes de irse me enseñó algunas de las cosas que tenía que hacer.
25. tenía conocimiento de cuáles eran las funciones que tenía que realizar.
26. no recibí inducción, llegue directo hacer mis funciones.
27. tenía noción de cuales iban hacer mis funciones, no se me hizo difícil adaptarme.
28. si, la recibí me dijeron también cuales iban hacer mis funciones, además mi jefe me colaboro mucho también.
29. no lo recibí, pero me adapte rápido en mi puesto de trabajo.
30. sí, me dieron una inducción y me dijeron cual serian mis funciones.
31. si me dieron lo necesario para realizar mis actividades.
32. antes de irse la persona, si me dijo cuales eran las funciones que tenía que realizar.
33. si lo recibí, y también me dijeron cuales iban hacer mis funciones.

- ¿Cuando sale o se retira un personal la Universidad hace algún tipo de acto?
1. el personal que se jubila no le hacen nada en especial.
 2. por parte de la institución no, sin embargo por parte de los compañeros si se hace una despedida.
 3. no. le informa a la persona mediante oficio.
 4. no por parte de la Universidad no hacen nada.
 5. no la institución solo notifica mediante oficio, es por parte del departamento que se hace una despedida.
 6. la Universidad no hace nada en especial.
 7. no, una persona que trabaja tantos años en la Universidad y no hace nada en especial, es por parte de los compañeros que realizamos una despedida.
 8. no la Universidad no hace nada.
 9. los compañeros si despedimos a la persona pero la institución no.
 10. no hace nada.
 11. no, los compañeros de trabajo.
 12. la institución no hace nada nosotros mismos nos organizamos.
 13. la Universidad notifica por medio de una carta y da las gracias nada más.
 14. no hace nada los compañeros si lo despedimos.
 15. nosotros nos reunimos y lo despedimos, pero la institución no hace nada en especial.
 16. no nada en especial, el personal jubilado solo se va, lo despiden las personas que trabajaron con él.
 17. la institución no hace nada en especial, solo las personas con quien trabajo.
 18. no, después de tantos años de servicios la Universidad no les hace nada.
 19. la institución no, los compañeros si nos reunimos y lo despedimos.
 20. los compañeros si, hacemos una despedida por parte de la institución no.
 21. en realidad se hace es por iniciativa de sus compañeros, pero por parte de la Universidad no hacen nada.
 22. no la institución no hace nada.

23. los compañeros si lo despedimos, acordamos y nos reunimos en casa de alguien.
24. la Universidad notifica por medio de una carta, pero nada más.
25. no. los compañeros si lo despedimos.
26. los compañeros si nos reunimos y nos despedimos pero la institución no les hace nada.
27. no, el personal sale y si se le hace algún acto es por nosotros mismos, pero la institución no hace nada como agradecimiento por los tantos años de servicio.
28. el personal que se retira la institución no le hace nada en especial.
29. los compañeros de trabajo es que nos reunimos y lo despedimos la Universidad no le hace nada.
30. no, la Universidad no les hace nada.
31. los amigos de trabajo si nos reunimos y hacemos una reunión para despedirlo
32. la Universidad no les hace nada en especial solo le notifica por una carta y les da las gracias por los años de servicios.
33. no hace nada, los compañeros somos los que los despedimos.

➤ ¿Ofrece algún incentivo como reconocimiento al personal por su buena gestión o por los años de trabajo?

1. no para nada y como tengo poco tiempo trabajando no tengo mucha información sobre eso.
2. por los años de trabajo cada 5 años ofrece placas y botones.
3. la Universidad siempre ha valorado a sus trabajadores, y les ofrece reconocimiento de botones y placas cada 5 años.
4. si ofrece botones y placas como reconocimiento.
5. si ofrece pero por los años de trabajos cada 5 años un diploma, una placa o un botón, pero no por la buena gestión.
6. ofrece placas y botones cada 5 años.
7. si, placas y botones de reconocimiento,
8. cada 5 años la Universidad les da a sus trabajadores placas de reconocimiento.
9. si a partir de los 5 años dan botones después de los 10 años nos dan placas.
10. si ofrece placas y botones cada 5 años.
11. creo que son placas lo que ofrece y botones, yo tengo solo 2 años aquí todavía no me han dado nada.
12. si ofrece placas y botones este reconocimiento los dan en las fiestas del día del trabajador que nos hacen un agasajo.
13. la institución si cada 5 años botón y cada 10 años placas.
14. la Universidad ofrece placas y botones cada 5 años.
15. yo tengo 3 años en la institución todavía no me han dado nada, pero si ofrece cada 5 años botón y a partir de los 10 placas.
16. si, botones y placas cada 5 años.
17. tengo apenas un año en la institución y por los momentos no he visto que den algo, no tengo conocimiento de eso.
18. si ofrecen placas y reconocimiento a partir de los 10 años dan placa.

19. por gestión no, por años de trabajo si ofrecen placas y botones.
20. si ofrecen reconocimiento, placas y botones.
21. cada 5 años si nos dan placa y a partir de los 10 años botones.
22. la Universidad ofrece botones y placas cada cierto tiempo.
23. tengo 2 años aquí no he visto nada.
24. poa años de trabajo si ofrecen botones y placas, pero por buena gestión no.
25. tengo poco tiempo en la institución no he visto si ofrecen reconocimiento.
26. si ofrecen por antigüedad botones y placas cada 5 años.
27. la institución ofrece botones cada 5 años y también placas a partir de los 10años.
28. si cada 5 años da placas y botones.
29. la Universidad si, placas y botón pero por buena gestión no.
30. si nos dan placas y botones cada 5 años.
31. si ofrecen botones y placas cada 5 años.
32. la Universidad si nos reconocen los años de trabajo aquí y nos ofrecen botones y placas.
33. tengo poco tiempo en la institución, no sé si hace ese tipo de reconocimiento.

