



UNIVERSIDAD JOSÉ MARTÍ PÉREZ

FACULTAD DE HUMANIDADES

Trabajo de Diploma

TESIS EN OPCIÓN AL GRADO DE LICENCIATURA EN COMUNICACIÓN SOCIAL

TÍTULO: Valores organizacionales: reflexiones necesarias.

Autora: Yarisleidy Cabrera Valle

Tutora: MsC Lidia Yolanda Brito Águila

Consultante: MsC Mirelys Rodríguez Hernández

Junio de 2011

“Año 53 de la Revolución”

*“Hombre es algo más que ser torpemente vivo:
es entender una misión, ennoblecerla y
cumplirla.”*

José Martí.

DEDICATORIA

A mi comandante de siempre, Fidel Castro Ruz, por hacer de mi una mejor persona y por creer siempre en el mejoramiento humano.

A mi mamita bella, porque hoy comprendo de qué me valieron sus regaños. Por compartir conmigo los momentos más tristes y más felices. Porque sin ella no sería quien soy.

A mi querida abuela, por ayudarme a levantarme cada vez que caía en el bache. Por sus consejos y su amor, por aguarar mis malcriadeces, pero sobre todo por ser mi fuente de inspiración.

A mi padre, por brindarme su experiencia y sus conocimientos, por quererme siempre aunque fuese en la distancia.

A mis dos pequeños hermanos, Damián Y Fernando.

A toda mi familia, dispuesta siempre a ayudarme cuando más los he necesitado.

AGRADECIMIENTOS

A la universidad cubana por permitirme formarme como profesional en sus aulas, en especial a la Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez” y su valioso colectivo de profesores.

A mi tutora, Yolanda Brito por compartir sus conocimientos, su confianza y por ser una persona tan emprendedora y servicial, por colaborar conmigo en cada momento hasta en los más difíciles

A Mirelys Rodríguez Hernández, por brindarme su inmenso apoyo como consultante incondicional, por sus consejos acertados para perfeccionar esta investigación y por ayudarme junto a mi tutora a la selección del tema.

A mi madre, por su apoyo infinito y por estar siempre pendiente de todo lo me hiciera falta para el desarrollo de esta investigación, por darme ese aliento maternal, que lo supera todo.

A mi padre, por ser mi motor impulsor.

A mi querida abuela, por respetarme mi espacio y colaborar con ello.

A mi primita Any, por ayudarme con los recursos materiales necesarios para que esta investigación saliera con éxito.

A mis tíos, primas y familia en sentido general por su apoyo incondicional.

A mi compañera Yuleisy por el apoyo incondicional que junto a su familia me brindó en aquellas noches de infinito trabajo para perfeccionar la investigación.

Al programa de los Trabajadores Sociales, que aunque ya no integre sus filas, me permitió que me convirtiera en profesional.

A aquellas personas siempre dispuestas a colaborar, aunque no haya sido necesario acudir a ellas.

A todos.....

RESUMEN

La presente investigación se desarrolla en la Facultad de Humanidades, de la Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”, con el objetivo de identificar los valores organizacionales presentes en el colectivo de profesores. Las bases teóricas - metodológicas de esta investigación se sustentan en la metodología cualitativa, que posibilitó el desarrollo del estudio. Fueron empleados diferentes métodos de investigación tanto de corte teórico como: *el histórico – lógico, el analítico – sintéticos y el inductivo- deductivo*. Y de corte metodológico como: *análisis documental, observación participante, observación científica, cuestionario, entrevista semiestructurada, entrevista a profundidad*.

Se empleó la triangulación de métodos utilizando instrumentos diversos sobre un mismo objeto de estudio. Y en la triangulación metodológica se conjugaron el análisis de datos de naturaleza cualitativa y cuantitativa.

Los resultados obtenidos a través de la aplicación de los métodos nos permitieron conocer los valores compartidos y distanciados dentro de la organización, y de la misma forma saber cuales eran los más importantes para ellos, por solo citar algunos tenemos: la responsabilidad, el compromiso laboral, el amor al trabajo, el sentido de pertenencia con la organización, el compañerismo, la disciplina, el respeto, la laboriosidad, la solidaridad. Teniendo como valores compartidos: la responsabilidad, el patriotismo, la solidaridad, el respeto, la laboriosidad, el sentido de pertenencia y el compromiso con la organización, y como valores distanciados: el compañerismo, la integridad, el colectivismo, la ética, la confianza hacia los compañeros de trabajo.

Como conclusión de la presente investigación se brindan recomendaciones para elaborar acciones y estrategias futuras en aras de potenciar los valores en la organización y propuestas para futuras investigaciones.

Palabras claves: Organización, Cultura, Valores, Valores Compartidos y Valores Distanciados.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	7
1.1. Enfoques sobre comunicación.....	7
1.2. Las organizaciones.....	8
1.3. Valores. Importancia de los valores en las organizaciones. Tipología de los valores. Jerarquía de los valores.....	11
1.4. Diagnóstico organizacional. Diagnóstico de valores organizacionales	18
1.5 Acercamiento a la organización.....	22
CAPITULO II: DISEÑO METODOLÓGICO	25
CAPÍTULO III: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	34
CONCLUSIONES	49
RECOMENDACIONES	50
BIBLIOGRAFÍA	51
ANEXOS	



Introducción

INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia de la humanidad y durante el desarrollo de las distintas sociedades ha sido importante el papel que han jugado las organizaciones en la vida del ser humano, evidenciadas en el surgimiento de agrupaciones de personas unidas por intereses comunes, motivaciones, sentimientos o por profesiones.

En toda organización, sin importar su índole, convergen elementos culturales como las emociones, los sentimientos, los comportamientos y los valores formados y forjados por la convivencia mutua de los mismos y su interacción en la cotidianidad.

El estudio de la cultura en las organizaciones se hace de vital relevancia para la comprensión de estos fenómenos que en ella se desarrollan, pues el impacto de estos es la tarea fundamental de cualquier institución y en la subjetividad de cada uno de sus miembros es evidente. La experiencia a escala internacional y más recientemente en Cuba, demuestra que las investigaciones culturales son muy provechosas para hacer avanzar a las organizaciones.

El tema de los valores se ha colocado en los últimos años en el centro del debate del pensamiento social a partir de su análisis han surgido muchas interrogantes, algunas no han encontrado respuestas pero hay un aspecto que queda claro para todos; los valores se desarrollan en condiciones muy complejas, son necesarios para producir cambios a favor del progreso y son posibles porque muchos seguimos creyendo en ellos.

En Cuba es significativo este asunto dado que es la formación de individuos cada vez mejor preparados el centro de nuestro proyecto social, máxime cuando de esto depende la solución a las múltiples situaciones de la producción y de la sociedad en su conjunto, fundamentalmente cuando se trata de actividades económicas de alto impacto social. La educación superior en Cuba no se encuentra excluida de este importante proceso, ya que es el centro de la formación de profesionales de nuestro país.

La universalización de la educación superior es un proceso continuo de transformaciones, iniciado con el triunfo de la Revolución en el año 1959, y

dirigido a la ampliación de posibilidades y oportunidades de acceso a la universidad y de multiplicación y extensión de los conocimientos, con lo cual se contribuye a la formación de una cultura general integral de la población y los profesionales de este sector y a un incremento sostenido de equidad y justicia social en nuestra sociedad educando a través de los valores.

Facilitar el proceso de aprendizaje y el desarrollo integral, abarcando todas las dimensiones humanas y la promoción de la afirmación de la vida en todas sus formas, es el eje central de la educación, para ello es necesaria una eficaz transmisión de valores que promueve y fomente la clarificación de estos. El desarrollo humano no es posible si no se incluyen los valores. Educar es contribuir a la formación del hombre en su integridad, y este proceso no puede llevarse a cabo sin una actitud consciente que conduzca al reconocimiento de que la transmisión de valores está detrás de toda acción humana.

El trabajo con los valores ocupa un lugar importante ante los retos, contradicciones y complejidades que caracterizan el contexto actual. Los fundamentos teóricos que al respecto han sido analizados, necesitan ser concretados en acciones que influyan en la formación integral de los profesores y futuros profesionales en esta perspectiva de cambio y transformación.

No basta que la educación superior sea más pertinente. Debe también ser de mayor calidad. Pertinencia y calidad deben marchar de la mano. La preocupación por la calidad es la preocupación dominante en el actual debate y, posiblemente, lo seguirá siendo en el futuro.

En el contexto cubano, se definen como características esenciales de la Universidad que proponemos el carácter científico, tecnológico y humanista de todas nuestras instituciones de educación superior.

Además, la universidad cubana centra su atención principal en la formación de los valores que deben caracterizar a ese profesional para que pueda servir del mejor modo posible a su país, atendiendo, desde el contenido de cada carrera, cómo se van formando esos rasgos de su personalidad.

¿Con qué fundamentos epistemológicos y axiológicos se cuenta para lograr este empeño? Conjugar la promoción de la cultura cubana con la dinamización

de la riqueza conceptual del ideario de José Martí se convierte en una fortaleza de posibilidades insospechadas, pues tener una formación integral implica, ante todo, ser capaces de apreciar en alto grado los elementos de la cultura, las relaciones humanas, apropiarse de los valores formados a través de la historia, presentes en el pensamiento y las tradiciones de nuestro pueblo. La cultura, alma de la nación, funciona con la misma intensidad como escudo y espada, porque es el elemento de mayor fuerza en el proceso de conformación nacional al reforzar el sentido de pertenencia.

¿Se han aprovechado siempre estas posibilidades en la formación del hombre nuevo que necesita la sociedad contemporánea cubana? Es innegable que estas posibilidades no se han potenciado en toda su magnitud. En las universidades son aún insuficientes los resultados observados desde el punto de vista de la práctica concreta en relación con el trabajo con los valores.

La universalización de la educación superior cubana ha traído consigo cambios trascendentales en las estructuras organizativas de las instituciones educacionales de este nivel en el país. Han surgido en algunos territorios carreras que anteriormente solo se estudiaban en la universidades regionales. Nuevas modalidades como la Distancia Asistida y la Continuidad de Estudio han hecho que aparezcan colectivos multidisciplinarios integrados por profesionales reorientados en su campo del conocimientos.

En el caso de la anterior afirmación se encuentra la Facultad de Humanidades de la Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”.

Esta institución como casa de altos estudios es portadora del legado máspreciado que tiene un educador, y es precisamente la misión de educar. Educar significa transmitir no solo conocimientos sino también valores éticos y morales que enriquezcan nuestra cultura general integral, predicando a través del ejemplo.

Pero, para brindar hacia fuera hay que conocer primero lo que tenemos dentro y como lo vamos a ofrecer. Diagnosticar nuestras fortalezas, debilidades y oportunidades equivale a trazarnos las estrategias sobre las cuales debemos trabajar para mejorar las deficiencias y mantener las oportunidades.

Aunque el trabajo con los valores en la Facultad de Humanidades versa sobre los cuales trabaja la Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”, por ser una unidad dependiente dentro de esta última, es importante destacar que se distinguen por diferentes características, creencias y comportamientos.

La novedad científica radica en que ofrece por vez primera una investigación acerca de los valores organizacionales en la Facultad de Humanidades de la Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”. Esta investigación permitirá conocer el estado actual de los valores a través de los compartidos, los distanciados y a su vez conocer su nivel de jerarquía. A partir de lo que arroje el estudio podrán proyectarse para perfeccionarlo y así lograr el desarrollo de su organización.

La investigación aporta un estudio profundo y actualizado de los valores, así como la propuesta de un diagnóstico participativo en correspondencia con el tema que se aborda, lo que garantiza la obtención de resultados desde la visión de los sujetos investigados.

Para el desarrollo de la investigación se realizó un diseño metodológico que se muestra continuación:

Tema de Investigación

Análisis de los valores organizacionales de la Facultad de Humanidades de la Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”

Problema de investigación

¿Cuáles son los valores organizacionales de la Facultad de Humanidades de la Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”?

Para responder la pregunta de investigación se plantean los siguientes objetivos:

Objetivo General: Identificar los valores organizacionales en la Facultad de Humanidades de la Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”.

Objetivos específicos:

1. Profundizar en los referentes teóricos-metodológicos acerca de los valores organizacionales.
2. Determinar los valores compartidos de la Facultad de Humanidades de la Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”.
3. Determinar los valores distanciados de la Facultad de Humanidades de la Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”.
4. Describir el nivel de jerarquía de los valores compartidos y distanciados en la Facultad de Humanidades.

La base teórico-metodológica de la presente investigaciones se sustenta sobre la trabajada por la Doctora en Ciencias de la Comunicación y profesora de la Facultad de Comunicación de la Universidad de La Habana, Irene Trelles Rodríguez; la teoría trabajada por el norteamericano Edgar H Schein, Psicólogo e investigador de Cultura Organizacional. Consultor y profesor de procesos y cambios en la cultura de las organizaciones y las Bases teórico-metodológica para el trabajo de la cultura organizacional en las Sedes Universitarias Municipales propuesta por Elba Leyva Barciela, Doctora en Ciencias de la Comunicación Social. Profesora de la Facultad de Comunicación de la Universidad de La Habana. Fueron seleccionadas estas teorías porque son las más conocidas y difundidas en nuestro país y con más resultados en este campo del conocimiento.

Las informaciones fueron obtenidas a través del empleo de técnicas de investigación afín con la situación y el entorno investigado. Fueron empleadas técnicas del orden teórico como:

El *histórico – lógico*: para recopilar información acerca de los antecedentes del problema para conocer la evolución histórica y los cambios ocurridos.

El *analítico – sintético*: para la exégesis de la información obtenida por los métodos empíricos. Se utiliza en toda la investigación para la consulta de las fuentes bibliográfica.

El *inductivo- deductivo*: se utiliza toda la investigación, específicamente para la consulta de fuentes y documentos que permitan arribar a conclusiones lógicas de los datos del fenómeno investigado

El presente Trabajo de Diploma posee la siguiente estructura:

Resumen: En este está un pequeño bosquejo de la investigación.

Introducción: Se presentan los aspectos más generales del estudio en tanto de los referentes teórico y metodológico y los aspectos generales relacionados con la significación de sus resultados.

Capítulo I: En este se muestran los referentes de cultura y los valores, el papel de estas categorías en las organizaciones, fundamentos de organización, el trabajo con los valores, entre otros aspectos de interés.

Capítulo II: Se describe la concepción del paradigma asumido, el método y los instrumentos de recolección de datos, la selección de la muestra, los procedimientos del proceso de investigación.

Capítulo III: Se presentan los resultados por técnicas y también de manera general, se analizan las particularidades del problema con la obtención de los resultados.

Conclusiones: En esta sección se encuentran las conclusiones arribadas al darle cumplimiento a los objetivos de investigación.

Recomendaciones: Contiene las recomendaciones propuestas al concluir el estudio.

