



Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A.

DOI: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.8.5.100-120>

OAI-PMH: [http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista\\_Scientific/oai](http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/oai)

## Responsabilidad y Solidaridad Social como Valores de la Cultura Organizacional en las Escuelas Venezolanas

**Autoras:** Eva Pasek De Pinto

Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, **UNESR**

[mlinaricova@hotmail.com](mailto:mlinaricova@hotmail.com)

Trujillo, Venezuela

Rina Desireé Colina Matos

Universidad Nacional Experimental "Rafael María Baralt", **UNERMB**

[desicolina1203@gmail.com](mailto:desicolina1203@gmail.com)

Trujillo, Venezuela

### Resumen

El clima de convivencia conflictivo y hasta hostil de muchas escuelas conforma una cultura donde prevalecen valores contrarios a los declarados en la visión y misión. Por eso, el objetivo del estudio fue describir la responsabilidad y la solidaridad social como valores de la cultura organizacional en las escuelas venezolanas. Metodológicamente fue una investigación descriptiva con diseño de campo. La población fue de 200 sujetos y la muestra de 74 miembros del personal directivo, docente, administrativo y de apoyo ambiental de tres escuelas. Para recabar la información sobre las variables responsabilidad y solidaridad social se aplicó un cuestionario válido y confiable (79,7%, alfa de Cronbach). Como resultado se encontró evidencia empírica de que el 69% del personal es responsable y el 40% es solidario. En conclusión, la práctica de los valores organizacionales no es ideal ni generalizada pues se practican solo algunos de sus aspectos, aunado a que no los practica todo el personal. La escasa solidaridad dificulta una convivencia sana, el éxito y la excelencia de las instituciones.

**Palabras clave:** cultura de trabajo; responsabilidad; solidaridad social.

## Responsibility and Social Solidarity as Values of Organizational Culture in Venezuelan Schools

### Abstract

The controversial and even hostile climate of coexistence of many schools formed a culture where prevailing values contrary to the stated vision and mission. Therefore, the objective of the study was to describe the responsibility and social solidarity as values of organizational culture in Venezuelan schools. Methodologically, it was a descriptive research with field design. The population was 200 subjects and sample of 74 members of staff managerial, teaching, administrative and environmental support of three schools. To gather information about the variables responsibility and social solidarity a valid and reliable questionnaire was applied (79.7%, alpha of Cronbach). As result it was found empirical evidence that 69% of the staff is responsible and 40% is solidarity. In conclusion, the practice of organizational values is not ideal or generalized because only some of its aspects are practiced in addition that not all the staff practice them. Low solidarity makes it difficult the coexistence, for the success and excellence of institutions.

**Keywords:** culture of work; responsibility; social solidarity.

**Date Received:** 09-08-2017

**Date Acceptance:** 06-11-2017

## 1. Introducción

El éxito de una organización depende de su capacidad para saber utilizar los valores de la sociedad global como apoyo para las normas que desea implantar. Con esta conducta obtiene un alto grado de adhesión del personal a la filosofía que ella propone, expresada en su visión, misión y valores. En ese sentido, la cultura organizacional está constituida por un complejo conjunto de condiciones de trabajo que abarca valores, tradiciones, políticas, supuestos, comportamientos y creencias que en gran medida son compartidos por un grupo humano, se manifiesta fundamentalmente en el lenguaje y los comportamientos de lo que se hace y se piensa en una institución, empresa u organización y dando a sus miembros sentido de pertenencia e identidad (Rodríguez, 2009). Por su parte, López (2005): considera que los valores organizacionales son valores compartidos, consisten en ser el cimiento de la organización y generan beneficios para las personas y empresas que los aplican.

Los valores organizacionales envuelven el conjunto de creencias que una organización tiene sobre su quehacer diario; son el fuerte soporte de la cultura organizacional, inspiran y dan marco a la misión, visión y objetivos de la institución; han de internalizarse de tal manera que se manifiesten y sean tangibles en la actividad diaria de cada uno de los miembros de una organización. En consecuencia, guían la actividad humana en todas sus manifestaciones y por eso se espera que todos los miembros de la organización unan sus valores personales con los organizacionales, conformando un clima armonioso y exitoso.

