

**LA BIOÉTICA EN LA TENSION LABORAL PARA UN
CLIMA ORGANIZACIONAL
DE ALTO DESEMPEÑO.
Caso de Estudio: Sector Gasífero Público, Valencia, Estado
Carabobo, año 2017-2018**



**+REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL**

**LA BIOÉTICA EN LA TENSION LABORAL PARA
UN CLIMA ORGANIZACIONAL
DE ALTO DESEMPEÑO.**

**Caso de Estudio: Sector Gasífero Público, Valencia,
Estado Carabobo, año 2017-2018**



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL**

**LA BIOÉTICA EN LA TENSIÓN LABORAL PARA
UN CLIMA ORGANIZACIONAL DE ALTO DESEMPEÑO.
Caso de Estudio: Sector Gasífero Público, Valencia,
Estado Carabobo, año 2017-2018**

Autora: Lcda. Nelly C. Monsalve

Tutor: Dr. Ronmel Rangel

San Diego, Noviembre de 2019



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL**

**LA BIOÉTICA EN LA TENSIÓN LABORAL PARA UN CLIMA ORGANIZACIONAL
DE ALTO DESEMPEÑO.**

**Caso de Estudio: Sector Gasífero Público,
Valencia, estado Carabobo, año 2017-2018**

Autora: Lcda. Nelly C. Monsalve

Tutor: Dr. Ronmel Rangel

Trabajo de Grado presentado para optar al grado académico de Magíster en Gerencia de la
Comunicación Organizacional

San Diego, Noviembre de 2019



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA DE LA COMUNICACIÓN
ORGANIZACIONAL

VEREDICTO

Nosotros, miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Magister titulado **LA BIOÉTICA EN LA TENSIÓN LABORAL PARA UN CLIMA ORGANIZACIONAL DE ALTO DESEMPEÑO**, presentado como requisito parcial para optar al Grado de Magister en Gerencia de la Comunicación Organizacional, presentado por la ciudadana Nelly Carolina Monsalve, portadora de la cédula de identidad N° 9.971.205; estimamos que el mismo reúne los requisitos académicos para ser considerado como:

En San Diego, a los _____ días del mes de _____ del año dos mil_____.

Prof.
C.I.

Prof.
C.I.

Prof.
C.I.

DEDICATORIA

A **DIOS**, porque ha estado conmigo a cada paso que doy, por permitirme cumplir esta meta, por guiarme y colocar en mi vida a las personas indicadas para que este sueño se hiciera realidad.

A **MI MADRE**, quien a lo largo de mi vida ha velado por mi bienestar, educación, impulsado siempre a seguir adelante, aún con los tropiezos. Ha sido pilar fundamental en todo lo que soy. Gracias por ser mi MADRE y PADRE a la vez.

A **JOSÉ**, por su incondicional apoyo, depositando su entera confianza en mí, su motivación, gracias por todo tú cariño, comprensión, paciencia, esfuerzo, apoyo y dedicación. Esta meta la logramos juntos. **AMOR**. Gracias. ¡TE QUIERO MUCHO!

A **YTALA MENDOZA**, quien sin su acompañamiento y respaldo no fuera posible. Siempre una palabra de aliento para seguir adelante.

A **DRA. ZULAY CHÁVEZ**, quien supo guiarme por el buen camino, dando fuerza para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentan.

Además de hacer una dedicatoria especial A **MIS COMPAÑEROS DE CORTE 12**, de quienes recibí **AMOR, CARIÑO, COMPRENSIÓN Y TODO EL APOYO** que estuvieron a su alcance para lograrlo juntos.

Gracias también a **TODOS MIS PROFESORES** quienes me acompañaron a lo largo de la COHORTE 12, por su invaluable apoyo.

AGRADECIMIENTO

Primeramente a **DIOS**, por ser la Luz en mi camino.

Agradecimiento a todas las personas especiales cuya dedicación, experiencia, asistencia profesional, me han acompañado a lo largo de esta meta tanto de manera directa como indirecta.

A mis compañeros **PEDRO OLIVERA, AIXA CALERO, LUCÍA BECERRA Y RONNY ALDANA**, quienes estuvieron pendientes y me alentaron a seguir adelante.

A mis compañeros de Trabajo **GLADYS FIGUEREDO, DANNY YUSTIS, NAIL GONZÁLEZ, SONIA HERNÁNDEZ** con su escucha activa e influyeron a continuar con la meta.

A mis vecinos **GENYS D´ALESSIO, ANDREA ESPOSITO, EMMA QUINTERO Y ZAFIR PEREZ**, quienes brindaron su apoyo incondicional y me estimularon a seguir adelante.

Agradecimiento al **PROF. RONMEL RANGEL** a su humildad, vocación, generosidad, sencillez, integridad, empatía, comprensión, elevados valores y solidaridad. Gracias por sus aportes, amistad y congruencia de valores en palabras y acciones.

Agradecimiento al **PROF. JULIO SANOJA** y al **PROF. EDGAR LEÓN** por su acompañamiento, paciencia, por sus valoraciones a este trabajo. Sencillamente **MIL GRACIAS**.

ÍNDICE GENERAL

	Página
ÍNDICE GENERAL	viii
LISTA DE CUADROS	x
LISTA DE GRÁFICOS	xii
LISTA DE IMÁGENES	xiv
RESUMEN:	xv
ABSTRACT:.....	xvi
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	4
Planteamiento del Problema	4
Objetivo General.....	5
Objetivos Específicos.....	5
CAPÍTULO II	8
La Bioética	12
Los Valores éticos.....	13
La Bioética Organizacional.....	13
Los Principios de la Bioética	14
Tensión Laboral	14
Efectos de la Tensión Laboral en el trabajador:.....	15
Manejo de la Tensión Laboral	15
Clima Organizacional.	16
Alto Desempeño.....	17
CAPÍTULO III.....	22
Población y Muestra	25
Validez y Confiabilidad de los Instrumentos de Recolección de Datos.	25
Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS.....	26
Puntuación Descripción	27
Técnica e Instrumento de Recolección de Datos	29
Técnica de Análisis de los Datos	30
CAPÍTULO IV.....	32
Diagnosticar la situación actual de la tensión laboral de los trabajadores del sector Gasífero	35
CONCLUSIONES	73

RECOMENDACIONES.....	75
REFERENCIAS CONSULTADAS	78
A N E X O S	82

LISTA DE CUADROS

	Página
Cuadro 1 Operacionalización de Variables.....	21
Cuadro 2 Niveles de Estrés Laboral.....	28
Cuadro 3 Niveles de Estrés Laboral Diferentes Estresores.....	28
Cuadro 4 Niveles de Estrés Laboral.....	32
Cuadro 5 Niveles de Estrés Laboral.....	33
Cuadro 6 Trabajadores encuestados de la Empresa del Sector Gasífero Público.....	34
Cuadro 7 Muestreo realizado a los trabajadores sobre el Clima Organizacional.....	35
Cuadro 8 Tamaño de la Muestra del nivel Supervisor y Supervisado.....	37
Cuadro 9 Tamaño de la Muestra del Nivel Supervisor.....	37
Cuadro 10 Triangulación sobre el Clima Organizacional.....	39
Cuadro 11 Muestreo realizado a los trabajadores sobre el Estructura Organizacional.....	40
Cuadro 12 Muestreo realizado a los trabajadores sobre Territorio Organizacional.....	41
Cuadro 13 Muestreo realizado a los trabajadores sobre Tecnología.....	42
Cuadro 14 Muestreo realizado a los trabajadores sobre la Influencia del Líder.....	43
Cuadro 15 Muestreo realizado a los trabajadores sobre Falta de Cohesión.....	45
Cuadro 16 Muestreo realizado a los trabajadores sobre Respaldo de Grupo.....	46
Cuadro 17 Muestreo sobre Comunicación en cuestionario de la Bioética Pregunta 1.....	47
Cuadro 18 Comunicación del Cuestionario de Bioética Pregunta 2.....	48
Cuadro 19 Comunicación del Cuestionario de Bioética Pregunta 3.....	48
Cuadro 20 Comunicación del Cuestionario de Bioética Pregunta 4.....	49
Cuadro 21 Comunicación del Cuestionario de Bioética Pregunta 5.....	50
Cuadro 22 Comunicación del Cuestionario de Bioética Pregunta 6.....	51
Cuadro 23 Comunicación del Cuestionario de Bioética Pregunta 7.....	51
Cuadro 24 . Comunicación del Cuestionario de Bioética Pregunta 8.....	52
Cuadro 25 Consolidado de Muestreo de la Comunicación según Cuestionario de la Bioética.....	53
Cuadro 26 Consolidado de respuestas positivas de la Comunicación.....	53
Cuadro 27 Consolidado de respuestas negativas de la Comunicación.....	54
Cuadro 28 Principios Bioéticos del Cuestionario de Bioética Pregunta 9.....	55
Cuadro 29 Principios Bioéticos del Cuestionario de Bioética Pregunta 10.....	56
Cuadro 30 Principios Bioéticos del Cuestionario de Bioética Pregunta 11.....	57
Cuadro 31 Principios Bioéticos del Cuestionario de Bioética Pregunta 12.....	57
Cuadro 32 Principios Bioéticos del Cuestionario de Bioética Pregunta 13.....	58
Cuadro 33 Principios Bioéticos del Cuestionario de Bioética Pregunta 14.....	59
Cuadro 34 Principios Bioéticos del Cuestionario de Bioética Pregunta 15.....	59
Cuadro 35 Principios Bioéticos del Cuestionario de Bioética Pregunta 16.....	60
Cuadro 36 Principios Bioéticos del Cuestionario de Bioética Pregunta 17.....	61
Cuadro 37 Principios Bioéticos del Cuestionario de Bioética Pregunta 18.....	61
Cuadro 38 Principios Bioéticos del Cuestionario de Bioética Pregunta 19.....	62
Cuadro 39 Principios Bioéticos del Cuestionario de Bioética Pregunta 20.....	63
Cuadro 40 Principios Bioéticos del Cuestionario de Bioética Pregunta 21.....	63

Cuadro 41 Consolidado de Muestreo de Principios Bioéticos según cuestionario de la Bioética..	64
Cuadro 42 Consolidado de respuestas positivas de los Principios Bioéticos.....	65
Cuadro 43 Consolidado de respuestas negativas de los Principios Bioéticos.....	66
Cuadro 44 Clima Organizacional del Cuestionario de Bioética Pregunta 22	67
Cuadro 45 Clima Organizacional del Cuestionario de Bioética Pregunta 23	68
Cuadro 46 Clima Organizacional del Cuestionario de Bioética Pregunta 24	68
Cuadro 47 Clima Organizacional del Cuestionario de Bioética Pregunta 25	69
Cuadro 48 Clima Organizacional del Cuestionario de Bioética de la Pregunta 26	70
Cuadro 49 Consolidado de Muestreo de Clima Organizacional según cuestionario de la Bioética	70
Cuadro 50 Consolidado de respuestas positivas de los Principios Bioéticos.....	71
Cuadro 51 Consolidado de respuestas negativas de los Principios Bioéticas	72

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICOS	Página
Gráfico 1 Muestreo de los trabajadores sobre Clima Organizacional.....	36
Gráfico 2 Muestreo de Supervisores Femeninos sobre el Clima Organizacional.....	37
Gráfico 3 Muestreo a los trabajadores sobre la Estructura Organizacional	40
Gráfico 4 Muestreo a los trabajadores sobre la Territorio Organizacional	42
Gráfico 5 Muestreo a los trabajadores sobre la Tecnología.....	43
Gráfico 6 Muestreo a los trabajadores sobre Influencia del Líder	44
Gráfico 7 Muestreo a los trabajadores sobre Falta de Cohesión.....	45
Gráfico 8 Visualización del muestreo a los trabajadores sobre Respaldo de Grupo	46
Gráfico 9 Pregunta 1.- ¿Considera que en la organización existen medios internos de comunicación (carteleros, periódicos internos, correos electrónicos, memos, revistas y otros)? ...	47
Gráfico 10 Pregunta 2 ¿Existe una buena comunicación entre la Dirección y Autoridades con los trabajadores?	48
Gráfico 11 Pregunta 3 ¿Existe una buena comunicación entre los trabajadores y la Dirección de la Organización?	49
Gráfico 13 Pregunta 5 El supervisor escucha los problemas personales de los empleados cuando es necesario	50
Gráfico 12 Pregunta 4 ¿Existe una buena comunicación dentro del equipo de trabajo?	50
Gráfico 14 Pregunta 6 Cuando me equivoco el supervisor me corrige en público.....	51
Gráfico 16 Pregunta 8 ¿Siente que su relación de supervisor - trabajador es propicia?	52
Gráfico 15 Pregunta 7 ¿El supervisor es descortés en presencia de extraños?	52
Gráfico 17 Respuestas positivas de la Comunicación.....	54
Gráfico 18 Respuestas negativas de la Comunicación.....	54
Gráfico 19 Pregunta 9 ¿Considera Ud. que cumple a cabalidad con las funciones que le asignan? 56	56
Gráfico 20 Pregunta 10 ¿Se siente presionado por el supervisor para cumplir con las funciones asignadas?	56
Gráfico 21 Pregunta 11 ¿Ha observado casos de reconocimiento a personas que incumplan las normas éticas?	57
Gráfico 22 Pregunta 12 ¿Considera que se han negado reconocimiento a personas que cumplan con los requisitos exigidos?	58
Gráfico 23 Pregunta 13 ¿Cree que el supervisor es justo, al calificarlo para los ascensos?	58
Gráfico 24 Pregunta 14 ¿Percibe preferencia de los supervisores para ayudar a unos trabajadores más que a otros?.....	59
Gráfico 25 Pregunta 15 ¿Respeto Ud. a los demás compañeros, a sus convicciones, opiniones y elecciones?	60
Gráfico 26 Pregunta 16 ¿Se siente comprometido, se emociona y se involucra con su trabajo y acepta con agrado la responsabilidad de alcanzar objetivos y metas de la organización?.....	60
Gráfico 27 Pregunta 17¿Siente el apoyo y acompañamiento de su supervisor para impulsar y promover una cultura de responsabilidad?.....	61
Gráfico 28 Pregunta 18 ¿Cuenta con las herramientas de trabajo necesarias para el cumplimiento de sus funciones?.....	62

Gráfico 29	Pregunta 19 ¿Cuenta con la cooperación y ayuda de los demás miembros del equipo?	62
Gráfico 30	Pregunta 20 ¿Cuenta con la cooperación y ayuda de los demás miembros del equipo?	63
Gráfico 31	Pregunta 21 ¿Recibe formación en relación a los códigos de ética de la organización?	64
Gráfico 32	Respuestas positivas de los Principios Bioéticos.....	65
Gráfico 33	Respuestas negativas de los Principios Bioéticos.....	66
Gráfico 34	Pregunta 22 ¿El trabajo que desempeña está en relación a su experiencia y nivel académico?.....	67
Gráfico 35	Pregunta 23 ¿La remuneración que recibe se encuentra en consonancia con los sueldos que hay en el entorno social, fuera de la organización?.....	68
Gráfico 36	Pregunta 24 ¿Dispone del mobiliario, equipos adecuados y el espacio físico para desarrollar su trabajo?.....	69
Gráfico 37	Pregunta 25 ¿Cuenta con la iluminación y temperatura adecuada en su puesto de trabajo?.....	69
Gráfico 38	Pregunta 26 ¿Su área de trabajo siempre está limpia?.....	70
Gráfico 39	Respuestas positivas de los Principios Bioéticos.....	71

LISTA DE IMÁGENES

IMÁGENES

Página

Ilustración 1 Procesos de Triangulación

38



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA DE LA COMUNICACIÓN
ORGANIZACIONAL**

**LA BIOÉTICA EN LA TENSIÓN LABORAL PARA UN CLIMA ORGANIZACIONAL
DE ALTO DESEMPEÑO.**

Caso de Estudio: Sector Público, Valencia, Estado Carabobo

AUTORA: Lic. Nelly Carolina Monsalve

TUTOR: Dr. Ronmel Rangel

Año: 2019

RESUMEN:

Las exigencias propias de la era de la globalización han provocado inevitables cambios en el mundo organizacional. Producto de estas nuevas tendencias, surge la Bioética, con mayor incidencia en las ciencias de la vida y la salud. En la presente investigación, se tiene como propósito la realización del análisis y estudio de la bioética en la tensión laboral que se colocó en prácticas en una organización de la industria Gasífera del sector público, del estado Carabobo año 2018. en base a ello es el reto que representa apoyarse en la Bioética bajo la visión de la vida dentro de un conjunto de valores virtuosos, que contribuyan a disminuir el impacto de la tensión laboral de manera de mejorar la calidad de vida en la salud de los trabajadores. Este trabajo está enmarcado en la línea de investigación Comportamiento y Ética. La metodología aplicada se basó en una investigación de enfoque cuantitativo, bajo un tipo y nivel descriptivo cuyo diseño es de campo no experimental, enfocados en las bases teóricas de la Bioética de Potter. En la técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta y como instrumento, el cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS, en la escala de Lickert de 7 alternativas, al igual que el cuestionario de Bioética se hizo la validez del instrumento a través de juicios de expertos, para el cálculo del coeficiente de confiabilidad se utilizó la fórmula estadística de Alfa de Cronbach dando como resultado de 0,91 para la OIT/OMS y para la Bioética de 1,01 siendo los resultados confiables, y reforzados a través del análisis metodológico de la triangulación vistos en los cuadros y gráficos. De esta manera se concluye que los niveles de estrés fueron bajos en esta investigación el cual trascienden de los trabajadores que manejaron las emociones positivas para evitar el estrés laboral.

Palabras claves: Bioética, Tensión Laboral, Clima Organizacional, Alto Desempeño.



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA DE LA COMUNICACIÓN
ORGANIZACIONAL**

**BIOETHICS IN LABOR VOLTAGE FOR A HIGH PERFORMANCE
ORGANIZATIONAL CLIMATE. BIOETHICS IN LABOR VOLTAGE FOR A HIGH
PERFORMANCE ORGANIZATIONAL CLIMATE.
Case Study: Public Sector, Valencia, Carabobo State**

AUTHOR: Lic. Nelly Carolina Monsalve

TUTOR: Dr. Ronmel Rangel

Año: 2019

ABSTRACT:

The demands of the era of globalization have inevitably brought about changes in the organizational world. As a result of these new trends, Bioethics emerges, with a greater impact on life and health sciences. In the present investigation, the purpose is to carry out the analysis and study of bioethics in the labor tension that was placed in practices in an organization of the Gas industry of the public sector, of the Carabobo state year 2018. based on this it is the The challenge of relying on Bioethics under the vision of life within a set of virtuous values that contribute to lessen the impact of work stress in order to improve the quality of life in the health of workers. This work is framed in the Behavior and Ethics research line. The methodology applied was based on a quantitative approach investigation, under a descriptive type and level whose design is non-experimental, focused on the theoretical basis of Potter's Bioethics. In the data collection technique, the survey was used and as an instrument, the ILO-WHO work stress questionnaire, on the Lickert scale of 7 alternatives, as well as the Bioethics questionnaire the instrument was validated through of expert judgments, for the calculation of the reliability coefficient the statistical formula of Cronbach's Alpha was used, resulting in 0.91 for the ILO / WHO and for Bioethics of 1.01, the results being reliable, and reinforced through of the methodological analysis of triangulation seen in the tables and graphs. In this way it is concluded that stress levels were low in this investigation which transcend the workers who managed positive emotions to avoid work stress.

Keywords: Bioethics, Labor Stress, Organizational Climate, High Performance.

INTRODUCCIÓN

La inquietud del tema que se aborda, surge por una serie de acontecimientos observados dentro del clima organizacional de una empresa gasífera en el área de Contratación, Desarrollo y ahora Planificación en RRHH del sector Público, en donde interactúan gerencias corporativas y proveedores externos. Esta indagación se desarrollo en una organización del Estado, en la que se desprenden casos de tensión laboral, accidente cerebro vascular (ACV), infartos, sobrepesos, pérdidas de vida, ausencias por reposos lo que en principio eran ocasionales, ahora son de mayor ocurrencias, impactando de esta manera la salud laboral.

Hecha la consideración anterior, se tiene el término de bioética, formado por las raíces bio (vida) y ethos (ética), se traduce como ética de la vida, la cual trata sobre la reflexión de las prácticas humanas para encontrar las bases que permiten un mejor desarrollo de la existencia humana dentro de las organizaciones. La ética como guía del comportamiento (valores y principios del hombre para con el hombre), es el fundamento esencial en la bioética, así mismo, el término de bioética se desarrolló por primera vez en el año 1927 por Jahr, pastor protestante, teólogo, filósofo y educador alemán nacido en Halle an der Saale, quien escribió un artículo Ciencias de la Vida y la Moral.

De igual manera, el autor Potter, oncólogo, bioquímico estadounidense de la Universidad de Wisconsin quien dio la proyección si se quiere de expansión global, reinventó el término de bioética, en su artículo de la Ciencia de la Supervivencia (1970) y un año más tarde su libro: Bioethics :Bridge to the Future (Bioética: Puente al Futuro, 1971).

Esta investigación da respuestas a algunas interrogantes de la autora, partiendo de la forma de pensar sobre la salud mental tanto física como emocional de los trabajadores, transformándola en productividad laboral; es por ello, que se quiere introducir el término de la bioética bajo la visión de los valores, el respeto, los derechos hacia los demás y los propios, ser justo en las acciones solidarias, en el que hacer equitativo y en la orientación al logro del bien común, lo cual, puede ayudar a mejorar el clima organizacional, sumando este concepto del

campo de la medicina al campo industrial, lo escrito en la Revista Iberoamericana de Bioética, 2016 por la filósofa Cortina, quien expone:

La tarea de la bioética consiste en preservar y promover la vida de las generaciones presentes y futuras y de la naturaleza con sentido de la justicia, en cuidar de los seres vulnerables y en asumir la responsabilidad por consecuencias de las decisiones económicas y los avances científicos y técnicos tienen para ellos, e incluso los impactos no deseados. (p.3).