Bibliografía: En esta parte se relacionan las diferentes bibliografías consultadas que permitieron la obtención de los fundamentos científicos y los aspectos necesarios para el desarrollo de la investigación.

Anexos: Se muestran las guías de los instrumentos de recolección de datos, un resumen de los documentos analizados.



Capítulo I

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1.1 Enfoque sobre comunicación.

La Comunicación es una condición imprescindible para la existencia del hombre y su desarrollo social. El término proviene del latín *communis*, que significa “poner en común” y expresa “la esencia de un proceso sociocultural básico que se da en diferentes espacios, entre un número diverso de actores sociales que producen y hacen uso de la información de manera privada o pública- sociales, grupales o interpersonales- y que el desarrollo industrial se ha tecnologizado, diversificando sus soportes”. (Alonso, 2002)

Vidal (2000)¹ plantea que equivale a decir en que sociedad se quiere vivir. Durante décadas del siglo pasado las alusiones a la existencia de una Teoría de la Comunicación fueron divergentes. En ocasiones solo se hacía referencia al estudio de los procesos de trasmisión de señales.

En otro momento del desarrollo teórico, fueron disciplina como la Psicología y la Sociología, las que investigaron en el campo de la comunicación interpersonal. Después de largos años de análisis y debate, los investigadores y teóricos de la comunicación entendieron que debían definir su objeto de estudio.

Haciendo referencia a algunos conceptos de comunicación podemos hacer alusión a la opinión de Serrano (1982), la comunicación es una actividad muy antigua y se define como la aptitud para servirse de la información en la interacción y esta la poseen las especies animales que han antecedido al hombre en millones de años.

Para Barelson y Steines citado por López (2003) es “el acto o proceso de trasmisión que generalmente se llama comunicación, consiste en la trasmisión de información, ideas, emociones, habilidades, mediante el empleo de signos y palabras.

¹ José Ramón Vidal Valdés, Doctor en Ciencias de la Información. Profesor Adjunto de la Facultad de Comunicación de la Universidad de la Habana.

Alsina citado por López (2003)², esta es una época en la que hay que concebir como objeto de estudio de la Ciencia de la Comunicación a la comunicación humana, y aunque el eje sea la comunicación de masas, hay que intentar hacer una aproximación global integradora del fenómeno comunicativo en todas sus formas de comunicación. Así, propone abordar campos de investigación relativos a la comunicación personal, interpersonal, grupal, organizacional, institucional, cultural y de masas.

En el análisis y estudio hecho por Vidal (2000) este arribó a lo que para él es la definición de Comunicación Social: un proceso en el que intervienen dos o más seres o comunidades humanas que comparten experiencias, conocimientos, sentimientos, aunque sea a distancia, a través de medios artificiales. En este intercambio los seres humanos establecen relaciones entre sí y pasan de la experiencia individual aislada a la existencia social comunitaria. .

La comunicación por tanto, no debe verse como el simple canal para la información y transmitirla, ya sea en los medios, en la cotidianidad o en las organizaciones, pues va más allá de ser un “proceso activo de interrelación entre actores, un proceso de interacción social, basado en el intercambio de ideas, sentimientos y conductas, por el cual los seres humanos comparten experiencias, y hacen posible en lo social el reconociendo de individualidades en un estado total de reciprocidad. (Collado, 1997)³

1.2 Las organizaciones

El hombre como ser social no puede considerarse al margen del contacto y los vínculos mantenidos con los demás y sin apreciar las condiciones sociales de su existencia, ni de la consideración del rol transformador de la experiencia social. Es el hombre entonces, resultado de sus relaciones sociales y a la vez activo creador de estos vínculos. En esta interacción social la organización juega un papel decisivo en el desarrollo y bienestar del hombre. Entendida como grupo social donde se manifiestan los más disímiles fenómenos interconectados como un sistema: relaciones interpersonales, conflictos, la

² Luis López Viera. Periodista Cubano, jefe de la página de deportes del diario Juventud Rebelde.

³ Carlos Fernández Collado. Investigador mexicano. Doctor en Sociología.

formación de líderes, la generación de un clima socio psicológico y además se reproduce la Formación Económico Social.

Chiavenatto (citado en Hernández, M. I., 2001) reconoce la organización como un sistema compuesto de múltiples partes interconectadas de una forma compleja, en evolución permanente bajo la acción del universo exterior y debe ser orientada a objetivos globales, a menudo contradictorios con los objetivos particulares que traducen la tendencia a la auto-organización de los diversos subsistemas.

Para Costa, (2001) es importante la interrelación de todos los elementos que conforman la organización y la relación de ésta con su entorno, lo que supone un sistema integrado de comunicación. (Citado en Trelles, I., 2002)⁴ En este sistema social juega un papel trascendental el recurso humano como su componente esencial, pues constituye la razón de ser de la organización, debido a que los sujetos forman el móvil principal del desarrollo organizacional.

Tienen necesidad de conservar objetivos comunes para mantener su integración, estos objetivos deben residir en función del medio y en relación con factores histórico-culturales, por tanto persistirán los objetivos que demuestren mayores posibilidades de adaptación al nuevo medio.

Para Fernández Collado, (1997), es la agrupación de dos o más personas que saben que ciertos objetivos solo se alcanzan mediante las actividades de cooperación; obtienen materiales, energía e información del ambiente; se integran, coordinan y transforman sus actividades para transformar los recursos; reintegran al ambiente los insumos procesados, como resultado de las actividades de la organización. Schein, (1970)⁵ comparte la postura de coordinación y cooperación de Fernández Collado, (1997), Schein, (1970) propone la visión más integral hacia la definición de la organización como: la coordinación racional de actividades de cierto número de personas que

⁴ Irene Trelles Rodríguez Doctora en Ciencias de la Comunicación de la Universidad de La Habana

⁵ Edgar H Schein. Psicólogo e investigador de Cultura Organizacional. Consultor y profesor de procesos y cambios en la cultura de las organizaciones.

intentan conseguir una finalidad y objetivo común explícito, mediante la división de las funciones y del trabajo y a través de la jerarquización de la autoridad y de la responsabilidad. La coordinación de esfuerzos, procura la ayuda mutua y percibe al sujeto incapaz de satisfacer sus necesidades por sí mismo; por lo que acudir a los demás para suplirlas, así con la coordinación de los esfuerzos colectivos se consigue más que aisladamente. A través de la coordinación de actividades se plantea el logro de objetivos comunes.

Irene Trelles en su labor como compiladora, intenta generalizar los aspectos esenciales, en torno a este concepto y tratando de describirlo entenderá que es: “Todo tipo de organización, cuyos fines han de estar definidos por precisión y compartidos de una manera colectiva. Pueden diferir en dimensiones y propósitos tanto como la demanda de la naturaleza del objeto que nos une, y tratarse de grandes empresas e instituciones, asociaciones gremiales, o grupos más pequeños, fábricas, cualquier tipo de centro, con fines lucrativos o no”. Trelles (2004)

Las anteriores concepciones sobre el concepto, así como la que aportan una vasta y heterogénea gama de autores, apuntan a definir a las organizaciones sociales a partir de ciertos elementos: la presencia de un conjunto de personas o voluntades, una estructura o tejido que relaciona y dan coherencia al trabajo mancomunado, y la existencia de una serie de objetivos, finalidades o propósitos para cuyo logro se crea la organización.

Para Trelles resulta imprescindible destacar que las organizaciones:

- Son agrupaciones de personas unidas por un interés común, cuyos fines han de estar definidos con precisión y compartidos de una manera colectiva.
- Cuentan con una estructura legitimada entre los integrantes de la agrupación que sirve de marco para actividades de coordinación e intercambio.
- Tienen un sistema de significados compartidos, contruidos y reconstruidos mediante procesos comunicativos desarrollados en la interacción entre sus

miembros y la organización y su entorno externo, para el logro de objetivos comunes, centrado en torno a la identidad de la organización.

1.3 Valores

Los valores son interpretaciones de la realidad reflejadas en una u otra forma de actuar del individuo, sostenida en la creencia de que determinadas pautas, costumbres o hábitos, orientan la forma adecuada de satisfacer las necesidades. Asimismo los valores indican la prioridad que merece la satisfacción de cada necesidad en el contexto de sus relaciones. (Schein, H., 2002)

Son inherentes al hombre. Aparece en él desde que se socializa y se convierte en un ser social con cultura, es biológico como sustrato de lo psicológico y lo social. Primeramente se es biológico y luego ser social, se conforma en lo social pero con evidencia de lo biológico, sin este antecedente desaparece. Es algo esencialmente humano, residen en todas las esferas de la vida social del hombre.

Por su complejidad resulta difícil dar un concepto preciso del término. Se estudian desde ramas de la Filosofía como la Ética (incluye la axiología) y la Estética, también por la Sociología, la Economía, la Pedagogía, el Derecho y la Psicología. Cada una investiga diferentes dimensiones del tema que, si bien ofrecen razones para comprenderlo, no ha permitido, hasta el momento, una visión integradora e interdisciplinaria en su tratamiento científico.

Enfoques diversos le dan las ciencias antes mencionadas a este término tan amplio, se considera como alternativa más coherente, la noción construida desde el enfoque histórico-cultural, donde se aprecia como parte de la subjetividad del individuo, resultante de su inserción en una cultura y en sus relaciones sociales.

A manera de conclusión:

Los valores son objetivos y tienen significación para el sujeto, lo cual se expresa en el plano subjetivo: poseen un condicionamiento objetivo y una acción determinante sobre la vida política, jurídica y social en general

Operan en sistema, lo cual significa que existe una interacción entre ellos de conexión, de completamiento desde el punto de vista de las reflexiones y de las manifestaciones prácticas, aunque en un momento determinado uno predomina sobre los demás, debido a su independencia relativa.

Están estructurados jerárquicamente, conformando una escala con determinado grado de significación, tanto para las personas como para la sociedad, en ocasiones coincidentes, y en otras oportunidades no, generando contradicciones que se solucionan de alguna manera con significación positiva o negativa para el sujeto.

Tiene un sentido histórico en tanto son expresiones de una época histórica, pero algunos son universales.

No se heredan de una persona a otra, pero si se transmiten y son de apropiación por parte del sujeto en dependencia de la significación de ese valor para él.

Importancia de los valores en las organizaciones

El tema de los valores se ha colocado en los últimos años en el centro del debate del pensamiento social y a partir de su análisis hay un aspecto que queda claro para todos, “se desarrollan en situaciones muy complejas y son necesarios para producir cambios en favor del progreso”. (Hernández, 2008), y son considerados como creencias y principios morales de conducta de una organización (González ,2003)

Determinan si la organización tendrá éxito, fundamentalmente cuando sus miembros comparten una serie de valores unidos en un sentido común de propósito misión, pueden tener buenos resultados de la misma pues al decir de García y Dolan (1998): Los valores determinan el carácter fundamental de la organización, crean un sentido de identidad, las políticas y los procedimientos de la misma, establecen un marco para evaluar la efectividad de su implementación, de determinar la forma en que los recursos se asignaron, de brindar tanto dirección como motivación y reducir la confusión y las conjeturas de todo el sistema. En fin, en una organización los valores son tanto criterios para la toma de decisiones, como patrones de comportamientos.

Conocer y atender las problemáticas de los valores permite detectar los conflictos y solucionarlos. Existen muchas razones que justifican su importancia; entre ellas están: que determinan lo que es importante para los implicados con el trabajo de la organización y cuyo apoyo es decisivo para que el negocio tenga un éxito a largo plazo, porque indican como actuar para preservar la identidad corporativa e identifican las prioridades claves para el bien colectivo.

Tipología de los valores organizaciones

A fines del siglo XIX y principios del XX, basándose en los aportes del marxismo, se comienza a abordar el concepto de valor sobre la base de la *relación sujeto-objeto*, y teniendo en cuenta la consiguiente correlación entre *lo material y lo ideal*, por lo que estas teorías filosofía establecen el análisis objetivo de los valores, a partir del principio del determinismo aplicado a la vida social, dándosele al valor, su verdadera dimensión calificativa de la realidad, es decir, ver dentro de esa realidad a los objetos y fenómenos con la capacidad de satisfacer las necesidades humanas.

Los filósofos marxistas de la contemporaneidad y entre ellos los filósofos cubanos, a partir de los últimos años de la década de los ochenta, asumen un pensamiento axiológico de corte marxista. En el medio filosófico cubano los valores han sido estudiados por diferentes autores como son: Luis R. L. Bombino,⁶ José Ramón Fabelo Corzo, María Isabel Domínguez, Nancy Chacón, América Pérez y Edgar Romero.

Como señala Gelavert Jardines⁷, en Cuba el tema de valores ha sido expuesto en diferentes audiencias públicas y desde diferentes ópticas. Además de Fabelo, que aborda el tema desde el punto de vista filosófico, Cintio Vitier lo hace desde el histórico, María Isabel Domínguez desde el sociológico, Fernando González Rey desde el psicológico y Gilberto García desde el pedagógico.

⁶ López Bombino L. R. Reflexiones sobre el término valor” en Pensar en los valores. Ética y Sociedad. Tomo I. Editorial Félix Varela, 2002, p. 165.

⁷ Gelavert Jardines Y. “Análisis Filosófico del término valor”. Disponible en: <http://www/monografias.com.htm>. Consultado 25/3/2011.

Antes de entrar a abordar la tipología de valores, es oportuno mencionar que en diferentes estudios que tratan el tema, se han encontrado ideas que asignan al concepto diferentes dimensiones, así como rasgos que lo caracterizan, entre sus características más comunes, por ejemplo, se destacan las siguientes: son buenos, sirven de guía, constituyen ideas y creencias, sirven de parámetro, intencionalidad, etc. y en cuanto a las dimensiones, autores que abordan el tema, se refieren a las propiedades de los valores que dan una idea de sus proporciones, por ejemplo, la polaridad: "todo valor se mueve dentro de dos polos, positivo-negativo o valor-antivalor".

Existen diferentes tipologías de los valores, la más frecuente hace referencia al contenido de distintas esferas en las que se manifiesta el valor. Robbins⁸ los clasifica de la manera siguiente:

Teóricos: le dan una gran importancia al descubrimiento de la verdad por conducto de un enfoque crítico y racional.

Económicos: enfatizan lo útil y lo práctico.

Estéticos: asignan el valor más alto a la forma y la armonía.

Sociales: asignan el valor más alto al amor de la gente.

Políticos: enfatizan el logro de poder e influencia.

Religiosos: se relacionan con la unidad de la experiencia y la comprensión del cosmos como un todo.

Por su parte, Milton Rokeach⁹ elaboró una teoría sobre la naturaleza de los valores desde una perspectiva psicológica y los agrupó en dos tipos, *valores terminales e instrumentales*. Los llamados *valores terminales* se refieren a los estados terminales de existencia deseables. Se trata de metas que a una persona le gustaría alcanzar durante su vida. El otro conjunto, llamado *valores*

⁸ Robbins, S. Comportamiento Organizacional.: Conceptos, controversias y aplicaciones. México. Editorial: Prentice Hall Hispanoamericana, 1991.