➤ ¿De qué manera asciende el personal?

- 1.entre como TSU en informática después de 3 meses se graduó de ingeniero y el mismo investigo dentro de la universidad que otro cargo podría ocupar pero, de este proceso se debe encargar la universidad y no lo hace con exactitud.
- 2.Las personas ascienden por reclasificación y dependerá de la vacante que puedan surgir y dura a veces bastante tiempo.
- 3.Mediante estudio y pidiendo reclasificación.
- 4.dependiendo de la experiencia del personal.
- 5.para poder pasar a secretaria ejecutiva que es mi caso va a depender de dirección del personal y de la experiencia de la persona
- 6.ascender es muy difícil y tarda mucho tiempo y se hace por medio de la reclasificación de cargos.
- 7.por medio de reclasificación, se puede ascender.
- 8.depende de las vacante que puedan surgir y se hace por medio de reclasificación
- 9.eso es un proceso que lleva tiempo y nosotros tenemos que estar pendiente.
10. por estudios, se pide una reclasificación de cargos.
11. el personal que trabaja en la universidad asciende de cargo, de acuerdo a su experiencia en el área los años de servicio y también de los contactos que pueda tener dentro de la misma.
12. se puede aspirar ascender de cargo, siempre y cuando exista la vacante del cargo, ya que aun cuando se tenga la experiencia, si no hay un cargo libre, sencillamente no se puede aspirar a mucho.
13. para ascender primero debes contar con la experiencia y conocimientos, pero va a depender en la medida que tu jefe te ayude en promover tu trabajo, porque el proceso de ascenso es muy tardío y si uno espera que la misma universidad se ocupe, pasaran unos años, si uno mismo, no se mueve en busca

de una oportunidad y no tienes una ayuda, se corre con la suerte de estar en el mismo cargo.

14. es algo relativo, ya que en algunos casos depende de la experiencia que se pueda tener.
15. si existe la vacante dentro de la universidad, pueden promocionar el cargo, y el jefe del departamento si esta informado no los informa.
16. se puede ascender por medio del proceso de reclasificación de cargo, aun que este trámite es muy tardío
17. depende de tu preparación, si entras de secretaria y quieres aspirar a otro cargo, tienes que prepararte, y solicitar la reclasificación de cargo.
18. se dice que por medio de la reclasificación, pero la verdad es que si no se tiene un buen contacto con personas de influencia dentro de la universidad, no se puede hacer mucho.
19. por medio la experiencia y los años de servicio dentro de la universidad.
20. puede ser por los estudio, si hay un concurso interno de algún cargo dentro de la universidad y sobre todo si existe una vacante.
21. va a depender de la experiencia que uno pueda tener.
22. por el sistema llamado reclasificación de cargo, que es cuando nosotros el personal administrativo por ejemplo, comenzó siendo cajero en la udo, pero estudiamos y culminamos una carrera universitaria, se puede solicitar que lo asignen a un cargo acorde, pero no depende de uno si no que exista la vacante y la persona encargada de gestionar este proceso lo haga.
23. comencé haciendo suplencia a una secretaria del decanato por casi 8 meses, luego me llamaron hacer otra suplencia, por 6 meses y a la ultima suplencia , el jefe de personal vio mis credenciales y me quede en el cargo de secretaria , aquí en la escuela de trabajo social.
24. en mi caso, soy secretaria de la udo, pero estoy estudiando una carrera aquí en la institución, y estoy informada que cuando la culmine, puedo solicitar la reclasificación de mi cargo, pero necesito el apoyo de mi jefa, para que ella,

envíe una solicitud al departamento de personal, ya que me han dicho que con su ayuda se me haría más fácil.

25. depende del grado de experiencia y de la antigüedad que pueda tener el personal.
26. se puede ascender, siempre y cuando dentro de la universidad exista un cargo vacío.
27. lo legal es la reclasificación de cargo y que por tu experiencia te valoren y te asciendan, pero también juega mucho el plano de la política y el amiguismo que nunca falta en estos casos.
28. por el proceso de reclasificación de cargo.
29. si cuentas con una buena experiencia laboral y cumples con los requisitos al cargo que están ofertando, es una forma de ascender.
30. por la experiencia y las influencias que puedas tener con algunas autoridades.
31. por el proceso de reclasificación, pero la mayoría de las veces es uno mismo quien tiene que gestionar todos los trámites, para poder ascender.
32. si trabajas dentro de la universidad y estas estudiando una carrera universitaria eso te puede ayudar mucho a ascender a un nuevo cargo en la institución.
33. se asciende por los estudios que se tengan, y por el proceso de reclasificación.

➤ ¿Me puede decir a que sindicato pertenece, cree que este lucha por sus intereses?