Para abordarlo en el campo industrial y su clima organizacional, de lo anterior expuesto se define según las líneas de Hellriegel y Slocum (1974), quienes explican:

...sobre la percepción que tiene la persona del entorno, en los grupos de trabajo, la buena toma de decisiones, el reconocimiento del personal y la equidad; si por el contrario existe un mal clima organizacional puede generar tensión laboral en el ambiente de trabajo (p.255).

En este orden de ideas, se enlaza con el aporte de la OIT (2016) señala:

El estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa (p.62).

Evidentemente existen otros factores como el ambiente físico, el ruido, la contaminación, iluminación, temperaturas, ergonomía en la oficina, el acoso laboral, la falta de planificación, la limitación en las decisiones, cambios tecnológicos, falta de programas de formación profesional, condiciones sociales y económicas, sin embargo a lo largo del desarrollo del presente trabajo se debe comprobar si son ciertas las percepciones de la autora y se analizó cómo influye La Bioética en la Tensión Laboral para una Organización de Alto Desempeño.

Siguiendo este mismo orden de ideas, este trabajo de investigación, se enmarca dentro del programa de Postgrado Gerencia de la Comunicación Organizacional en su línea de investigación Comportamiento y Ética, el mismo se estructuró en VI capítulos, quedando de la siguiente manera:

En el Capítulo I; se introduce el planteamiento del problema, los antecedentes que la conforman, las preguntas que abarca el problema, los objetivos de la investigación y la justificación de la investigación.

El Capítulo II; se ahonda en el marco teórico contentivo de los antecedentes de la investigación (internacionales y nacionales), las bases teóricas, las bases legales, y el cuadro de operacionalización de variables.

Continúa con el Capítulo III, dónde se plasmó el camino de la investigación a través del Marco Metodológico. Se señaló en este aparte el enfoque de la investigación, tipo y diseño de la investigación, método y fases de la indagación, Población y Muestra, Validez y Confiabilidad del instrumento, culminando en este Capítulo, con la técnica de análisis de los datos.

Avanza con un Capítulo IV, se incorporó el análisis de resultados por medio del uso de la estadística descriptiva, como cuadros y gráficos de barras, fueron puntualizados los resultados obtenidos con la aplicación de los cuestionarios uno de la OIT y el otro de Bioética, además se analizó mediante el análisis de la triangulación.

Posteriormente en el Capítulo V, se presenta las conclusiones y recomendaciones del estudio, concentrándose las mismas de acuerdo a los objetivos de la investigación.

Para culminar, se hace mención a las Referencias Consultadas citadas a lo largo de la misma tanto las bibliográficas como electrónicas que sustentaron esta investigación además de los respectivos anexos.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema.

Desde la complejidad del entorno laboral que acompañó a la autora, despierta en ella el interés por buscar respuestas, si bien, esta observación es empírica la realiza desde hace 16 años, de donde surge el término de la bioética que constituye en sí un hecho cultural generalizado que resume un progreso de la tecnología biomédica y de los conflictos generados en las organizaciones que actualmente están inmersas en un mundo globalizado y competitivo; lo planteado en la Revista Iberoamericana de Bioética en su artículo Bioética para el siglo XXI, Cortina, 2016 opina:

Para el incremento del poder tecnológico afecta también decisivamente a la práctica clínica en todas sus facetas, haciendo necesaria una bioética médica. A lo cual se une el deseo de evitar la judicialización en las ciencias de la salud y las tecnologías, recurriendo a comités y códigos éticos, el encarecimiento de los instrumentos diagnósticos y terapéuticos, que requieren medidas de justicia local y global para distribuir equitativamente los recursos sanitarios. (p. 5).

Es por ello que si la alta gerencia decidiera implantar mecanismos para cumplir con sus objetivos, tales como: preservar la salud mental, física y clima organizacional afianzando los modelos de comunicación, políticas del personal, entre otros; logrando así disponer de una fuerza de trabajo motivada para un desempeño eficaz y eficiente y al mismo tiempo satisfacer las expectativas y aspiraciones de sus empleados. Así mismo la presente investigación tuvo como finalidad apoyarse en la Bioética bajo la visión de la vida dentro de un conjunto de valores virtuosos, que pudieran contribuir a disminuir el impacto de la tensión laboral.

La Comunicación dentro del clima organizacional es compartir ideas, pensamientos, conocimientos que se desea transmitir a través de un canal, es decir, bien sea por símbolos, verbal o por escrito. La comunicación para la salud tiene sus características según Díaz (2011) explica que “es el saber cómo fuente de poder y los medios masivos como actor primordial” (p.33) Resulta interesante para la investigación por cuanto la comunicación y la salud las mismas

están vinculadas, sin ella los departamentos no cumplirían sus metas de manera eficiente y eficaz.

En el caso particular, el estudio objeto se realizó en una empresa Gasífera del sector Público, se revisó la situación actual y en consecuencia, se vio si la comunicación es efectiva, orientada a establecer la apertura al diálogo entre los trabajadores y por lo tanto, si los empleados desarrollan competencias comunicativas o el caso contrario, la empresa adolece de los términos bioéticos lo cual podría tener consecuencias adversas como el ausentismo, insatisfacción laboral, disminución de la productividad, afectando a los trabajadores en el desempeño de sus funciones y desarrollando enfermedades psicosomáticas al no saber cómo enfrentarse a situaciones de conflicto y tensión laboral.

La tensión laboral afecta tanto a trabajadores sin cargo de dirección como a jefes e incluso a mandos intermedios. Estos cargos deben saber gestionar los canales de mandos y si antes no se les ha formado profesional y emocionalmente pueden producirse casos que superen su capacidad de reacción.

Entonces, ¿cómo se puede llegar a prevenir?

Formulación del Problema.

¿De qué manera la bioética puede contribuir en la disminución de la tensión laboral para un clima organizacional de alto desempeño?

Objetivo de la Investigación

Objetivo General

Analizar los factores de la bioética que inciden en la tensión laboral en el sector Gasífero para un clima organizacional de alto desempeño.

Objetivos Específicos

Diagnosticar la situación actual de la tensión laboral en los trabajadores del sector Gasífero.

Establecer los factores que inciden en la tensión laboral para un clima organizacional de alto desempeño.

Relacionar la bioética y la tensión laboral en un clima organizacional de alto desempeño.

Justificación

En el contexto científico, esta investigación resultó apreciable por cuanto permite indagar con los estudios de la bioética en la tensión laboral para un clima organizacional de alto desempeño, del sector gasífero, lo cual aporta una visión más amplia del tema a tratar.

Lo anteriormente expuesto, sugiere a la autora del presente trabajo, la inquietud de confirmar sí, la bioética es una característica fundamental a desarrollar en el nuevo hombre dentro de las organizaciones o por el contrario no tiene ninguna vinculación. Aunado a la situación, la ética es necesaria, es posible utilizar la bioética en otro campo que no sea el de la salud, relacionando en el caso particular a las organizaciones, la bioética no debe darle la espalda a la crisis que se acompaña en cada geografía humana y contexto social; por el contrario, se debe aterrizar sus discursos ante fenómenos que directamente afectan la dignidad humana y todo aquello que significa vida o que alimenta y permite que se desarrolle la vida.

Sin embargo, esta crisis se puede ver como la oportunidad para cambiar, buscando analizar y aflorar lo mejor de cada uno de los grupos laborales. Así mismo, se debe a la voluntad por parte de los gerentes, supervisores y los propios trabajadores de adaptarse en lo posible al trabajo de la persona que lo desarrolla.

En la práctica diaria de los profesionales que realizan su labor para este caso de estudio, de la Industria del Gas, sector Público, surgen con frecuencia conflictos de valores, dudas sobre qué datos relativos a la organización se deben comunicar a los externos o de edad más avanzada y nuevos dilemas éticos ante los cuales muchas veces los gerentes se encuentran con la obligación de tomar decisiones sin patrones de referencia.

Es así como la empresa debe tener una organización participativa para que los trabajadores tengan la oportunidad de aportar sugerencias a la gestión. Las mismas deben analizarse

buscando un punto de encuentro entre los intereses de la dirección y el bienestar de los empleados.

Cabe destacar que las empresas juegan un papel de gran relevancia en esta transformación, ya que son motor del desarrollo económico y tutores de un gran número de personas y sus colaboradores, por lo que deben ser punta de lanza en la promoción de valores éticos en la Sociedad.

Así en el ámbito social, da lugar a la reflexión de los problemas novedosos o recurrentes, que presentan el extenso campo de la bioética, de manera de entender la complejidad de los mismos tanto a la comprensión de los propios avances científicos, como por la posibilidad de una clara conceptualización y exigencia argumentativa en términos ético-racionales.

De acuerdo a los razonamientos que se han venido planteando en el aspecto metodológico, se destaca, por su diseño este estudio de manera de servir como referencia a otras investigaciones de carácter similar que se desarrollen no solamente en el sector Gasífero.o cualquier otro tipo de organización.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Consiste en una descripción detallada de cada uno de los componentes que fueron utilizados a lo largo del trabajo. En este orden de ideas se resaltó lo expresado por Balestrini (2008), referir en la medida de lo posible, otras investigaciones que se han realizado, inherentes al problema en estudio.

En este sentido, la investigación estuvo sustentada por los Antecedentes de la investigación, Bases teóricas y Bases legales.

Antecedentes de la Investigación

De acuerdo a lo planteado por Arias (2012), refiere a “todos los trabajos de investigación que guardan alguna vinculación permite al investigador precisar los avances y el estado actual del conocimiento en un área determinada y sirven para futuras investigaciones”. p.106

En base a lo expuesto, se toman en consideración, investigaciones internacionales, nacionales y locales.

Dentro de esta Sociedad globalizada, se quiere dar un carácter más humano de manera de desarrollar, optimismo, creatividad, sentido de compromiso, innovación perseverancia, disciplina, trabajo en equipo, inteligencia emocional, voluntad, convivencia de saberes, ser auténticos, con valores es por ello que se quiere introducir la Bioética dentro del presente trabajo de investigación en el ámbito de las empresas. Caso específico que se desarrolló en la Industria del Gas, sector Público para ello se tomó otros trabajos que nos ayudaron a dar un enfoque más preciso de la presente investigación.

Antecedentes Internacionales

Aquí se presentaron varios estudios de investigación efectuados en los últimos años, cada uno con aportes valiosos para el objeto de la investigación.

Comenzando con el primer aporte señalado por Paredes (2016) quien presenta su trabajo para optar por el Programa de Maestría en Desarrollo del Talento Humano. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, titulado **Estudio del Estrés Laboral y su relación con la Satisfacción Laboral en la Compañía Insumos Profesionales Insuprof. Cia. Ltda.**, desarrolla ambas variables como son el estrés y la satisfacción. Este trabajo determinó que no existe ninguna relación entre las variables, el estrés y la satisfacción laboral sino más bien son independientes entre sí. En tal sentido, se considera la propuesta como referencia además de tomar en cuenta las medidas que permitan disminuir el estrés laboral y aumentar la satisfacción en el personal de la empresa.

Como ya se ha aclarado, guarda relación con el presente análisis, asociado al objetivo general que es analizar los factores de la bioética que inciden en la tensión laboral. Para ello se aplicó el instrumento de evaluación del estrés laboral, dado que se hace uso del cuestionario de la OIT OMS.

Seguidamente se tienen otros aportes desarrollados por Santes; Preciado; Colunga. y Martínez, (2014) México. En el Estudio **“Aplicación de Principios Bioéticos y su Relación con el Clima Organizacional y Estrés Laboral en el Personal de Enfermería de Segundo Nivel de Atención”**, para determinar la relación entre principios bioéticos, clima organizacional y estrés laboral realizó un estudio transversal. Incluyo a 32 enfermera(os). Se aplicó “Clima Organizacional”, “Cuestionario de Principios Bioéticos” y “The Nursing Stress Scale”. Se encontró que el 6% refirió aplicar principios bioéticos, 40.6% reportó mal clima organizacional y 43.8% percibe estresores laborales.

Hay relación en autonomía con 4 estresores laborales: muerte y sufrimiento ($rs=.44$ $p=0.01$), preparación insuficiente ($rs=.35$ $p=0.04$), incertidumbre laboral ($rs=.49$ $p=0.00$), problemas médicos ($rs=.39$ $p=0.02$) y entre justicia con 3 dimensiones del clima organizacional: cohesión ($rs=.45$ $p=0.00$), confianza ($rs=.43$ $p=0.01$) e innovación ($rs=.51$ $p=0.00$).

Del estudio señalado anteriormente, el cual se relaciona con la actual investigación en los aspectos señalado con el objetivo específico para diagnosticar la situación actual de la tensión

laboral, se ajusta dado que se toman las tres variables como son la Bioética, el Estrés y el Clima Organizacional, si bien es aplicado en el campo de la medicina, sirve de referencia para desarrollar el instrumento de aplicación en las empresas.

Ante la situación planteada por Perales, A. (2008), en su artículo Acta Bioethica, Titulado Ética y Humanismo en la Formación Médica, en el presenta la ética institucional y plantea sus funciones en la cultura y dinámica organizacional de una institución de salud. Enumera la solidaridad y la justicia quiénes son sus pilares fundamentales de una buena comunicación.

Finalmente, plantea que cuando la ética institucional y sus funciones en la cultura y dinámica organizacional de una institución de salud se afecta, se genera la tensión laboral, la alteración de las citadas tres variables determinan las manifestaciones más visibles de la patología institucional que permiten su diagnóstico. Este estudio se relaciona con la presente investigación en los aspectos de la bioética como la justicia que se debe tratar a cada uno como corresponde con la finalidad de disminuir las situaciones de desigualdad, ser solidario.

Antecedentes Nacionales

Álvarez (2015), efectúa un trabajo denominado como **El Estrés Laboral en el Desempeño del Personal Administrativo de un Núcleo Universitario Público**, presentado para optar por el título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, de la Universidad de Carabobo, en la ciudad de Valencia – Venezuela. El objetivo de esta investigación consistió en establecer la relación entre el estrés laboral y el desempeño del personal administrativo, analiza los factores psicosociales y agentes estresores presentes en las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Aplica el test de Navarra y el de Estrés Laboral de la Organización Internacional del Trabajo. Entre las conclusiones de la autora que existe una incidencia directa entre el estrés laboral y desempeño condicionado por factores psicosociales y agentes estresores presentes en el medio ambiente de trabajo. La contribución de este estudio estuvo relacionada con el instrumento de recolección de datos, el cuestionario de estrés laboral de la OIT.

Rivas, (2012), quien realiza el estudio Impacto del Estrés Laboral en el Rendimiento Ocupacional en Funcionarios Policiales de un Municipio del Estado Anzoátegui 2010. Venezuela. El objetivo de la investigación, determinar el impacto de estrés laboral y su influencia en el rendimiento ocupacional en funcionarios policiales de un municipio del estado Anzoátegui, 2010. Este trabajo se relaciona con la investigación de curso, ya que se utiliza como instrumento un cuestionario de Estrés Laboral validado por la OIT/OMS. La investigación precitada es de corte descriptivo, correlacional, transversal y un diseño de campo con una población de 30 funcionarios policiales.

El resultado de la investigación fue significativa entre los estresores laborales en los trabajadores expuestos, predominando: influencia del líder, el clima y estructura organizacional $p (< 0,05)$. Se encontró correlación positiva moderada, entre la antigüedad en la institución y estrés laboral en el campo expuesto, $r=0,767 p (<0,05)$; esta resultó negativa $r=-0,648 P (<0,05)$ en el grupo control. n. Finalmente este trabajo concluyó que la tensión laboral no constituyó una variable predictor en el rendimiento ocupacional de los funcionarios policiales. Se relaciona con el presente trabajo de investigación con el objetivo establecer los factores que inciden en la tensión laboral lo cual se relacionó en un ámbito laboral distinto.

De Navarro, M. y García, L. (2007). Venezuela. En el estudio La Mediación: Modelo Bioético-Hermenéutico para la Resolución de los Conflictos en las Organizaciones Humanas. Analiza la importancia del manejo efectivo de los conflictos entre las personas. Ellos hacen parte del repertorio emocional y vivencial del individuo y, en ocasiones, supone disfunción de las relaciones interpersonales, aún cuando, no siempre conduzcan a la agresión; habrá casos que tratan de una incompatibilidad entre las partes por diferencias en sus intereses, engendrando distanciamiento entre ellas o violencia.

La gerencia efectiva del conflicto exige destrezas, para lo cual se ofrece la Mediación a través de la implementación de un Modelo Bioético-Hermenéutico, para lograr tanto el acuerdo como el reconocimiento de la otra parte como un legítimo otro, fortaleciéndose la calidad de vida de las personas.

Es una investigación de tipo documental descriptiva y como técnica para la recolección de información se empleó la observación descriptiva y el análisis de contenido. De los resultados se concluye que la valoración y el reconocimiento como tal de las personas en conflicto, representa una alternativa para garantizar su resolución rápida, segura y con acuerdos beneficiosos y duraderos. Este estudio se vincula con la presente investigación en los aspectos relacionados al objetivo analizar el manejo del estrés laboral mediante la comunicación y la bioética.

Bases Teóricas

La Bioética

Bioética del siglo XXI se ve enfrentada en el reto de colaborar en la construcción de un mundo justo y sostenible. Considerando la observación dada por la autora Cortina, 2014 define:

Bioética se define como “el estudio sistemático de las dimensiones morales - incluyendo la visión moral, decisiones, conducta y políticas - de las ciencias de la vida y la atención de la salud, empleando una variedad de metodologías éticas en un contexto interdisciplinario. (p. 4)

En este contexto una de las enseñanzas más claras del debate bioético, tanto teórica como práctica, y que sin duda deriva de las más recientes posiciones ante la ética, es que se reconoce la existencia de un número indefinido e importante respecto a los cuales los seres humanos manifiestan graves dificultades para alcanzar acuerdos: el positivismo científico de corte filosófico, cierta tecnología inhumana, la agresividad inaudita del hombre contra el hombre, la sociedad de consumo y la experimentación en seres humanos; todo ello, debido a que no todos tienen la misma concepción del mundo y de la vida, ni la misma posición ante valores que se muestran inevitablemente diversos, heterogéneos. Tal solución busca un diálogo interdisciplinario, con base en la dignidad de la persona humana y en un mínimo de valores y derechos humanos, que, en cuanto a la concepción integral del hombre, sirvan de criterio para la toma de decisiones.

En ese sentido la Bioética se nutre de las ciencias sociales las que ofrecen, más que elementos racionales de análisis, una actitud deliberativa del hombre a través de su historia, la

que proyecta al hombre y a la humanidad en su conjunto en un medio absolutamente social, cultural y por sobre todo cambiante.

Los Valores éticos

Los valores éticos comprenden tanto la fuente de inspiración que define, establece, cambia, adapta las estrategias de orientación al rumbo y van a mantener las relaciones armónicas con el entorno. García y Dolan (1999) distinguen como valores finales, los valores personales referidos a la vida misma, la felicidad, la familia, el éxito, el prestigio, la sabiduría, entre otros y los valores ético-sociales, referidos a su espíritu de conservación humana, como la paz, la supervivencia ecológica del planeta y la justicia social. Los valores instrumentales u operativos, divididos en valores ético-morales, referidos al comportamiento con el entorno que rodea a los individuos o grupos, como honestidad, sinceridad, lealtad, solidaridad, confianza, respeto, responsabilidad; y finalmente, los valores de competencia, referidos a los necesarios para competir, como cultura, dinero, lógica, creatividad, belleza, inteligencia, constancia, vitalidad, simpatía, entre otros.

La Bioética Organizacional

Una organización comprometida con la vida, los valores, la salud y el medio ambiente, se puede considerar como una organización bioéticamente responsable. Las organizaciones que viven los valores y la ética en su diario actuar pueden transformar el mundo en que vivimos.

En consecuencia, los valores son los impulsores principales de la actuación de las personas, siendo los que otorgan cohesión y sentido de pertenencia, estableciendo compromisos éticos entre los miembros de la organización para alcanzar metas compartidas por ellos. En el plano estratégico, los valores constituyen uno de los componentes principales en la conformación de equipos de trabajo y de las formulaciones estratégicas de la organización.

Los Principios de la Bioética

Sobre la base expuesta por la Argentina, Raffino (2019) en su artículo Concepto de Bioética, en la cual expone los principios:

Respeto por la autonomía. Este principio establece que debe ser respetada la posibilidad que tienen las personas de elegir y decidir por sí solas. Esto implica que no deben existir limitaciones ni interferencias hacia la persona al momento de tomar una decisión.

Beneficencia. Este principio establece una ecuación entre costo y beneficio. Esto va más allá de perjudicar a terceros: implica obrar a favor del bienestar, proteger sin dañar.

No maleficencia. Este principio se refiere a promover el bien, así como también a la prohibición de dañar o de llevar adelante acciones mal intencionadas. Básicamente, que no se puede dañar o perjudicar a terceros para salvar una vida.

Justicia. El último principio implica que exista equidad entre tres cuestiones clave: costos, beneficios y riesgos. Al mismo tiempo, es sinónimo de una repartición equitativa entre responsabilidades, bienes materiales y derechos.

Tensión Laboral

La tensión laboral de origen ocupacional es producto de la interacción entre múltiples factores de riesgo, incluyendo aquellos que provienen del ambiente físico, trastornos de las funciones biológicas, el contenido y organización del trabajo, y diversos componentes psicosociales, tanto laborales como extra-laborales.

En efecto la tensión laboral aparece cuando las exigencias del entorno superan la capacidad del individuo para hacerlas frente o mantenerlas bajo control, y puede manifestarse de diversas formas. Algunos de sus síntomas más frecuentes van desde la irritabilidad a la depresión, y por lo general están acompañados de agotamiento físico y/o mental. Además, la tensión laboral en el trabajo está asociado con una reducción de la productividad de las empresas y un descenso de la calidad de vida de aquellos que lo sufren, pudiendo incluso ser motivo de baja laboral en los casos más graves.