⁹ Rokeach en Sánchez Cardona A. "Formación de valores: Teoría, reflexiones y respuestas". Grijalbo. 2000

instrumentales, se refiere a los modos preferibles de comportamiento o medios de alcanzar los valores terminales.

Según Martín Fors¹⁰, los *valores finales (objetivos existenciales)* pueden dividirse en dos tipos: personales y ético-sociales. Para la autora, los valores personales son aquellos a los que aspira el individuo para si mismo y responden a la pregunta de *¿qué es para usted lo más importante en la vida?* Por su parte los *valores éticos-sociales* constituyen aspiraciones o propósitos que benefician a toda la sociedad y responde a la pregunta *¿qué quiere usted para el mundo?*

Dentro de los *valores ético-sociales* encontramos que los *valores ético-morales* se refieren a los modos de conducta necesarios para alcanzar nuestros valores finales, y no son necesariamente fines existenciales. De hecho, la palabra *moral* proviene del latín *mores*, que significa costumbre. Este tipo de valor responde a la pregunta *¿cómo cree que hay que comportarse con quienes les rodean?*

Desde la misma óptica podemos señalar que tanto en la sociedad como en las instituciones docentes existen sistemas de valores instituidos, debido a la presencia de múltiples sistemas subjetivos de valores, alrededor de los cuales se rigen los individuos, los cuales serían en este caso el que o los que se *“...establecen como orientadores o normativos”*, teniendo en cuenta que el grupo o colectivo puede contribuir al desarrollo moral del individuo, al apropiarse este de las normas y valores como parte del bregar diario de la institución. Al generalizarse o sistematizarse estos valores mediante las relaciones existentes en el colectivo se establecen las *escalas de valores de la institución*. (López Bombino, 2002)

Considerando las teorías anteriores, la investigación hace referencia a los valores personales y éticos-sociales dentro de los cuales se encuentran los compartidos y los deseados.

¹⁰ Martín Fors D. Los valores en el centro de la Cultura Organizacional. La Cultura Organizacional. Disponible en <http://www.monografías.com> Consultado 12/04/2011

Parera y González (1999) consideran al respecto que “se entiende por valor compartido aquel que la organización propicia, promueven y que los trabajadores asumen con elevada importancia”.

Por su parte, Fernández (2003) plantea que “son intereses, metas importantes compartidas por la mayoría de las personas de un grupo que suelen dar forma a la conducta colectiva y que con frecuencia persisten en el tiempo, incluso a pesar de que cambien los miembros”.

En sentido general, los compartidos refieren a un conjunto de valores identificados en una organización y transmitido por la alta dirección con el propósito de que sean asumidos por los miembros de la misma, a la vez que pueden significar fortalezas para la organización si la dirección sabe emplearlos para desarrollar y ampliar ciertos comportamientos que conllevan al éxito.

De modo que el proceso de aprehensión de los valores, de lograr que se compartan, que adquieran importancia para los trabajadores, lleva tiempo y esfuerzo, pero son importantes porque a decir de López (2001) afectan el desempeño de la organización en tres aspectos: Proveen una base estable, sobre la cual se toman las decisiones y se ejecutan las acciones; forman parte integral de la proposición de valor de una organización a clientes y personal y; motivan y energizan al personal para dar su máximo esfuerzo por el bienestar de su compañía. Así se crea una fuente de ventaja competitiva que es difícil de replicar ya que se fundamenta en propios y únicos.

Son importantes también porque a decir de Rodríguez y Vásquez (2006) cuando están alineados con el desempeño dentro del marco de una organización, las personas que laboran en esta presentan actitudes como:

- Compromiso con el logro de la calidad y satisfacción del cliente
- Sentido de pertenencia y responsabilidad en sus acciones
- Saben que su opinión es escuchada
- Observan una conexión directa entre su labor y el objeto de la firma”

Estas actitudes y el hecho de asumir los mismos hacen que se presenten los siguientes beneficios dentro del talento humano de la empresa:

- Moral alta
- Confianza
- Colaboración
- Productividad
- Éxito
- Realización

Existen otros, sin embargo no son compartidos por todos los miembros de la organización y son conocidos como distanciados, los cuales, en sentido general, son los que se desarrollan y fomentan tanto en las organizaciones, como en los miembros de forma independiente. Separados pueden existir valores comunes entre ambos, pero en tanto no sean discutidos, negociados y asumidos seguirán siendo distanciados.

Por lo tanto, se puede señalar que los valores distanciados son los que la organización propicia, a los que ella aspira pero que no son asumidos al nivel más alto por los trabajadores.

Es importante definir en una organización cuáles son los distanciados, con el fin de poder identificarlos para trabajar en función de potenciarlos y alcanzar un sentido de identidad, de pertenencia entre sus miembros, y con la organización, pues será necesario para su desarrollo, pero si los trabajadores no los internalizan, no los hacen propios y se concientizan con su necesidad la organización se verá afectada.

Desarrollar valores compartidos permite una mayor organización, a la vez que orientan, aumentan el compromiso profesional, ayudan a lograr y fortalecer el pensamiento estratégico en los líderes, a promover el aprendizaje continuo y el compromiso de los miembros de la empresa (Barreras Cedeño, 2008), no obstante, para poder establecer los valores compartidos, resulta necesario

identificar los distanciados, así como las que la organización no posee y necesita.

Cobra importancia entonces, la realización de estudios diagnósticos que permitan conocer los valores organizacionales, tanto compartidos como distanciados, para proyectar estrategias que ayuden a plantear lineamientos y acciones a seguir en función de potenciarlos y lograr que estén en coherencia con la realidad organizacional.

Jerarquía de los valores.

Todos los valores valen pero no en el mismo grado, por lo cual pueden jerarquizarse de distintas maneras. Lo anterior también ha sido un tema al que filosóficamente se le ha concedido singular importancia, explicando por qué para una persona, o institución, o sociedad, unos tienen más relevancias que otros, por lo que, al no existir una jerarquía absoluta que sirva de referencia para ordenar todas las valoraciones, se constituye en un aspecto de preocupación para la axiología.

A decir de Bravo Falcón¹¹ esta jerarquización se puede establecer según las necesidades o criterios de individuos a partir de dos etapas: la primera etapa, *inicial* (los valores se eligen según una secuencia subjetiva, al emplear criterios personales) y la segunda, *formativa* (el orden en el que se deben formar los valores).

Cada sujeto, desde la individualidad, establece relaciones con sus iguales, intercambia lo adquirido y debate desde sus posiciones completando nuevos discursos sobre la interpretación en uno u otro grado de cierta concepción del mundo, por eso el conocimiento puede tener diferentes puntos de vista, de forma consciente, aunque la concepción del sujeto sobre la realidad sobre los problemas sociales sea subjetivo. Esta realidad interior, esta subjetivación individual del valor, se forma de modo previo a cada acto cotidiano. (López Bombino, 2004).

¹¹ Blanca R. Bravo Falcón, MsC Ciencias de la Comunicación. Profesora adjunta de la Facultad de Comunicación de la Universidad de La Habana.

Como se ha abordado, el estudio de los valores y su desarrollo hay que verlo siempre estrechamente relacionado a la vida social de los hombres, a su integración a los grupos y a la sociedad, pues estos siempre interactúan con el medio y establecen sus prioridades según sus motivaciones y necesidades, ya que sólo al hombre a quien corresponda valorar de manera integra todo el medio que lo rodea, las influencias tanto externas como internas, es capaz de *establecer una jerarquía* o darle importancia a los acontecimientos de acuerdo a lo que vaya constituyendo para éste un mayor o menor valor, ordenándolos internamente en una escala jerárquica, que va a constituirse en guía de su conducta diaria.

Por lo anterior, los valores se consideran estrechamente ligados al entorno donde se desenvuelvan los individuos; estos reflejan los valores de la sociedad a través del prisma de sus necesidades, intereses y fines, por eso existen diferencias e incluso, antagonismos entre lo social, lo individual y grupal, lo que se hace más perceptible cuando ocurren cambios de significación en las condiciones de existencia de las personas. La *personalidad* es, desde el punto de vista psicológico, el resultado de la interrelación de múltiples influencias del medio social donde el individuo se desarrolla sobre determinados presupuestos individuales, se forma se transforma y se desarrolla paralelamente con el hombre.

1.4 Diagnóstico organizacional

Para definir un Diagnóstico Organizacional hay que partir desde el punto que es un proceso analítico que permite conocer la situación real de la organización en un momento dado para descubrir problemas y áreas de oportunidad, con el fin de corregir los primeros y aprovechar las segunda.

Diagnóstico no es un fin en sí mismo, sino que es el primer paso para perfeccionar el funcionamiento comunicacional de la organización.

Diagnóstico de valores Organizacionales

El diagnóstico de valores organizacionales concibe el examen o la exploración de dichos valores. Por lo general no existen coincidencias en los procesos o

instrumentos para la obtención de la información, ya que utilizan diferentes vías, así como no se indican procedimientos que describan los pasos a realizar.

El hecho de que no se llegue a plantear procesos completos para el estudio de la cultura y los valores como parte de esta puede estar determinado en primer lugar, porque “el tema de la cultura y los valores es muy complejo dado que los elementos que se analizan son en su mayoría abstractos, en segundo lugar porque los procedimientos son diversos y cambiantes, sintetizándose a partir de experiencias continuadas” (Cruz, 2005)¹²

Se concibe como “un levantamiento para la obtención de información que permita determinar las áreas con dificultades, los problemas y el estado de los problemas que están afectando el conocimiento y posicionamiento de la organización frente a los públicos y la opinión pública”. (Krohling, 1986 citado por Leyva Barciela, 2007)¹³. Por lo que debe ser utilizado no solo para la exploración de las dificultades o problemáticas, sino también para la identificación de las oportunidades y fortalezas de la comunicación y la cultura.

Puede tener enfoque participativo o no participativo. El no participativo es el que arroja resultados que pueden ser un conjunto de necesidades de fácil identificación por sus evidentes manifestaciones. En el caso de la variante participativa “no constituye un fin en sí mismo, sino un instrumento que posibilita el diseño y aplicación práctica de programas de formación dirigidos tanto a los trabajadores de manera general como a los directivos de la empresa, que den respuesta a las necesidades reales de estas personas y de la empresa donde ellas laboran” (dos Santos, 2009)

El no participativo es el proceso que permite identificar y explicar los problemas que afectan a un grupo o población de una realidad social, y a diferencia del diagnóstico con enfoque tradicional, donde el investigador percibe a los potenciales destinatarios de la formación como simples proveedores de la información, en el diagnóstico con enfoque participativo resulta esencial tanto la

¹² Teresa Cruz Cordero. Doctora en Ciencias Económicas. Colaboradora de la universidad de La Habana.

¹³ Elba Leyva Barciela. Dra. en Ciencias de la Comunicación Social. Profesora de la Facultad de Comunicación de la Universidad de La Habana.

participación activa tanto del personal en general como de los directivos de la organización en cuestión.

Los métodos y técnicas de investigación para la realización del diagnóstico tienen mucho que ver con el tipo que se realice ya sea participativo o de intervención, del tiempo que se disponga y los recursos humanos y materiales con los que se pueda contar.

La concepción participativo, por tal motivo, es acertada para la investigación que se presenta donde se identificarán los valores de una organización, con la finalidad de extraer, no solo información, sino también construir juntos con los sujetos nuevas reflexiones acerca del tema abordado, facilitando la obtención, más que el dato contable, de la variedad y profundidad de la información.

El reconocimiento de la importancia que poseen los valores, dentro de la organización y lo que significan para su desarrollo, conduce inevitablemente a su estudio y descripción en la práctica organizacional, justamente porque al diagnosticarlos surge la posibilidad de explorar y profundizar en el tema, conocer como funcionan en el seno de las organizaciones, las oportunidades de éxitos que ofrecen para estas, así como reforzar la cultura, identidad y ética de todos sus miembros.

Diagnosticar los valores organizacionales permite determinar los que están presentes y de ellos, los que son compartidos y los que son distanciados, lo que contribuye a establecer las bases para comprender las actitudes, las motivaciones y las expectativas de los miembros, donde su funcionamiento está determinado, en alguna medida, por los valores que poseen, pues estos proporcionan un sentido de dirección común para todos y permiten establecer directrices para su compromiso diario, inspirando la razón de ser de cada institución.

Es de gran importancia para las organizaciones poseer una escala de valores y que esta sea elaborada por todos sus miembros, es decir, organizarlos jerárquicamente, por esto será lo que determine los pensamientos y comportamiento de todos los trabajadores, y un diagnóstico de valores que todo lo anteriormente expuesto se realice e implemente en las organizaciones.

1.5 Acercamiento a la organización

La hoy Universidad de Sancti Spíritus "José Martí Pérez" se crea en 1976 como Filial Universitaria, como subordinación de la Universidad Central Marta Abreu de Las Villas. Marcó un momento importante en el desarrollo de los estudiantes universitarios. Las carreras en aquel entonces con más demanda las económicas y agropecuarias en el curso para trabajadores. En 1989 se inician los estudios del Curso Regular Diurno en la carrera de Contabilidad y Finanzas.

El 6 de junio de 2003 se aprueba por el Consejo de Ministros el Centro Universitario "José Martí Pérez" que agrupa cuatro facultades que asumen a su vez carreras humanísticas, contables, agropecuarias e ingenieriles y posteriormente en el año 2010 se declara oficialmente como Universidad de Sancti Spíritus "José Martí Pérez".

Facultad de Humanidades

Fue creada el 1ero de septiembre de 2001, como respuesta a los programas de la Revolución de dar continuidad de estudio a los jóvenes egresados de las Escuelas de Formación de Trabajadores Sociales. Esos jóvenes ingresan a la educación superior a través de las carreras de Psicología, Derecho, Estudios Socioculturales y Comunicación Social; las cuales se iniciaron en el curso 2002-2003. Surge a partir del antiguo departamento de Ciencias Sociales de la Universidad que atendía hasta entonces la unidad docente de Derecho de la Universidad Marta Abreu de Las Villas en nuestro territorio.

Actualmente la Facultad de Humanidades está integrada por cuatro colectivos interdisciplinarios (Psicología y Comunicación Social, Derecho, Estudios Socioculturales, e Idioma Inglés) que imparten las asignaturas especializadas y prestan servicios a todas las carreras de la institución.

El claustro está compuesto por 36 profesores dentro de los que se incluye un Decanato y tres Vicedecanos (Docente, el de la Universalización y Postgrado, Ciencia y Tecnología).