Sin embargo, la sociedad en su conjunto viene atravesando, según Briceño (2016a): una crisis de valores que, de alguna manera, es ocasionada por la adquisición de algunos antivalores y afecta distintos ámbitos, entre ellos, la educación y sus instituciones. Con relación a esto, Spluga (2015): habla de la existencia en Venezuela de una crisis de valores en los espacios escolares,

en los actores del proceso educativo, además, de la ausencia de alianzas estratégicas fundamentadas en los valores organizacionales que permitan lograr objetivos comunes.

En este orden de ideas, las investigadoras pudieron observar que en las instituciones objeto de este estudio, los trabajadores coinciden en reconocer que el director ejerce un control excesivo sobre ellos a través de la férrea vigilancia, lo que genera presión en el personal, evitando el trabajo armónico y propiciando conflictos. No se favorece un encuentro dialógico respetuoso entre el personal directivo y los empleados, en consecuencia, la comunicación es poco asertiva, inoportuna y no llega a todo el personal. Los docentes, así como el resto del personal, manifiestan que en escasas ocasiones se les muestra valoración como miembros fundamentales de la institución y, especialmente, su participación en el proceso educativo del estudiantado.

La difícil situación parece tener como causa la poca práctica de los valores organizacionales preceptuados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV, 1999a) y plasmados en la visión y misión de las instituciones educativas bolivarianas, así como una insuficiente identificación con los valores institucionales. En torno a esta idea, Nieves (2016), en un estudio en el área de salud, encontró que existe una escasa relación e identificación con los valores y principios corporativos entre los trabajadores de la salud en nuestro país, estudio que viene a colación ya que, en ambos casos, se trata de instituciones públicas venezolanas.

Con base en la exposición anterior y el hecho de que en muchas organizaciones escolares hay manifestaciones de conflictos que alteran la coexistencia pacífica y armónica, dando paso incluso a situaciones de violencia (Coronado, 2016): en este estudio se pretende determinar los valores organizacionales que practica el personal de las Escuelas Bolivarianas Padre

Blanco, Barrio Nuevo, Monseñor Lucas Guillermo Castillo del Municipio Valera, Edo. Trujillo.

Para dar respuesta al objetivo se diseñó una investigación descriptiva de campo aplicando un cuestionario válido y confiable a una muestra de directivos, docentes, administrativos y personal de apoyo ambiental. Sus resultados se ofrecen en esta comunicación organizada en cinco apartados: introducción, bases teóricas, metodología, resultados y conclusiones.

## **2. Bases Teóricas**

### **2.1. La Cultura Organizacional y sus Valores**

Los expertos en el tema de la cultura organizacional coinciden en concebir los valores organizacionales como creencias y principios que se relacionan con las actividades propias de una organización, teniendo como meta principal lograr el bienestar de todos sus miembros. Por eso se construyen a partir de la visión y la misión de la organización y a través de los cuales se busca lograr en los miembros el sentido de pertenencia.

Los valores organizacionales nacen de los aportes de cada persona en el marco de las relaciones en un espacio laboral, pues ellos, según Jiménez (2010a:13): “son parte de nuestra identidad como personas”, por tanto, se corresponden con aspectos intrínsecos de cada individuo, como por ejemplo la responsabilidad, la honestidad, las creencias, conductas asociadas a la moral; aspectos estos que se transforman en normas que facilitan la adaptación al medio. Por tanto, en los valores organizacionales subyace la filosofía de la organización y los directivos tienen como tarea aclarar el sistema de valores que la impregna, enunciando explícitamente aquellos que deben moldear el comportamiento de todo el personal (Andrade, 2005).

El sistema de valores de una cultura organizacional tiene sentido cuando son compatibles con la misión, objetivos, políticas y estrategias organizacionales para contribuir al éxito y a la excelencia organizacional. En

ese sentido, se constituyen en sus pilares, facilitando y garantizando tanto la integración como el crecimiento de los individuos que la constituyen. Al respecto, Jiménez (2010b), recalca que:

...es muy beneficioso invertir tiempo y esfuerzo en fomentar que cualquier organización tenga una cultura basada en valores compartidos que se ponen en práctica todos los días a través del comportamiento cotidiano de todos sus integrantes (o la mayoría). Los valores cumplen un papel importante en la eficiencia y la efectividad de las organizaciones. (pág. 18).