Efectos de la Tensión Laboral en el trabajador:

Enfermedades cardiacas: La combinación de una alta presión psicológica y de poco margen de maniobra para decidir en el trabajo tiene como resultante un aumento del riesgo de enfermedad cardiovascular o de muerte debida a ésta.

Cáncer: El estrés relacionado con el trabajo contribuye a que se presenten diversos comportamientos relacionados con el cáncer, aumentando el riesgo de padecer esta enfermedad.

Ansiedad y depresión: El cuerpo se va volviendo cada vez más sensible a estímulos menores. Un simple timbre puede hacer saltar a una persona de su asiento, o acelerar sus pulsaciones, que se traducirá en un aumento del ritmo cardíaco, aceleración de la respiración, elevación de la presión arterial, vertido de lípidos al torrente sanguíneo, etcétera. La depresión al igual que la ansiedad tiene sus efectos como la tristeza, la aflicción, sus comportamientos asociados conducen con frecuencia a la enfermedad, a consultas médicas y a otros tipos de petición de ayuda.

Enfermedades gastrointestinales: Muchos de los síntomas de úlcera péptica se dan frecuentemente en casos relativos a estrés laboral de dispepsias funcionales.

Enfermedades músculo-esqueléticas: La combinación de tensión muscular (por factores de estrés relacionados con el trabajo) y los múltiples traumatismos de partes del sistema músculo-esquelético (por condiciones ergonómicas insatisfactorias) puede contribuir a la aparición de dolor músculo-esquelético.

Manejo de la Tensión Laboral

Engloba todas aquellas recomendaciones que tienen por objeto mantener bajo control las situaciones de estrés en el entorno laboral, así como aquellas prácticas saludables que nos ayudan a minimizar sus consecuencias en nuestro organismo.

Por ello los seres humanos tienen la habilidad de anticipar eventos futuros, de interactuar con otros, y cambiar el entorno, cuando una persona evalúa cognitivamente una situación como potencialmente peligrosa, amenazadora, o frustrante, él o ella va a experimentar una reacción emocional. Si una situación amenazadora evoca una reacción emocional, ésta va a depender de cómo tal situación es percibida o interpretada por el individuo.

Clima Organizacional.

Ambiente compuesto de las instituciones y fuerzas externas que pueden influir en el desempeño y percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en ese medio laboral.

Del trabajo Identificación del clima ético a través de prácticas organizacionales asociadas a los principios y valores de la compañía RHS Alianza Home Care IPS, Castaño, Gonzalez, Rivero y Son (2017) que hace referencia del autor Schneider (1975) quien señala:

No hay un clima de trabajo común a todas las empresas, los investigadores han estudiado con mucha frecuencia la existencia y la amplitud del control y de la autonomía, el grado de estructura, la naturaleza de las recompensas, el estímulo y el soporte en las organizaciones; y la mayoría de estos tipos de clima corresponden a dos grandes clasificaciones: a) Opiniones generales sobre las normas organizacionales relacionadas con las formas de estructura y procedimientos para el empleo de recompensas y controles. b) Opiniones generales respecto de normas organizacionales que proporcionen valores de soporte, tales como entusiasmo, apoyo a los colegas y a los subordinados. (p. 6)

Dentro de la organización de la industria Gasífera del cual se realiza el presente trabajo de investigación se vincula con el artículo Cultura Organizacional en Venezuela por Jiménez, Navarro y Salas (2016) quienes escriben:

Como alcance básico estará en detectar la armonía, satisfacción en el ambiente de trabajo y para ello hay que evaluarlo, teniendo un conocimiento sobre el nivel de eficiencia con que se logran sus metas y obviamente, el tipo y calidad de los mecanismos interactivos de sus miembros. De allí, que los empleados sientan que el clima es favorable cuando están haciendo algo útil que les proporciona un sentido de valor personal.

Alto Desempeño

De acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando es oportuno tomar en cuenta el concepto de Alto Desempeño que es desarrollado por Zambrano (2017) en su artículo en la web titulado Construyendo una Cultura de Alto Desempeño quien opina:

Uno de esos principios es aprender a vivir con el riesgo y asegurarse de que sus directores se enfoquen en localizar y potenciar el talento dentro de su propio equipo de trabajo, construyendo habilidades de recuperación y estimulando el proceso de creación, de manera que las ideas y propuestas sigan fluyendo a un ritmo vertiginoso, aún cuando un porcentaje muy menor de ellas vea la luz.

Cabe agregar que en su artículo Zambrano, cita a Catmull, quien es un científico de computación y cofundador de Pixar y actual presidente de Estudios Pixar y Disney lo siguiente:

Si lo hacemos bien, el resultado es una comunidad vibrante, donde las personas talentosas son leales entre sí y con su trabajo colectivo; todos sienten que son parte de algo extraordinario. Y su pasión y logros hacen que esta comunidad sea un imán para gente talentosa.

Bases Legales

Este trabajo tiene su base legal enmarcada en el articulado de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Dentro de este contexto es necesario hacer un análisis reflexivo del derecho de la salud, los Deberes del Estado, de la equidad, de la justicia y la corresponsabilidad.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1.999)

Artículo 83 La salud es un derecho social fundamental, obligación del Estado, que lo garantizará como parte del derecho a la vida. El Estado promoverá y desarrollará políticas orientadas a elevar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso a los servicios. Todas las personas tienen derecho a la protección de la Salud, así como el deber de participar activamente en su promoción y defensa, y el de cumplir con las medidas sanitarias y el saneamiento que establezca la Ley de conformidad con los tratados y convenios internacionales suscritos y ratificados por la República.

Artículo 84 Para garantizar el derecho a la Salud, el Estado creará, ejercerá la rectoría y gestionará un Sistema Público Nacional de Salud, de carácter

intersectorial, descentralizado y participativo, integrado al sistema de seguridad social, regido por los principios de gratuidad, universalidad, integralidad, equidad, integración social y solidaridad. El Sistema Público Nacional de Salud dará prioridad a la promoción de la Salud y a la prevención de las enfermedades, garantizando tratamiento oportuno y rehabilitación de calidad. Los bienes y servicios públicos de Salud son propiedad del Estado y no podrán ser privatizados. La comunidad organizada tiene el derecho y el deber de participar en la toma de decisiones sobre la planificación, ejecución y control de la política específica en las instituciones públicas de Salud.

Artículo 110 El Estado reconocerá el interés público de la ciencia, la tecnología, el conocimiento, la innovación y sus aplicaciones y los servicios de información necesarios por ser instrumentos fundamentales para el desarrollo económico, social y político del país, así como para la seguridad y soberanía nacional. Para el fomento y desarrollo de esas actividades, el Estado destinará recursos suficientes y creará el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología de acuerdo con la Ley. El sector privado deberá aportar recursos para las mismas. El estado garantizará el cumplimiento de los principios éticos y Legales que deben regir las actividades de investigación científica, humanística y Tecnología. La Ley determinará los modos y medios para dar cumplimiento a ésta garantía.

Artículo 122 Los pueblos indígenas tienen derecho a una Salud Integral que considere sus prácticas y culturas. El Estado reconocerá su medicina tradicional y las terapias complementarias, con sujeción a principios Bioéticos.

Artículo 127. Es un derecho y un deber de cada generación proteger y mantener el ambiente en beneficio de sí misma y del mundo futuro. Toda persona tiene derecho individual y colectivamente a disfrutar de una vida y de un ambiente seguro, sano y ecológicamente equilibrado. El Estado protegerá el ambiente, la diversidad biológica, los recursos genéticos, los procesos ecológicos, los parques nacionales y monumentos naturales y demás áreas de especial importancia ecológica. El genoma de los seres vivos no podrá ser patentado, y la ley que se refiera a los principios bioéticos regulará la materia.

De lo anteriormente señalado en la Constitución Bolivariana de Venezuela se tiene que la salud como un derecho humano inalienable del hombre reflejado con una vida digna, el máximo bienestar y la calidad de vida. De igual forma se incluye en el marco de la Constitución el tema de los principios bioéticos como lo señalado anteriormente en el Art. 122 y Art. 127.

Sobre la base de las consideraciones anteriores se tiene la Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Innovación contempla claramente en sus artículos 6 y 7, lo siguiente:

Artículo 6 Principios de ética para la ciencia, la tecnología, la innovación y sus aplicaciones Los organismos oficiales y privados, así como las personas naturales y jurídicas deberán ajustar sus actuaciones y actividades inherentes a la presente Ley, a los principios de ética para la ciencia, la tecnología, la innovación y sus

aplicaciones que deben predominar en su desempeño, en concordancia con la salvaguarda de la justicia, la igualdad y el ejercicio pleno de la soberanía nacional.

Artículo 7 Principios de ética para la vida. La autoridad nacional con competencia en materia de ciencia, tecnología, innovación y sus aplicaciones, hará cumplir los principios y valores de la ética para la vida que rigen la actividad científica y tecnológica, que tenga como objeto el estudio, la manipulación o la afectación directa o indirecta de los seres vivientes, de conformidad con las disposiciones de carácter nacional.

En referencia a la legislación Venezolana también la LOTTT como instrumento jurídico de justicia social, entrega al pueblo trabajador el Artículo 43 y el Artículo 44, para que participe de manera activa y protagónica en el desarrollo de planes y herramientas que consoliden una cultura preventiva y la salud ocupacional.

Artículo 43 establece que el empleador debe garantizar condiciones de seguridad, higiene y un medio ambiente laboral adecuados para el desempeño de los trabajadores y las trabajadoras.

Artículo 44 se establece la obligación del patrono para garantizar facilidades que permitan al Delegado y Delegada de Prevención desempeñar sus competencias en la promoción de la cultura preventiva.

Para alcanzar los objetivos, en el Artículo 43 y el Artículo 44 se deben aplicar el principio básico de la participación activa y de los trabajadores, con el apoyo de las instituciones públicas y privadas.

Hechas las consideraciones anteriores en lo legal se tiene que INPSASEL también impulsa líneas de investigación. Al respecto, la Dirección de Medicina Ocupacional el Inpsasel, como órgano gestor de la política de salud ocupacional en el país, y en cumplimiento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Artículo 18 de la Lopcymat, está impulsando un conjunto de líneas de investigación que permita el diseño de programas que prevengan las causas de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales.

En octubre de 2005, la Conferencia General de la UNESCO aprobó por aclamación la Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos. Por primera vez en la historia de la bioética, los Estados Miembros se comprometían, y comprometían con ello a la comunidad internacional, a respetar y aplicar los principios fundamentales de la bioética reunidos en un único texto.

Al abordar los problemas éticos que plantean la medicina, las ciencias de la vida y las tecnologías conexas en sus vertientes relacionadas con el ser humano, la Declaración, como se infiere del propio título, fundamenta los principios en ella consagrados en las normas que rigen el respeto de la dignidad de la persona, los derechos humanos y las libertades fundamentales. Por el hecho de inscribir la bioética en los derechos humanos internacionales y de garantizar el respeto por la vida de las personas, la Declaración reconoce la interrelación existente entre la ética y los derechos humanos en el terreno concreto de la bioética.

El Ministerio del Poder Popular para la Salud es el rector que proporciona los medios para hacer cumplir los lineamientos constitucionales y las disposiciones legales relacionadas con el Sistema de Salud.

Operacionalización de las Variables

Hay que tomar en cuenta la Operacionalización de Variables, de acuerdo a Palella y Martins (2012) se indican "...el procedimiento mediante el cual se determinan los indicadores que caracterizan o tipifican a las variables de una investigación, con el fin de hacerlas observables y medibles con cierta precisión y facilidad". (p. 73-74).

A continuación se muestra el Plan de Recolección de Datos y la Operacionalización de Variables para la presente investigación.

Título

La Bioética en la Tensión Laboral para un Clima Organizacional de Alto Desempeño. Caso de Estudio Sector Gasífero Público, Valencia, estado Carabobo, año 2017-2018.

Cuadro 1 Operacionalización de Variables

Objetivo General Analizar los Factores de la Bioética que inciden en la Tensión Laboral en el Sector Gasífero para un Clima Organizacional de Alto Desempeño					
Objetivos Específicos	Variable	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos	Ítems
1. Diagnosticar la Situación actual de la Tensión Laboral en los Trabajadores del Sector Gasífero.	Tensión Laboral	Organizacional	Condiciones y Factores Psicosociales Manejo de la Tensión Laboral La Bioética en el Manejo de la Tensión Laboral Función. Escenario. Flujo Importancia	Cuestionario Auto administrado	1,2,3,4,5,6,7, 8 9,10,11,12, 13,14,15,16, 17,18,19,20, 21,22,23,24,25
2. Establecer los Factores que Inciden en la Tensión Laboral para un Clima Organizacional de Alto Desempeño. 3. Relacionar la Bioética y la Tensión Laboral en un Clima Organizacional de Alto Desempeño.	Bioética	Organizacional	Comunicación Cultura Organizacional Valores Organizacionales	Cuestionario Auto administrado	1,2,3,4,5,6,7, 8 9,10,11,12, 13,14,15,16, 17,18,19,20, 21
	Clima Organizacional	Estresores Organizacionales	Condiciones y Factores Psicosociales Manejo del Estrés Laboral La tensión laboral y la Bioética en un clima organizacional de alto desempeño.	Cuestionario Autoadministrado Test de Estrés Laboral OIT-OMS.	22,23,24 .25,26

Fuente: Elaboración Propia (2019)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En esta fase se trabajó con todos aquellos pasos que rigen el desarrollo de la investigación, a fin de cumplir los objetivos, es decir, el paso a paso que se orientó en la obtención de los resultados. En este mismo orden y dirección, Balestrini (2008) aclara:

El marco metodológico, está referido al momento que alude al conjunto de procedimientos lógicos, tecno-operacionales implícitos en todo proceso de investigación, con el objeto de ponerlos de manifiesto y sistematizarlos; a propósito de permitir descubrir y analizar los supuestos del estudio y de reconstruir los datos, a partir de los conceptos teóricos convencionales operacionalizados (p. 125)

Enfoque de la Investigación

Con referencia al presente trabajo su enfoque es cuantitativo según lo leído por Comte (1852) estudia sobre los fenómenos sociales que requiere ser científico, él sostenía que todas las cosas o fenómenos pueden medirse y a esta corriente se le llamó Positivismo. En efecto, el enfoque cuantitativo se desarrolla mediante un proceso sistemático formal y objetivo, que se corresponde de los datos numéricos para obtener toda la información.

Tipo de Investigación

Hecha la consideración anterior, el problema planteado y el objetivo general, analizar los factores de la bioética que inciden en la tensión laboral en el sector Gasífero para un clima organizacional de alto desempeño.

Partiendo de la conclusión que es estudio descriptivo: El cual se ocupa de la descripción de fenómenos sociales o clínicos en una circunstancia temporal y geográfica determinada. Desde el punto de vista cognoscitivo su finalidad es describir y desde el punto de vista estadístico su propósito es estimar parámetros. El estudio se enmarca en cada una de las partes de la definición, ya que en él, se efectuó un diagnóstico de necesidades que justificó el objetivo de diagnosticar la situación actual de la tensión laboral en los trabajadores del sector Gasífero, caso de estudio, sector público, Valencia estado Carabobo. Para Balestrini (2008) puntualiza:

Según los objetivos del estudio propuesto, la Investigación de Campo puede ser de carácter exploratorio, descriptivo, interpretativo, reflexivo-crítico, explicativo o

evaluativo. El ámbito de la investigación, en cuanto al número de unidades de datos, debe justificarse en función de los objetivos del Trabajo de Tesis, y la posibilidad real que tiene el estudiante de recolectar la información en el tiempo exigido para su desarrollo y presentación. (p.18)

En este sentido, el valor de la investigación será de carácter descriptivo, porque en ella se detalló minuciosamente los factores que afectan la comunicación en el desempeño del personal que labora en la institución; además, este tipo de investigación permitió tabular datos, interpretar, describir, medir y evaluar de la información que se obtuvo en la recolección de los datos.

Reforzando esta idea, Arias (2012) comenta:

La investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo, o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos que se requiere (p.24).

Diseño de la Investigación

El tipo de trabajo se enmarcó bajo la modalidad de investigación de campo, de carácter descriptivo, según la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, (2006), señala lo siguiente:

Se entiende por Investigación de Campo, el análisis sistemático de problemas de la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia; haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo. Los datos de interés son recogidos de forma directa de la realidad; en este sentido se trata de investigaciones a partir de datos originales o primarios. Sin embargo, se aceptan también estudios sobre datos censales o muestrales no recogidos por el estudiante, siempre y cuando se utilicen los registros originales con los datos no agregados; o cuando se trate de estudios que impliquen la construcción o uso de series históricas y, en general, la recolección y organización de datos publicados para su análisis mediante procedimientos estadísticos, modelos matemáticos, econométricos o de otro tipo, (p. 18).

La investigación constituye un estudio de tipo no experimental de corte transversal, puesto que se observan los fenómenos tal y como ocurren naturalmente, sin intervenir en su desarrollo, en un momento determinado. Siguiendo el mismo orden de ideas Hernández,

Fernández y Baptista (2006) afirma que la investigación no experimental es la “... que se realiza sin manipular deliberadamente variables... es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos”p.35.

En otro orden de ideas, se tiene la investigación documental, según lo expresado por Palella y Martins (2012), define: “La investigación documental se concreta exclusivamente en la recopilación de información en diversas fuentes. Indaga sobre un tema en documentos-escritos u orales- uno de, los ejemplos más típicos de esta investigación son las obras de historia”. (p.90)

Método de Investigación

Una vez delimitado el tipo de investigación, se hace necesario definir los métodos que permitan sistematizar la información, de tal manera que ésta sea válida para efectos del estudio. En este sentido, dado el carácter científico de la investigación, Méndez (1998) explica que el método científico es “un procedimiento riguroso formulado de una manera lógica para lograr adquisición, organización, o sistematización y expresión o exposición de conocimientos tanto en su aspecto teórico como en su fase experimental”.p.95.

Duarte y Parra (2012), señalan que “el método es el camino o medio para llegar a un fin de modo ordenado para alcanzar un objetivo predeterminado, la forma de enfocar la investigación de forma completa, precisa y sistematizada, de manera tal que la conceptualización de método depende del marco teórico y del problema en el ámbito que se investiga”. Con la finalidad de dar respuestas a los planteamientos efectuados en el estudio, se aplicarán los métodos deductivo y analítico, el cual parte los datos generales aceptados como valederos, para deducir por medio del razonamiento lógico, varias suposiciones, es decir; parte de verdades previamente establecidas como principios generales, para luego aplicarlo a casos individuales y comprobar así su validez, mediante una conclusión de tipo particular.

Para mejor comprensión, el estudio se desarrolla en fases: a) Diagnostico la situación actual de la Tensión Laboral en los Trabajadores del Sector Gasífero, b) Revisión de Datos, c) Validación e interpretación de Resultados.

Fases de la Investigación

Población y Muestra

Según Arias (2012), población, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio.

Para esta investigación se tomó una población accesible según Arias (2012) es la porción finita de la población objeto de estudio, a la que realmente se tiene acceso y de la cual se extrajo una muestra representativa. El tamaño de la población accesible depende del mismo y de los recursos del investigador (Ary, Jacobs y Razavieh, 1989) p.82.

La población estará constituida por 903 trabajadores del sector gasífero, caso de estudio, sector público, Valencia, Estado Carabobo. De la cual se seleccionó una muestra, empleando la siguiente fórmula:

$$N = \frac{Z^2 p \cdot q \cdot N}{(N \times e^2) + (Z^2 \cdot p \cdot q)}$$

Donde N=Población, Z= Nivel de confianza (1,96), p= Variabilidad negativa (0,5), q= Variabilidad negativa (0,5), e = Precisión o error (0,05); resultando un total de $99.97 = 100$ trabajadores. Tomados como muestra, representando una muestra probabilística aleatoria simple. Parra (2012), señala que “la muestra es la que puede determinar la problemática, ya que es capaz de generar los datos con los cuales se identifican las fallas dentro del proceso” (p.82). 100 trabajadores sujetos de estudio.

Validez y Confiabilidad de los Instrumentos de Recolección de Datos.

De acuerdo a Arias (2012), la validez del cuestionario significa que las preguntas o ítems deben tener una correspondencia directa con los objetivos de la investigación. Es decir, las interrogantes consultarán sólo aquello que se pretende conocer o medir (p. 79).

En el presente trabajo, la validez, se realizó mediante el procedimiento denominado Juicio de Expertos; donde participaron tres especialistas, dos en la materia y uno en metodología de investigación; quienes dieron sus ideas, y determinaron que los ítems median los objetivos específicos del trabajo.

Para determinar la confiabilidad del cuestionario, se utilizó el Coeficiente Alpha de Cronbach, el cual requiere una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre 0 y 1. Su ventaja reside en que la medición se aplicó una vez y se calculó el coeficiente.

De acuerdo al procedimiento se calculó el Coeficiente Alpha de Cronbach aplicando la siguiente fórmula:

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) X \left(1 - \frac{\sum S^{2tt}}{S^{2to}} \right)$$

Esta fórmula se interpreta de la siguiente manera:

α = Coeficiente de Confiabilidad.

K = Número de ítem.

S^{2tt} = Sumatoria de la Varianza de los puntajes de cada ítem.

S^{2to} = Varianza de los puntajes totales de los ítems.

Σ = Sumatoria.

Despeje la fórmula se tiene:

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) X \left(1 - \frac{\sum S^{2tt}}{S^{2to}} \right)$$

Respecto al instrumento cuestionario de Estrés Laboral, se refieren los procesos de validez y confiabilidad foránea por otros investigadores:

Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS. Este instrumento validado y estandarizado por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud tiene

sustento en Ivancevich y Matteson, estableciendo tres niveles de análisis: individual, el grupal, y el organizacional. Es de fácil aplicación, con un tiempo aproximado de 15 minutos. Consta de 25 ítems relacionados con los estresores laborales, agrupados en las siguientes áreas:

1. Mejora de las condiciones ambientales de trabajo.
2. Factores intrínsecos del puesto y temporales del mismo.
3. Estilos de dirección y liderazgo.
4. Gestión de recursos humanos.
5. Nuevas tecnologías.
6. Estructura organizacional.
7. Clima organizacional.