Carreras que se estudian por el Curso Regular Diurno: Licenciatura en Estudios Socioculturales, Licenciatura en Derecho

Carreras que se estudian por Continuidad de Estudio: Comunicación Social, Estudios Socioculturales, Derecho, Psicología

Las bases legales de la investigación están sustentadas en un grupo de resoluciones, normas y leyes que amparan el tratamiento del tema investigado.

Bases legales de la investigación.

Las Normas Cubanas 3000:2007 y 3001:2007 hacen un tratamiento sobre los valores. A continuación se exponen algunos ejemplos de su contenido:

Normas Cubanas 3000/2007

Artículo 3.25. Ven la Comunicación como proceso de interacción social inherentes a los grupos humanos y, por ende, a los trabajadores, que se materializa mediante mensajes, a partir de un código común al emisor y receptor con el propósito de crear significados.

Artículo 3.137. Definen los valores como principios morales, éticos, patrióticos, de solidaridad humana; preferencias culturales; espíritu de sacrificio y actitudes psicológicas que guían los juicios de su desempeño laboral superior y de los resultados de la organización.

Normas Cubanas 3001/2007

Artículo 4.9.1. La alta dirección tendrá definido la misión, la visión y los valores de la organización y aprobado su objeto social, así como deberá garantizar que lo conozcan y dominen todos los trabajadores y que existan los medios para su definición en el colectivo laboral.

Artículo 4.9.7. La alta dirección deberá utilizar diferentes canales de comunicación interna para transmitir y compartir informaciones y valores con los trabajadores, los usuarios o clientes y el entorno.

Bases teórico-metodológicas de la investigación.

Las bases teórico-metodológicas de la investigación se apoyan sobre la trabajada por la Doctora en Ciencias de la Comunicación y profesora de la Facultad de Comunicación de la Universidad de La Habana, Irene Trelles

Rodríguez; la teoría trabajada por el norteamericano Edgar H. Schein, Psicólogo e Investigador de Cultura Organizacional, Consultor y profesor de procesos de cambios en la cultura de la organizaciones; las *Bases teórico-metodológica para el trabajo de la cultura organizacional en las Sedes Universitarias Municipales* propuesta por Elba Leyva Barciela, Doctora en Ciencias de la Comunicación Social, profesora de la Facultad de Comunicación de la Universidad de La Habana, y la propuesta por la MsC Blanca Bravo Falcón, profesora adjunta a la Facultad de Comunicación de la Universidad de La Habana en *Los valores y la construcción de la Cultura Organización: Estudio de caso en la Sede Universitaria 10 de Octubre*.



Capítulo II

CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

2.1 Diseño metodológico

Tema de Investigación

Análisis de los valores organizacionales de la Facultad de Humanidades de la Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”

Problema de investigación

¿Cuáles son los valores organizacionales de la Facultad de Humanidades de la Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”?

Para responder la pregunta de investigación se plantean los siguientes objetivos:

Objetivo General: Identificar los valores organizacionales en la Facultad de Humanidades de la Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”

Objetivos específicos.

1. Profundizar en los referentes teóricos-metodológicos acerca de los valores organizacionales.
2. Determinar los valores compartidos de la Facultad de Humanidades de la Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”
3. Determinar los valores distanciados de la Facultad de Humanidades de la Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”.
4. Describir el nivel de jerarquía de los valores compartidos y distanciados en la Facultad de Humanidades.

La metodología cualitativa es primordial a la hora de llevar a cabo una investigación sobre valores organizacionales, ya que es el método que mejores oportunidades ofrece para conocer cuáles son las diferentes problemáticas a las que se enfrentan los sujetos dentro de una organización, cómo reaccionan ante estas y que puede hacerse para dar solución a estos problemas.

Es una investigación descriptiva, porque se busca caracterizar una situación, obtener información preliminar sobre un fenómeno.

Este paradigma investigativo consta de varios tipos de métodos de investigación. Se escoge la etnografía, por poseer esta los aspectos que más tributan a los intereses del accionar investigativo del presente estudio.

Descripción del método de investigación utilizado

La etnografía como método de investigación es vista como “la descripción de agrupaciones; es decir, llegar a comprender al detalle lo que hacen, dicen y piensan las personas con lazos culturales, sociales o de cualquier otra índole, que intercambian visiones, valores, patrones bien sean de tipo social, cultural, económico o religioso” (Goetz y Le Compte, 1988, citado por Ceballos, 2003)¹⁴

Este método por tanto es el más conveniente para la realización de la investigación, debido a que el escenario a investigar es una unidad social concreta en este caso una organización, la Facultad de Humanidades, donde se proyecta realizar un estudio de valores organizacionales, lo que implica la descripción detallada de cada aspecto a investigar.

Premisas de investigación

A pesar de que la Facultad de Humanidades de la Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez” conoce los rasgos que caracterizan los valores de la institución, en virtud de ser un centro de formación de ellos y de una trayectoria laboral, se evidencian algunos rasgos de escasa definición de estos elementos.

2.2 Operacionalización de las categorías de análisis.

Categorías

Valores: Manifestaciones de la cultura, identificadas conscientemente por los miembros, las cuales sirven de guía o pautas de comportamiento al marcar la idea del deber ser desde el punto de vista moral y en función de las prácticas de la organización.

¹⁴ V. Ceballos. Profesor de la Universidad Central de Caracas, Venezuela.

Indicadores

- Valores compartidos en la Facultad de Humanidades
- Valores distanciados en la Facultad de Humanidades
- Jerarquía de los valores compartidos y distanciados en la Facultad de Humanidades

Unidad de análisis: Profesores de la Facultad de Humanidades de la universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”.

Población y muestra

La población está conformada por 36 profesores, distribuidos en los cuatro departamentos y el decanato. La muestra es el total de la población, a los que se les aplican los instrumentos y métodos seleccionados, por lo que representa el 100 %. Se empleó el método probabilístico aleatorio simple pues la unidad de análisis es seleccionada al azar, es decir, por simple sorteo.

Justificación de la investigación

El proceso de formación de valores ocupa un lugar importante ante los retos, contradicciones y complejidades que caracterizan el contexto actual. No basta que la educación superior sea más pertinente. Debe también ser de mayor calidad. Pertinencia y calidad deben marchar de la mano. La preocupación por la calidad es la preocupación dominante en el actual debate y, posiblemente, lo seguirá siendo en el futuro.

En el contexto cubano, se definen como características esenciales de la Universidad que proponemos el carácter científico, tecnológico y humanista de todas nuestras instituciones de educación superior.

Además, la universidad cubana centra su atención principal en la formación de los valores que deben caracterizar a ese profesional para que pueda servir del mejor modo posible a su país, atendiendo, desde el contenido de cada carrera, cómo se van formando esos rasgos de su personalidad.

2.3 Técnicas de investigación.

Los principales métodos y técnicas de recogida de datos utilizadas en la investigación sirvieron para obtener la información directa y la representación del fenómeno estudiado.

Análisis Documental: se encuentra dentro de las técnicas cualitativas indirectas, para apoyar otros métodos más directos de recogida de datos. Se aplica durante la búsqueda y consulta de las fuentes bibliográficas. La información obtenida a través de este método se utilizó para la elaboración de los fundamentos teóricos de la investigación. Posibilita obtener datos confiables sobre la organización.

Observación Participante: constituye un método de recopilación de datos de información social primaria mediante la percepción directa de los elementos del objeto estudiado, significativos para los objetivos de la investigación. Consiste en el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos o conductas manifiestas. Para llevarla a cabo el investigador puede optar por convertirse en otro miembro más del grupo. Su implementación se llevó a cabo en: la actividad cotidiana de la organización y en todos los espacios a los que tuvo acceso la investigadora.

Cuestionario: consiste en una serie de preguntas dirigidas a un número determinado de personas para conocer una situación social, un hecho, una actitud, una opinión. Permite abordar los problemas desde una óptica exploratoria, no en profundidad. El cuestionario como recogida de datos puede prestar un importante servicio en la investigación cualitativa.

En la presente investigación para la realización de los cuestionarios, se emplearon valores sobre los cuales trabaja la Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”, donde quedan claros algunos valores presentes y otros deseados, y en función de ello se trabajó en la búsqueda de valores de los compartidos y distanciados. Estos cuestionarios fueron aplicados tanto a trabajadores como a directivo de la organización, el objetivo de conocer los la existencias de estos en la organización y la importancia que le concede esta a los mismos.

Entrevista semiestructurada: es una combinación de preguntas previamente elaboradas, en la que se brinda libertad para que el entrevistado desarrolle algún tema de interés. Da mayor libertad y flexibilidad al entrevistado, permitiendo a su vez preguntas que el entrevistador entienda que son necesarias hacer, para buscar, ampliar o profundizar en la información deseada. Esta se aplicó con el objetivo de explorar en un primer momento el funcionamiento de los valores en la organización. Se realiza a los directivos, pues se consideró que estos debían poseer mayor dominio al respecto.

Entrevista a profundidad: se caracteriza por ser flexible, abierta y reiterada. En ella el entrevistado se puede expresar libremente, permitiendo comprender sus experiencias, perspectivas, problemas. Se trata de establecer una conversación entre iguales y no una entrevista formal de preguntas y respuestas.

Trabajo de campo.

Desde noviembre de 2010 se comenzó el trabajo de campo, cuando se solicita formalmente a la directiva de la organización su aprobación para que su ambiente sirviera de escenario de investigación.

Es importante enunciar que la solicitud fue aprobada inmediatamente por ser algo novedoso para la organización objeto de estudio y le aportará elementos que le permitan proponer temas para investigaciones futuras.

Al ser aprobada la solicitud se prosigue con los primeros pasos teóricos-metodológicos que se relaciona con la revisión de documentos, familiarización con el entorno de manera general.

Fueron aplicándose las técnicas de investigación según la necesidad de obtener información para la investigación. Los informantes fueron contactados en diferentes momentos del proceso para corroborar las informaciones que se iban obteniendo y de la misma manera enriquecerla.

Una vez obtenidos los datos se pasó al procesamiento de la información utilizándose el método de la triangulación para obtener los resultados más confiables. Por último se elabora el informe final fruto del resultado y el

esfuerzo de la autora de la investigación y un importante número de fieles colaboradores.

La validez de la investigación obtenida se evidencia en la triangulación metodológica. El análisis de las observaciones se complementaba con el de las entrevistas y el de los cuestionarios en busca de nuevas líneas de análisis.

La credibilidad de los resultados se aseguró mediante la interacción prolongada del investigador con los participantes como testimonio del proceso de investigación, y para contrarrestar la perspectiva del investigador. Se confirmaron los hallazgos volviendo a los informantes a fin de que estos los reconocieran como verdaderos, como un aproximado a lo que piensan y sienten.

El testimonio de los participantes y la organización de la información posibilitaron contrastar los resultados con las modalidades del proceso de triangulación al tiempo que permitía la elaboración progresiva de las conclusiones. Se aplicó el análisis cruzado de datos para enriquecer los resultados con una caracterización contextualizada de cada categoría por medio de la explicación y la argumentación. “Este análisis supone realizar un tipo de triangulación de resultados y conclusiones que implica hacer un constante transversal de los hallazgos y consecuencias derivados de cada categoría”. (García, Gil y Rodríguez, G., (2004), p. 312)

Selección de Informantes

La selección de los individuos que ejercerán el rol de informantes no es un proceso fácil, debido a que todos los integrantes del entorno de investigación poseen características diferentes. Es por ello que a decir de dos Santos (2009) “es una tarea continuada en la que se ponen en juego varios métodos para determinar cuales son las personas y grupos que, en cada momentos del trabajo de campo, puedan realizar aportes significativos a los propósitos de la investigación”.

En la presente investigación se asume para la selección de los informantes claves el caso típico-ideal (Rodríguez et al 2004). Se define esta estrategia como un procedimiento en el cual el investigador idea el perfil del caso mejor,

más eficaz o más deseable de una población. En el caso de la definición de los informantes claves se basó en diferentes criterios que permitieran diferenciar al estos sujetos del resto de los miembros. Los criterios de selección definidos fueron los siguientes:

- Disponibilidad de participar y colaborar con la investigación.
- Manifestaciones de sentido de pertenencia con la organización y su funcionamiento, así como conocimiento de la misma.
- Años de experiencia en la organización. En este caso seleccionaron trabajadores con más de dos años de experiencia.

Para obtener a los informantes se identificó a dos personas interesadas en colaborar con el estudio, los cuales actuaron como mediadores entre el personal y la investigadora y participaron junto a otros colaboradores de la organización seleccionados posteriormente por la implicación que demostraron a lo largo del trabajo, en la interpretación de los resultados que obtuvieron.

En este caso se desempeñaron como sujetos mediadores la profesora Yudisney Brito Mayea, integrante del Departamento Comunicación Social, y Loyet Ricardo García Broche, profesor de la carrera de Derecho e integrante del departamento del mismo nombre.

A lo largo del desarrollo de la investigación se unieron otro número importante de informantes como: el personal del Departamento de recursos Humanos de la Universidad, el colectivo de profesores de la Facultad de Humanidades.

Aplicación de los instrumentos

Dentro del trabajo de campo, el procedimiento de recogida de información se llevó a cabo de la siguiente manera:

El análisis de documentos: se aplicó junto con el resto de las técnicas, sirvió para obtener una mejor caracterización de la organización. Propició que fuera necesario conocer más sobre el funcionamiento general de esta. A partir de aquí se elaboró una entrevista semiestructurada que fue empleada para

explorar características generales de los valores y para comparar con información obtenida en la revisión documental.

El cuestionario: una vez terminada su aplicación se comenzó con el procesamiento de este instrumento. Se le aplicó a los 36 profesores, entre ellos 30 subordinados y 6 directivo por un período de 21 días pues para converger con los investigados, se tuvo que acceder a la unidad objeto de estudio en varias ocasiones ya que los miembros de la Facultad de Humanidades tienen diferentes itinerarios.

Guía de observación: se utilizó a lo largo de toda la investigación como una técnica complementaria. Esta técnica se destinó a recoger toda la información que la propia vida de la organización podía brindar. Se observaron sesiones tanto formales como informales, entre ellos consejos de dirección, asambleas sindicales, matutinos, los horarios de entrada y salida. Es importante destacar la participación activa de los informantes y colaboradores. Esta técnica se orientó por las guías de observación preestablecidas.

La entrevista en profundidad: se empleó inmediatamente que se culminó con el cuestionario. Con el objetivo de explorar el funcionamiento de los valores y de la organización en general. También para obtener información desde diferentes vías y luego poder compararlas.

La entrevista semiestructurada: de igual manera se empleó en la obtención de datos confiables a través de los directivos y trabajadores, y la información conseguida fue comparada posteriormente con la emitida por los otros métodos de investigación.

El abandono del campo se decidió debido a que el contexto y las comparaciones de criterios de los informantes, dejaron de proporcionar información novedosa capaz de contrastar la premisa de investigación; alcanzando de esta forma la saturación teórica.