1. pertenezco a ASEUDO sindical, de verdad ellos han hecho bastante esfuerzos y han respondido como es debido.
2. pertenezco a ASEUDO, hasta ahora si han respondido por nosotros.
3. estoy agremiada al sindicato de ASEUDO si ellos luchan por nuestros intereses y hasta ahora me siento representada por ellos.
4. no estoy afiliada a ningún sindicato.
5. me afilie a ASPUDO que es que integra a los profesionales con titulo, si me han respondido hasta los momentos.
6. sé que existen tres sindicatos, pero no me he afiliado todavía a ninguno.
7. yo me afilie a los dos a ASEUDO y SEAUDO si creo que ellos hacen mucho esfuerzo para que se respete nuestro derecho.
8. pertenezco a la asociación de ASPUDO desde hace mucho tiempo, si ellos responden cuando es debido.
9. en realidad no tengo mucho tiempo en la institución así que no me he afiliado a ninguno todavía.
10. no estoy afiliada a ningún sindicato todavía.
11. si estoy afiliada a ASEUDO considero que lucha por mis intereses me siento representada por ellos.
12. pertenezco a SEAUDO y si me han respondido y sé que hacen un gran esfuerzo.
13. estoy afiliada a ASPUDO se que ellos tratan de que nuestra condición mejore en la institución considero que si han hecho un gran esfuerzo.
14. si pertenezco a ASPUDO considero que si se ha esforzado por luchar por nuestro intereses.
15. me afilie a SEAUDO considero que hacen un buen trabajo.

16. no pertenezco a ningún sindicato.
17. si estoy en ASPUDO que es la asociación que representa al personal con título.
18. me agremie a SEAUDO y ASEUDO estos luchan por nuestra mejora salariales entre otras cosas.
19. tengo poco tiempo en la institución y todavía no pertenezco a ningún sindicato.
20. estoy en ASPUDO si trata en la medida de responder por nosotros.
21. pertenezco a SEAUDO si creo que hacen un buen trabajo aunque a veces hay cosas que se les sale de las manos pero siempre tratan de mantenernos informado de todo lo que pasa.
22. estoy agremiada a SEAUDO sindical si nos mantiene informado de todo lo que pasa.
23. pertenezco a ASPUDO ellos tratan de que se respete nuestro derechos y nos ayudan cuando están en sus manos poderlo hacer.
24. no pertenezco a ningún sindicato.
25. estoy en ASPUDO, hasta los momentos si han respondido.
26. me agremie en ASPUDO, hacen el esfuerzo y nos mantiene informado.
27. pertenezco a SEAUDO ellos tratan de informados de todo lo que pasa y sé que luchan por nuestra situación tanto salarial como profesional, luchan por nuestra mejoras.
28. me afilie a ASEUDO hasta los momentos si me siento representada por ellos.
29. no tengo poco tiempo en la institución y no me he agremiado.
30. estoy agremiada a dos ASEUDO y SEAUDO, hacen todo lo posible para que nuestra condición mejore.
31. llevo un año en la Universidad y todavía no me he agremiado.
32. estoy en ASPUDO si han respondido, hay que entender a veces las cosas no salen como uno quiere pero sé que ellos luchan por nuestro beneficios.

- pertenezco a ASPUDO, si ellos hacen lo que pueden por mejorar nuestra situación en la Universidad.

➤ ¿Hábleme sobre los actos de recreación y de convivencia que se hacen en la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre?

1. si hacen actos de recreación, en el aniversario de la Universidad nos reunimos y hacen diferentes actividades de convivencia.
2. como acto de convivencia hacemos la despedida de fin de año, y celebramos los cumpleaños de los compañeros.
3. los actos que nos hacen son el día de la secretaria, el día del trabajador o en el aniversario de la Universidad.
4. como convivencia están las despedidas de fin de año, y cuando algún compañero que este de cumpleaños también lo celebramos.
5. el día del trabajar nos lo celebran y los gremios hacen actos culturales y deportivos.
6. normalmente vacaciones, cumpleaños y despedidas de fin de año.
7. los sindicatos nos celebran el día del trabajador y hacen actos recreativos.
8. como acto de recreación hacen los juegos de inter núcleo y por lo general lo hacen en el aniversario de la Universidad.
9. las despedidas de fin de años y de vacación y de convivencia el día del trabajador que nos lo celebran.
10. como convivencia cuando un compañero cumple año le hacemos le cantamos cumpleaños entre nosotros, y las despedidas de fin de año.
11. en el aniversario de la Universidad están los juegos de inter núcleo, el día del trabajador si nos hacen actos de recreación.
12. tenemos como costumbre en este departamento el cantar el cumple años les cantamos cumple años, y cuando nos vamos de vacaciones nos despedimos.

13. la Universidad nos celebra el día del trabajador cada 1 mayo, y hacen actos el día del aniversario de la institución.
14. como recreación esta el aniversario de la Universidad hacen los juegos de inter núcleo.
15. despedirnos en las fiestas de fin de año, en las vacaciones y cumple años.
16. en el aniversario de la institución se hacen juegos y actividades de recreación.
17. como acto de convivencia esta las celebraciones de fin de año que hacen los departamentos.
18. si hay actos de convivencias entre las personas de este departamento celebramos los cumpleaños, hacemos fiesta de despedida de fin de año.
19. la universidad celebra el día del trabajador donde entregan reconocimientos y placas, el de la secretaria y hace actos en el aniversario de la institución.
20. por parte de la Universidad está el aniversario de la institución, como la celebración del día del trabajador el 1 de mayo, la secretaria.
21. cuando un compañero esta de cumpleaños compartimos con él, nos reunimos en las fiesta de fin de años, hacemos intercambio de regalos.
22. en el aniversario de la Universidad e hacen competencias y juegos de inter núcleo donde participamos la gran mayoría
23. si tenemos actos de convivencias como las celebraciones de fin de año, y el día del aniversario de institución.
24. los gremios nos celebra el día del trabajador y se hacen diferentes actos de recreación.
25. si celebramos los cumpleaños y las fiestas de fin de año se hacen intercambios de regalo y el amigo secreto.