Para cada ítem se deberá indicar con una escala de likert las alternativas de respuestas que van desde la puntuación del 1 al 7, de la siguiente manera:

Puntuación Descripción

- 1 Si la condición 'Nunca' es fuente de estrés
- 2 Si la condición 'Raras veces' es fuente de estrés.
- 3 Si la condición 'Ocasionalmente' es fuente de estrés
- 4 Si la condición 'Algunas veces' es fuente de estrés.
- 5 Si la condición 'Frecuentemente' es fuente de estrés
- 6 Si la condición 'Generalmente' es fuente de estrés
- 7 Si la condición 'Siempre' es fuente de estrés

El análisis factorial arroja un 43,55% de la varianza total, constituido con ítems de peso factorial superior a 0,37 y la validez relevante es de 65% en el cuestionario general. El primer factor se le denominó Condiciones Organizacionales y presentó 65% de validez relevante, constituido por 21 ítems, que valoran la estructura, la cohesión y respaldo del grupo laboral.

En el segundo factor llamado Procesos Administrativos tiene 4 ítems, que se refieren a trámites y procesos administrativos de la organización, el cual presentó 64% de validez relevante.

La confiabilidad del instrumento se logró con el método Alpha de Cronbach y se obtuvo 0.9218, lo que sugiere una alta adecuación del instrumento. La valoración que proponen los autores para puntuar y evaluar los resultados de los niveles generales de estrés se refleja en el siguiente cuadro:

Cuadro 2 Niveles de Estrés Laboral

Nivel de Estrés	Puntaje alcanzado
Bajo	Menos de 90
Intermedio	91-117
Estrés	118 - 153
Alto	Más de 154

Fuente: OIT/OMS, 2005

Así mismo, para la puntuación de los diferentes estresores, los ítems agrupados son los siguientes:

Cuadro 3 Niveles de Estrés Laboral Diferentes Estresores

Clima Organizacional	Ítems 1,10,11, 20
Estructura Organizacional	Items 2, 12, 16, 24
Territorio Organizacional	Items 3, 15, 22
Tecnología	Items 4,14, 25
Influencia del Líder	Items 5,6, 13,17
Falta de Cohesión	Items 7,9,18,21
Respaldo del Grupo	Items 8,19,23

Fuente: OIT/OMS. 2005

Consistió en un conjunto de actividades que se desarrollo de una manera lógica y concreta para lograr los objetivos específicos que fueron planteados en la investigación. La misma se divide en tres Fases:

Fase I: Diagnostico de la situación, en esta fase exploratoria, se busca información y se recopiló para estructurar el planteamiento del problema, los objetivos y la justificación, mediante una revisión inicial teórica referencial caracterizada por científicidad, actualidad y pertinencia al

tema tratado, de fuentes documentales, bibliográficas, electrónicas e investigaciones referidas a la temática abordada.

Técnica e Instrumento de Recolección de Datos

En toda investigación se requiere el uso de técnicas e instrumentos como medios operativos para lograr la recolección de los datos. En este sentido, Yuni y Urbano (2007), definen la técnica como “un conjunto amplio de procedimientos orientados al desarrollo de instrumentos de evaluación o medición, a su aplicación y uso de acuerdo a sus características” (p. 98).

Por su parte, Duarte y Parra (2012) citando a Rodríguez, señalan que los instrumentos “son aquellos medios impresos, dispositivos o herramientas que se utilizan para registrar las observaciones o las entrevistas” (p. 45). Como instrumento se utilizó el cuestionario, para recoger datos sobre un mismo criterio de preguntas y mantener el orden de la recolección.

El cuestionario según García (2004):

Es un sistema de preguntas racionales, ordenadas en forma coherente, tanto del punto de vista lógico como psicológico, expresadas en un lenguaje sencillo y comprensible, que generalmente responde por escrito la persona interrogada, sin que sea necesaria la intervención de un encuestador. (p. 91).

En este trabajo se aplicó un cuestionario escrito por correo electrónico en escala de Likert, para recolectar datos relacionados a la comunicación y la bioética, el cuestionario permitió al encuestado realizarlo en el horario que disponga, flexibilidad, ahorro de papel, manejo confidencial de la información ello ayudó a determinar los condicionantes de estrés laboral.

En lo concerniente al Estrés Laboral, se emplearan los siguientes cuestionarios respectivamente:

Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS. Cuestionario validado para medir los niveles de Estrés Laboral, que consta de 25 ítems relacionados con los estresores laborales, agrupados en las siguientes áreas: Mejora de condiciones ambientales de trabajo. Factores intrínsecos del puesto y temporales del mismo. Estilos de dirección y liderazgo. Gestión de Recursos Humanos. Nuevas Tecnologías. Estructura Organizacional. Clima Organizacional.

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente de estrés, utilizando la escala de Likert.

Respecto a los aspectos relacionados a los factores que inciden en tensión laboral y clima organizacional a través de la visión Bioética, la técnica es la encuesta y el instrumento es el cuestionario; según Arias (2012), “se define la encuesta como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular. (p. 72); en la encuesta se utilizó un cuestionario escrito por correo electrónico, (p.68).

Técnica de Análisis de los Datos

En esta fase de análisis de los datos e Interpretación de los Resultados, se implantarán los criterios que se orientará en los procesos de codificación y tabulación de los resultados.

En opinión de Balestrini (2008) afirma que:

El análisis e interpretación de los datos, no se constituye en una fase que se improvisa posteriormente a la recolección y al procesamiento de los mismos. Dentro de esta perspectiva, a fin de proceder positivamente en todo lo relativo a esta etapa, es recomendable antes de recolectar los datos, introducir un análisis anticipado, donde se planifique previamente lo que se hará cuando se recolecten éstos, y considerar, a partir de una exhaustiva reflexión, por parte del investigador (p. 170).

Por ello, el análisis se hará a partir de la cuantificación de las respuestas en la aplicación de la escala tipo Likert a las diferentes preguntas, serán tabulados en cuadros estadísticos agrupados por frecuencias absolutas y relativas. Para ello se utilizará el programa estadístico excel y se usarán gráficos de barra para facilitar la interpretación de los resultados, que generarán conclusiones y recomendaciones. Una vez aplicada la estadística descriptiva, tomando en cuenta las alternativas de respuestas, se analizó porcentualmente. Posteriormente se graficó los resultados porcentuales obtenidos a través de lo cual se explica el comportamiento del caso en estudio.

Fase II: Revisión de Datos, en esta fase de carácter descriptiva, permitió la organización de la información seleccionando lo que resulte útil a la investigación para la construcción del marco teórico.

Fase III: Validación e interpretación de resultados, en esta fase, se validó las técnicas, se confiabilizó y se aplicó los instrumentos, se analizó y se interpretó los resultados a través de la triangulación de forma que los análisis de los datos con seriedad y detalle, en técnicas, perspectivas, enfoques, teorías y metodología de acuerdo a lo formulado por los autores, Campbell y Fiske (1959) "Convergent and discriminant validation by multitrait-multimethod matrix" "Validación convergente y discriminante mediante la matriz plurimetodológica de características múltiples" p. 81-105 fueron los primeros en utilizar una técnica de validación concurrente de datos diferentes pero complementarios. En opinión de estos autores, los enfoques pluri-metodológicos revelan que las medidas de un mismo concepto con distintos métodos (validación convergente) correlacionan más que las medidas de distintos conceptos con un solo método (validación discriminante). Postulan por lo tanto un "operacionalismo múltiple" como estrategia de investigación.

Reforzando el concepto de triangulación, señalado en la publicación de la OMS (2009)
Guía de recursos para la Triangulación del VIH:

La triangulación es particularmente útil cuando existen múltiples fuentes de datos (incluyendo tanto datos cuantitativos como cualitativos provenientes de varias fuentes, tales como encuestas de investigación, programas, empleadores, el ejército, etc.) que pueden ser analizados para la formulación de políticas o toma de decisiones del programa (p. 12).

CAPÍTULO IV

Interpretación de los Resultados

Seguidamente se muestran los resultados y valores obtenidos de la aplicación del cuestionario el cual fue ordenado utilizando las técnicas de información cualitativas a través de las entrevistas y observaciones, así mismo con su representación gráficas, ambas herramientas propias de la estadística descriptiva que permitió el estudio de la información cuantitativa para fijar resultados cercanos a la realidad del entorno empresarial de manera de obtener de esta forma una conclusión que responda al objetivo planteado en la investigación.

Para determinar la confiabilidad del cuestionario, se utilizó el Coeficiente Alpha de Cronbach, el cual requiere una sola administración del instrumento de medición para producir valores que oscilan entre 0 y 1. Su ventaja reside en que la medición se aplicará una vez con el cálculo del coeficiente.

Cuadro 4 Niveles de Estrés Laboral

Rango	Confiabilidad (Dimensión)
0,81 - 1	Muy alta
0,61 - 0,80	Alta
0,41 - 0,60	Media *
0,21 - 0,40	Baja *
0 - 0,20	Muy baja *

*Se sugiere la validación del instrumento puesto que es recomendable que el resultado sea mayor o igual a 0,61.

Fuente: Palella y Martins (2012, p.169).

En base a la Escala de Lickert, los valores cercanos a 1 implican que el instrumento utilizado es de alta confiabilidad y si se aproxima a cero significa que el instrumento es de baja confiabilidad. Este instrumento validado y estandarizado por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud tiene sustento en Ivancevich y Matteson, estableciendo tres niveles de análisis :individual, grupal, y el organizacional. Desde este punto de vista a partir del análisis e interpretación de los resultados se intentara especificar y mostrar el conjunto de aspectos y propiedades que configuran el problema estudiado en correspondencia

con las variables que han sido establecidas en la investigación determinando la significación y el alcance de las mismas

Por consiguiente para iniciar el desarrollo de las fases de análisis e interpretación dentro de esta parte del estudio de investigación, se debió introducir algunos lineamientos muy generales, vinculados al proceso de análisis e interpretación de los datos. Para posteriormente mostrar dentro de esta misma sección la codificación, tabulación las técnicas de presentación y el análisis estadísticos de los datos.

Para analizar la importancia de la bioética en la tensión laboral aplicada a un clima organizacional de alto desempeño y lograr diagnosticar la situación actual de la tensión laboral para los trabajadores del sector gasífero y para ello se realizó una encuesta usando el instrumento (Ver Anexo A) el cual fue validado en contenido y procesos de análisis estadísticos. También se determinó el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach siendo el valor obtenido de 0.91, para la OIT y 1,01 para la Bioética lo que deduce la alta confiabilidad que desprende la aplicación.

Cuadro 5 Niveles de Estrés Laboral

Instrumento de Validez y Confiabilidad	Cuestionario según OIT/OMS	Cuestionario de Bioética y Clima Organizacional
<i>Número de Preguntas (k)</i>	25	26
<i>Número de Encuestados</i>	100	100
<i>Sumatoria de las Varianzas (Si²)</i>	88.46	20,54
<i>Varianza de los Valores Totales (St²)</i>	877.07	276.305,5
<i>Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach (α)</i>	0.91	1,01002589
<i>Confiabilidad</i>	Muy Alta	Muy Alta

Fuente: Elaboración Propia (2019)

Los resultados de este instrumento metodológico permitieron en este análisis, estudiar los factores de la Bioética que inciden en la tensión laboral para un clima organizacional de alto desempeño.

En la práctica se resumió el conjunto de respuestas, de manera que se logró derivar, hacia aquellas observaciones capaces de facilitar el uso de la Bioética en la salud laboral de los objetivos planteados. Este proceso permitió establecer la relación entre las variables estudiadas y facilitó la discusión e interpretación de los resultados.

Cuadro 6 Trabajadores encuestados de la Empresa del Sector Gasífero Público

VARIABLES		PORCENTAJE
TIPO DE CUESTIONARIO	OIT (25 PREGUNTAS)	49,02%
	BIOÉTICA (26 PREGUNTAS)	50,98%
	TOTAL 51 PREGUNTAS	100,00%
EDAD	ENTRE 20 Y 30 AÑOS	17%
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	44%
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	25%
	ENTRE 51 EN ADELANTE	14%
	TOTAL	100%
GÉNERO	MASCULINO	56%
	FEMENINO	44%
	TOTAL	100%
ESTADO CIVIL	SOLTERO	44%
	CASADO/CONCUBINATO	53%
	SEPARADO/DIVORCIADO	3%
	TOTAL	100%
GRADO DE INSTRUCCIÓN	TÉCNICO	17%
	UNIVERSITARIO	76%
	POSTGRADO	7%
	TOTAL	100%
PERSONAS A CARGO	SIN PERSONAS A CARGO	70%
	CON PERSONAS A CARGO	30%
	TOTAL	100%
ANTIGÜEDAD	ENTRE 1 Y 5 AÑOS	25%
	ENTRE 6 Y 10 AÑOS	35%
	MÁS DE 10 AÑOS	40%
	TOTAL	100%

Fuente: Elaboración Propia (2019)

El primer cuestionario de la OIT que comprenden 25 preguntas dentro de la muestra de trabajadores se desprende que las edades de la población encuestada se encuentra entre 20-30 años se tiene un 17% entre 31- 40 años un 44% mientras entre el 41 – 50 años un 25% y entre el 51 en adelante un 14%.. En él se visualiza que el grueso de la población está entre 31 y 51 años en adelante que representa el 83% de una población activa, en el caso de una proyección de 15 años este grupo está a las puertas de la jubilación y el índice de 17% corresponde a los nuevos ingresos. De los resultados obtenidos, se tiene una población mayor en el género

masculino con un 56% y un 44% femenino, se puede decir que está equilibrada siendo la diferencia de un 6%. mayor en la población masculina.

Análisis de los Datos

Diagnosticar la situación actual de la tensión laboral de los trabajadores del sector Gasífero

Variable: Tensión Laboral.

Dimensión: Organizacional

Indicador: Condiciones y factores psicosociales en el manejo de la tensión laboral

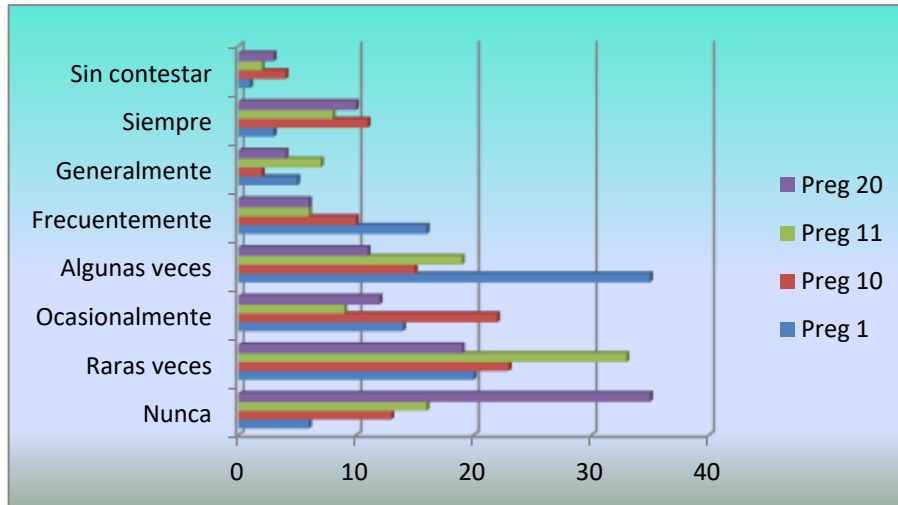
Para indagar sobre estos indicadores se preguntó: ¿sobre el clima Organizacional, Estructura y Territorio Organizacional, Tecnología, Influencia del Líder, Falta de Cohesión y Respaldo del Grupo? Todas estas preguntas enmarcadas en el cuestionario de la OIT/OMS ver anexo A

El resultado muestra una tendencia precisa sobre el hecho de conocer la respuesta tal como se evidencia en los siguientes gráficos y cuadros.

Cuadro 7 Muestreo realizado a los trabajadores sobre el Clima Organizacional

Clima Organizacional				
Pregunta 1. La gente no comprende la misión y metas de la organización				
Pregunta 10. La estrategia de la organización no es bien comprendida				
Pregunta 11. Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño				
Pregunta 20. La organización carece de dirección y objetivo				
Alternativas	Preg 1	Preg 10	Preg 11	Preg 20
Nunca	6	13	16	35
Raras veces	20	23	33	19
Ocasionalmente	14	22	9	12
Algunas veces	35	15	19	11
Frecuentemente	16	10	6	6
Generalmente	5	2	7	4
Siempre	3	11	8	10
Sin contestar	1	4	2	3
Total encuestados	100	100	100	100

Fuente: Elaboración Propia (2019)



Fuente: Elaboración Propia (2019)

Gráfico 1 Muestreo de los trabajadores sobre Clima Organizacional

Análisis: De los resultados generales del cuadro 7 se analizan las respuestas de las preguntas números 1,10,11 y 20 según cuestionario el cual está enfocado al clima organizacional de la pregunta 1, los trabajadores en promedio respondieron algunas veces, frecuentemente, generalmente, siempre y no contestaron (60 %) lo que significa que el trabajador no está claro de la misión de la empresa, cuyo alcance es “producir, procesar, transportar, distribuir y comercializar gas natural y sus líquidos, con eficiencia, seguridad y calidad para satisfacer las necesidades energéticas del país resultando entonces que los trabajadores difícilmente podrán cumplir con los logros de la metas.

El otro 40% restante de los trabajadores encuestados si está claro hacia donde se dirige la organización.

En este mismo orden y dirección se respondieron las preguntas 10 y 11, en donde los trabajadores en promedio respondieron algunas veces, frecuentemente, generalmente, siempre y no responden (42% /preg 10 y 42% /preg 11), lo que hace ver que un reducido grupo de trabajadores perciben que la organización carece de estrategias y políticas, pero se observa que un porcentaje de 58% de trabajadores si entienden las estrategias y las políticas de la organización

En cuanto a la pregunta 20 los encuestados respondieron en un porcentaje de 66% que la carencia de dirección en la organización no gestiona los diversos recursos productivos por lo tanto, los objetivos nunca serán alcanzados con eficiencia.

Cuadro 8 Tamaño de la Muestra del nivel Supervisor y Supervisado

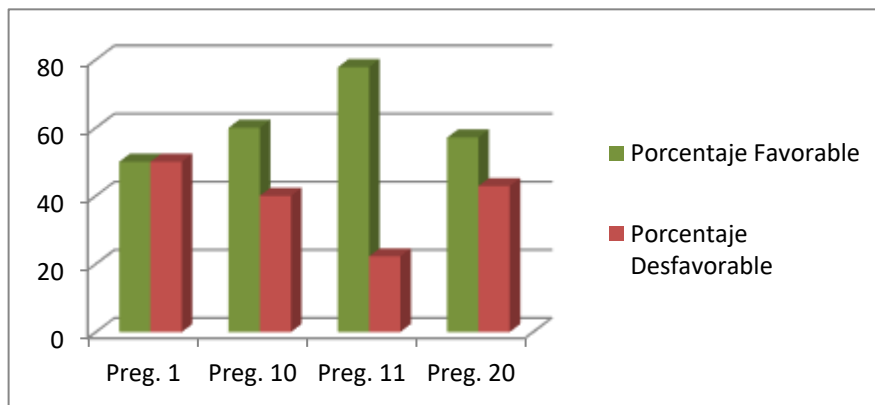
Total trabajadores	Total Supervisores	Total Supervisados	Supervisores Femeninos	Supervisores Masculinos	Supervisados Femeninos	Supervisados Masculinos
100	30	70	8	22	36	34
100%	30%	70%	26.66%	73.73%	51.42%	48.57%

Fuente: Elaboración Propia (2019)

Cuadro 9 Tamaño de la Muestra del Nivel Supervisor

Supervisores Femeninos				
Respuestas a preguntas del Clima Organizacional	Preg. 1	Preg. 10	Preg. 11	Preg. 20
Porcentaje Favorable	50	60	78	57
Porcentaje Desfavorable	50	40	22	43
Total	100	100	100	100

Fuente: Elaboración Propia (2019)



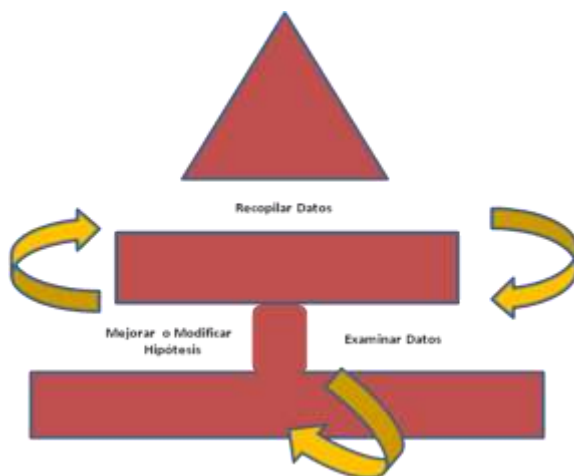
Fuente: Elaboración Propia (2019)

Gráfico 2 Muestreo de Supervisores Femeninos sobre el Clima Organizacional

En cuanto al análisis Cualitativo se tiene que según Kaplan y Norton (1997) indican “Los empleados satisfechos son una condición previa para el aumento de la productividad, de la

rapidez de la reacción, la calidad y el servicio al cliente”p.143, es por ello que nos centramos específicamente en las respuestas favorables de las preguntas 1,10,11 y 20 representadas en el cuadro 7 y respondidas por el personal supervisor femenino, descritos en las muestra del cuadro 9, en donde se tiene 30 supervisores representados en 8 femeninos, lo que se corresponde al 26,66%.