Luego, puede decirse que éstos son el elemento clave en la cultura organizacional y son construidos en colectivo a partir de las creencias, comportamientos, actitudes, valores personales de cada uno de los integrantes de la organización. Pero, es evidente que unos se destacan sobre otros en el mundo de las organizaciones, unos son más promovidos por líderes y gerentes en pro de los objetivos de la organización.

Autores como Jiménez (2010c), Terry (2010), Robbins y Coulter (2006), García y Dolan (2003): consideran que toda empresa culturalmente estructurada debe tener valores o principios compartidos; asociados a su visión: Hacia dónde va la organización; y los valores asociados a su misión: Razón de ser, el para qué. Entre otros, cabe mencionar los valores morales como la honestidad, responsabilidad, lealtad, respeto y solidaridad; valores de competencia como cultura, estética, iniciativa, trabajo en equipo, liderazgo, impacto e Influencia, desarrollo de otros, crecimiento mutuo, calidad y comunicación.

## **2.2. Escuelas Bolivarianas de Venezuela**

Las Escuelas Primarias Bolivarianas se iniciaron en el año 1999, con carácter experimental hasta el 2007, cuando el MPPE institucionaliza el subsistema de Escuelas Bolivarianas y establece su misión y visión:

- **Misión:** Coordinar, planificar, orientar, revisar y evaluar la ejecución de los planes, programas y proyectos del nivel de educación primaria desde la planificación del proyecto educativo integral comunitario y los proyectos de aprendizaje, con el fin de brindar orientación técnico- pedagógica al personal directivo y docente y contribuir en la gestión institucional-comunitaria, para garantizar la formación integral de niños y niñas.

- **Visión:** Crear espacios para el abordaje de la práctica pedagógica dentro del proceso curricular, su viabilidad y su posterior aplicación en las instituciones educativas del nivel de educación primaria, para el cumplimiento consciente de las políticas públicas educativas fundamentadas en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV, 1999b), entre otros que puedan cubrir las tareas de investigación, orientación, innovación, producción, sistematización, entrega y compromiso hacia el logro de una formación integral de los niños, niñas y adolescentes acorde a la demanda de la sociedad actual.

### **2.3. Valores Organizacionales de las Escuelas Bolivarianas**

Según MPPE (2007a): los valores que fundamentan las escuelas están plasmados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Entre los más resaltantes para cumplir su misión y visión están:

**2.3.1. Responsabilidad.** La responsabilidad es un valor que implica la obligación de rendir cuentas, dignifica a una persona o entidad. Por lo cual Trujillo (2004a): la define como la obligación de asumir las consecuencias de los actos que cada persona realiza. En ese sentido, la responsabilidad es un valor moral que impulsa al individuo a dar respuesta a sus deberes y derechos. El valor responsabilidad es entendido, entonces, como la tendencia de la personalidad a actuar en coherencia con el sentido del deber ante sí mismo y la sociedad, como una necesidad interna que es fuente de vivencias positivas

y se realiza independientemente de la obligación externa, a partir de la comprensión de su necesidad. Implica el compromiso con la calidad de las tareas, vencer los obstáculos para llevarlas a sus últimas consecuencias.

**2.3.2. Solidaridad social.** La solidaridad social involucra la ayuda humanitaria al otro y conduce hacia una cultura de paz. Para Romero (2014a:56): la solidaridad “no se agota en el uno mismo, la solidaridad es alteridad en estado puro, siempre es hacia otro”. La solidaridad social, bien entendida, empieza allá donde se acaba el yo y empieza el tú; es una relación horizontal entre personas que constituyen un grupo, una asociación o una comunidad, en la cual los participantes se encuentran en condiciones de igualdad. Sobrino (2014), explica que hay que estar abiertos al otro tanto para dar como para recibir. O sea, es el compartir con otros sentimientos, opiniones, dificultades, dolores y actuar en consecuencia. Para Amaya (2015a): la solidaridad es un valor contrario al individualismo, se refleja en el servicio y busca el bien común y considera que su finalidad es intentar solucionar las creencias espirituales o materiales de los demás.

### 3. Metodología

A continuación, se describen los aspectos metodológicos que otorgaron la rigurosidad necesaria a la investigación.