26. compartimos más que todo en los cumpleaños y en la fiesta de fin de año.
27. la Universidad celebra el aniversario y durante esa semana hay diferentes actos y se realizan juegos de inter núcleo, he participado en muchos de ellos.
28. los gremios nos celebra el día del trabajador y hacen entrega de placas a los trabajadores y celebran el día de la secretaria.
29. compartimos en la despedida de fin de año, se hacen intercambios de regalos entre nosotros.
30. por lo general el día del trabajador nos lo celebran y hacen diferentes actos entre ellos la entrega de reconocimientos y placas.
31. compartimos en la fiesta de fin de año, en los cumpleaños y cuando es aniversario de la Universidad también hacen diferentes actos.
32. nos celebran el día del trabajador que es el 1 de mayo, el día de la secretaria, el aniversario de la Universidad y como convivencia esta las celebraciones de las fiestas de fin de año.
33. como convivencia en este departamento esta la celebración de cumpleaños, y la fiesta de fin de año, y en el día del trabajador el sindicato hacen actos en donde entregan placas de reconocimiento los trabajadores.

➤ ¿El personal que labora en esta área usa uniforme?

1. si usamos uniformes por iniciativa propia, nos organizamos y lo mandamos hacer.
2. si usamos uniforme por iniciativa de nosotros, nos pusimos de acuerdo y dimos el dinero necesario para mandar hacer los uniformes, la Universidad tiene como reglamento el uso de uniforme pero no hay recursos para mandarlos hacer.
3. si se usa uniforme, la Universidad los cambia cada 4 años pero hay compañeros que no los usa porque no les gusta.
4. si en el reglamento está establecido el uso de los uniformes, pero no todos los usan.
5. nosotras si lo usamos, nos organizamos escogimo la tela y lo mandamos hacer con nuestro dinero.
6. la Universidad antes si nos daba para nosotros mandar hacer nuestro uniforme pero ahora no hay recursos suficientes para mandarlos hacer.
7. en este departamento no lo usamos, la Universidad tiene tiempo que no baja los recursos.

8. la Institución en años anteriores si nos pagaba los uniformes, pero horita no hay recurso.
9. si lo usamos, nosotros tenemos uniformes porque nos organizamos.
10. el uso de uniforme está establecido en el reglamento de la institución no lo usamos porque la Universidad no ha bajado los recursos.
11. el uso de uniforme está establecido en el reglamento de la institución en este departamento si lo usamos, de lunes a jueves.
12. si deberíamos usar uniformes pero no lo hacemos porque no han bajado los recursos para mandarlo hacer.
13. durante un tiempo si usábamos el uniforme, pero luego dejaron de usarlo porque a los compañeros no le gustaba, y se quedo así.
14. la Universidad nos pagaba los uniformes y se cambian cada 4 años pero horita no se qué pasa que no han bajado los recursos.
15. en este departamento si lo usamos, nos pusimos de acuerdo entre todos y lo mandamos hacer.
16. si usamos uniforme, de hecho están por entregarnos unas camisas que mandamos hacer porque ya era tiempo de cambiarlo.
17. en esta área sólo está mi jefe y yo, no uso uniforme porque no lo han pagado, pero en otros departamentos si lo usan.
18. no lo usamos aunque eta establecido en el reglamento de la Universidad su uso.
19. si lo usamos, no lo tengo hoy porque es viernes pero si vienes de lunes a jueves lo tenemos puesto
20. no usamos uniforme y hay unos compañeros que le parece incómodos.
21. si nosotros tenemos nuestro uniforme, de hecho tratamos de cambiarlo cada dos años.
22. si lo usamos nos pusimos de acuerdo nosotras y lo mandamos hacer.
23. si lo usamos además que establecido en el reglamento de la institución.
24. si usamos además que está estipulado en el reglamento de la Universidad.

25. en el reglamento de la institución lo establece y nosotros nos pusimos de acuerdo y la mandamos hacer de nuestro dinero porque la Universidad tiene tiempo que no lo pagan.
26. no lo usamos porque no han dado los recursos para mandarlos hacer.
27. si esta departamento lo usamos y tratamos de cambiarlo cada cierto tempo.
28. lo usamos un tiempo, cuando yo comencé a trabajar aquí si lo usaba, pero después se perdió esa costumbre.
29. a muchos compañeros no le gusta usarlo en este departamento no lo usamos.
30. la Universidad tiene en su reglamento estipulado el uso de uniforme, si en esta escuela lo usamos.
31. a muchos no le gusta usar uniforme, a pesar que el reglamento dice que tenemos que usarlo, en esta departamento si nos organizamos y lo mandamos hacer.
32. si. nosotros los mandamos hacer, la Universidad ante nos daba los uniforme, pero ahora no hay recursos.
33. si usamos uniforme, y es política de la institución usarlo.

¿Cómo ve usted las instalaciones de la Universidad, cree que son las mejores?