Resulta oportuno, validar que a un mejor clima organizacional y a mayor nivel de satisfacción, mayor será el nivel de productividad También puede verse, que la variable de la pregunta 11 percibidas por el supervisor femenino es favorable ante las políticas de la empresa. Basados en el principio de la complementariedad se permiten comparar o triangular los resultados de la investigación cualitativa y cuantitativa para tener una visión más aproximada de la realidad.



Fuente:Guía de Recursos para la Triangulación del VIH (2009) p. 108
<https://www.paho.org> > Inicio > Publicaciones sobre VIH/SIDA

Ilustración 1 Procesos de Triangulación

De los anteriores resultados de los análisis Cuantitativos y Cualitativos, se revisa la Triangulación de investigadores: Al igual que la triangulación de personas, la de investigadores se trata de sujetos especializados en el análisis de un fenómeno. Este grupo puede presentar diferencias en su composición y su forma de relacionarse con el objeto de estudio, porque sus años de formación y tipo de formación no tienen por qué ser las mismas. Agrega Leal (2005) esto es, en general, una tarea compleja, pero necesaria, que demanda que los ascensos al trabajo

del supervisor recaigan precisamente sobre quienes tienen mayor competencia y capacidad para generar un ambiente propicio para el éxito laboral y atender al talento humano en su desarrollo.

Es de notar que cada perspectiva investigativa tiene varias diferencias inherentes. La aproximación cuantitativa ha sido asociada exclusivamente con el paradigma empírico-analítico dominante y mira las causas del comportamiento humano a través de observaciones objetivas y datos cuantificables. Así mismo considerando los criterios para la determinación de los datos encontramos que según, ver el cuadro 10

Cuadro 10 Triangulación sobre el Clima Organizacional

Datos disponibles para la Triangulación	
Acceso	El acceso es restringido y confidencial en otras empresas por lo tanto difícil de obtener otros datos relacionados a esta investigación.
Descripción de los Datos	A través de cuestionarios de instrumentos de la OIT/OMS y propios de la autora.
Cuando se recopilaron los datos	Recopilados en el año 2017-2018
Calidad	La calidad de las respuestas se validó por medio de los cuestionarios de la OIT/OMS y de la autora, quien utilizó recopilaciones de estudios de psicología y de otros trabajos sobre clima organizacional.
Ética	Revisión y aprobación por la institución Universitaria UJAP.

Fuente: Elaboración Propia (2019)

Según lo escrito por Castro (2005), en su artículo Supervisión en la Productividad y el Clima Organizacional en el cual señala que las entrevistas realizadas en diferentes organizaciones a lo largo de los siete años de trabajo de Psico Consult en benchmarking, muestran que las personas ponen de manifiesto que desean:

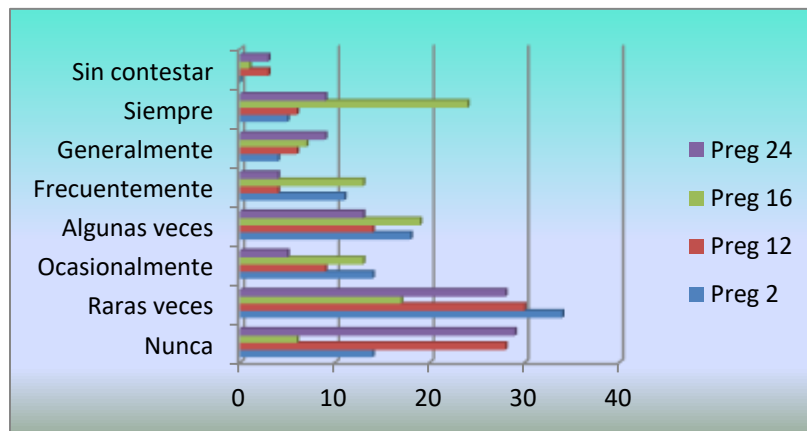
1. Ser tomadas en cuenta en sus opiniones y maneras de percibir a la organización.
2. Ser reconocidas como personas y como un elemento importante de las actividades de la organización.
3. Sentir que son exitosas, para lo cual necesitan recibir entrenamiento, saber lo que tienen que hacer y disponer de un cierto margen para la participación en la solución de los problemas.
4. Sentirse bien con los compañeros de trabajo y poder interactuar con personas de mayor nivel jerárquico.

5. Sentir que pueden crecer personal y profesionalmente, ya que se le presentan retos alcanzables a su nivel y que se ofrecen oportunidades para desarrollarse.
6. Recibir una remuneración competitiva en el nivel y cargo en que se desempeñan.
7. Sentir que forman parte de algo más grande, una organización que le da sentido a lo que hacen cotidianamente.

Cuadro 11 Muestreo realizado a los trabajadores sobre el Estructura Organizacional

Estructura Organizacional				
Pregunta 2. La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado				
Pregunta 12. Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo				
Pregunta 16. La estructura organizacional tiene mucho papeleo				
Pregunta 24. La cadena de mando no se respeta				
Alternativas	Preg 2	Preg 12	Preg 16	Preg 24
Nunca	14	28	6	29
Raras veces	34	30	17	28
Ocasionalmente	14	9	13	5
Algunas veces	18	14	19	13
Frecuentemente	11	4	13	4
Generalmente	4	6	7	9
Siempre	5	6	24	9
Sin contestar	0	3	1	3
Total encuestados	100	100	100	100

Fuente: Elaboración Propia (2019)



Fuente: Elaboración Propia (2019).

Gráfico 3 Muestreo a los trabajadores sobre la Estructura Organizacional

Análisis: De acuerdo al cuadro 11, se analizan los resultados generales en donde se consideran las respuestas de las preguntas números 2,12,16 y 24 según cuestionario el cual está

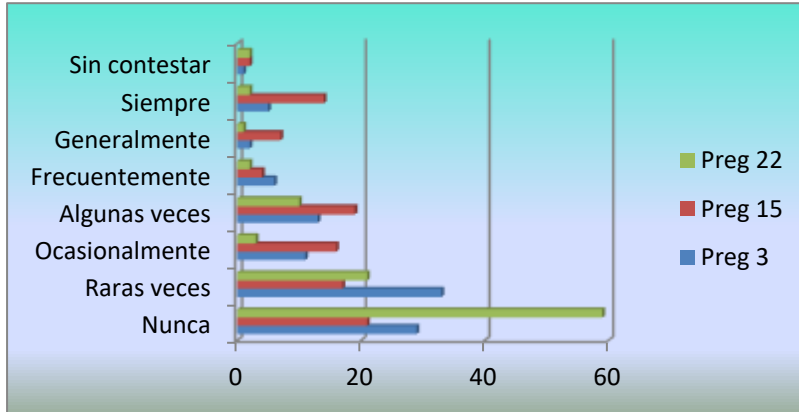
enfocado al estructura organizacional de la pregunta 2, “La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado”, los trabajadores en promedio respondieron nunca, raras veces, ocasionalmente para un total de 69% mientras un 31% opina lo contrario perciben presión al rendir informes a su superior, lo que significa que el trabajador se siente con confianza y tranquilo ante la solicitud, porque posee control con el plan de trabajo.

De acuerdo al gráfico 2, se analiza las respuestas de las preguntas 12, 16 y 24 según el cuestionario, los trabajadores en promedio responden nunca, raras veces y ocasionalmente (55%) dentro de la estructura organizacional no poseen presión para la entrega de informes, el trabajador está relajado no siente presión de alguna manera tiene cierta autonomía mientras el otro porcentaje promedio de (49%) de alguna medida tiene la sensación no tener el control el trabajo, además considera que la estructura de la organización es compleja, en líneas generales el trabajador promedio responde de forma positiva.

Cuadro 12 Muestreo realizado a los trabajadores sobre Territorio Organizacional

Territorio Organizacional			
Pregunta 3. No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.			
Pregunta 15. No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.			
Pregunta 22. La estructura organizacional tiene mucho papeleo			
Alternativas	Preg 3	Preg 15	Preg 22
Nunca	47	19	29
Raras veces	16	28	24
Ocasionalmente	1	8	5
Algunas veces	3	10	9
Frecuentemente	0	5	1
Generalmente	2	4	6
Siempre	11	5	5
Sin contestar	1	2	2
Total encuestados	100	100	100

Fuente: Elaboración Propia (2019)



Fuente: Elaboración Propia (2019)

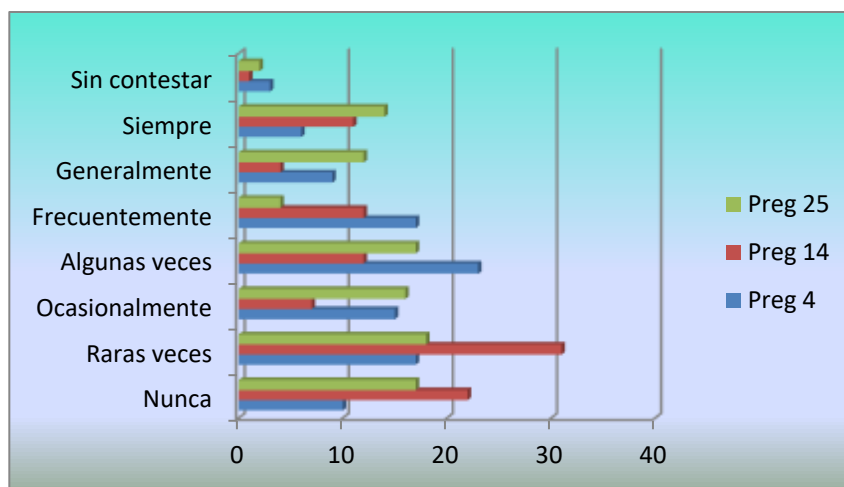
Gráfico 4 Muestreo a los trabajadores sobre la Territorio Organizacional

Análisis: Al considerar los resultados generales del cuadro 12 y comparar las respuestas de las preguntas del cuestionario 3, 15 y 22, los trabajadores en promedio contestan nunca y raras veces en promedio (54%) dentro del territorio organizacional, los trabajadores tienen la apreciación de estar inhabilitados en el control de las actividades y del espacio privado además consideran que en el territorio organizacional están inhabilitados, lo cual es negativo para la organización por convertir al trabajador en una persona dependiente y de cierta manera dejar sin creatividad convirtiendo al trabajador siempre a la espera de las instrucciones de su supervisor por ende le limita la autonomía de decisión y de cierta forma coartar, su pensamiento creador mientras que el 46% sienten el control absoluto.

Cuadro 13 Muestreo realizado a los trabajadores sobre Tecnología

Tecnología			
Pregunta 4. El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.			
Pregunta 14. No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.			
Pregunta 25. no se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia			
Alternativas	Preg 4	Preg 14	Preg 25
Nunca	10	22	17
Raras veces	17	31	18
Ocasionalmente	15	7	16
Algunas veces	23	12	17
Frecuentemente	17	12	4
Generalmente	9	4	12
Siempre	6	11	14
Sin contestar	3	1	2
Total encuestados	100	100	100

Fuente: Elaboración Propia (2019).



Fuente: Elaboración Propia (2019)

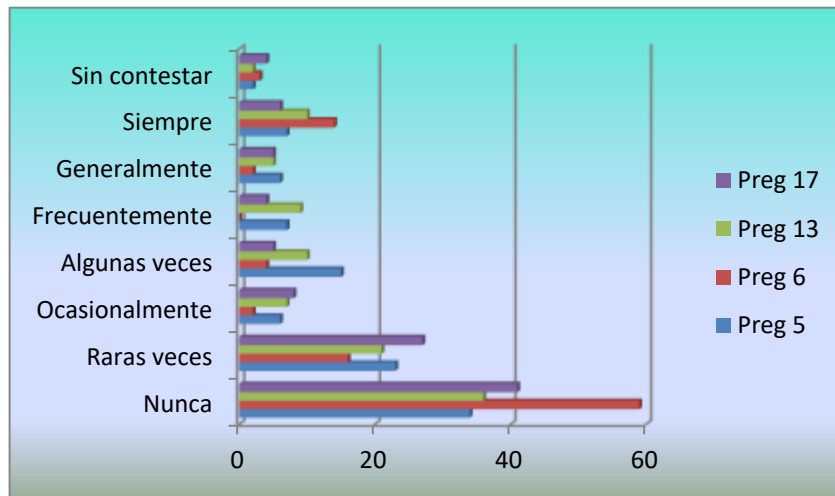
Gráfico 5 Muestreo a los trabajadores sobre la Tecnología

Análisis: Al repasar los resultados generales del gráfico 4 y analizando las respuestas de las preguntas del cuestionario, 4, 14 y 25 los trabajadores en promedio respondieron, nunca, raras veces y ocasionalmente (51 %) dentro de la tecnología y tienen la idea de que es una limitante para cumplir con las tareas asignadas en sus actividades laborales, ya que sin la herramienta necesaria se impide la efectividad de las actividades asignadas por lo que impactan la dirección del desempeño, para el logro de las metas.

Cuadro 14 Muestreo realizado a los trabajadores sobre la Influencia del Líder

Influencia del Líder				
Pregunta 5. Mi supervisor no da la cara por mi ante los jefes				
Pregunta 6. Mi supervisor no me respeta				
Pregunta 13. Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.				
Pregunta 17. Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.				
Alternativas	Preg 5	Preg 6	Preg 13	Preg 17
Nunca	34	59	36	41
Raras veces	23	16	21	27
Ocasionalmente	6	2	7	8
Algunas veces	15	4	10	5
Frecuentemente	7	0	9	4
Generalmente	6	2	5	5
Siempre	7	14	10	6
Sin contestar	2	3	2	4
Total encuestados	100	100	100	100

Fuente: Elaboración Propia (2019)



Fuente: Elaboración Propia (2019)

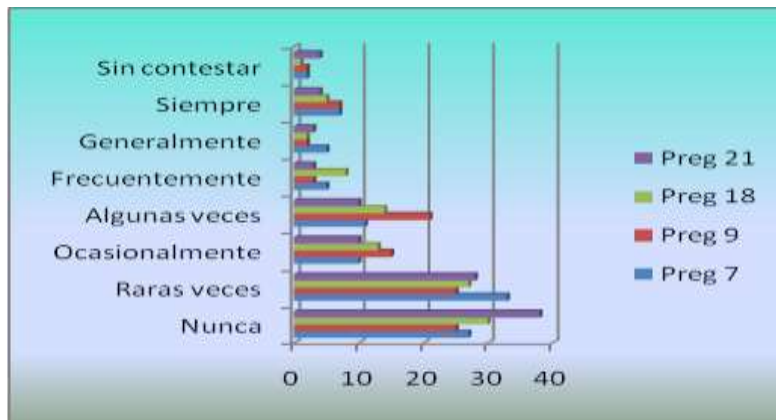
Gráfico 6 Muestreo a los trabajadores sobre Influencia del Líder

Análisis: En el caso particular de la influencia del líder, se comparan los resultados generales del gráfico 5 por lo que analizando las respuestas de las preguntas del cuestionario 5, 6, 13 y 17 los trabajadores en promedio de las cuatro preguntas respondieron nunca, raras veces y ocasionalmente (61,5 %) dentro de la influencias del Líder de la organización, los trabajadores tienen la percepción que no son respaldados por su línea supervisora lo cual es negativo para la organización, lo que indica que se sienten sin respaldo y confianza a la hora de realizar sus actividades así mismo no admite discusión o que cortan cualquier posibilidad de réplica y más aún para el trabajador por la inseguridad en sus actividades diarias a lo cual tiene una influencia negativa en el logro de las metas de la organización.

Cuadro 15 Muestreo realizado a los trabajadores sobre Falta de Cohesión

Falta de Cohesión				
Pregunta 7. No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha				
Pregunta 9. Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.				
Pregunta 18. Mi equipo se encuentra desorganizado				
Pregunta 21. Mi equipo me presiona demasiado				
Alternativas	Preg 7	Preg 9	Preg 18	Preg 21
Nunca	27	25	30	38
Raras veces	33	25	27	28
Ocasionalmente	10	15	13	10
Algunas veces	11	21	14	10
Frecuentemente	5	3	8	3
Generalmente	5	2	2	3
Siempre	7	7	5	4
Sin contestar	2	2	1	4
Total encuestados	100	100	100	100

Fuente: Elaboración Propia (2019).



Fuente: Elaboración Propia (2019)

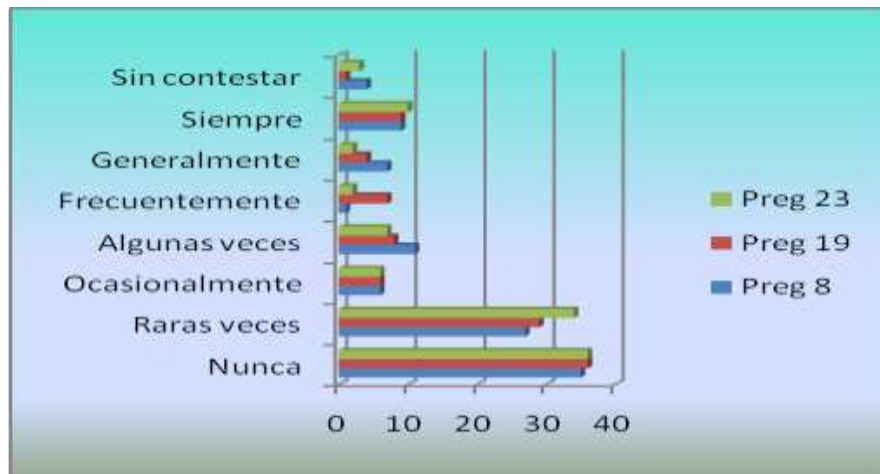
Gráfico 7 Muestreo a los trabajadores sobre Falta de Cohesión

Análisis: Dentro del análisis de los resultados generales del gráfico 6 y cuadro 13, en promedio a las respuestas de falta de cohesión a las preguntas 7, 9, 18 y 21 los trabajadores en promedio respondieron nunca y raras veces (46%) los trabajadores tienen la sensación que la falta de cohesión tiene incidencia dentro de la organización de forma negativa, lo que impacta la dirección del desempeño para el logro de las metas.

Cuadro 16 Muestreo realizado a los trabajadores sobre Respaldo de Grupo

Respaldo de Grupo			
Pregunta 8. Mi equipo no respalda mis metas profesionales.			
Pregunta 19. Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes			
Pregunta 23. Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.			
Alternativas	Preg 8	Preg 19	Preg 23
Nunca	35	36	36
Raras veces	27	29	34
Ocasionalmente	6	6	6
Algunas veces	11	8	7
Frecuentemente	1	7	2
Generalmente	7	4	2
Siempre	9	9	10
Sin contestar	4	1	3
Total encuestados	100	100	100

Fuente: Elaboración Propia (2019)



Fuente: Elaboración Propia (2019)

Gráfico 8 Muestreo a los trabajadores sobre Respaldo de Grupo

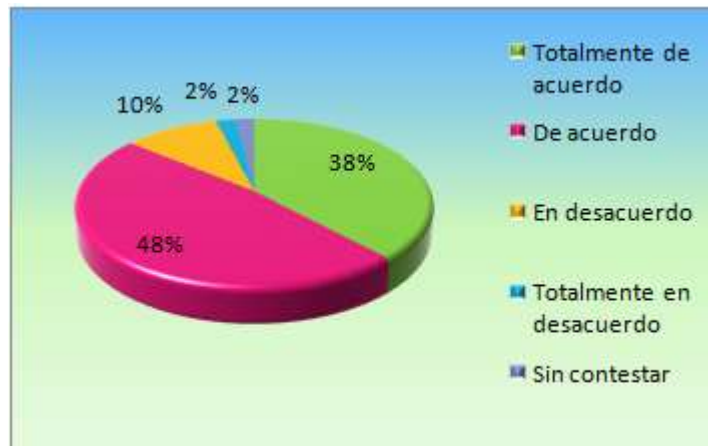
Análisis: Al comparar los resultados generales del cuadro 14 se analizan las respuestas de las preguntas 8, 19 y 23 los trabajadores en promedio respondieron nunca y raras veces (52%) dentro del respaldo del grupo, el mismo tiene una gran influencia negativa por la desconfianza del trabajador en su propio equipo de trabajo en las actividades laborales, de cierta manera el trabajador desconfía de su propio personal.

A continuación veremos el consolidado de los cuadros desde el 17 al 24 respectivamente con sus gráficos desde el 9 al 22 relacionados estrechamente con el muestreo individual de preguntas y respuestas sobre la Comunicación según el cuestionario de la Bioética, en donde se diagnostica la situación actual dentro de la Organización. Nótese que la realización personal y profesional adquiere particular significación aquí. Así mismo y seguidamente se observa el cuadro consolidado para su posterior análisis en donde la comunicación es un factor clave para cumplir con las tareas asignadas en sus actividades laborales, de manera de minimizar el impacto de la dirección del desempeño para el logro de las metas.

Cuadro 17 Muestreo sobre Comunicación en cuestionario de la Bioética Pregunta 1

Alternativas	Pregunta 1	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	38	38%
De acuerdo	48	48%
En desacuerdo	10	10%
Totalmente en desacuerdo	2	2%
Sin contestar	2	2%
Total general	100	100%

Fuente: Elaboración Propia (2019)



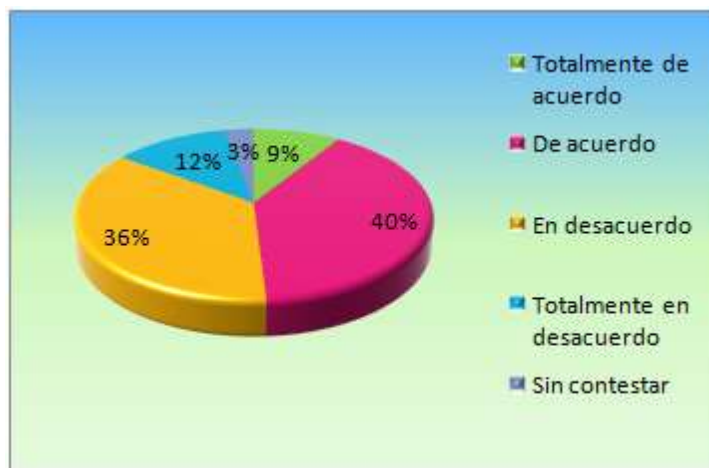
Fuente: Elaboración Propia (2019)

Gráfico 9 Pregunta 1.- ¿Considera que en la organización existen medios internos de comunicación (carteleros, periódicos internos, correos electrónicos, memos, revistas y otros)?