#### 3.1. Tipo y diseño de la investigación

Tomando en cuenta que el objetivo de esta investigación pretende determinar los valores organizacionales que practica el personal de las Escuelas Primarias Bolivarianas: Padre Blanco, Barrio Nuevo, Monseñor Lucas Guillermo Castillo del Municipio Valera, del estado Trujillo, se trata de una investigación de nivel descriptivo con diseño de campo, ya que la data se

recogió directamente en la realidad de las Escuelas Bolivarianas seleccionadas (Hernández, Fernández y Baptista, 2010a).

### **3.2. Población y Muestra**

La población es el conjunto de todos los individuos que cumplen ciertas propiedades y de quienes deseamos obtener ciertos datos. La población, de 200 personas, estuvo conformada por todo el personal de las Escuelas Bolivarianas Padre Blanco (PB: 3 directivos, 33 docentes, 4 administrativos y 20 de apoyo ambiental (obreros); Barrio Nuevo (BN: 3 directivos, 42 docentes, 6 administrativos y 25 de apoyo ambiental); y Monseñor Lucas Guillermo Castillo (MLC: 3 directivos, 36 docentes, 3 administrativos y 22 de apoyo ambiental) del Municipio Valera, estado Trujillo.

La muestra se calculó aplicando la fórmula para poblaciones finitas con un nivel de confianza del 95,5%, dando como resultado 73,496, valor que se aproximó a 74. Esta muestra, como un subconjunto representativo de la población estudiada, se dividió proporcionalmente entre las tres instituciones de tal manera que en cada escuela se seleccionó al azar un grupo del personal, como sigue: de la escuela PB 28 personas (38% de la muestra) considerando 1 directivo, 2 administrativos, 14 docentes y 11 obreros); de la escuela BN 22 personas (30% de la muestra) tomando 1 directivo, 2 administrativos, 11 docentes y 8 obreros); y, de la escuela MLC 24 personas (32% de la muestra) que incluyó 1 directivo, 2 administrativos, 12 docentes y 9 obreros. Así, todo el personal de todas las escuelas estuvo representado en la muestra escogida al azar.

### **3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

Para obtener la información necesaria se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento, el cuestionario. La encuesta es, según Arias (2004): una técnica para obtener información de un grupo o muestra de sujetos

acerca de sí mismos o en relación con un tema en particular y permite obtener información directa de grupos grandes y pequeños.

El instrumento, que corresponde para operacionalizar la encuesta, fue el cuestionario, el cual según Hernández et al (2010b, pág. 217): “consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir”. El cuestionario se elaboró sobre la base de las dimensiones e indicadores que se derivaron del marco teórico. Cabe destacar que originalmente se trabajó con la variable valores organizacionales y cinco valores como dimensiones: honestidad, respeto, responsabilidad, solidaridad social y trabajo en equipo, por eso el cuestionario general definitivo consta de 31 ítems organizados en secuencia.

Como consecuencia de ello, en este punto es importante señalar tres aspectos: el primero, que en este informe de investigación solo se muestran los 12 ítems que atañen a los valores organizacionales responsabilidad y solidaridad social. El segundo, que, si bien todos los indicadores poseen un sentido positivo (representan un “deber ser”) dada su relación con las teorías y el marco teórico, en el instrumento casi la mitad de las afirmaciones se elaboró con una orientación negativa o de sentido contrario al “deber ser” del indicador en cuestión; esto con la finalidad de que ejercieran una función de distractor o de control. Esta orientación se representó en las tablas mediante el signo positivo o negativo que antecede el número de los ítems. Asimismo, las proposiciones del cuestionario se presentaron en desorden respecto de las dimensiones para evitar que una negativa esté a continuación de una positiva de los mismos valores entendidos como dimensiones en el estudio.

El tercer aspecto por considerar, son los indicadores de cada valor. Así, el valor responsabilidad se midió por medio de: cumplir las actividades, comprometerse con las metas institucionales, colaborar en la conservación del entorno institucional, buscar solución eficaz de los problemas que surjan, prever los efectos del propio comportamiento y cumplir los compromisos con

la institución. Por su parte, el valor solidaridad social se evaluó a través de los indicadores: Sensibilidad ante los problemas de la comunidad, participar en campañas de interés social, ofrecer ayuda desinteresada al compañero, aceptar que los intereses de los demás son tan importantes como los propios, trabajar por el bienestar social de otros sin discriminar e implicarse en los problemas de la comunidad.