1. las instalaciones de la Universidad han decaído notablemente no es como era en años anteriores.
2. lamentablemente las instalaciones han decaído, hace falta mantenimiento en muchas aéreas.
3. la Universidad ha decaído notablemente hace falta mantenimiento en los baños.
4. el personal administrativo no cuenta con unos baños y los que están le falta mucho mantenimiento.
5. a pesar de que la Universidad tiene una buena estructura, las instalaciones del Núcleo son muy deficientes.
6. a la Universidad le hace falta que le metamos la mano hay muchas áreas que le falta mantenimiento.
7. de nada vale decir que queremos a la universidad no le metemos la mano y creo que debería ser un esfuerzo de todos.
8. en este departamento no contamos con baños, me he tenido que quedar hasta la tarde y es horrible porque no se a donde ir.

9. creo que hay mucha buhonería en la Universidad, además de que ocupan sitios que pudieran servir para otras cosas e incluso ocupan salones para meter la mercancía.
10. si ha decaído y es muy notoria la situación, es lamentable ver la institución así.
11. en este departamento como puedes ver hace falta una buena iluminación, de verdad que el esfuerzo que hacemos aquí es increíble, porque además hay muchas personas en una misma áreas.
12. si han decaída las instalaciones de la Universidad creo que hay que hacer algo para que no empeore la situación.
13. las instalaciones han decaído notablemente falta mantenimiento en los baños, falta iluminación en la oficina y el aire.
14. en estos momentos no contamos con aire porque se dañaron te podrás imaginar cómo vamos a trabajar.
15. si lamentablemente ha decaído las instalaciones y hace falta construir más instalaciones.
16. ha decaído las instalaciones de la universidad aunque uno hace el esfuerzo de mantener su sitio limpio y ordenado a veces ponemos de nuestro dinero para que puedan limpiar.
17. si han decaído, no disponemos de unos buenos baños, y falta mantenimiento en los aires, la iluminación.
18. la Universidad si ha decaído tengo muchos años en la institución y es triste ver como las instalaciones se han deteriorado.
19. se ve un deterioro en las instalaciones de la Universidad, falta mantenimiento en muchas áreas.
20. lamentablemente no son las mejores, donde trabajamos hay que hacer mantenimiento en los aires y hace falta un buen sistema de iluminación.
21. la Universidad cuenta con suficiente terreno para construir otras instalaciones, que abarque mas personas, lamentablemente no se cuenta con los recursos necesarios para poder hacerlo.

22. si se ve una deficiencia en las instalaciones de la universidad sobre todo nosotros no contamos con unos buenos baños.
23. no creo que sean las mejores, deberían hacerle mayor mantenimiento a las instalaciones de la Universidad.
24. se ve un deterioro en la infraestructura de la Universidad y es triste ver que las autoridades del núcleo no hacen nada al respecto.
25. si hay una deficiencia en las instalaciones de la institución, en sus áreas verde, infraestructura.
26. todos deberíamos colaborar más con la institución, hacer más jornada de limpieza y de esa manera concientizar más a las personas, para que queramos un poco más a la institución.
27. las autoridades deberían hacer algo mas por la institución implantar medidas que sean más efectivas para poder recuperar las instalaciones del núcleo.
28. le hace falta mantenimiento, en los aires, mejores baños, en la iluminación, las autoridades deberían hacer algo para que no decaiga más.
29. las condiciones no son las mejores, se ve muy descuidada la universidad, falta más limpieza, mantenimiento en las áreas verde de la institución.
30. la Universidad tiene buenos espacios que lamentablemente han sido descuidado y tiene consecuencia el decaimiento de la institución.
31. si se ve un descuido en las instalaciones del núcleo y hay mucha buhonería.
32. actualmente no creo que sean las mejores veo que hay que hacer mantenimiento en los baños, las áreas verde.
33. si se ve el deterioro que ha venido teniendo el núcleo y creo que todos debemos colaborar también en su mantenimiento, con mas jornadas de limpieza que incentive el sentido de pertenencia por la institución.

➤ ¿Qué opina usted del compadrazgo, el amiguismo o el despotismo, se dan el ascenso de esta manera. o se dan de acuerdo al merito de esfuerzo y trabajo?

1. No tengo conocimiento de eso hasta ahora los ascenso que he visto han sido meritorios.
2. Bueno en lo que tengo de años trabajando aquí he escuchando sobre algunos ascensos que se han dado esa manera, pero en este departamento no se ha presentado un caso así.
3. Para uno ascender se debe cumplir con ciertos requisitos, en lo particular aquí se asciende con muchos años de trabajo y experiencia en el puesto.
4. Trabajando día a día y llevando a cabo las funciones encomendadas es que se dan los ascensos.
5. La universidad ha presentado muchos cambios y hoy en día se ve mucho el amiguismo, hay trabajadores que se esfuerzan por hacer bien su trabajo y sin embargo no se les da el merito de ascender.
6. No nada que ver aquí para poder ascender tienes que tener muchos años de experiencia.

7. De acuerdo al merito de esfuerzo y trabajo ya que los años que tienes laborando dentro de la institución cuenta mucho al momento de ascender.
8. En este departamento las que han ascendido es porque se lo han ganado por su buen trabajo, no porque se ha dado el caso del amiguismo.
9. Durante los años que tengo aquí he escuchado de muchas cosas, y si algunos ascendido de esa manera.
10. Es muy difícil que eso se de ya que se tiene que cumplir con unas normativas para el ascenso, no es tan fácil ascender.
11. Si se dan esos casos aquí y hoy en día más, la influencia de personas con alto nivel cuenta mucho al momento de querer un ascenso.
12. Hay reglas que se tienen que cumplir, no puedes ingresar hoy y pedir a que mañana te asciendan, los años de trabajo se consideran para ofrecer este merito.
13. Tengo poco tiempo en el puesto no se decirle con exactitud si eso del ascenso por amiguismo se dará aquí
14. Las personas asciende por los conocimientos y años que tenga, eso es lo primordial al momento de querer escalar un puesto más
15. Aquí todos trabajamos de la mejor manera para que cada quien este a gusto con lo que hace y al momento de ascender se hará por la vía de lo legal como corresponde.
16. En el tiempo que he estado aquí no he escuchado de ningún caso que se ha dado por amiguismo o compadrazgo.
17. Aquí no se ve ese tipo de preferencia al momento de algún ascenso, solo el esfuerzo de trabajar bien es considerado.
18. Tengo tiempo aquí y el puesto que ocupo ahorita me lo gane por todo lo laborado en estos últimos años, pero también hay personas que ascienden de la noche a la mañana.