Se analizó toda la información obtenida a través de la triangulación entre las diferentes técnicas y al contar con todos los datos necesarios para la pesquisa se redactó el documento final.

Procesamiento de los datos obtenidos.

Para procesar la información resultada a través de la aplicación de las diferentes técnicas, se efectuó la codificación de forma cuantitativa para después llevarla a cualidades, concentrando por categorías e indicadores la información para poderla caracterizar y especificar. Esto permitió efectuar una valoración lo más concreta posible sobre los rasgos y particularidades que caracterizan a la organización objeto de estudio.

En último lugar se pasó a la triangulación de toda la información obtenida permitiendo no evadir las incongruencias posibles procedentes de las diferentes fuentes, hacer una comparación de la información y así encontrar la relación entre las categorías e indicadores que avalan el acercamiento a la entidad estudiada.



Capítulo III

CAPÍTULO III ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

3.1 Análisis de resultados por técnicas de investigación empleadas.

El presente capítulo se orienta a la realización de los análisis individuales de cada una de las técnicas aplicada durante la investigación, así como el análisis integral de los resultados obtenidos, lo cual constituye un paso previo necesario para la elaboración de las conclusiones del estudio.

Con el objetivo de explorar cómo se proyecta en la Facultad el trabajo con la los valores se procedió al análisis de varios documentos que nos sirvieran de base para la investigación en cuestión.

Análisis documental

Se revisaron varios documentos internos de la organización, atendiendo al objetivo general de identificar los valores organizacionales de la Facultad de Humanidades. Entre ellos se encuentra el Reglamento Interno, las Normas Cubanas 3000, 3001y 3002, el organigrama de la organización, el expediente único de control interno, ya que aportan elementos importantes.

A raíz de estudiar y analizar el organigrama se pudo apreciar la estrecha gráfica de la entidad, en este se ponen de manifiesto los flujos comunicativos, la relación formal existente entre las diferentes unidades que la integran (en este caso los departamentos de Psicología y Comunicación Social, Estudios Socioculturales, Derecho e Idioma Inglés), las principales funciones y la autoridad que tienen cada uno en estas aéreas.

Se comprobó a través de este método de investigación que la comunicación en la organización fluye de manera horizontal como vertical. En el caso de la comunicación vertical se manifiesta de forma descendente entre la máxima directiva de la Facultad hacia los diferentes departamentos, en el mismo nivel jerárquico los departamentos de: Psicología y Comunicación Social, Estudios Socioculturales, Derecho e Idioma Inglés. Al contrario de lo anterior, la comunicación ascendente, de los subordinados (trabajadores de estos departamentos antes mencionados) a la dirección. Y entre el resto de los

departamentos con diferentes niveles de jerarquía se manifiesta la comunicación horizontal.

Se comprueba que la misión y la visión de la organización están apropiadamente planteadas, y se corresponde una con otra. Ambas se refieren fundamentalmente a la formación de profesionales, superación de cuadros y sus reservas en el territorio.

El estilo de dirección democrático, el alto sentido de pertenencia a la organización, el reconocimiento al valor, el exaltado grado de satisfacción y motivación laboral constituyen las principales fortalezas de la organización.

Fueron analizadas también las Normas Cubanas 3000, 3001 y 3002 respectivamente. En ellas se sustentó la base legal de la investigación y se constató que los trabajadores de la Facultad de Humanidades tienen dominio en gran medida de estas normas, sobre que trata y como se implementan. Aunque los pasos aun son pequeños en este aspecto, se considera que existe motivación y el deseo por que el resultado sea satisfactorio en la implementación de ellas.

También se revisaron y estudiaron algunas actas de varios consejos de dirección del centro donde se recogen acuerdos con relación al trabajo con los valores y en la manera en que estos son promovidos. De estos acuerdos se derivó la confección de un plan de acciones estratégicas diseñadas por la organización con el fin de fortalecer los valores presentes a través de la realización de estudios diagnósticos frecuentes; aunque esto constituye una fortaleza hay que destacar que aun no se ha recogido resultados al respecto.

Análisis de la Observación Participante

Esta se realiza en la organización de manera sistemática desde el mismo instante del comienzo de la investigación. Hay que destacar que fueron observados tanto espacios formales como informales.

Observación en espacios formales

La organización cuenta con un fuerte movimiento sindical que aglutina a un número importante de trabajadores donde entre otras actividades debaten

diferentes temas de interés para todos los miembros de la organización. Aprovechando esta cobertura se decidió por parte de la autora y sus fieles colaboradores de tomar este escenario para poner en práctica este método de investigación.

Con el objetivo de explorar los valores organizacionales en los espacios formales. Se evidenció durante el proceso de observación en estos espacios algunas expresiones de satisfacción de los directivos para con los miembros de la organización referentes al cumplimiento laboral, ya que a pesar de poseer carencias materiales para el trabajo, los resultados fueron satisfactorios y el compromiso de seguir adelante.

Las intervenciones de los directivos como de los trabajadores estaban relacionados con la organización, pero entre estas existía una dicotomía en función del contenido de sus mensajes. Mientras que los trabajadores hacían alusión a nuevos problemas y a los que aun no estaba solucionados; los directivos, en tanto, daban respuestas a las inquietudes anteriores, dialogaban sobre el reglamento disciplinario, la nueva estructura que asumiría la organización como la fusión entre los departamentos de Psicología y Comunicación Social. De manera general se revalidaban sus roles individuales dentro de la organización y se aprecian gestos de respeto al aceptar las opiniones de los demás

Este tipo de evento es muy importante porque facilita la planificación y puesta en prácticas de actividades y tareas, constituye una forma de interacción e intercambio entre los miembros de la organización, de conocer los problemas que necesitan atención, además de contribuir en la solución de situaciones y conflictos entre el personal, al igual que posibilita la comprensión y el apoyo mutuo, no obstante no se aprecian elementos de trabajo en equipo o cooperación mutua a la hora de llevar a cabo el trabajo.

Se observó la disciplina que caracteriza tanto a los directivos como a los trabajadores presentes, fundamentalmente por sus opiniones respecto a la necesidad de cumplir con los horarios.

La observación en espacios formales permitió apreciar en los trabajadores de la organización la presencia de valores como la disciplina, la laboriosidad, la responsabilidad, así como la carencia de rasgos de compañerismo y colaboración.

Observación en espacios informales

Estos fueron espacios diversos pero estratégicos donde convergen acción, presencia y participación. Se seleccionaron momentos claves como el horario de almuerzo, horario de entrada y salida del centro de trabajo. Como objetivo se propuso explorar la presencia de valores organizacionales en espacios informales de la unidad objeto de estudio. Los profesores se concentraban según el área laboral y afinidad, lo que evidencia que esto beneficia el intercambio de información, no obstante en estos espacios no se observaron muestras de compañerismo más allá de las relaciones de cortesía entre directivos y subordinados, y entre estos últimos, lo que evidencia que no es un valor fuertemente arraigado en la cultura de la organización.

El contenido de la conversación generalmente incluía aspectos afectivos, de vida personal así como preocupaciones o inquietudes de trabajo, no obstante no se observan elementos de colaboración entre ellos.

Se pudo observar que son muy disciplinados con relación a los horarios establecidos por la organización, a la vez que son laboriosos, sobre todo en su radio de acción, específicamente frente al alumnado en el salón de clases, y responsables ante las actividades extracurriculares que se planifica en la institución, pues se observan preocupados por el cumplimiento de la jornada laboral a cabalidad.

Los profesores se caracterizan por ser productivos y sacrificados, pues asisten en horarios extra laborales para aprovechar el tiempo de máquina que tienen con conexión a la red de redes y de esta manera profundizar en sus conocimientos para estar cada día más preparados frente a la masa estudiantil y de esta manera predicar con el ejemplo.

Se evidenció que son respetuosos no solo con los directivos, sino entre ellos mismos, pues se comprobó con poca frecuencia que a pesar de no estar de

acuerdo con algunas decisiones tomadas o con algún comportamiento de un miembro de la organización, aceptaron la diferencia entre los demás y continuaron centrados en el trabajo y el cumplimiento de sus objetivos.

En estos espacios se comprobó una vez más el alto sentido de pertenencia de los trabajadores para con la organización, de modo que esto los hacen más comprometidos con la labor que realizan, además se hacen evidentes valores como el sacrificio, laboriosidad y respeto.

En este sentido se observa la presencia de valores relacionados con el desempeño laboral y los resultados de trabajo y la carencia de otros orientados a las relaciones de ayuda y cooperación entre los miembros de la organización.

Análisis de la Entrevista Semiestructurada a Directivos

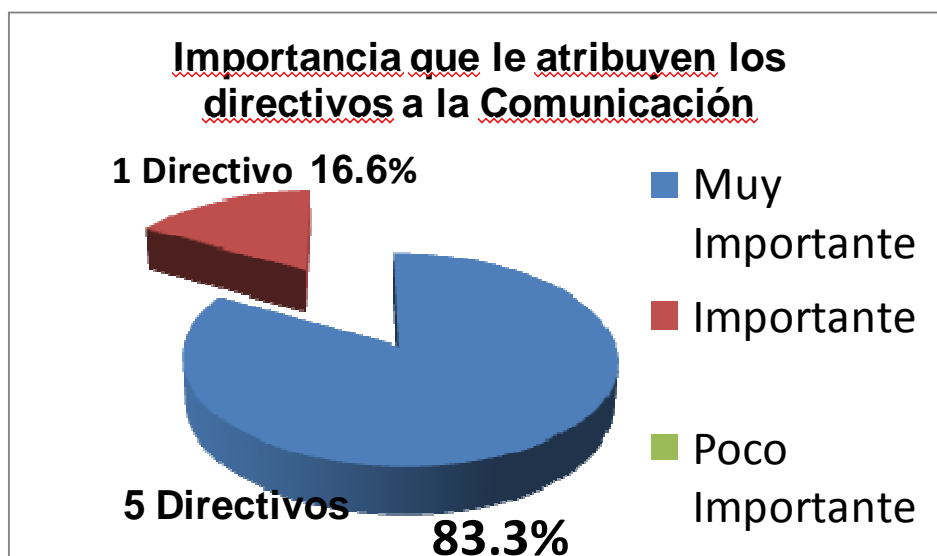
La entrevista semiestructurada se le aplicó a los directivos (Ver Anexo 5) con el fin de profundizar en las características generales de la organización y explorar el funcionamiento de los valores en esta.

Entre las principales informaciones obtenidas a través de esta técnica es que la organización esta compuesta por 36 profesores, de ellos 6 directivos y 30 subordinados. Se conocieron las principales fluctuaciones de la organización desde su creación hasta el mismo momento de la investigación. Las funciones en el centro están distribuidas según categoría ocupacional y además que tanto directivos como subordinados llevan 3 años como mínimo en la unidad objeto de estudio. Esto demuestra que poseen conocimientos sobre los valores organizacionales por la experiencia acumulada en la organización. Estos directivos a su vez se subordinan a la rectoría de la Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez” por ser unidad dependiente dentro de esta e intercambian de manera constante informaciones de índole organizativa y académica.

Los directivos de la organización en sentido general reconocen la importancia de la comunicación y la necesidad de darle un tratamiento concebido y coherente.

Se entrevistaron 6 directivos, de ellos cinco conciben la comunicación como muy importante para un 83.3%, uno la considera importante para un 16.6%, y ninguno la considera poco importante o nada importante.

Gráfico # 1



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta.

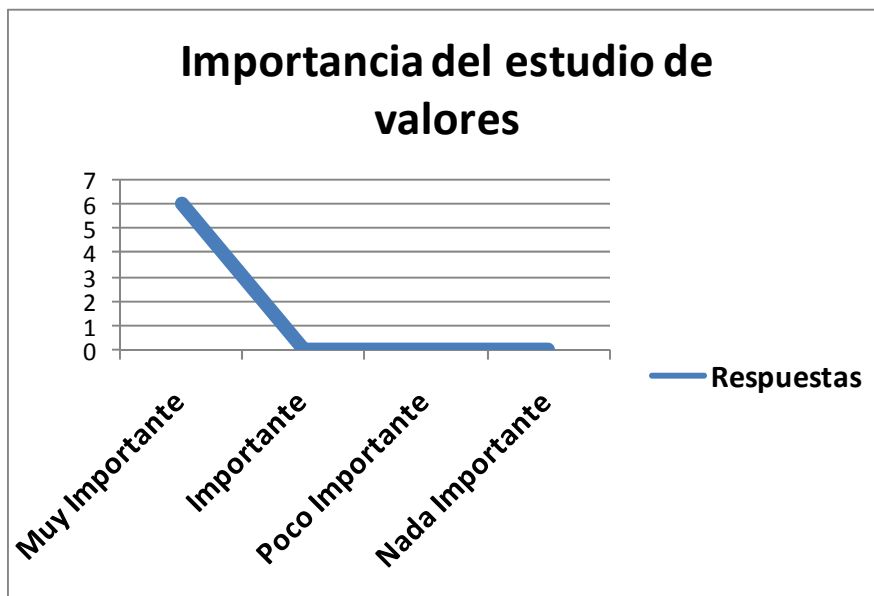
En la entrevista se constató que la organización cuenta con un departamento de Comunicación Social y con especialistas competentes que se pueden encargar de esta temática. Se reconoce su importancia y la labor que con pocos recursos estos vienen haciendo. No obstante es importante señalar que en sentido general que el trabajo nunca es mucho para hacer cumplir el alcance de los objetivos y las metas de la organización.

En las diferentes áreas de trabajo se percibe que la retroalimentación ha perdido lugar en espacios formales para esta actividad. Algunos trabajadores sienten que no siempre se tienen en cuenta sus criterios para la toma de decisiones. Todo esto trae consigo que la colaboración entre los trabajadores sea exigua, falta de trabajo en equipo y actividad conjunta, por solo citar algunas, son elementos que pudieran deteriorar las relaciones interpersonales.

Los directivos 6 directivos entrevistados le conceden importancia al estudio de los valores, admiten que el trabajo con ellos dentro de la organización no es

insuficiente. Saben que es un tema de vital importancia y que debe ser tratado con urgencia y prioridad desde dentro y hacia el entorno que es rodea.

Gráfico # 2



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta.

Para ellos los valores presentes son el sentido de pertenencia el espíritu se sacrificio, la disciplina, la responsabilidad, el respeto, el patriotismo, y sobre todo el compromiso con el trabajo. De los directivos encuestados cuatro de ellos creen que los valores más importantes para la organización son la honestidad, el compañerismo, la ética, la integridad, la confianza en los compañeros de trabajo, el colectivismo, y la humildad, para un 66.6%, mientras que dos de ellos no lo consideran así para un 33.3% . Sin embargo, los directivos reconocen que estos no son funcionales actualmente. Los considerados presentes, coinciden con los valores que creen caracterizan en mayor medida a los trabajadores.