### **3.4. Validez y confiabilidad del Instrumento**

Según Hernández et al (2010c. pág. 243): la validez del instrumento de recolección de información “se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide”. Para la validación se aplicó la validez de contenido mediante el juicio de expertos. En ese sentido, se pidió a 7 expertos en contenido y metodología revisar y evaluar cada ítem con respecto a la pertinencia con los indicadores, variables y los objetivos de la investigación, claridad en la redacción y suficiencia de los ítems. Los 2 expertos en metodología poseen, además de una trayectoria como investigadores, el título de Especialistas en Metodología. Los 5 expertos en contenido son investigadores destacados en las temáticas vinculadas con los valores, la convivencia o ambas variables.

La confiabilidad de un instrumento se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados similares. Para calcular la confiabilidad del cuestionario utilizado se aplicó una prueba piloto a 15 sujetos con las mismas características de la población pero que no formaron parte de la muestra. El instrumento original contenía 34 ítems (6 o 7 por cada uno de los 5 valores antes mencionados); al aplicar la prueba piloto y procesar los datos mediante el programa SPSS en su versión 15.0, usando el método alfa de Cronbach, la confiabilidad resultó 75,4%. El mismo programa indicó que eliminando los ítems número 7 y 27 (del valor respeto) y el 30 (del valor trabajo en equipo) la confiabilidad ascendería a 79,7.

Consecuentemente, al eliminar los tres ítems señalados, el cuestionario definitivo quedó conformado por 31 ítems y una confiabilidad de 79,7% por lo que se consideró confiable.

#### **4. Resultados**

Para llegar a estos resultados, el camino recorrido empezó con una inquietud sobre la difícil convivencia que caracteriza a muchas instituciones educativas en el país. Pero, los conflictos entre el personal implican una multiplicidad de factores, incluyendo los personales y los institucionales. Esta reflexión derivó en la observación sistemática de las actuaciones del personal y permitió llegar a la conclusión que el comportamiento manifestado evidenciaba poca práctica de los valores organizacionales plasmados en la visión, misión y valores de las escuelas bolivarianas observadas. A partir de esta idea concreta, se planteó un objetivo general, se buscó y seleccionó bibliografía referida al tema, ésta se analizó para conformar un marco teórico que dio sustento al problema, se elaboraron los objetivos específicos y se eligieron las escuelas que fueron objeto del estudio. Con la orientación de los objetivos formulados, se dimensionaron las variables y se construyeron los indicadores que permitieran evaluar la práctica de los valores organizacionales: responsabilidad y solidaridad social.

Con base en los indicadores se construyó una primera versión del instrumento para la recolección de la información necesaria, se sometió a la validación por expertos, se aplicó una prueba piloto para conocer su funcionamiento, se calculó la confiabilidad, se corrigió el cuestionario eliminando los ítems sugeridos. Este instrumento definitivo, válido y confiable (79,7%) se aplicó a una muestra de 74 miembros del personal que labora en tres escuelas bolivarianas del Municipio Valera, estado Trujillo (Venezuela).

Los datos recogidos se tabularon y se analizaron utilizando la descripción porcentual de la práctica de los valores organizacionales. El

análisis se hace en función de los dos valores organizacionales y se presenta mediante el siguiente proceso: se define cada valor, se describe el contenido de la tabla, seguidamente se analizan e interpretan las afirmaciones con sentido positivo, luego las de sentido negativo y, finalmente, se elabora una síntesis que facilita comprender la práctica que se realiza de cada valor.

#### 4.1. Valor Responsabilidad

Como obligación de rendir cuentas, Trujillo (2004b): define la responsabilidad como el deber de asumir las consecuencias de los actos que cada persona realiza.