Cuadro 18 Comunicación del Cuestionario de Bioética Pregunta 2

Alternativas	Pregunta 2	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	9	9%
De acuerdo	40	40%
En desacuerdo	36	36%
Totalmente en desacuerdo	12	12%
Sin contestar	3	3%
Total general	100	100%

Fuente: Elaboración Propia (2019)



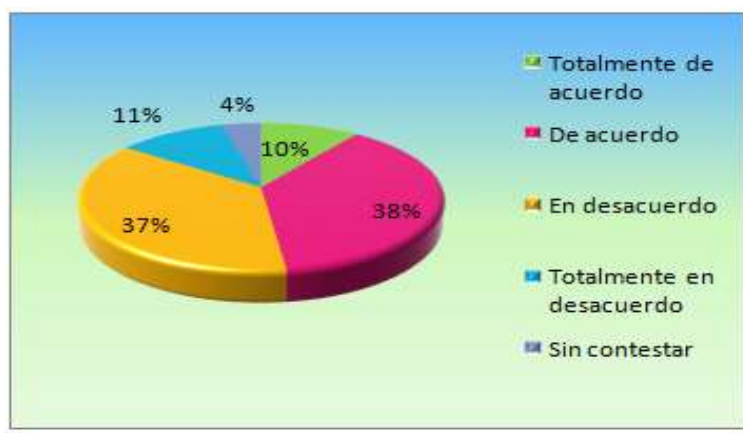
Fuente: Elaboración Propia (2019)

Gráfico 10 Pregunta 2 ¿Existe una buena comunicación entre la Dirección y Autoridades con los trabajadores?

Cuadro 19 Comunicación del Cuestionario de Bioética Pregunta 3

Alternativas	Pregunta 3	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	10	10%
De acuerdo	38	38%
En desacuerdo	37	37%
Totalmente en desacuerdo	11	11%
Sin contestar	4	4%
Total encuestados	100	100%

Fuente: Elaboración Propia (2019)



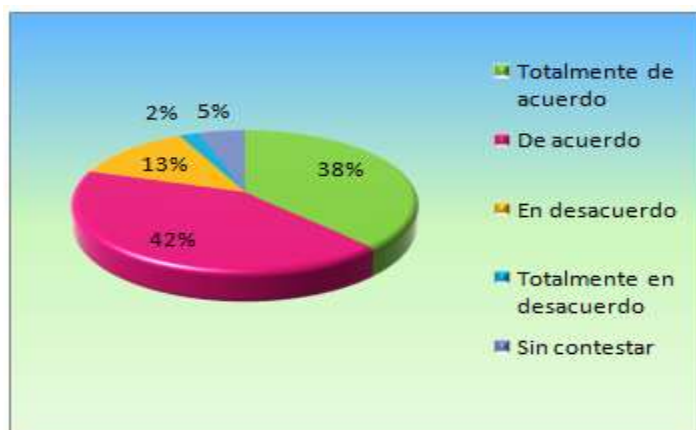
Fuente: Elaboración Propia (2019)

Gráfico 11 Pregunta 3 ¿Existe una buena comunicación entre los trabajadores y la Dirección de la Organización?

Cuadro 20 Comunicación del Cuestionario de Bioética Pregunta 4

Alternativas	Pregunta 4	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	38	38%
De acuerdo	42	42%
En desacuerdo	13	13%
Totalmente en desacuerdo	2	2%
Sin contestar	5	5%
Total encuestados	100	100%

Fuente: Elaboración Propia. (2019)



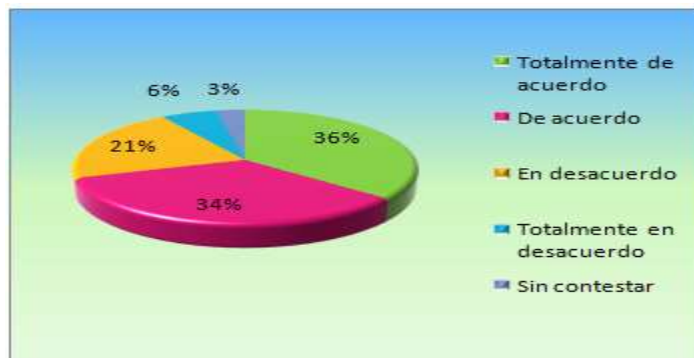
Fuente: Elaboración Propia (2019)

Gráfico 12 Pregunta 4 ¿Existe una buena comunicación dentro del equipo de trabajo?

Cuadro 21 Comunicación del Cuestionario de Bioética Pregunta 5

Alternativas	Pregunta 5	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	36	36%
De acuerdo	34	34%
En desacuerdo	21	21%
Totalmente en desacuerdo	6	6%
Sin contestar	3	3%
Total encuestados	100	100%

Fuente: Elaboración Propia (2019)



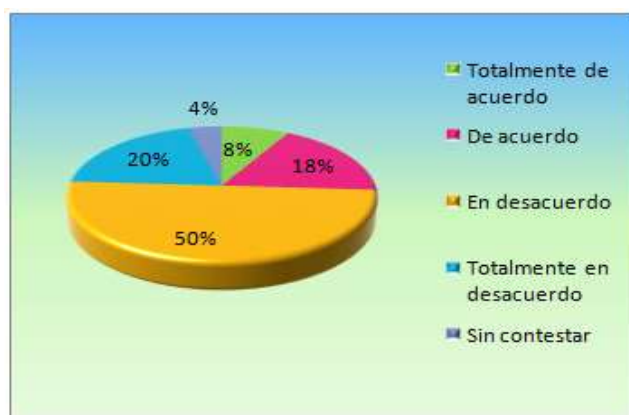
Fuente: Elaboración Propia (2019)

Gráfico 13 Pregunta 5 El supervisor escucha los problemas personales de los empleados cuando es necesario

Cuadro 22 Comunicación del Cuestionario de Bioética Pregunta 6

Alternativas	Pregunta 6	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	8	8%
De acuerdo	18	18%
En desacuerdo	50	50%
Totalmente en desacuerdo	20	20%
Sin contestar	4	4%
Total encuestados	100	100%

Fuente: Elaboración Propia (2019)



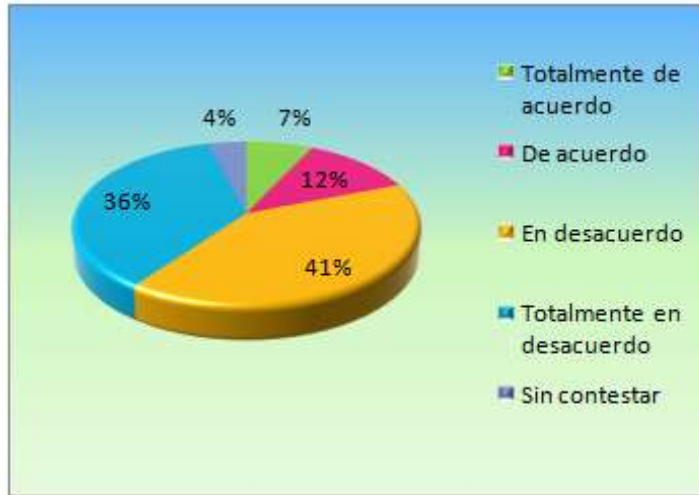
Fuente: Elaboración Propia (2019)

Gráfico 14 Pregunta 6 Cuando me equivocó el supervisor me corrige en público.

Cuadro 23 Comunicación del Cuestionario de Bioética Pregunta 7

Alternativas	Pregunta 7	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	7	7%
De acuerdo	12	12%
En desacuerdo	41	41%
Totalmente en desacuerdo	36	36%
Sin contestar	4	4%
Total encuestados	100	100%

Fuente: Elaboración Propia (2019)



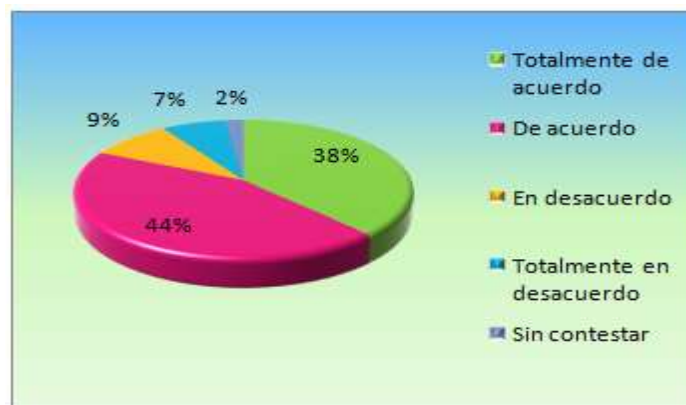
Fuente: Elaboración Propia (2019)

Gráfico 15 Pregunta 7 ¿El supervisor es descortés en presencia de extraños?

Cuadro 24 . Comunicación del Cuestionario de Bioética Pregunta 8

Alternativas	Pregunta 8	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	38	38%
De acuerdo	44	44%
En desacuerdo	9	9%
Totalmente en desacuerdo	7	7%
Sin contestar	2	2%
Total encuestados	100	100%

Fuente: Elaboración Propia (2019)



Fuente: Elaboración Propia (2019)

Gráfico 16 Pregunta 8 ¿Siente que su relación de supervisor - trabajador es propicia?

Cuadro 25 Consolidado de Muestreo de la Comunicación según Cuestionario de la Bioética

COMUNICACIÓN EN LA BIOÉTICA								
1.-¿Considera que en la organización existen medios internos de comunicación (cartelera, periódicos internos, correos electrónicos, memos, revistas y otros)?								
2.-¿Existe una buena comunicación entre la Dirección y Autoridades con los trabajadores?								
3.-¿Existe una buena comunicación entre los trabajadores y la Dirección de la Organización?								
4.-¿Existe una buena comunicación dentro del equipo de trabajo?								
5.-El supervisor escucha los problemas personales de los empleados cuando es necesario.								
6.-Cuando me equivoco el supervisor me corrige en público.								
7.-¿El supervisor es descortés en presencia de extraños?								
8.-¿Siente que su relación de supervisor - trabajador es propicia?								
Alternativas	Preg 1	Preg 2	Preg 3	Preg 4	Preg 5	Preg 6	Preg 7	Preg 8
Totalmente de Acuerdo	38	9	10	38	36	8	7	38
De Acuerdo	48	40	38	42	34	18	12	44
En Desacuerdo	10	36	37	13	21	50	41	9
Totalmente en desacuerdo	2	12	11	2	6	20	36	7
Sin contestar	2	3	4	5	3	4	4	2
Total encuestados	100	100	100	100	100	100	100	100

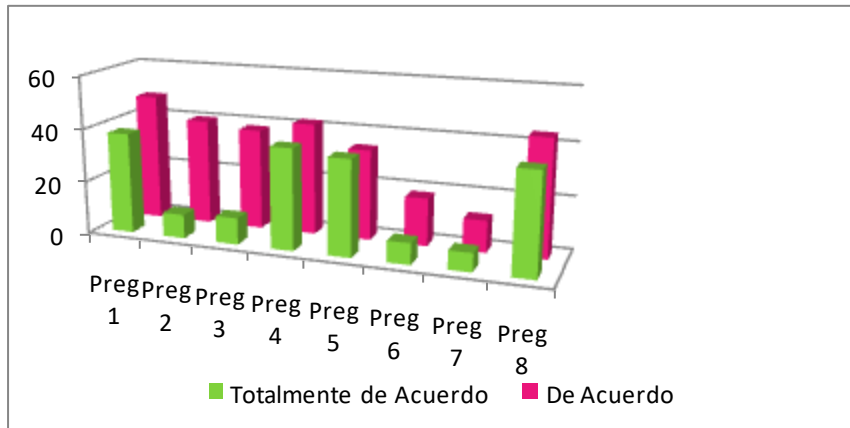
Fuente: Elaboración Propia (2019)

Del cuadro consolidado 25 seguidamente extraemos las respuestas positivas cuadro 26 de cómo ven los trabajadores la interacción comunicacional entre Supervisor, Supervisados y pares de cuyo análisis observamos que los trabajadores consideran que reciben la información necesaria y útil por parte de sus supervisores y otros departamentos de la empresa, para desarrollar efectivamente su actividades laborales, de manera de minimizar el impacto de la dirección del desempeño para el logro de las metas.

Cuadro 26 Consolidado de respuestas positivas de la Comunicación

Alternativas	Preg 1	Preg 2	Preg 3	Preg 4	Preg 5	Preg 6	Preg 7	Preg 8
Totalmente de Acuerdo	38	9	10	38	36	8	7	38
De Acuerdo	48	40	38	42	34	18	12	44

Fuente: Elaboración Propia (2019)



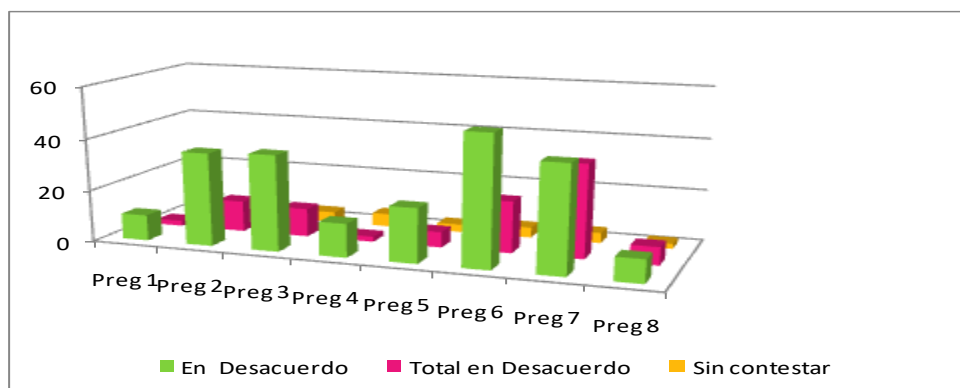
Fuente: Elaboración Propia (2019)

Gráfico 17 Respuestas positivas de la Comunicación

Cuadro 27 Consolidado de respuestas negativas de la Comunicación

Alternativas	Preg 1	Preg 2	Preg 3	Preg 4	Preg 5	Preg 6	Preg 7	Preg 8
En Desacuerdo	10	36	37	13	21	50	41	9
Total en Desacuerdo	2	12	11	2	6	20	36	7
Sin contestar	2	3	4	5	3	4	4	2

Fuente: Elaboración Propia (2019)



Fuente: Elaboración Propia (2019)

Gráfico 18 Respuestas negativas de la Comunicación

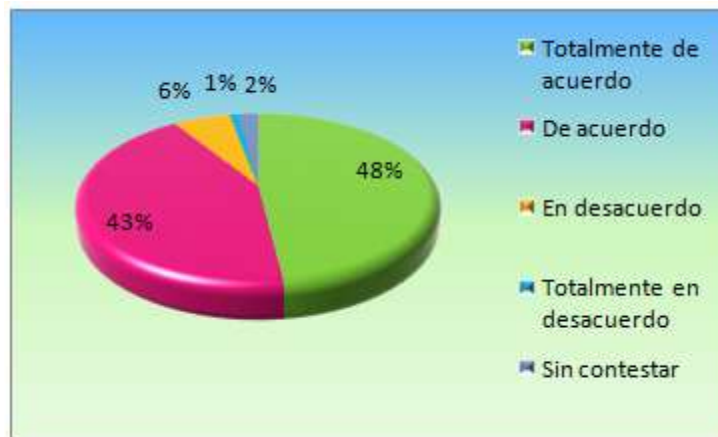
Del cuadro consolidado 25 extraemos las respuestas negativas cuadro 27 de cómo ven los trabajadores la interacción comunicacional entre Supervisor, Supervisados y pares de cuyo análisis observamos que los trabajadores consideran que el acceso a tiempo de la información sobre aquello que me afecta es limitado y en algunos casos es nula, de lo que deriva que el trabajador desconoce a dónde debe acudir cuando se tiene un problema relacionado con el trabajo. Cuando la gente es consciente que la tuvieron en cuenta, porque le preguntaron una u otra cosa, eso eleva el nivel de motivación y pertenencia dentro de la compañía.

A continuación veremos el consolidado de los cuadros desde el 28 al 40 respectivamente con sus gráficos desde el 19 al 31 relacionados estrechamente con el muestreo individual de preguntas y respuestas sobre los Principios Bioéticos tales como: Beneficiencia, No Maleficencia, Autonomía y Justicia según el cuestionario de la Bioética, en donde se diagnostica la situación actual dentro de la Organización. Nótese que la realización personal y profesional adquiere particular significación aquí., esto es, que son vinculantes siempre y cuando no colisionen entre ellos, en cuyo caso habrá que dar prioridad a uno u otro, dependiendo del caso Así mismo y seguidamente se observa el cuadro consolidado para su posterior análisis en donde los principios Bioéticos son un factor clave para la conducta más apropiada del ser humano con respecto a la vida, tanto de la vida humana como del resto de seres vivos, así como al ambiente en el que pueden darse condiciones aceptables para la misma.

Cuadro 28 Principios Bioéticos del Cuestionario de Bioética Pregunta 9

Alternativas	Pregunta 9	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	48	48%
De acuerdo	43	43%
En desacuerdo	6	6%
Totalmente en desacuerdo	1	1%
Sin contestar	2	2%
Total general	100	100%

Fuente: Elaboración Propia (2019).



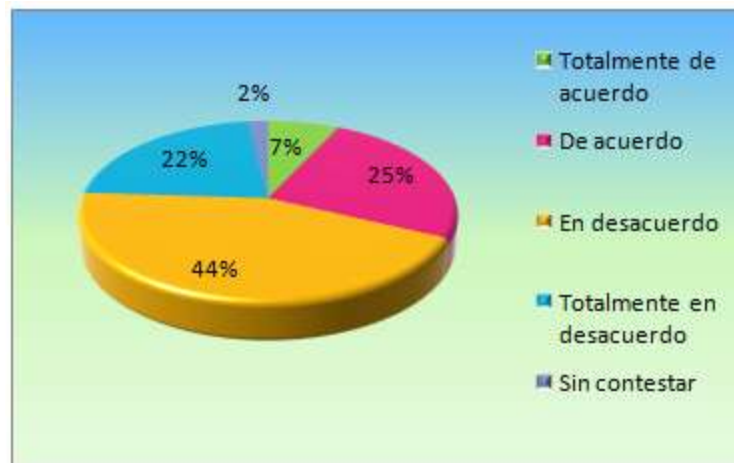
Fuente: Elaboración Propia (2019)

Gráfico 19 Pregunta 9 ¿Considera Ud. que cumple a cabalidad con las funciones que le asignan?

Cuadro 29 Principios Bioéticos del Cuestionario de Bioética Pregunta 10

Alternativas	Pregunta 10	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	7	7%
De acuerdo	25	25%
En desacuerdo	44	44%
Totalmente en desacuerdo	22	22%
Sin contestar	2	2%
Total general	100	100%

Fuente: Elaboración Propia (2019)



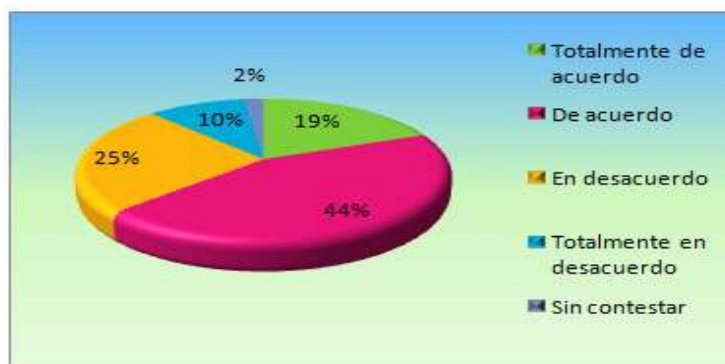
Fuente: Elaboración Propia (2019)

Gráfico 20 Pregunta 10 ¿Se siente presionado por el supervisor para cumplir con las funciones asignadas?

Cuadro 30 Principios Bioéticos del Cuestionario de Bioética Pregunta 11

Alternativas	Pregunta 11	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	19	19%
De acuerdo	44	44%
En desacuerdo	25	25%
Totalmente en desacuerdo	10	10%
Sin contestar	2	2%
Total general	100	100%

Fuente: Elaboración Propia (2019).



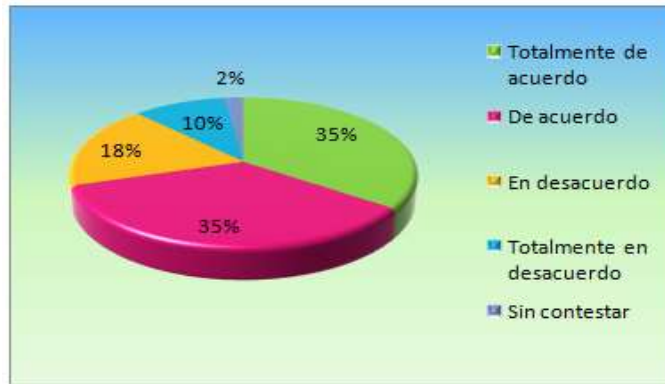
Fuente: Elaboración Propia (2019)

Gráfico 21 Pregunta 11 ¿Ha observado casos de reconocimiento a personas que incumplan las normas éticas?