De manera general se pudo comprobar que los directivos de la organización conocen aspectos relevantes de los valores vigentes. Estos le conceden especial importancia a las relaciones entre ellos y los subordinados, a la comunicación y la necesidad de darle un tratamiento planificado y coherente.

Consideran los valores como un componente substancial para el desarrollo de la organización, así como su estudio, reconociendo que aun el trabajo es

insuficiente con estos dentro de la organización. Los valores que consideran presentes actualmente en la organización son el sentido de pertenencia, el patriotismo y el compromiso con el trabajo. Lo antes expuesto permite ratificar la presencia de estos valores en la organización

Análisis de la Entrevista en Profundidad

Este instrumento le fue aplicado a directivo (ver anexo # 6) de la Facultad con en fin de explorar las características generales y e funcionamiento de los valores en la organización.

Entrevista a directivos.

A través de esta entrevista se pudo constatar que los directivos consideran que conocer los valores que están presentes y además los que están funcionando es una necesidad. Reflexionan que de igual manera le serviría para la selección del personal adecuado, ya que por la imagen que tienen de ser casa de altos estudios y el centro formador de los profesionales en el territorio no pueden admitir personal que denigren la imagen de la organización. De tal modo que para ellos resulta relevante la honestidad, la integridad y la ética en la organización.

Son muy exigente a la hora de contratar el personal, y los valores que buscan en ellos son algunos de los que consideran están presentes en el la organización, de ahí el grado de preponderancia hacia estos.

Reconocen la necesidad de promover valores como la honestidad, el compañerismo, el colectivismo, la ética e integridad entre los trabajadores, para los cuales deberían hacerse planes estratégicos de acciones que permitan fortalecer los existentes y formar otros que están en el anonimato y son altamente necesarios.

Los directivos plantean que una propuesta de cambio entre los trabajadores actualmente no sería un buen paso, pues es ineludible establecer cimientos para el cambio, fortalecer los valores más prendidos en los trabajadores para apoyarse en ellos en caso que fuese necesario una decisión radical.

De manera general consideran que es una necesidad para la organización conocer los valores que están presentes, así como la importancia de tenerlos claros a la hora de seleccionar personal, en los cuales buscan en los aspirantes a puestos de trabajos valores como la disciplina, la honestidad, la laboriosidad y el sentido de pertenencia, mostrarse de acuerdo con la prioridad actual de la organización de originar otros valores como el compañerismo, el colectivismo, la ética e integridad entre los trabajadores no considerados estos funcionales dentro de la organización.

Análisis del cuestionario.

Los cuestionarios se aplicaron a los 36 profesores de la muestra seleccionada para conocer sus criterios sobre los valores organizacionales, de ellos 30 subordinados y 6 directivos. Para su elaboración se tomaron en cuenta los resultados arrojados por las observaciones y las entrevistas a fin de tratar de abarcar de manera integral nuestro objeto de estudio.

Cuestionario a directivos

Se aplicó este instrumento con el objetivo de conocer su opinión sobre los valores que caracterizan a la Facultad (Ver Anexo # 7). En sentido general los directivos reconocieron como valores más importantes presente en la organización el sentido de pertenencia, el respeto, la integridad, la ética, la responsabilidad, la honestidad, la laboriosidad, el compañerismo, y la confianza.

Como relevante señalaron el profesionalismo, la lealtad, la disciplina, la honradez, la dignidad y el compromiso con la organización. Mientras que poco importante reconocieron tolerancia, no reconociendo ningún valor como nada importante, esto evidencia la importancia que se le adjudica a los valores para el desarrollo de la organización y sus miembros.

La mayor parte de los encuestados le atribuyen mayor importancia para el desarrollo de la organización a, valores como: el respeto, la honestidad, la disciplina, la responsabilidad, la pertenencia, la solidaridad, la confianza, la integridad, el compañerismo y la ética. Estos son los valores que en las informaciones recopiladas a través de las técnicas de investigación demuestran

que son los que caracterizan la mayoría de los miembros de la organización y son declarados necesarios.

Afilian la pertenencia con el sentir la organización como propia y como parte de sus vidas. Definen la disciplina como el cumplimiento a lo que esta jurídicamente dictaminado y las orientaciones de la máxima dirección de la organización. El respeto lo definen como la aceptación de las diferencias de los otros, mientras que la honestidad la relacionan con ser sinceros, modestos, cuidar los principios y sobre todo no vivir tras una simulación de dos caras. Por ultimo y no menos importante es el criterio que os mismos tienen sobre la responsabilidad, convirtiéndose este valor para ellos como el responder correctamente a los orientado en el trabajo por lo que esta legislado y lo dictado por la instancia superior, así como cumplir con ellos y de alguna manera estar comprometidos con él.

La pertenencia, la disciplina, la responsabilidad, el respeto, la laboriosidad, el compromiso ante el trabajo y la solidaridad son los valores organizacionales que predominan en la organización. Mientras que entre los deseados se encuentran la honradez, la lealtad, la honestidad, la integridad, la confianza y la ética. Lo antes expuesto confirma lo examinado con anterioridad, todos estos valores están presentes, unos como compartidos y otros como distanciados, pero de cualquier manera estos son jerarquizados como los más preponderantes para el desarrollo de la organización.

Haciendo un análisis un poco más particular, tenemos que la responsabilidad, la ética, la pertenencia, el respeto, el patriotismo, la disciplina, la solidaridad, el compromiso y laboriosidad son mencionados especialmente como valores compartidos. Ahora bien, solo no cabe analizar estos, si vemos los distanciados desde el mismo punto en el que hemos establecido las comparaciones para certificar los compartidos. Nos encontramos, que entre los distanciados se enumeran la honestidad, el compañerismo, la ética, la integridad, el colectivismo y la confianza.

Por otro lado esencialmente los valores deseados concuerdan con los distanciados porque son valores que no se encuentran funcionando actualmente, pero a los cuales se les concede indudable importancia.

Realizando un balance o comparación con los resultados obtenidos través de la revisión de los documentos oficiales, lo observado y lo planteado en las entrevistas realizadas tanto a trabajadores como a directivos, constan varios valores en los que coinciden los directivos en general, ya sea entre los presentes, los compartidos y los distanciados. Lo que significa que vario de los valores definidos en la organización tipologizados como compartidos y distanciados concuerdan con los seleccionados por los directivos.

Cuestionario a trabajadores

Según la escala de clasificación que se les proporcionó en el cuestionario (Ver Anexo # 8). a los investigados y los resultados obtenidos después de aplicada esta técnica, se pudo constatar que los trabajadores consideran como valores muy importantes para su vida la humildad, la confianza, la honestidad, la solidaridad, el respeto, la honradez, la justicia, la bondad, el humanismo y la responsabilidad. Mientras que como importantes señalaron generalmente la credibilidad y la confianza, y algo muy curioso es que no reseñaron ningún valor de la lista como nada importante. Algunos de estos valores salieron también en técnicas anteriores como importantes para la organización, entre ellos tenemos la responsabilidad y la confianza.

Es relevante mocionar que los encuestados mencionaron como valores más importantes y con más frecuencia la responsabilidad, el respeto, la solidaridad, la lealtad, el humanismo, la honestidad, el profesionalismo, la confianza, el compañerismo, la justicia, la honradez y el patriotismo. Aunque estos valores no sean compartidos por todos los miembros de la organización se le brinda una marcada importancia. Muchos de estos valores como la responsabilidad, el respeto, la honestidad, el compañerismo, la laboriosidad, la confianza y la solidaridad, coinciden con muchos de los ponderados por los directivos como más trascendentales y significativos para el desarrollo de la organización y sus miembros.

Definen la solidaridad como la ayuda generosa al que te rodea siempre que la necesite. Define la lealtad como tener principios, sinceridad y fidelidad hacia los demás, mientras que caracterizan al humanismo como la disposición de

ayudar al prójimo y ser sensibles antes sus problemas, pero sobre todos amar y respetar al que nos rodea.

La responsabilidad como valor importante señalados por la mayoría en el grupo de valores listados, lo consideran como actitud positiva ante el trabajo, cumplir con las tareas que se le son asignadas, mientras que por su parte el respeto lo ven como dar importancia a los sentimientos ajenos, respetando que todos somos diferentes pero siempre tenemos algo e común.

La confianza, el profesionalismo y el compañerismo son otros de los valores importantes y que sus interpretaciones están vinculadas a la organización. Pues para ellos es importante cumplir con estos valores porque son pautas a seguir, y además porque en sentido general algunos de estos valores como el compañerismo y la confianza no están funcionando en la organización.

Como se ha mencionado anteriormente tanto en este epígrafe como en anteriores, entre los valores presentes en la organización reconocen en mayor medida la responsabilidad, la pertenencia, la disciplina, la laboriosidad, la solidaridad, el colectivismo, la justicia y el patriotismo, en otras palabras, la mayoría coinciden con los valores determinados como presentes por los propios directivos, lo que ayuda a tener un mayor acercamiento a la realidad de la organización.

La disciplina, la responsabilidad, la pertenencia, el respeto, el compromiso con el trabajo, la laboriosidad, la solidaridad y el patriotismo constituyen valores compartidos por los miembros de la organización, que excluyendo el respeto fueron también definidos como compartidos por los directivos. Por su otra parte estos encuestados reconocieron como valores distanciados la honradez, el colectivismo, el compañerismo, la ética y la integridad, de los cuales excepto de la honestidad y la confianza, coinciden con los seleccionados por los directivos. Se evidencia que aunque se observe ciertas semejanzas ente ambos, aún existen algunas diferencias.

Con relación a las técnicas aplicadas con anterioridad a los trabajadores se puede apreciar un cambio en los valores que consideran como presentes, compartidos y distanciados, quizás debido al conocimiento que fueron

adquiriendo durante el tiempo que duró la investigación sobre valores, hecho que los pude haber llevado a profundizar en la realidad de la organización.

3.2 Análisis general de los resultados.

Los valores organizacionales en la Facultad de Humanidades se ven favorecidos por la presencia de un público con más de tres años de experiencia de trabajo en la organización, con un alto nivel educacional, afiliados a las organizaciones políticas y de masas que operan en la institución.

Se destacan como principales fortalezas en la organización el estilo de dirección democrática, el elevado sentido de pertenencia, y el alto grado de sacrificio y motivación laboral, mientras que como debilidades se destacan la poca participación de los trabajadores en las reuniones administrativas, el exceso de reuniones, la falta de reconocimiento a las distintas áreas que conforman la organización.

Estos elementos pueden resultar beneficiosos para el desarrollo de los valores o no, pues un estilo de dirección democrático, así como las relaciones afectivas entre directivos y subordinados permiten claridad en los procesos comunicativos y a la vez en la transmisión de la cultura y los valores, también el elevado sentido de pertenencia ayuda a alcanzar valores que fortalezcan el desarrollo organizacional como la disciplina, la responsabilidad, la laboriosidad, etc. No obstante, darles poca participación a los trabajadores en momentos de la organización como las reuniones y el poco reconocimiento puede provocar inconformidades que afecten el clima laboral y de hecho valores como la laboriosidad, y el compromiso con el trabajo.

Las relaciones entre los trabajadores no se caracterizan por ser las más favorables, dado que a mayoría de los mismos aseguran que solo a veces existe cooperación entre ellos, y poca colaboración, lo que afecta el desarrollo de los valores como el compañerismo y el colectivismo en la organización.

Se percibe un gran respeto por parte de los trabajadores hacia los directivos, principalmente hacia la decana de la Facultad, quien es considerada como una dirigente interactiva, educada y preocupada por el bienestar de sus subordinados, por lo que se advierte un estilo de dirección apropiado. Esto

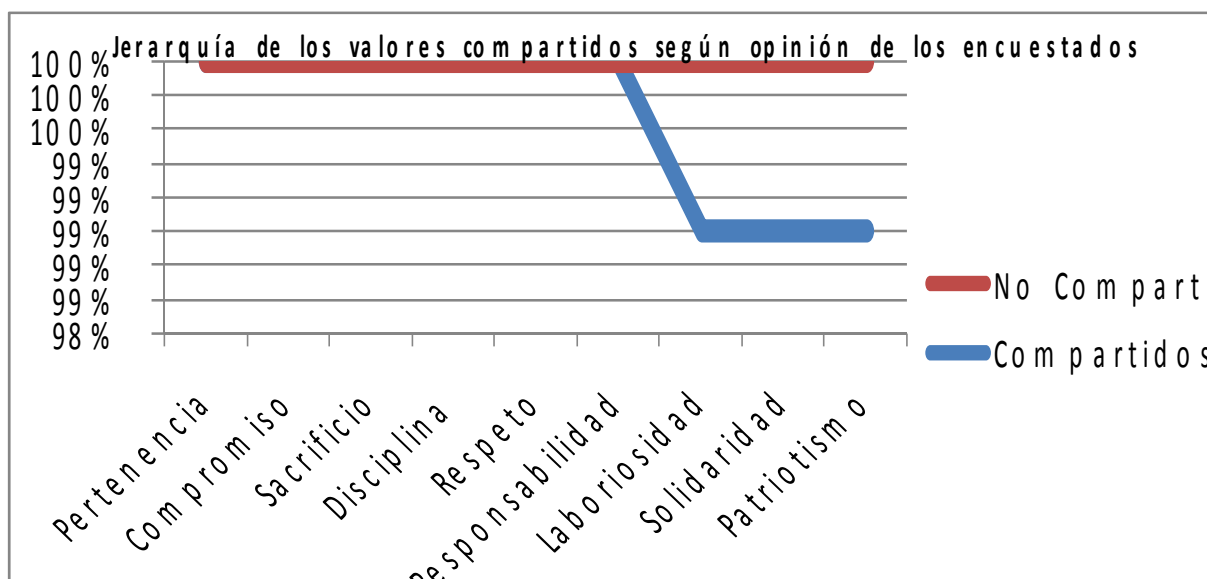
facilita el proceso de retroalimentación pues la dirección deja espacio en los encuentros formales para que los trabajadores planteen sus inquietudes y sugerencias.

En la organización consideran los valores como un elemento importante para su desarrollo y le conceden importancia a su estudio, reconociendo que no se trabaja lo suficiente con estos dentro de la organización.

Conciben además que es una necesidad para la organización conocer los valores que están presentes y son compartidos, así como la importancia de tenerlos claros la hora de seleccionar el personal. Los valores que buscan en aspirantes a puestos de trabajo son esencialmente la honestidad, la disciplina, el respeto, la laboriosidad y el sentido de pertenencia.