**Tabla 1.** Práctica del Valor Responsabilidad.

N°	Afirmaciones	F	%
+3	Cumple a cabalidad con las actividades que le corresponden según su cargo.	48	65
-8	Piensa que el compromiso con las metas institucionales es solo del director.	02	3
+13	Colabora con la conservación del entorno institucional.	60	81
-18	Evita involucrarse en la búsqueda de soluciones a los problemas que surgen en la institución.	39	53
+23	Antes de actuar prevé los efectos de su comportamiento o decisión.	26	35
+28	Cumple su compromiso con la institución realizando el trabajo que le corresponde.	66	89

**Fuente:** Las Autoras (2017).

La tabla 1, muestra que el 65% del personal encuestado cumple a cabalidad con las actividades que le corresponden según su cargo; un 81% colabora con la conservación del entorno institucional; el 35% indicó que antes de actuar prevé los efectos de su comportamiento o decisión y el 89% cumple su compromiso con la institución realizando el trabajo que le corresponde. Al sumarle el 97% que piensa que el compromiso con las metas institucionales es de todos y el 47% que se involucra en la búsqueda de soluciones a los

problemas que surgen en la institución se destaca que la mayoría (69% en promedio) aparentemente cumple con sus deberes, lo que significa que son responsables en su trabajo y se corresponde con lo que afirman Trujillo (2004c) y Briceño (2016b): al señalar que dicho valor se orienta hacia el cumplimiento adecuado y confiable de los compromisos organizacionales adquiridos, así como de la solución eficaz de los problemas que puedan surgir en el seno de la organización.

Sin embargo, existe un 59% (en promedio) que explícitamente evita involucrarse en la búsqueda de soluciones a problemas institucionales y no prevé las consecuencias de sus actos. Se infiere, entonces que son poco responsables, aunque cumplen con las actividades que le corresponden, contradiciendo lo preceptuado en la Ley Orgánica de Educación (2009), el MPPE (2007b) y la CRBV (1999c): así como a los autores antes mencionados.

En síntesis, el alto porcentaje de miembros que aparentemente no está comprometidos y el hecho que no practican la responsabilidad en todos sus aspectos, implica falta de compromiso con la institución que puede redundar negativamente en el logro de las metas organizacionales, en el éxito de sus objetivos, así como crear roces en las relaciones interpersonales de sus miembros.

#### **4.2. Valor Solidaridad**

Involucra la ayuda humanitaria, por eso para Amaya (2015b), la solidaridad es contraria al individualismo, se refleja en el servicio y busca el bien común.

**Tabla 2.** Práctica del Valor Solidaridad Social.

N°	Afirmaciones	F	%
+4	Es sensible ante los problemas de la comunidad.	27	36
+9	Participa activamente en campañas de interés social dentro de la escuela.	23	31
-14	Ofrece su ayuda dependiendo del compañero que la necesite.	61	82
-19	Asume que los intereses de los demás están después de los suyos.	34	46
+24	Trabaja por el bienestar social de otros sin discriminar.	39	53
-29	Evita involucrarse en los problemas de su comunidad.	42	57

**Fuente:** Las Autoras (2017).

En la tabla 2, se visualiza que 36% de los encuestados manifiesta su sensibilidad a los problemas de la comunidad, un 31% participa activamente en campañas de interés social dentro de la escuela y 53% expresó trabajar por el bienestar de otros sin discriminar. Al analizar estos resultados, se destaca que un 40% (en promedio) de los encuestados manifiesta ser solidario, práctica que se corresponde con lo señalado por Amaya (2015c), Romero (2014b), entre otros, en el sentido de servir y buscar el bien común del otro, sin discriminación alguna y sin individualismos.

Por el contrario, al calcular la diferencia (quienes no marcaron la alternativa), se tiene que 64% no son sensibles a los problemas de la comunidad, un 69% no participa activamente en campañas de interés social y 47% no trabaja por el bienestar de otros sin discriminar. A esto se adiciona que 82% ofrece su ayuda dependiendo del compañero que la necesite, el 46% asume que los intereses de los demás están después de los suyos y el 57% expuso que evita involucrarse en los problemas de su comunidad. Juntos, representan un gran promedio de 61% que aceptaron ser poco solidarios.

Tales resultados evidencian un marcado individualismo entre el personal, cierta discriminación en el servir al otro, pues no se acepta las condiciones de igualdad ni se busca el bien común. Así, es evidente que

contradice los planteamientos de Amaya (2015d) y Romero (2014c), entre otros, con respecto a lo que significa el valor solidaridad. Además, el hecho de que pocos se involucren en la solución de los problemas de la comunidad, corrobora los resultados relacionados con la falta de compromiso pues no se asume como deber la participación.