Cuadro 31 Principios Bioéticos del Cuestionario de Bioética Pregunta 12

Alternativas	Pregunta 12	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	35	35%
De acuerdo	35	35%
En desacuerdo	18	18%
Totalmente en desacuerdo	10	10%
Sin contestar	2	2%
Total general	100	100%

Fuente: Elaboración Propia (2019)



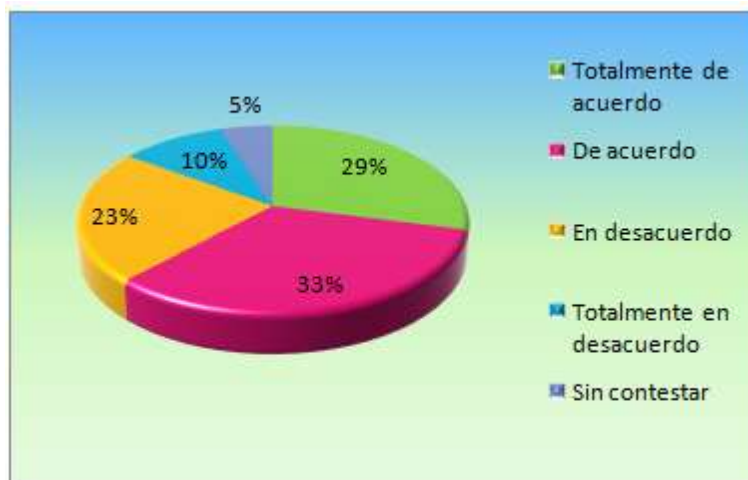
Fuente: Elaboración Propia (2019)

Gráfico 22 Pregunta 12 ¿Considera que se han negado reconocimiento a personas que cumplan con los requisitos exigidos?

Cuadro 32 Principios Bioéticos del Cuestionario de Bioética Pregunta 13

Alternativas	Pregunta 13	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	29	29%
De acuerdo	33	33%
En desacuerdo	23	23%
Totalmente en desacuerdo	10	10%
Sin contestar	5	5%
Total general	100	100%

Fuente: Elaboración Propia (2019)



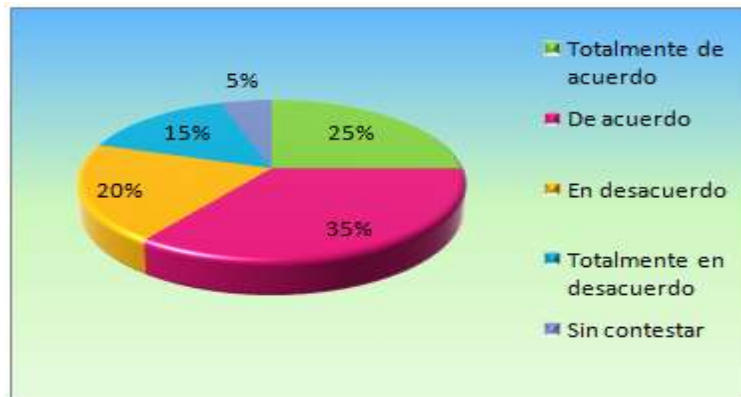
Fuente: Elaboración Propia (2019)

Gráfico 23 Pregunta 13 ¿Cree que el supervisor es justo, al calificarlo para los ascensos?

Cuadro 33 Principios Bioéticos del Cuestionario de Bioética Pregunta 14

Alternativas	Pregunta 14	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	25	25%
De acuerdo	35	35%
En desacuerdo	20	20%
Totalmente en desacuerdo	15	15%
Sin contestar	5	5%
Total general	100	100%

Fuente: Elaboración Propia (2019)



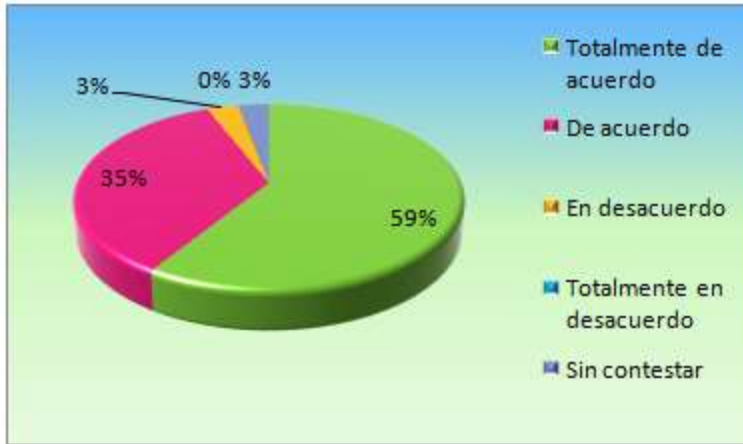
Fuente: Elaboración Propia (2019)

Gráfico 24 Pregunta 14 ¿Percibe preferencia de los supervisores para ayudar a unos trabajadores más que a otros?

Cuadro 34 Principios Bioéticos del Cuestionario de Bioética Pregunta 15

Alternativas	Pregunta 15	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	59	59%
De acuerdo	35	35%
En desacuerdo	3	3%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Sin contestar	3	3%
Total general	100	100%

Fuente: Elaboración Propia (2019)



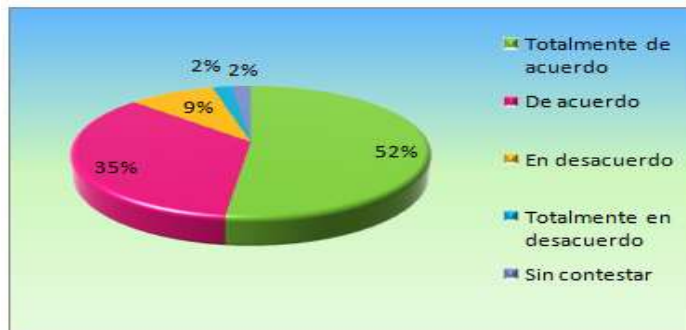
Fuente: Elaboración Propia (2019)

Gráfico 25 Pregunta 15 ¿Respetas Ud. a los demás compañeros, a sus convicciones, opiniones y elecciones?

Cuadro 35 Principios Bioéticos del Cuestionario de Bioética Pregunta 16

Alternativas	Pregunta 16	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	52	52%
De acuerdo	35	35%
En desacuerdo	9	9%
Totalmente en desacuerdo	2	2%
Sin contestar	2	2%
Total general	100	100%

Fuente: Elaboración Propia (2019)



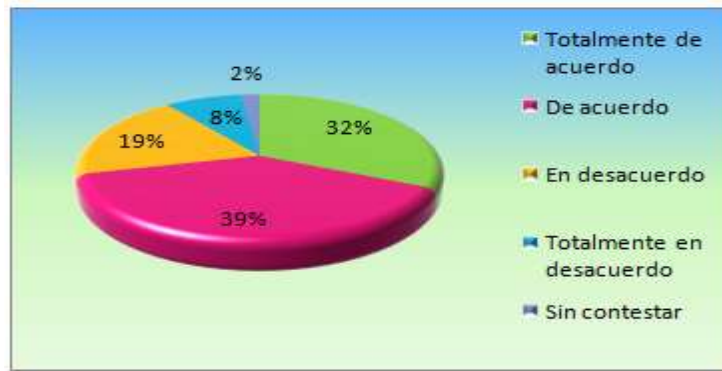
Fuente: Elaboración Propia (2019)

Gráfico 26 Pregunta 16 ¿Se siente comprometido, se emociona y se involucra con su trabajo y acepta con agrado la responsabilidad de alcanzar objetivos y metas de la organización?

Cuadro 36 Principios Bioéticos del Cuestionario de Bioética Pregunta 17

Alternativas	Pregunta 17	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	32	32%
De acuerdo	39	39%
En desacuerdo	19	19%
Totalmente en desacuerdo	8	8%
Sin contestar	2	2%
Total general	100	100%

Fuente: Elaboración Propia (2019)



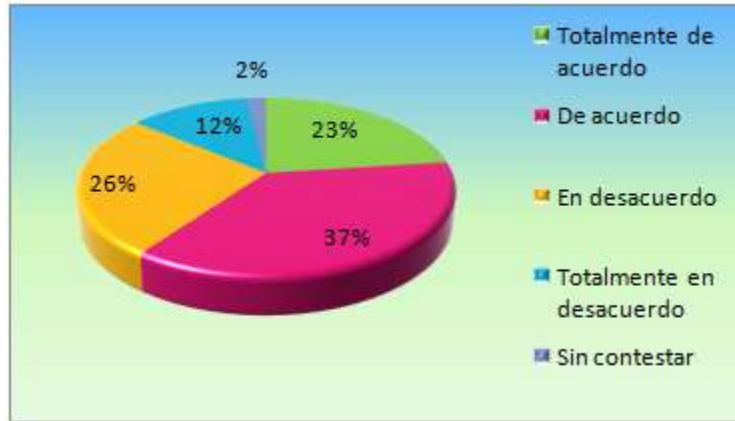
Fuente: Elaboración Propia (2019)

Gráfico 27 Pregunta 17: ¿Siente el apoyo y acompañamiento de su supervisor para impulsar y promover una cultura de responsabilidad?

Cuadro 37 Principios Bioéticos del Cuestionario de Bioética Pregunta 18

Alternativas	Pregunta 18	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	23	23%
De acuerdo	37	37%
En desacuerdo	26	26%
Totalmente en desacuerdo	12	12%
Sin contestar	2	2%
Total general	100	100%

Fuente: Elaboración Propia.



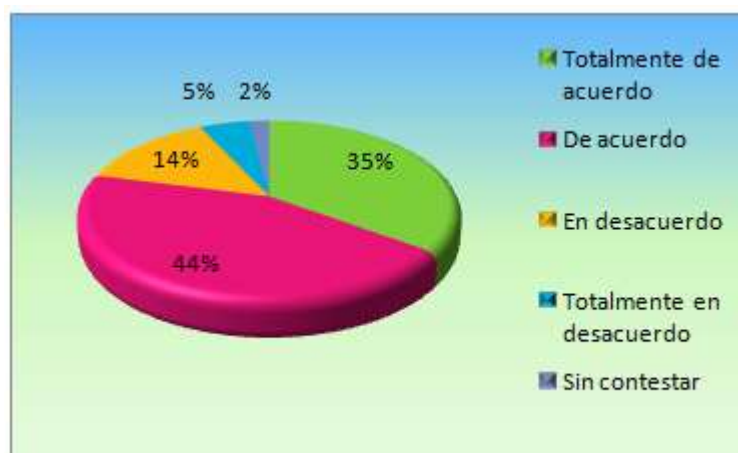
Fuente: Elaboración Propia.

Gráfico 28 Pregunta 18 ¿Cuenta con las herramientas de trabajo necesarias para el cumplimiento de sus funciones?

Cuadro 38 Principios Bioéticos del Cuestionario de Bioética Pregunta 19

Alternativas	Pregunta 19	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	35	35%
De acuerdo	44	44%
En desacuerdo	14	14%
Totalmente en desacuerdo	5	5%
Sin contestar	2	2%
Total general	100	100%

Fuente: Elaboración Propia.



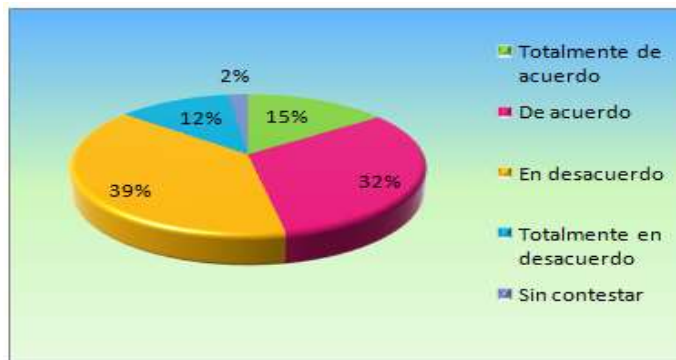
Fuente: Elaboración Propia.

Gráfico 29 Pregunta 19 ¿Cuenta con la cooperación y ayuda de los demás miembros del equipo?

Cuadro 39 Principios Bioéticos del Cuestionario de Bioética Pregunta 20

Alternativas	Pregunta 20	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	15	15%
De acuerdo	32	32%
En desacuerdo	39	39%
Totalmente en desacuerdo	12	12%
Sin contestar	2	2%
Total encuestados	100	100%

Fuente: Elaboración Propia.



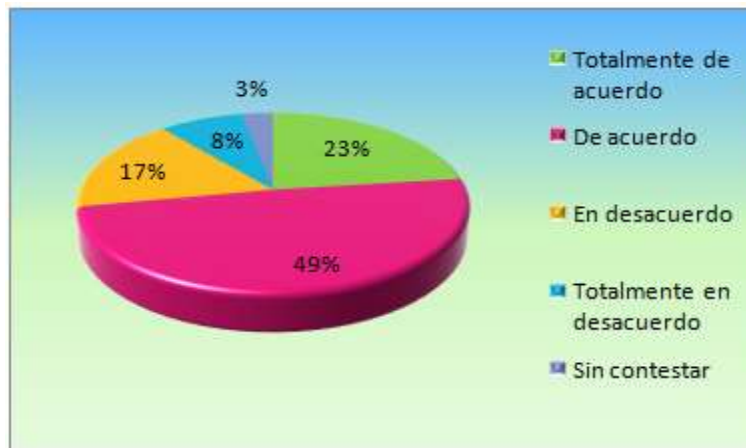
Fuente: Elaboración Propia.

Gráfico 30 Pregunta 20 ¿Cuenta con la cooperación y ayuda de los demás miembros del equipo?

Cuadro 40 Principios Bioéticos del Cuestionario de Bioética Pregunta 21

Alternativas	Pregunta 21	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	23	23%
De acuerdo	49	49%
En desacuerdo	17	17%
Totalmente en desacuerdo	8	8%
Sin contestar	3	3%
Total encuestados	100	100%

Fuente: Elaboración Propia.



Fuente: Elaboración Propia.

Gráfico 31 Pregunta 21 ¿Recibe formación en relación a los códigos de ética de la organización?

Cuadro 41 Consolidado de Muestreo de Principios Bioéticos según cuestionario de la Bioética

PRINCIPIOS BIOÉTICOS													
9.- ¿Considera Ud. qué cumple a cabalidad con las funciones que le asignan?													
10.- ¿Se siente presionado por el supervisor para cumplir con las funciones asignadas?													
11.- ¿Ha observado casos de reconocimiento a personas que incumplan las normas éticas?													
12.- ¿Considera que se han negado reconocimiento a personas que cumplan con los requisitos exigidos?													
13.- ¿Cree que el supervisor es justo, al calificarlo para los ascensos?													
14.- ¿Percibe preferencia de los supervisores para ayudar a unos trabajadores más que a otros?													
15.- ¿Respeto Ud. a los demás compañeros, a sus convicciones, opiniones y elecciones?													
16.- ¿Se siente comprometido, se emociona y se involucra con su trabajo y acepta con agrado la responsabilidad de alcanzar objetivos y metas de la organización?													
17.- ¿Siente el apoyo y acompañamiento de su supervisor para impulsar y promover una cultura de responsabilidad?													
18.- ¿Cuenta con las herramientas de trabajo necesarias para el cumplimiento de sus funciones?													
19.- ¿Cuenta con la cooperación y ayuda de los demás miembros del equipo?													
20.- ¿Cuenta con la cooperación y ayuda de los demás miembros del equipo?													
21.- ¿Recibe formación en relación a los códigos de ética de la organización?													
Alternativas	Preg 9	Preg 10	Preg 11	Preg 12	Preg 13	Preg 14	Preg 15	Preg 16	Preg 17	Preg 18	Preg 19	Preg 20	Preg 21
Totalmente de Acuerdo	48	7	19	35	29	25	59	52	32	23	35	15	23
De Acuerdo	43	25	44	35	33	35	35	35	39	37	44	32	49
En Desacuerdo	6	44	25	18	23	20	3	9	19	26	14	39	17
Totalmente en desacuerdo	1	22	10	10	10	15	0	2	8	12	5	12	8
Sin contestar	2	2	2	2	5	5	3	2	2	2	2	2	3
Total encuestados	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

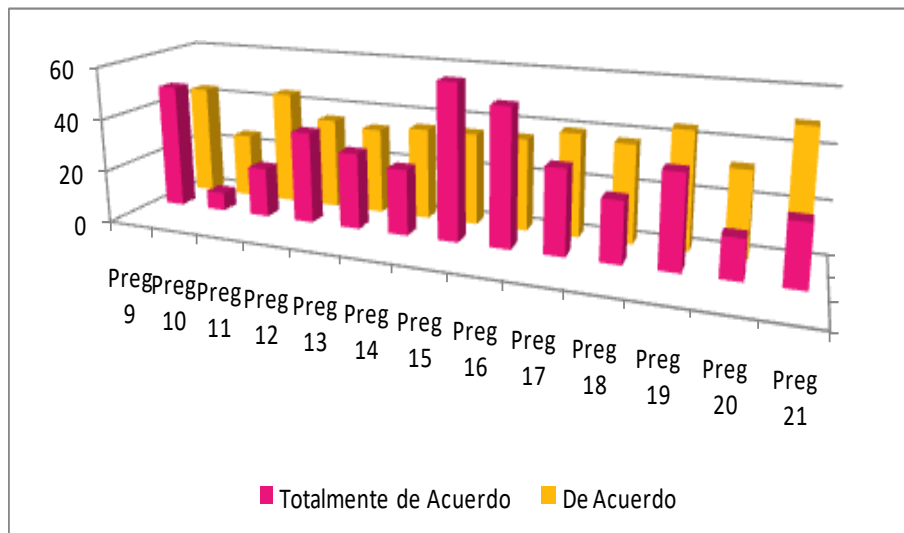
Fuente: Elaboración Propia (2019)

Del cuadro consolidado 41 extraemos las respuestas positivas cuadro 42 como se observa los trabajadores según los Principios Bioéticos tales como la Beneficencia, No Maleficencia, Autonomía y Justicia en cuyos análisis consideran según la pregunta 10, un 32% siente presión por lo que el principio de autonomía se ve afectada, mientras que un 68% siente que los demás principios actúan en beneficio de otros, promoviendo sus legítimos intereses y suprimiendo prejuicios sin perjudicar a otros de manera de disminuir las situaciones de desigualdad (ideológica, social, cultural, económica, entre otras).

Cuadro 42 Consolidado de respuestas positivas de los Principios Bioéticos

Alternativas	Preg 9	Preg 10	Preg 11	Preg 12	Preg 13	Preg 14	Preg 15	Preg 16	Preg 17	Preg 18	Preg 19	Preg 20	Preg 21
Totalmente de Acuerdo	48	7	19	35	29	25	59	52	32	23	35	15	23
De Acuerdo	43	25	44	35	33	35	35	35	39	37	44	32	49

Fuente: Elaboración Propia (2019)



Fuente: Elaboración Propia (2019)

Gráfico 32 Respuestas positivas de los Principios Bioéticos

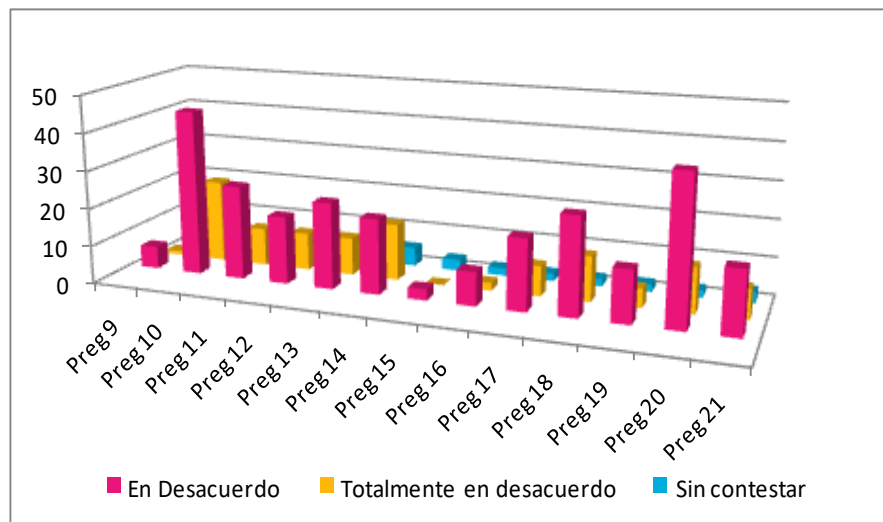
Del cuadro consolidado 43 sacamos las respuestas negativas cuadro 42 como se observa los trabajadores según los Principios Bioéticas tales como la Beneficencia, No Maleficencia,

Autonomía y Justicia en cuyos análisis consideran según la pregunta 15 y 16 un 6% en la pregunta 15 en donde se irrespeta al otro del cual se habla del principio de Justicia y un 13% en la pregunta 16 los cuales no se sienten comprometidos mientras que en línea generales el 81% no ven con agrado la responsabilidad de alcanzar objetivos y metas de la organización.

Cuadro 43 Consolidado de respuestas negativas de los Principios Bioéticas

Alternativas	Preg 9	Preg 10	Preg 11	Preg 12	Preg 13	Preg 14	Preg 15	Preg 16	Preg 17	Preg 18	Preg 19	Preg 20	Preg 21
En Desacuerdo	6	44	25	18	23	20	3	9	19	26	14	39	17
Totalmente en desacuerdo	1	22	10	10	10	15	0	2	8	12	5	12	8
Sin contestar	2	2	2	2	5	5	3	2	2	2	2	2	3

Fuente: Elaboración Propia (2019)



Fuente: Elaboración Propia (2019)

Gráfico 33 Respuestas negativas de los Principios Bioéticos

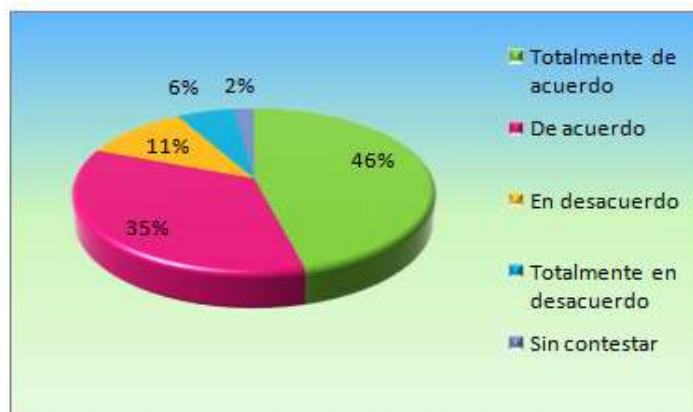
A continuación veremos el consolidado de los cuadros desde el 44 al 48- respectivamente con sus gráficos desde el 34 al 38 y relacionados estrechamente con el muestreo individual de preguntas y respuestas sobre Clima Organizacional según el cuestionario de la Bioética, en donde se diagnostica la situación actual dentro de la Organización. Como se puede

apreciar, el clima organizacional se caracteriza principalmente por la percepción compartida que poseen trabajadores y los directivos o dueños de una empresa para trabajar en conjunto de la mejor manera posible y respetando los derechos y deberes de todos por igual.