19. Para poder ascender el prepararte a diario es esencia debido a que es tomado en consideración los años que ostentas en el puesto así como los conocimientos adquiridos.
20. No tanto el compadrazgo pero el amiguismo se ve mucho en esos casos, cosa que no debería ser.
21. Es posible que pase, se han visto caso por amiguismo.
22. El amiguismo existe en todas partes y aquí no es e sección, si se han dado casos.
23. No se da el amiguismo por ascenso, el reglamento se aplica y es muy exigente en esos, por lo tanto hay que cumplir con los requisitos.
24. Por amiguismo meten, por lo menos el cargo que requiere tener titulo obligatoriamente deben ser graduados.
25. Bueno si se han dado casos, pero eso depende del cargo donde se encuentren y la persona que ayuda a que eso se dé.
26. Eso iría contra la normativa de la universidad, eso no se debería permitir.
27. Claro que si se presentan casos así, y algunos saben que va contra las normas y sin embargo lo siguen permitiendo.
28. Los que se han dado es porque las personas se lo han ganado, no por medio de amiguismo.
29. Aquí se escucha mucho de el amiguismo y compadrazgo pero en este departamento aun no se ha dado el caso y espero que tampoco se dé
30. Lo legal seria que no se ascendiera de esa manera, pero hoy en día todo puede suceder.
31. Todavía no he presenciado algo así, será por el poco tiempo que tengo laborando.
32. Las que han ascendido es por todo el trayecto que han tenido en sus puestos de trabajo.
33. Son pocos los casos de los que he escuchado, pero aquí todo lo que se ha dado hasta ahora ha estado dentro de la normativa.

- ¿Cuales valores cree usted que se encuentra presente en este departamento?
1. Hay buena comunicación, respeto y compañerismo con los profesores y mis compañeros de trabajo.
 2. Es un departamento donde hay una buena relación entre el personal administrativo y docente, no se da ningún tipo de conflicto.
 3. En este departamento hay colaboración y respeto.
 4. La comunicación entre nosotros es muy efectiva para seguir trabajando en conjunto
 5. Me la llevo muy bien con mi jefe y el respeto es uno de los valores que siempre ha estado presente.
 6. Por lo menos aquí en la escuela el compañerismo se da, también la alegría y colaboración.
 7. Bueno hay mucha comunicación al igual que cordialidad, más que todo es por las actividades que se realizan.
 8. Aquí el respeto siempre ha estado presente, la colaboración existe mucho al momento de ayudarnos en alguna tarea.

9. Hay muchos valores entre ellos la comunicación, colaboración y la amistad se ve mucho, aquí se crean muchas relaciones amistosas y eso es muy importante.
10. Unas de las cosas que más me gusta de mi trabajo son las relaciones de amistad que han surgido, el tener una buena comunicación nos ha dado buenos resultados.
11. Hay muchos valores presentes pero en lo particular resalta mucho la responsabilidad de todos los que laboramos en esta escuela, el tener el trabajo a tiempo es muy gratificante y la ayuda de todos es notoria.
12. El ambiente aquí es agradable, el trabajo en equipo es uno de los valores que se posee acá y la limpieza por parte de todos se realiza para que el lugar siga siendo de nuestro agrado.
13. Para mí los que más se dan son la responsabilidad y colaboración, todos nos ayudamos mutuamente y eso nos hace sentir como un buen equipo de trabajo.
14. A pesar de no contar a tiempo con el personal que limpia, nosotros nos encargamos de tener nuestro lugar de trabajo muy limpio, por eso el valor que mas resalta aquí es la limpieza y colaboración.
15. Desde que labora aquí he tenido buenos compañeros y la comunicación por todos es muy reciproca.
16. Los valores en esta escuela se hacen ver y sentir, como se fijaran la colaboración y respeto siempre se han dado.
17. A pesar del poco tiempo que tengo acá el respeto, la comunicación y el trabajo en equipo se dan día a día.
18. Son pocos los conflictos que se ha presentado pero se ha solucionado rápido debido a que siempre hemos tenido buena comunicación, el saber entendernos nos ha ayudado a relacionarnos más.
19. Estos años de trabajo me han regalado muchas amistades, y eso me tiene muy contenta, hemos sabido ayudarnos y a respetarnos entre sí.