Resultaron como valores compartidos: el sentido de pertenencia y el compromiso hacia la organización, el amor al trabajo, el espíritu de sacrificio, la disciplina, el respeto, la responsabilidad, la laboriosidad, la solidaridad y el patriotismo. El grado de importancia que le dan a estos valores en la organización es elevado y el nivel de jerarquía que le brindan es el orden en el que se mencionaron anteriormente, fundamentalmente por el compromiso que tienen con la organización.

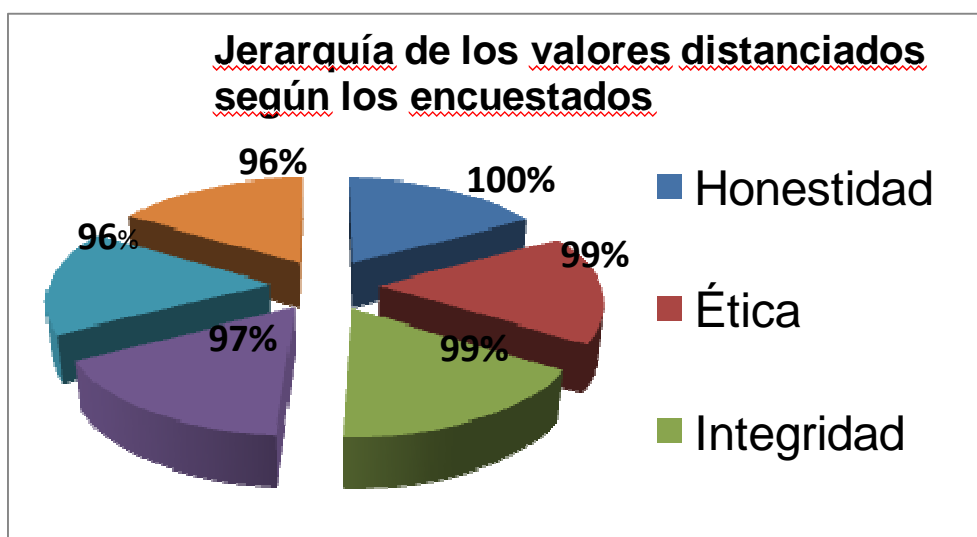
Gráfico # 3



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta

En el caso de los valores que resultaron distanciados se encuentran: la honestidad, la ética, la integridad, la confianza en los compañeros de trabajo, el compañerismo y el colectivismo. El orden en el que se planten los valores distanciados es la jerarquía que le dan los miembros de la organización a los mismos, de acuerdo con la importancia que tienen para el desarrollo personal y organizacional

Gráfico # 4



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta

Es necesario para la organización potencial los valores distanciados, tomando como punto de partida los valores que comparten sus miembros, fundamentalmente por los beneficios que estos aportan en pos del desarrollo de la organización, además porque jerarquizan los valores distanciados de acuerdo a la prioridad que se requiere dar a cada uno para que se conviertan en valores compartidos, lo que demuestra que le atribuyen reconocimiento a estos dentro de la organización.



Conclusiones

CONCLUSIONES

1. Se pudo profundizar en los referentes teóricos-metodológicos acerca de los valores organizacionales permitiendo esto la realización del marco teórico y referencial de la presente investigación.
2. Se definen como valores compartidos en la organización: el amor al trabajo, compromiso hacia la organización, el sentido de pertenencia, la disciplina, el respeto, la responsabilidad, el espíritu de sacrificio, la solidaridad, el patriotismo y la laboriosidad.
3. De acuerdo con el nivel de importancia que le atribuyen los miembros de la organización son jerarquizados los valores compartidos por los miembros de la organización en el siguiente orden: sentido de pertenencia, compromiso hacia la organización, amor al trabajo, espíritu de sacrificio, disciplina, respeto, responsabilidad, laboriosidad, solidaridad y patriotismo.
4. Se decretaron como valores distanciados la ética, la integridad, la honestidad, el colectivismo, el compañerismo, y la confianza hacia los compañeros de trabajo,
5. Los anteriores fueron jerarquizados de acuerdo a la preferencia que se pretende dar a cada uno para que se conviertan en valores compartidos de la siguiente manera: honestidad, ética, integridad, confianza, compañerismo, colectivismo.



Recomendaciones

RECOMENDACIONES

Las presentes recomendaciones van dirigidas la máxima dirección de la Facultad de Humanidades:

1. Mostrar los resultados finales de la investigación al colectivo de profesores de la Facultad de Humanidades, en función de que estos conozcan la importancia de fomentar y potenciar valores compartidos en la organización.
2. Actualizar los documentos existentes en la organización que hacen referencia a los valores presentes en la organización, así como los compartidos y distanciados por sus miembros.
3. Profundizar en el estudio de los valores en la organización a partir de su relación con los procesos comunicativos para una mejor proyección de acciones orientadas a la formación, potenciación y transformación de dichos valores.
4. Realizar estrategias de trabajo dirigidas a transformar los valores distanciados en valores compartidos, así como potenciar estos últimos, por la importancia que tienen para el desarrollo y fortalecimiento de la organización y su cultura.
5. Conservar actualizado sistemáticamente el diagnóstico de valores de la Facultad de Humanidades.



Bibliografía

BIBLIOGRAFÍA

1. Alonso Alonso, Margarita e Hilda Ma. Saladrigas Medina. 2002. Para investigar en Comunicación Social. Editorial Pablo de la Torriente, La Habana.
2. Andrade, H. (1991). Hacia una definición de comunicación organizacional. México: Trillas.
3. Autores, C. d. (2005). *Material de apoyo sobre mercados emisores*. Universidad de La Habana. La Habana, Cuba.
4. Alabart Pino, Yesmín. Contribución al diagnóstico de la cultura organizacional en el sector empresarial cubano. Tesis en opción al grado científico de Doctora en Ciencias Técnicas. Instituto Superior Politécnico “José Antonio Echevarría”. Centro de Estudios de Técnicas de Dirección. Ciudad de La Habana, 2003.
5. Alonso Alonso, M^a Margarita. La investigación de la comunicación en Cuba: Préstamos teóricos para un itinerario singular. Revista Temas # 20. Ciudad de La Habana, 2000.
6. Alonso Alonso, M^a Margarita. Teoría de la Comunicación. Material en formato digital. Facultad de Comunicación. Universidad de La Habana, 2005.
7. Barreiro, P. (1999). El perfeccionamiento empresarial y la comunicación interna. *Espacio*, 1.
8. Bello, A. A. (2002). Procedimiento par el diagnóstico de la cultura organizacional en el Centro Universitario de Las Tunas. Extraído el 22, enero, 2011 desde www.tesisymonografias.com
9. Borrell, M. d. I. A. L. (2008). Propuesta de procedimiento metodológico para el trabajo con los valores organizacionales. Extraído el 22, enero, 2011 desde www.eumed.net.
10. Casales Fernández, Julio César (compilador). 2005. Conocimientos básicos Psicología Social. Selección de lecturas. Editorial Félix Varela, La Habana.
11. Colectivo de autores. Selección de textos: Metodología de investigación cualitativa. Editorial Caminos. La Habana, 1999.
12. Colectivo de autores. Técnicas de participación. Editorial Caminos, La Habana, 1999.

13. Cruz Cordero Teresa. "Indicaciones metodológicas para el estudio de la cultura organizacional en la empresa de refrigeración del MINAL." Tesis en opción al grado científico de Doctora en Ciencias Económicas. Centro de Estudios de la Economía Cubana. Universidad de La Habana, 2001.
14. Cubas Hernández, Pedro. "Juan Marinello. Su visión de la Cultura. 1922-1930". Tesis de Maestría. Facultad de Filosofía. Universidad de La Habana, 2001.
15. Díaz Llorca, Carlos. (acceso 27/01/2006) ¿Cómo utilizar los valores en la dirección? [en línea]. <http://www.uh.cu/centros/ceted/boletin4.html>.
16. Fernández Collado, Carlos. 1997. La comunicación en las organizaciones. Ed. Trillas. México.
17. Gallardo, A. (1998). Cultura organizacional: Trayectoria de los estudios sobre cultura y análisis organizacional. *Revista Gestión y Estrategia*, 14.
18. Goldhaber, Gerald M. Comunicación Organizacional. Editorial Pablo de la Torriente. La Habana, 2000.
19. González, R. R. (2003). Exploración de los valores organizacionales presentes en una sucursal de una agencia de servicios al turismo. Extraído de marzo de 2011 desde www.psicologiacientifica.com
20. Kaplún, Gabriel. Las Organizaciones III. En Ayme Plascencia Pons. Enfoques sobre la comunicación en la gestión de proyectos comunitarios. Ediciones Unión. Bogotá, 2003.
21. Leyva Barciela, Elba. Identidad y Cultura Organizacional. Revista Universidad de La Habana No. 259, primer semestre. La Habana, 2004.
22. López Viera, Luis. 2003. Comunicación social. Selección de textos. Ed. Félix Varela. La Habana.
23. Lucas Marín, Antonio. 1997. La Comunicación en las empresas y en las organizaciones. Ed. Colección Bosch Comunicación. Barcelona.
24. Martín Barbero, Jesús. De los medios a las Mediaciones. Ediciones Gustavo Gili, Barcelona, 1987.
25. Martín Serrano, Manuel y Piñuel Raigada, José Luis, 1982. Teoría de la comunicación. Epistemología y análisis de la referencia (2da. Ed.). Ed. Pablo de la Torriente Brau. La Habana.

26. MES-EI Nuevo Modelo de Universidad Cubana. Una respuesta más integral a los retos actuales de nuestra sociedad y del desarrollo de la ciencia y la tecnología. Versión Septiembre del 2004. Material en formato digital.
27. Ouchi, William. La teoría "Z" Fondo Educativo Interamericano. México, 1985.
28. Piñuel Raigada, José Luis. Teoría de la Comunicación y gestión de las organizaciones. Editorial Síntesis SA. Madrid, 1995.
29. Portal Moreno, Rayza y Recio, Milena. Comunicación y comunidad. Compilación de lecturas. Editorial Félix Varela. Ciudad de La Habana, 2003.
30. Portal Moreno, Rayza. Por los caminos de la utopía. Un estudio de las prácticas comunicativas de los talleres de transformación integral del barrio en la Ciudad de la Habana. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctora en Ciencias de la Comunicación. La Habana, 2003.
31. Robbins, S. Comportamiento Organizacional.: Conceptos, controversias aplicaciones. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana. México, 1991.
32. Saladrigas Medina, Hilda Ma. 2005. Coordinadas cubanas para un fenómeno complejo: Fundamentos para un enfoque teórico-epistemológico de la investigación de la Comunicación Organizacional. Tesis en opción al grado de Doctora en Ciencias de la Comunicación. Facultad de Comunicación. Universidad de La Habana.
33. Schein, Edgar H. 2002. La cultura empresarial y el liderazgo. Una visión dinámica. (s.e, s.l).
34. Thévenet, Maurice. "Auditoria de la cultura empresarial". Editorial Díaz de Santos, SA. Madrid, 1986.
35. Trelles Rodríguez, Irene. Comunicación Organizacional, Selección de lecturas. Editorial Félix Varela. La Habana, 2001a.
_____. "Comunicación y Cultura Organizacional: entramados e interrelaciones". Revista Espacios # 5, mayo- agosto del 2001. La Habana, 2001b.
_____. Bases teórico- metodológicas para una propuesta de modelo de gestión de la comunicación en organizaciones. Tesis en opción al grado de Doctora en ciencias de la Comunicación, Facultad de Comunicación. La Habana, 2002.

Comunicación Organizacional. La importancia de su aplicación en Cuba. Revista Espacio #3. La Habana, Julio 2000.

36. Vidal Valdés, José Ramón, 2000. Representación social y recepción. Un estudio en tres comunidades habaneras. Tesis doctoral. La Laguna. España.

_____.2000. Paradigmas básicos en la comprensión del proceso de comunicación. En López Viera (comp.), Comunicación Social. Selección de texto. La Habana, Cuba: Félix Varela.

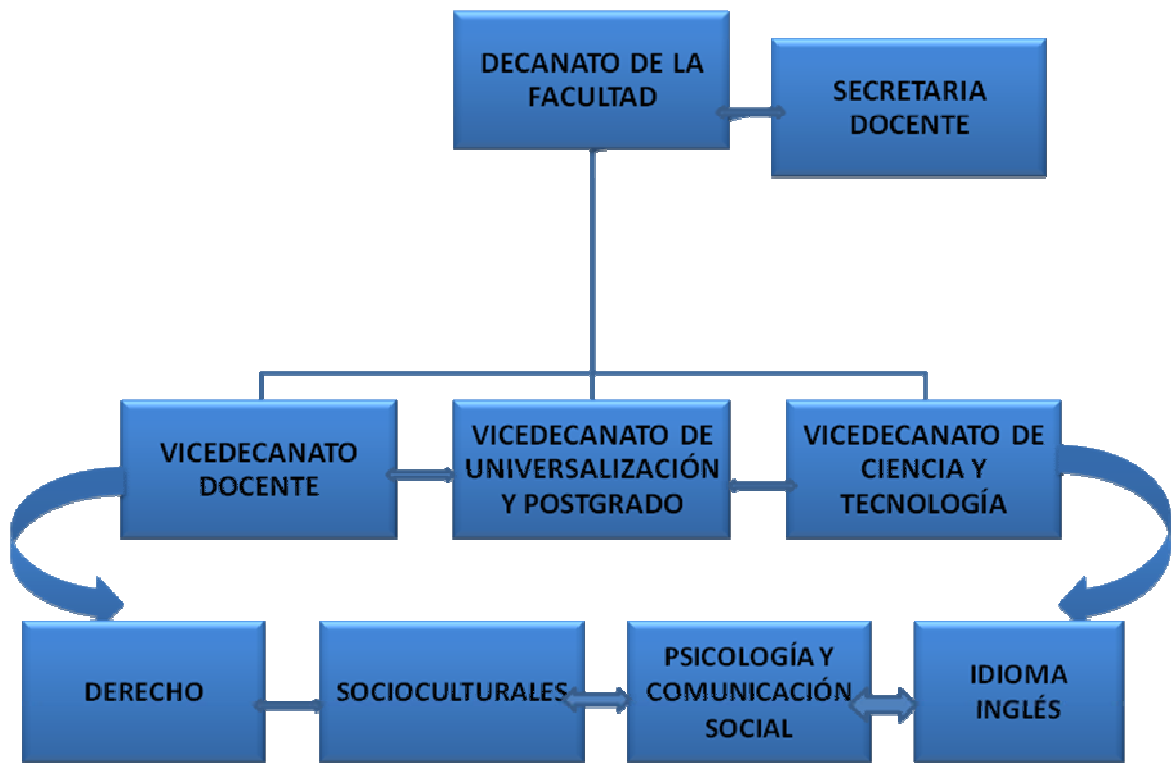
37. Villafañe, Justo. 1999. La gestión profesional de la Imagen Corporativa. Ediciones Pirámide S.A., Madrid.