## 5. Conclusiones

Los valores organizacionales deben poseer coherencia con la misión, objetivos, políticas y estrategias de la institución para contribuir a su éxito y excelencia. Para que se constituyan en pilares en la integración y el crecimiento de sus miembros, deben ser compartidos y puestos en práctica todos los días como comportamiento cotidiano de sus integrantes, ya que, entretreídos con los personales, son guías de la actividad humana en todas sus manifestaciones ya que constituyen la cultura organizacional.

Debido a ello, el objetivo de la investigación consistió en describir la responsabilidad y la solidaridad como valores de la cultura organizacional en tres escuelas venezolanas del Municipio Valera, estado Trujillo, con el fin de obtener la información se aplicó un cuestionario a una muestra de personal directivo, docente, administrativo y de apoyo ambiental, de cuyo análisis se obtuvo la caracterización de su práctica. En consecuencia, la evidencia muestra que los distintos aspectos de cada valor organizacional se practican en diferente medida. Así, la práctica de la responsabilidad involucra poco más de dos tercios del personal, práctica que, en la mayoría de los casos, se limita al cumplimiento de las funciones derivadas del cargo ocupado sin correspondencia o vinculación con el sentido de compromiso debido al control excesivo del directivo, por lo que no está creando una cultura del compromiso que los mueva a cumplir su deber por el deber mismo.

Sobresale la escasa práctica de la solidaridad que muestran pues, solo dos quintos del personal afirmaron ser solidarios. Por el contrario, la mayoría

ofrece ayuda de manera discriminada y selectiva, aunada al individualismo expresado y a la poca sensibilidad ante los problemas de la comunidad. Es evidente, entonces, que la participación, la colaboración son comportamientos poco frecuentes y poco o nada contribuyen al logro de los objetivos institucionales. Esta situación incide, no solo en el clima organizacional de dichas instituciones, sino en el logro exitoso de las metas institucionales. No obstante, estos resultados eran de esperarse, pues se evidenció que la práctica del valor responsabilidad y solidaridad es limitada, de manera que también afecta negativamente el trabajo en equipo.

En conclusión, es posible afirmar que la práctica de los valores organizacionales que realiza el personal de las Escuelas Bolivarianas objeto de este estudio no es óptima, pues, en promedio general, sólo alcanza algo más de la mitad de quienes conviven en ellas, siendo todavía menor la solidaridad. Lo que a su vez dificulta el trabajo en equipo, el éxito y la excelencia de las instituciones.

## 6. Referencias

- Amaya, L. (2015a,b,c,d). **Desarrollo Organizacional. Enfoque Integral**. 1ra Edición. México: Limusa Noriega Editores.
- Andrade, M. (2005). **La dirección escolar ante los retos del siglo XXI**. Barcelona, España: Segunda Edición. Editorial: Síntesis.
- Arias, F. (2004). **El Proyecto de Investigación**. 4ta Edición. Caracas, Venezuela: Editorial Episteme.
- Briceño, M. (2016a,b). **Valores Organizacionales y Gerenciales en Empresas**. Tesis Doctoral. Zulia, Venezuela: Universidad Rafael Belloso Chacín.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, CRBV (1999a,b,c). **Gaceta Oficial N° 36.860**. Jueves, 30 de diciembre. Caracas, Venezuela: Asamblea Nacional Constituyente. Recuperado de:

[http://www.inpsasel.gob.ve/moo\\_doc/ConstitucionRBV1999-ES.pdf](http://www.inpsasel.gob.ve/moo_doc/ConstitucionRBV1999-ES.pdf)