20. A pesar de tener diferentes temperamentos, poseemos valores similares entre ellos la limpieza, colaboración y comunicación al momento de realizar cualquier actividad.
21. En esta escuela siempre hay comunicación con todos los compañeros, cada quien respeta el lugar que ocupa en la institución.
22. Hay muchos valores presente pero los que más prevalecen es la amistad que hay entre nosotros, la ayuda al momento de ejecutar las funciones y el respeto por todos y todas las normas que tenemos que cumplir.
23. Somos muy buenos amigos, nos la llevamos bien y trabajamos en conjunto, hay colaboración, respeto y mucho orden.
24. La comunicación con nuestro jefe es excelente, nos ayuda en las dificultades que tengamos, siempre hay colaboración.
25. Aquí la comunicación es esencial, y para realizar el trabajo debemos tener buenas relaciones y respetar las ideas y personalidad de los demás.
26. Los valores dicen mucho de las personas y siempre hay que poseerlos, hasta ahora aquí todo a funcionado de lo mejor gracias al buen comportamiento que todos hemos tenidos, es por ello que la comunicación, ayuda y responsabilidad se siguen dando en esta unidad.
27. siempre se ha visto mucha ayuda entre todos, a la hora de colaborar hemos estado presente y eso es lo que nos hace ser mejor cada día.
28. Respeto, comunicación y buenas relaciones de amistad es lo que hay aquí.
29. Como en todo departamento aquí también trabajamos por que las actividades se den y todos colaboran para que se lleven a cabo las funciones.
30. Siempre mantenemos nuestra área limpia y en orden. Nos entendemos y la comunicación nunca falta.
31. Bueno aquí hay ayuda y nos respetamos mucho, jamás hemos tenido conflicto, sabemos trabajar y colaborar en conjunto.

32. Algunos de los valores que están presente aquí es la comunicación, colaboración y la amistad que todos tenemos.
33. Siempre hemos tenido mucha responsabilidad en nuestro trabajo y todos colaboramos para que salgan bien las cosas.

➤ ¿Hay espíritu de pertenencia por la Universidad, aún cuando las condiciones de pago son caóticas?

1. si, muchos siguen en su puesto de trabajo así llamen a paro, seguimos aquí cumpliendo con nuestras funciones.
2. Sí, me siento comprometida y cumplo con mi trabajo, aun cuando no paguen a tiempo, porque es mi responsabilidad hacer mis tareas y me siento bien haciéndolo.
3. Claro que sí, lo mejor que me ha pasado es trabajar en la universidad, me siento personalmente agradecida de la udo.
4. Si aunque todavía no me han pagado me siento a gusto.
5. Me siento orgullosa de trabajar aquí y lo que hago lo realizo con todo el compromiso que tengo como trabajadora.
6. Yo agradezco el estar aquí trabajando, me siento identificada con la institución, al desempeñar mi trabajo demuestro mi espíritu de pertenencia que tengo por ella.

7. Me gusta lo que hago, el tiempo que tengo aquí me he sentido cómoda y me duele el ver la universidad en condiciones inapropiada.
8. Claro que sí me siento identificada con la universidad y si me ofrecen otro trabajo fuera, lo pensaría porque lo que tengo ha sido gracias a la oportunidad que tengo de laborar aquí.
9. La universidad hay que quererla, esta casa de estudio es muy valiosa, cualquiera se sentiría orgulloso de pertenecer a esta institución.
10. El decir que trabajo aquí me enorgullece, me siento identificado con lo que hago, el ver los símbolos de la udo en cualquier lugar me hace respetarla y quererla cada vez mas.
11. Le doy gracias a dios por trabajar aquí, he compartido con muchas personas y no dejaría mi trabajo porque de verdad me gusta.
12. Si me siento orgullosa de estar aquí, la universidad me ha dado todo y no me iría de aquí.
13. Algunos solo hacen su trabajo porque lo ven como una obligación pero hay muchos que no les importa pasar el día aquí colaborando con la institución, eso es identificarse con ella como lo hacemos algunos de nosotros.
14. Si me siento orgullo de trabajar en la universidad, pero debemos comprometernos más, hacer las cosas colectivamente.
15. Me siento satisfecho en mi puesto, la universidad brinda muchos beneficios que otras organizaciones no hacen.
16. Estoy muy agradecida por estar aquí, quiero a la universidad y me siento parte de ella a pesar del poco tiempo que llevo laborando.
17. Soy muy responsable en mis actividades y considero que es valioso trabajar en la udo, me siento identificada y comprometida con la Universidad de Oriente.

18. El pertenecer a esta casa de estudio me es gratificante, estoy cómodo con mi trabajo y siempre lo realizo de la mejor manera, cuando puedo ayudar en otras actividades lo hago.
19. Gracias a la universidad he aprendido muchas cosas, lo que se es por todo los conocimientos que he adquirido dentro de ella, y las buenas relaciones de amistad las tengo aquí.
20. Siempre tengo espíritu de pertenencia, me gusta trabajar lamentablemente a veces no reconocen el esfuerzo.
21. Si tengo espíritu de pertenencia, lo demuestro a diario en mi puesto de trabajo es mi deber y responsabilidad el hacer mis funciones.
22. Tengo poco tiempo pero me gusta lo que hago, trato de hacerlo de la mejor manera, y con todas las problemáticas que están presente en el núcleo me siento identificada con ella.
23. Los años que tengo laborando me han enseñado a querer la institución y apreciar sus instalaciones a pesar de las condiciones en que se encuentra.
24. El estar trabajando aquí es un privilegio, me siento a gusto e identificado, no todos tienen el honor de pertenecer a ella, por eso hay que crear conciencia para cuidar y mejorar la imagen de la universidad.
25. A pesar de que la udo no es la misma comparada a cuando entre el compromiso y responsabilidad es aún mayor, porque se lo que significa laborar aquí, me siento muy agradecida.
26. Claro que me siento identificada con mi trabajo y la institución a pesar de las condiciones de infraestructura y pago.
27. El trabajar aquí me ha dado buenas relaciones de amistad y me enseñado a valorar lo que hago, no dejaría este puesto de trabajo.
28. Siempre estoy comprometida con mi trabajo, desde que ingrese adquirí un compromiso y sé que es mi deber colaborar con la udo en cualquier otra actividad porque todos formamos parte de ella.