_____.1993. Imagen Positiva: gestión estratégica de la imagen de las empresas. Ediciones Pirámide S.A., Madrid.



Anexos

Anexo # 1 Organigrama de la Facultad de Humanidades



Anexo # 2

Misión: Participar en la formación integral de los profesionales que cursan estudios en nuestra institución, en la modalidad de Curso Regular Diurno, Curso Regular para Trabajadores, Continuidad de Estudio y Educación a Distancia Asistida, contribuir a la preparación y superación de los cuadros y sus reservas en el territorio, el postgrado con perfiles afines a las áreas de estudio, la investigación científica, la extensión universitaria, la superación política del claustro, la informatización, la captación de recursos y relaciones internacionales.

Anexo# 3

Guía Temática para la Revisión de Documentos Institucionales

Objetivo: Explorar la presencia de los valores organizacionales en los espacios formales e informales de la facultad de Humanidades.

Unidad de registro: _____

Tipo de documento: _____

Fecha de emisión: _____

Persona que lo emite: _____

Público al que está dirigido: _____

Fecha del análisis: _____

1. Características del tema que aborda
2. Existencia y características de las políticas de la comunicación institucional
3. Valores definidos anteriormente en la organización
4. Referencia a comportamientos relevantes
5. Referencias a la historia institucional
6. Estructura jerárquica y funcional de la Organización
7. Diagnósticos y estrategias comunicativas previas a la investigación.(topología, frecuencia, tiempo, ejecutores, lógicas, nivel de complejidad y datos contemplados en los informes)

Anexo # 4

Guía de Observación Participante

Fecha_____ Lugar_____ Hora_____

Objetivo: Explorar la presencia de valores organizacionales en espacios formales e informales de la Facultad.

1. Valor Compañerismo

- Predominan relaciones de cortesía entre directivos-subordinado, subordinado-subordinado.
- Predominan acciones de ayuda y colaboración en las tareas habituales
- Predomina expresiones y gestos de preocupación e interés por los miembros de la organización.

2. Valor Honestidad

- Predominan expresiones de sinceridad entre los miembros de la organización.
- Predominan expresiones acorde con la realidad.
- Predominan acciones y comportamientos coherentes y consecuentes con los principios organizacionales.

3. Valor Responsabilidad

- Predominan acciones que demuestren que cumplen cabalmente con lo establecido en el trabajo.
- Predominan un desempeño eficiente en correspondencia con los puestos, roles o funciones ocupadas en la organización.

4. Valor Respeto

- Predominan acciones o gestos que demuestren que aceptan las diferencias de los demás.
- Predominan acciones espaciales desde el punto de vista físico e intelectual que permitan la realización individual de cada miembro de la organización.
- Predominan habilidades comunicativas como la escucha, la aceptación, la comprensión, la empatía..

5. Valor Disciplina

- Predominan acciones del cumplimiento de las normas y reglamentos generales de la organización.

6. Valor Sentido de Pertenencia

- Predominan acciones de compromiso con el trabajo, los objetivos y metas institucionales.
- Predominan indicadores de implicación e interés con las problemáticas y logros de la organización.

7. Valor Colectivismo

- Predominan el trabajo en grupo.
- Predominan comportamientos dirigidos a tener en cuenta a los demás en la toma de decisiones. 3

8. Valor Laboriosidad

- Predominan acciones dirigidas a cumplir con lo establecido en el tiempo previsto.

Anexo # 5

Entrevista Semiestructurada a Directivo

Objetivo: Explorar el funcionamiento de los valores en la organización y las características generales de la misma.

Indicadores:

I. Características generales del centro

- Historia
- Cambios

II. Funcionamiento general de la organización

- Horarios.
- Sistema de estimulación.
- Distribución de las funciones.

III. Función que desempeña en la organización y su valoración de la misma.

- Período de tiempo laborando.
- Formación y estudios cursados.

IV. Sistema de relaciones

- Directivos-empleados
- Empleados-empleados

V. Concepto que se maneja en la organización los valores organizacionales.

VI. Estudios realizados en la organización anteriormente sobre valores, u otros temas relacionados con este.

VII. Valores presentes en la organización actualmente.

VIII. Valores considerados más importantes en aras de un mejor desempeño de la organización.

IX. Valores que caracterizan a los trabajadores de la organización.

X. Importancia de fortalecer los valores en las organizaciones actuales de la organización, y su por qué.

XI. Repercusión de los valores en el funcionamiento de la organización.

Anexo # 6

Entrevista en profundidad a directivos.

Fecha_____ Lugar_____ Hora_____

Objetivo: Explorar el funcionamiento de los valores en la organización.

Indicadores:

- I. Existencia de una declaración de valores vigente en la organización que formen parte de su Cultura y la distinguan.
- II. Valoración sobre la existencia de los valores organizacionales.
- III. Necesidad de la organización de conocer los valores de sus trabajadores.
- IV. Importancia que se le confiere a los valores que poseen los aspirantes a puestos de trabajo, cuando en la organización se llevan a cabo procesos de selección del personal. Valores que se busca encontrar en ellos.
- V. Valores más importantes para los directivos.
- VI. Valores más importantes para los trabajadores.
- VII. Tipo de valores que se aspiran promover a los trabajadores.
- VIII. Criterios respecto a si los valores de los trabajadores están alineados con los de la organización.
- IX. Consideraciones sobre lo que se pudiera hacer para potenciar los valores en la organización.
- X. Existencia de crisis en la organización que pudieran estar relacionadas con los valores organizacionales.
- XI. Estrategias a adoptadas para potenciar los valores en la organización.
- XII. Experiencias significativas en función de los temas abordados.

Anexo # 7**Cuestionario a directivos:**

Estimado directivo:

La encuesta que se presenta a continuación tiene como objetivo conocer los valores que existen entre Ud y su organización. Le pedimos sea sincero en la respuesta que ofrezca y le aseguramos absoluta confidencialidad. Agradecemos de ante mano su colaboración.

1. Marque con una X los valores que considere más importante en su vida. Ejemplo: ¿Qué es más importante para Ud? ¿Qué guía su comportamiento diario? Marque tantos valores como le sean posibles.

Valores	Muy importante	Importante	Poco importante	Nada importante
Dignidad				
Honestidad				
Patriotismo				
Justicia				
Responsabilidad				
Lealtad				
Compromiso				
Laboriosidad				
Humildad				
Solidaridad				
Colectivismo				
Compañerismo				

Respeto				
Pertenencia				
Confianza				
Tolerancia				
Integridad				
Sinceridad				
Ética				

2. de los valores que marco en la pregunta # 1, seleccione de 4 a 6 de ellos, los más importantes para Ud y anótelos definiendo lo que significa.

Valor	Significa

3. Haga una lista de los valores y principios que considere más importante en su organización. Los que están presentes actualmente y los que Ud desearía que estuvieran presentes. ¿Qué considera Ud más importante para la organización? ¿Qué principios guía su comportamiento en el trabajo? ¿Qué valores desearía estuvieran presentes en la organización? Anote tantos valores como sea posible.

4. De la lista que escribió anteriormente diga:

a) los valores que comparte con los demás miembros de la organización actualmente

b) Valores que no están funcionando en la organización actualmente

c) Los valores que más desea percibir en la organización

Anexo # 8**Cuestionario a trabajadores:**

Estimado trabajador:

La encuesta que se presenta a continuación tiene como objetivo conocer los valores que existen entre Ud. y su organización. Le pedimos sea sincero en la respuesta que ofrezca y le aseguramos absoluta confidencialidad. Agradecemos de ante mano su colaboración.

1. Marque con una X los valores que considere más importante en su vida. Ejemplo: ¿Qué es más importante para Ud.? ¿Qué guía su comportamiento diario? Marque tantos valores como le sean posibles.

Valores	Muy importante	Importante	Poco importante	Nada importante
Dignidad				
Honestidad				
Patriotismo				
Justicia				
Responsabilidad				
Lealtad				
Compromiso				
Laboriosidad				
Humildad				
Solidaridad				
Colectivismo				
Compañerismo				

Respeto				
Pertenencia				
Confianza				
Tolerancia				
Integridad				
Sinceridad				
Ética				

2. de los valores que marco en la pregunta # 1, seleccione de 4 a 6 de ellos, los más importantes para Ud. y anótelos definiendo lo que significa.

Valor	Significa

3. Haga una lista de los valores y principios que considere más importante en su organización. Los que están presentes actualmente y los que Ud. desearía que estuvieran presentes. ¿Qué considera Ud. más importante para la organización? ¿Qué principios guía su comportamiento en el trabajo? ¿Qué valores desearía estuvieran presentes en la organización? Anote tantos valores como sea posible.

4. De la lista que escribió anteriormente diga:

a) los valores que comparte con los demás miembros de la organización actualmente

b) Valores que no están funcionando en la organización actualmente

c) Los valores que más desea percibir en la organización

Anexo # 9

Definición de los valores organizacionales según los encuestados.

1. Sentido de pertenencia: Sentir la organización como propia.
2. Compromiso: Ser cumplidores, puntuales y responsables ante el trabajo y hacerlo de forma correcta y eficiente.
3. Amor al trabajo: Estar satisfecho con el trabajo realizado y hacer las cosas correctas en función de que este salga de la mejor forma posible.
4. Sacrificio: Hacer lo que sea necesario con tal de cumplir con los objetivos de trabajo y lo orientado por la organización.
5. Disciplina: Cumplir y respetar las reglas y normas orientadas por la organización y comportarse correctamente siempre.
6. Honestidad: No poseer doble moral, ser sinceros y dignos.
7. Ética. Realizar el trabajo con profesionalismo, respetar a los compañeros de trabajo, comportarnos conforme sea correcto en el ambiente de trabajo.
8. Integridad: Actuar de acuerdo con los principios establecidos, ser sencillos, sinceros, respetar y darse a respetar.
9. Respeto: Aceptar las diferencias de los demás y no juzgarlos por ello, dar valor al sentimiento ajeno y a los propios.
10. Responsabilidad: Cumplir cabalmente con lo establecido en el trabajo.
11. Laboriosidad: Ser aplicados en el trabajo, y empeñarse porque lo orientado por la organización se cumpla de forma correcta.
12. Confianza: No juzgar las acciones de los demás de forma premeditadas.
13. Compañerismo: Compartir con los compañeros de trabajo, trabajar de forma conjunta, preocuparse por los demás, darles confianza y ser sinceros.
14. Colectivismo: Trabajar en equipo, tener presente a los demás en la toma de decisiones, tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo.

15. Solidaridad: Ayudar a los demás desinteresadamente siempre que lo necesite.
16. Patriotismo: Respetar y ser fieles a los principios de la Revolución, y ayudar a la patria ayudando a que se desarrolle.

Anexo # 10

Fachada de la Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”



Anexo # 11

Fachada de la Facultad de Humanidades



Anexo # 12

Logotipo de la Universidad de Sancti Spiritus “José Martí Pérez”



Anexo # 13

Valores compartidos en la Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”

VALORES COMPARTIDOS EN EL CUSS

Patriotismo

Humanismo

Honestidad

Laboriosidad

Solidaridad

Honradez

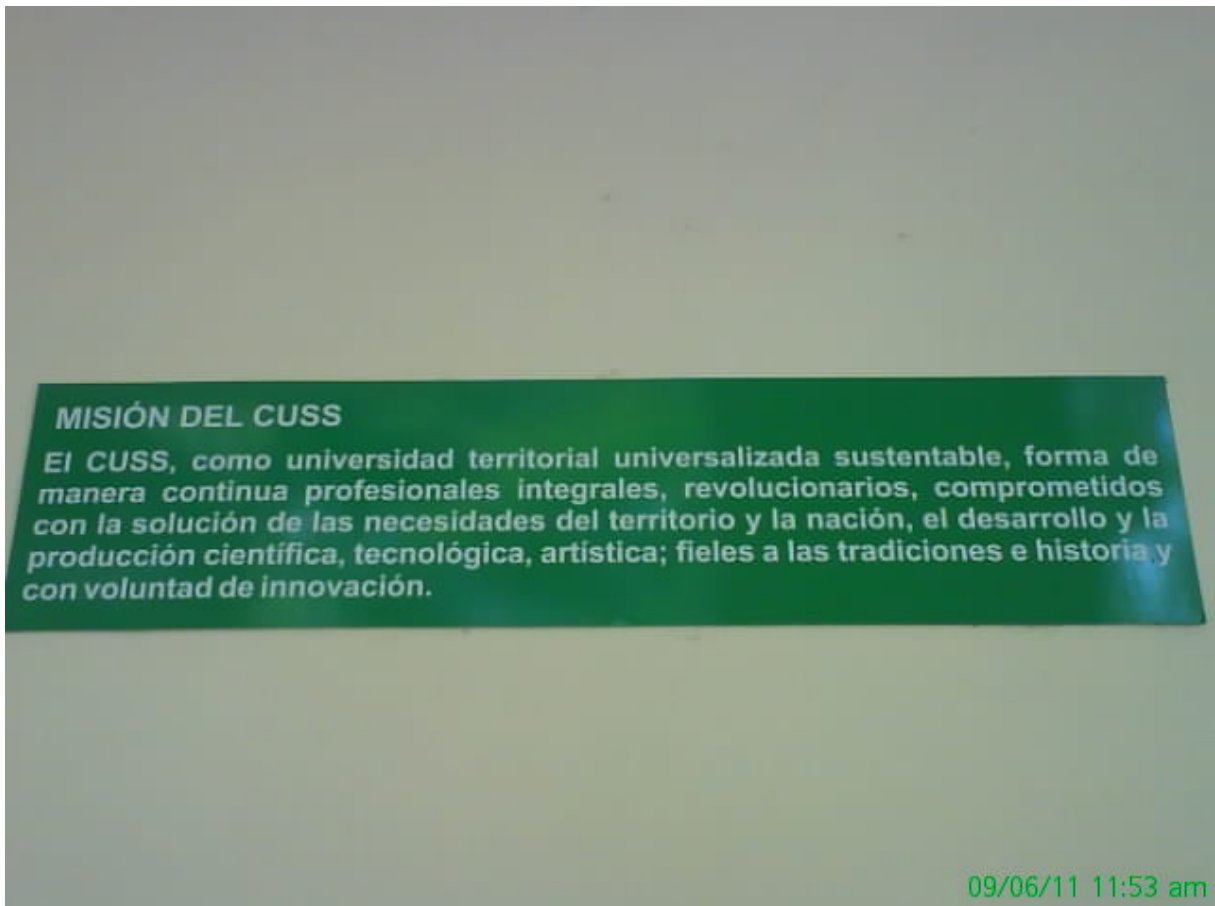
Responsabilidad

Justicia

2007/01/24 15:44

Anexo # 14

Valores compartidos en la Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”



Anexo #

Cuadro de las instalaciones de la Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”