- Coronado, B. (2016). **La Pedagogía de la Violencia**. Tesis Doctoral. Trujillo, Venezuela: Universidad de los Andes. Núcleo Universitario “Rafael Rangel”.
- García, S., & Dolan, S. (2003). **La Dirección por Valores. El cambio más allá de la Dirección por Valores**. Barcelona, España: McGraw-Hill / Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010a,b,c). **Metodología de la Investigación**. Quinta Edición. México: McGraw-Hill.
- Jiménez, J. (2010a,b,c). **El Valor de los Valores en las Organizaciones**. Caracas, Venezuela: Cograf Comunicaciones. 3ra Edición. págs: 13-18.
- Ley Orgánica de Educación (2009). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. N° 5.929**. Miércoles 5 de agosto. Caracas, Venezuela: La Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela.
- López, M. (2005). **La convivencia escolar y la construcción de la ciudadanía**. Balance retrospectivo y desafío del futuro. *Bordon. Revista de Pedagogía*, 66(2), 93-106.
- Ministerio del Poder Popular Para la Educación de la República Bolivariana de Venezuela, MPPE (2007a,b). **Currículo Nacional Bolivariano. Diseño Curricular del Sistema Educativo Bolivariano**. Caracas, Venezuela: Ministerio del Poder Popular Para la Educación. Recuperado de: [http://www.oei.es/historico/quipu/venezuela/dl\\_908\\_69.pdf](http://www.oei.es/historico/quipu/venezuela/dl_908_69.pdf)
- Nieves, R. (2016). **Perspectiva existencial del Clima y Cultura Organizacional del Hospital “Dr. Tulio Carnevali Salvatierra” del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales**. Tesis Doctoral. España: Universidad Autónoma de Madrid.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2006). **Comportamiento Organizacional**. México: Editorial Pearson.

- Rodríguez, R. (2009). **La cultura organizacional. Un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración.** *INVENIO* 12(22), 67-92. Recuperado de:  
<https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/3394655.pdf>
- Romero, L. (2014a,b,c). **Desarrollo Organizacional.** México: Editorial Trillas, págs. 56.
- Sobrino, M. (2014). **Valores, Familia y Sociedad.** Caracas: Editorial Liber.
- Spluga, M. (2015). **Valores Éticos en los Docentes y Alianzas Estratégicas para la escuela pertinente.** Tesis Doctoral. Venezuela: Universidad del Zulia.
- Terry, D. (2010). **Comportamiento Organizacional.** Estados Unidos: McGraw-Hill.
- Trujillo, Y. (2004a,b,c). **Los Valores y cualidades de un orden especial.** Tesis Doctoral. Mérida, Venezuela: Universidad de los Andes.



**Eva Pasek De Pinto**  
e-mail: [mlinarcova@hotmail.com](mailto:mlinarcova@hotmail.com)

Nacida en Caracas, Venezuela. Licenciada en Educación Mención Ciencias Biológicas (UCAB), Magister en Planificación y Administración de la Educación Superior (URU), Magister en tecnología y Diseño Educativo (UNESR), Especialista en Metodología de la Investigación (URU), Doctora en Ciencias de la Educación (UBA); Estudios Postdoctorales en Ciencias de la Educación (UNESR). Docente jubilada de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Responsable de proyectos sobre construcción del conocimiento y ciencias naturales; ambiente y evaluación. Miembro activo de la Línea de Investigación “Investigadores en Acción Social” (IAS). Tiene publicado un libro como autora-editora y numerosos artículos en revistas nacionales e internacionales. Docente investigadora del Programa de Estímulo a la Innovación e Investigación en el Nivel C.



**Rina Desireé Colina Matos**  
e-mail: [desicolina1203@gmail.com](mailto:desicolina1203@gmail.com)

Nacida en Venezuela. Licenciada en Educación, mención: Castellano y Literatura (Universidad de Los Andes, Núcleo Universitario “Rafael Rangel”, Trujillo-Venezuela). Distinción Cum Laude. Magíster en Gerencia de la Educación. (Universidad de Los Andes, Núcleo Universitario “Rafael Rangel”. Trujillo-Venezuela). Doctorante en Educación, (Universidad Experimental “Rafael María Baralt”, Maracaibo-Venezuela). Docente Titular del Ministerio del Poder Popular Para La Educación - Venezuela. Su trayectoria profesional abarca el ser Docente de Aula, Coordinadora Pedagógica; Coordinadora de Bienestar Estudiantil, Subdirectora Administrativa, Directora de la Unidad Educativa: “Barrio Nuevo” Valera, donde actualmente se desempeña como Coordinadora Institucional. En el ámbito universitario fue Profesora Contratada en el Instituto Tecnológico “María Briceño Iragorry”; en la Universidad de las Fuerzas Armadas (UNEFA) Núcleo Trujillo; Profesora Invitada en el Departamento de Ciencias Pedagógicas de la Universidad de Los Andes, Núcleo “Rafael Rangel”, Trujillo, Edo. Trujillo. Tiene como áreas de trabajo e investigación: Lengua y Literatura y Gerencia Educativa.

El contenido de este manuscrito se difunde bajo una [Licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)