29. Estoy orgullosa de estar aquí, esta casa de estudio me ha dado la oportunidad de pertenecer a ella y no todos tienen ese privilegio.
30. La Udo te brinda muchos beneficios como trabajador, el mantener el empleo te asegura muchas cosas que otra empresa no te da, es por ello que el compromiso e identificación están presente.
31. Si me siento identificada y no es por el pago y los beneficios que te brinda sino por todas las vivencias y conocimientos adquiridos que me hacen apreciar el ambiente y las personas que me rodean.
32. Lo que he adquirido es gracia a la Udo, me gusta mi trabajo y las personas con las que comparto son parte de mí y eso me llena.
33. Estoy identificado con mi trabajo, la tarea que debo cumplir la realizo con mucha responsabilidad porque me gusta lo que hago, la Udo es considerada parte de mi vida, aquí he conocido muchas personas colaboradoras y al momento de trabajar en conjunto lo hacemos.

HOJA DE METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 1/5

Título	CULTURA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE, NÚCLEO DE SUCRE
Subtítulo	

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Badaracco Mundaray, Adriana	CVLAC	17.447.000
	e-mail	a_bada_valle@hotmail.com
	e-mail	
Castillo Carvajal, Carmen	CVLAC	16.816.487
	e-mail	delvallecc_1984@hotmail.com
	e-mail	
Henríquez Soledad, Alexandra	CVLAC	17.911.726
	e-mail	soledsandra@hotmail.com
	e-mail	

Palabras o frases claves:

Cultura Organizacional, Personal Administrativo, Universidad

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso –

2/5

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Subárea
Ciencias Administrativas	Administración

Resumen (abstract):

De acuerdo, a la teoría de Robbins (1996), se entiende que la cultura organizacional, parte del punto de los significados compartidos que existen entre los miembros de una organización, referidos a creencias, valores, mitos, costumbres y reglas, dado que son estos elementos, los que la diferencian de otra, entendiéndose que ésto permite la transmisión del sentido de identidad y pertenencia entre ellos. El objeto principal del estudio, es analizar la Cultura Organizacional del Personal Administrativo de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre, atendiendo a ésto, la metodología utilizada fue la etnográfica, debido a que su base fundamental es la observación participante, que permitió ver las pautas de las conductas en los trabajadores, conocer cuáles eran los valores individuales y organizacionales en ellos presentes, al mismo tiempo, identificar cuáles son los medios que utiliza la universidad para difundir la cultura organizacional entre el personal administrativo, además de definir su cultura. El análisis realizado en el trabajo de campo, concluyó que gran parte del personal administrativo, tiene conocimientos de las normas, principios y reglamentos, por los cuales se rige la institución, de igual forma, se consideró, que están comprometidos e identificados con las actividades que realizan y con sus lugares de trabajo. Dentro de la institución prevalece la cooperación y una actitud favorable al trabajo en equipo y una preferencia, por parte de todo el personal, para realizar sus tareas de forma estable y ser unos trabajadores, emprendedores, competitivos y con ganas de superación.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso –

3/5

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail								
Centeno, María Teresa	ROL	A	<input type="checkbox"/>	S	<input type="checkbox"/>	U	<input type="checkbox"/>	U	<input type="checkbox"/>
	CVLAC	5.876.668							
	e-mail	mariateresacenteno@hotmail.com							
	e-mail								
Ramírez, Beatriz	ROL	A	<input type="checkbox"/>	S	<input type="checkbox"/>	U	<input type="checkbox"/>	U	<input type="checkbox"/>
	CVLAC	4.184.722							
	e-mail	beatriz.ramirezortiz@gmail.com							
	e-mail								
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fecha de discusión y aprobación:

Año Mes Día

2010	7	27
------	---	----

Lenguaje: spa

**Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso –
4/5**

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
TESIS_AB_AHyCC.doc	Application/Word

Alcance:

Espacial: **Universal**
(Opcional) _____

Temporal: **Intemporal**
(Opcional) _____

Título o Grado asociado con el trabajo:

Licenciado(a) en Administración

Nivel Asociado con el Trabajo: Licenciado (a)

Área de Estudio: Administración

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

Universidad de Oriente.

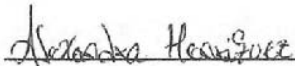
Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 5/5

Derechos:

Los autores garantizamos en forma permanente a la Universidad de Oriente el derecho a archivar y difundir por cualquier medio el contenido de este trabajo especial de grado. Esta difusión será con fines estrictamente científicos y educativos. Los autores nos reservamos los derechos de propiedad intelectual así como todos los derechos que pudieran derivarse de patentes industriales y comerciales.


Adriana Badaracco

AUTOR 1


Henríquez Alexandra

AUTOR 3

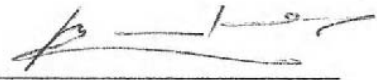


Castillo Carmen

AUTOR 2


Prof. María Teresa Centeno

ASESOR 1



Prof. Beatriz Ramírez

ASESOR 2

POR LA SUBCOMISIÓN DE TESIS:





-120-