Cuadro 44 Clima Organizacional del Cuestionario de Bioética Pregunta 22

Alternativas	Pregunta 22	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	46	46%
De acuerdo	35	35%
En desacuerdo	11	11%
Totalmente en desacuerdo	6	6%
Sin contestar	2	2%
Total encuestados	100	100%

Fuente: Elaboración Propia (2019)



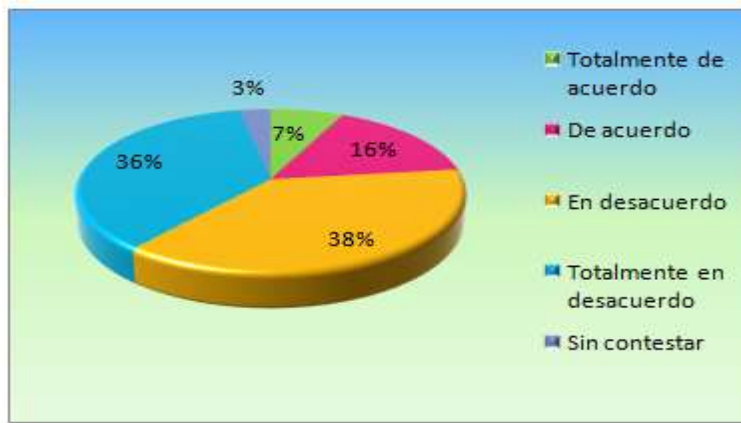
Fuente: Elaboración Propia (2019)

Gráfico 34 Pregunta 22 ¿El trabajo que desempeña está en relación a su experiencia y nivel académico?

Cuadro 45 Clima Organizacional del Cuestionario de Bioética Pregunta 23

Alternativas	Pregunta 23	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	7	7%
De acuerdo	16	16%
En desacuerdo	38	38%
Totalmente en desacuerdo	36	36%
Sin contestar	3	3%
Total encuestados	100	100%

Fuente: Elaboración Propia (2019).



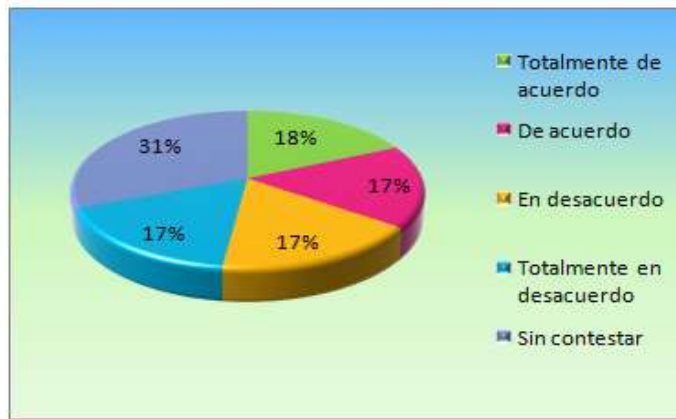
Fuente: Elaboración Propia (2019)

Gráfico 35 Pregunta 23 ¿La remuneración que recibe se encuentra en consonancia con los sueldos que hay en el entorno social, fuera de la organización?

Cuadro 46 Clima Organizacional del Cuestionario de Bioética Pregunta 24

Alternativas	Pregunta 24	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	18	18%
De acuerdo	17	17%
En desacuerdo	17	17%
Totalmente en desacuerdo	17	17%
Sin contestar	31	31%
Total encuestados	100	100%

Fuente: Elaboración Propia (2019).



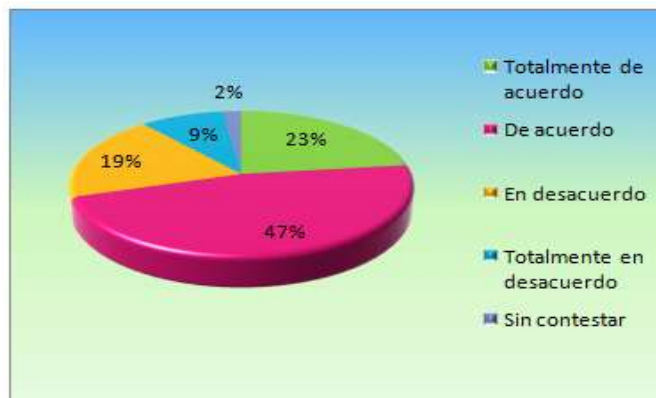
Fuente: Elaboración Propia (2019)

Gráfico 36 Pregunta 24 ¿Dispone del mobiliario, equipos adecuados y el espacio físico para desarrollar su trabajo?

Cuadro 47 Clima Organizacional del Cuestionario de Bioética Pregunta 25

.Alternativas	Pregunta 25	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	23	23%
De acuerdo	47	47%
En desacuerdo	19	19%
Totalmente en desacuerdo	9	9%
Sin contestar	2	2%
Total encuestados	100	100%

Fuente: Elaboración Propia (2019)



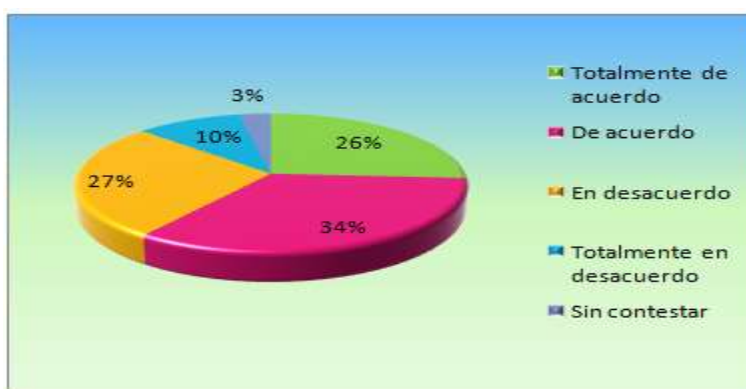
Fuente: Elaboración Propia (2019)

Gráfico 37 Pregunta 25 ¿Cuenta con la iluminación y temperatura adecuada en su puesto de trabajo?

Cuadro 48 Clima Organizacional del Cuestionario de Bioética de la Pregunta 26

Alternativas	Pregunta 26	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	26	26%
De acuerdo	34	34%
En desacuerdo	27	27%
Totalmente en desacuerdo	10	10%
Sin contestar	3	3%
Total encuestados	100	100%

Fuente: Elaboración Propia (2019).



Fuente: Elaboración Propia.

Gráfico 38 Pregunta 26 ¿Su área de trabajo siempre está limpia?

Cuadro 49 Consolidado de Muestreo de Clima Organizacional según cuestionario de la Bioética

Clima Organizacional					
22.- ¿El trabajo que desempeña está en relación a su experiencia y nivel académico?					
23.- ¿La remuneración que recibe se encuentra en consonancia con los sueldos que hay en el entorno social, fuera de la organización?					
24.- ¿Dispone del mobiliario, equipos adecuados y el espacio físico para desarrollar su trabajo?					
25.- ¿Cuenta con la iluminación y temperatura adecuada en su puesto de trabajo?					
26.- ¿Su área de trabajo siempre está limpia?					
Alternativas	Preg 22	Preg 23	Preg 24	Preg 25	Preg 26
Totalmente de Acuerdo	46	7	18	23	26
De Acuerdo	35	16	17	47	34
En Desacuerdo	11	38	17	19	27
Totalmente en desacuerdo	6	36	17	9	10
Sin contestar	2	3	31	2	3
Total encuestados	100	100	100	100	100

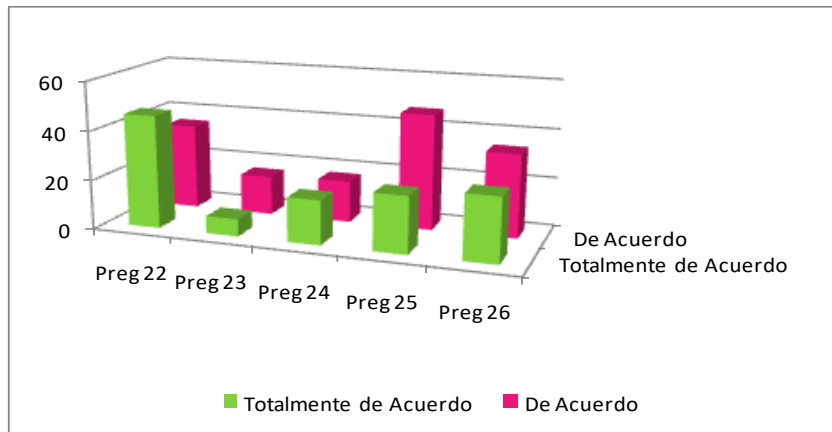
Fuente: Elaboración Propia.

Siguiendo con el cuadro consolidado 49 se analizo las respuestas positivas como los factores del Clima Organizacional entre ellos, la satisfacción, remuneración, ergonomía, temperatura y limpieza según las pregunta del 22, en donde la interrogante 22 el personal está totalmente de acuerdo en un 81% de ahí la importancia de mantener la motivación, valorización además de las relaciones cordiales entre todos los trabajadores, para que el desempeño de la empresa siga por buen curso y en función de los logros y objetivos, además de los planes de trabajos propuestos.

Cuadro 50 Consolidado de respuestas positivas de los Principios Bioéticos

Alternativas	Preg 22	Preg 23	Preg 24	Preg 25	Preg 26
Totalmente de Acuerdo	46	7	18	23	26
De Acuerdo	35	16	17	47	34

Fuente: Elaboración Propia.



Fuente: Elaboración Propia.

Gráfico 39 Respuestas positivas de los Principios Bioéticos

Cuadro 51 Consolidado de respuestas negativas de los Principios Bioéticas

Alternativas	Preg 22	Preg 23	Preg 24	Preg 25	Preg 26
En Desacuerdo	11	38	17	19	27
Totalmente en desacuerdo	6	36	17	9	10
Sin contestar	2	3	31	2	3

Fuente: Elaboración Propia.

Siguiendo con el cuadro consolidado 49 se analizo las respuestas negativas como los factores del Clima Organizacional entre ellos, la satisfacción, remuneración, ergonomía, temperatura y limpieza según la interrogante 23, el personal está totalmente en desacuerdo en un 77% al no recibir una remuneración competitiva con el nivel y cargo en que se desempeñan

CONCLUSIONES

En la presente investigación se estudió el caso de una empresa Gasífera, del sector Público dedicada, a producir, procesar, transportar, distribuir y comercializar gas natural y sus líquidos. La investigación empleó dos instrumentos de recolección de información, uno enfocado en la tensión Laboral y el otro en los principios de la Bioética aplicados a los trabajadores y supervisores.

Los factores de la bioética que inciden en la tensión Laboral percibido por los trabajadores fue evaluado en una muestra del 10% de un universo de 993 trabajadores y utilizando la escala de Lickert, los resultados nos indica que existen diversos aspectos que requieren ser mejorados al interior de la organización. Por ejemplo, el respeto a los compañeros a sus convicciones opinión y elección la falta de compromiso de aceptar con agrado la responsabilidad de alcanzar objetivos y metas de la organización, los programas motivacionales y no recibir una remuneración competitiva con el nivel y cargo en que se desempeñan mostraron la más baja consideración dentro de las categorías empleadas para medir el clima organizacional.

Paralelamente se pudieron identificar algunas características positivas en que la función de desempeño en el trabajo está en relación a su experiencia y nivel académico la relación entre supervisores, los sistemas de comunicación interna, el ambiente de trabajo y en general así como un respeto hacia el personal directivo. Estas particularidades, desde la apreciación de los trabajadores, sugieren la presencia de bases adecuadas para implementar cambios de fondo en aquellas áreas consideradas como adversas para la conformación de un clima favorable.

Por otra parte, los resultados relacionados con la percepción de los supervisores 61,5 % dentro de la influencias del Líder de la organización, los trabajadores tienen la percepción que no son respaldados por su línea supervisora, lo que indica que se sienten sin confianza a la hora de realizar sus actividades así mismo no admite discusión o que cortan cualquier posibilidad de réplica y más aún para el trabajador por la inseguridad en sus actividades diarias a lo cual tiene una influencia negativa en el logro de las metas de la organización.

De acuerdo a los resultados obtenidos en esta investigación, la tensión laboral en los trabajadores es bastante baja por lo que se puede deducir que los trabajadores poseen un alto grado de manejo del estrés o por el contrario se han vuelto indiferentes a la situación producto de una asistencia en Salud estable, atención inmediata a emergencias, los pagos de reembolsos de medicina en tiempos breves.

En el ámbito de la Bioética en la aplicación a la organización se basó en cuatro principios básicos: autonomía (la obligación de respetar los valores y las decisiones), justicia (exige un reparto equitativo de los recursos), beneficencia (en la obligación de hacer el bien) y no maleficencia (no causar daño), además de integrar la naturaleza.

Para concluir esta investigación la Bioética y el Clima organizacional juegan un papel de vínculo u obstáculo para el buen desempeño de la empresa, y en particular de la calidad en la gestión, llegando a ser factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran. Por ende, si la empresa busca mantener una dirección competente frente a las condiciones del entorno debe considerar la Tensión Laboral y el Clima Organizacional como un punto clave ya que facilita los procesos de dirección, innovación, salud y cambio.

RECOMENDACIONES

Ante los planteamientos expuestos en esta investigación cuantitativa cualitativa y análisis en triangulación se hace imperioso considerar, por parte de la organización las siguientes recomendaciones; pensando que del debido análisis de ellas se pueda llevar a mejorar los climas de salud y trabajo para lograr la identificación plena de los trabajadores con un mayor sentido de pertenencia y mejorar los procesos que lleven a conseguir los objetivos.

Elaborar un programa de cultura organizacional fundamentado en los siguientes enfoques:

a) Principios y valores de la organización, determinando a través de un diagnóstico o una auditoria de valores y de manera consciente, si ellos realmente son el vínculo que llevará a la organización hacia el éxito, en caso contrario criticarlos, Para la reformulación se debe considerar a los valores como una potencia muy especial para encausar los esfuerzos humanos, tanto en el ámbito personal como en el organizacional.

b) Difundir políticas que permitan al personal involucrarse y participar en el proceso cultural de la institución. Las políticas deberán proyectarse por toda la institución a fin de captar al personal para trabajar sobre la importancia de la cultura organizacional y los climas de trabajos favorables como factores claves de éxito.

En función del diagnóstico de la cultura preparar:

a) Material publicitario: folletos, videos, conferencias, afiches, textos que expresen la cultura organizacional y sean además distribuidos en todas las gerencias tanto tácticas como administrativas de la organización.

b) Diseñar y poner en práctica un verdadero programa de inducción que permita al trabajador visualizar un escenario global de la empresa.

c) Establecer un seguimiento de la inducción a los nuevos trabajadores y a los que ya tienen tiempo, a fin de fortalecer constantemente la cultura en la organización por parte de sus integrantes

Difundir políticas que permitan el seguimiento semestral del Clima Organizacional como factor clave de éxito.

La alta gerencia de salud y Laboral debe considerar introducir en el ámbito laboral Comités de Bioética, que tendrán funciones de asesoramiento en conflictos ético-laborales además de potenciar el recurso humano capacitados para afrontar los retos y problemáticas en la prevención de los riesgos, tendientes al control de la tensión laboral no sólo al hecho de diagnóstico sino de desarrollar iniciativas reales para mejorar la situación de los trabajadores y su entorno.

Promover la crítica constructiva interna, organizando vínculos y espacios para que se pueda desarrollar y procesar. La alta Gerencia puede organizar mensualmente una reunión en donde se les comunique directamente a todos los trabajadores los avances y actividades que se realizan también puede colocar un buzón en donde se pueda manifestar y expresar expectativas y disconformidades.

Implementar en lo posible y de acuerdo a las normas, una política de remuneración y beneficios equitativos, contratación transparente, de promoción incentivadora y de supervisión objetiva, para evitar toda fuente de frustración y resentimiento por parte del personal.

La alta gerencia debe conciliar las necesidades humanas fundamentales con los objetivos y metas de la empresa. Podría instaurar la técnica de la participación activa, abierta y no manipulada de todos los elementos que desarrollarán el proceso y más que todo, un profundo respeto por la persona.

La alta gerencia debe considerar que la mayor motivación que puede recibir un trabajador se manifiesta en el momento en que es tomado en cuenta y recibe la oportunidad efectiva de liberar su potencial de creatividad, de autofirmarse dentro de su ambiente, pero esta actitud se

producirá solo sí los canales de comunicación son claros y las relaciones interpersonales son francas, abiertas y amistosas.

REFERENCIAS CONSULTADAS

Impresas:

- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. (5ª ed.). Caracas: Episteme C. A.
- Balestrini, M. (2008). *Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación*. Editorial Consultores Asociados.
- Duarte E. y Parra, E. (2012). *Lo que debes Saber sobre un Trabajo de Investigación*. Maracay-Venezuela
- Campbell, D. y Fiske, D. (1959): "Convergent and discriminant validation by multitrait-multimethod matrix" *Psychological Bulletin*. N. 56. Pp. 81-105
- García, J. (2004). *Una propuesta metodológica basada en la investigación*. Sevilla.
- García, S. y Dolan, S. (1999). *La Dirección por Valores*. Editorial Mc Graw Hill. Madrid-España.
- Hellriegel, D y Solcum, J (1974) *Organizational Climate: Measures, research, and contingencies*. *Academy of Management Journal*, 17, pag 255-280.
- Hurtado de Barrera, J. (2010) *Guía para la Comprensión Holística de la Ciencia*. Tercera Edición, Fundación Sypal: Caracas. (Parte II, Capítulo 3 y 4). Compilación con fines Académicos.
- Ivancevich, J. y Matteson, M., (1980). *Stress and medical technologist: I. A general overview*. *Am J Med Technol*.
- Kaplan, R y Norton, D (1997). *El Cuadro de Mando Integral: The Balance Score Card*. Barcelona, España: Gestión 2000.
- Landy, F. y Conte J. (2005). *Psicología Industrial. Introducción a la psicología industrial y organizacional*. México. Editorial McGraw-Hill.
- Muzur, A & Rincic, (2015) *Two Kinds of Globality: Comparison of Fritz Jahr an Van Rensselaer Potter's Bioethics*, Publicado e *Journal Global Bioethics*, Volume 26, p.23- 27.
- Olivero, R., Domínguez, A. y Malpica, C. (2008). *Principios bioéticos aplicados a la investigación epidemiológica*. *Acta bioética*, 14(1), p. 90-96.
- Ortiz P.(2004) *Introducción a una psicobiología del Hombre*. (Capítulo 7. Estructura de la actividad Personal) *Cuadernos de Psicobiología Social 1*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Palella, S y Martins, F. (2012) *Investigación Cuantitativa 4ta. Edición*, Editorial Fedeupel. Venezuela.

Parra, J. (2012). Guía de Muestreo. Maracaibo. LUZ.

Santes, M.; Preciado, M.; Colunga, C.; Vázquez, J.; Del Ángel, E. y Lavoignet, B.L. (2010). Principios bioéticos, Clima organizacional y Estresores laborales en enfermería. México, Desarrollo Científico Enfermería, pp. 317 -321.

Trelles I. Conferencia en de Comunicación, Universidad de la Habana, noviembre 2002. Notas personales.
http://datateca.unad.edu.co/contenidos/301136/301136_Modulo_Exe/leccin_comunicacin_organizacional_concepto_y_funciones.html. Consultado 18 de Noviembre, 2016

Universidad José Antonio Páez. (2014), *Manual para la Elaboración, Inscripción, Presentación y Defensa del Trabajo Especial de Grado, Trabajo de Grado y Tesis Doctoral de la Universidad José Antonio Páez*. San Diego: Autor.

Yuni, J., y Urbano, C. (2006). Técnicas para investigar y formular proyectos de investigación. 2da. Edición. Argentina-Brujas.

Electrónicas:

Alvarez, H. (2015) El Estrés Laboral en el Desempeño del Personal Administrativo de un núcleo universitario público. Universidad de Carabobo. Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. Recuperado el 19 de abril de 2019 de <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/3060/1/Halvarez>

Castaño, I, González, L y Son, Y (2017) Identificación del clima ético a través de prácticas organizacionales asociadas a los principios y valores de la compañía RHS Alianza Home Care IPS, Trabajo de Grado Especialización en Gerencia de Talento Humano, Universidad Sergio Arboleda. Colombia. Recuperado el 20 de Abril de 2019 de. <https://repository.usergioarboleda.edu.co/handle/11232/1079>

Castro, Carlos (2005) En su artículo “La Supervisión en la Productividad y el Clima Organizacional” 01 de Octubre 2005. Recuperado el 01 de noviembre 2019 de <https://www.gestiopolis.com/supervision-en-la-productividad-y-clima-laboral/>

Cortina, A (2016) *Revista Iberoamericana de Bioética*. Artículo Bioética para el Siglo XXI: Construyendo Esperanza. ISSN 000-000 DOI: 10.14422/rib.i01 y 2016.001 Recuperado el 19 de abril de 2019 de <https://revistas.comillas.edu/index.php/bioetica-revista-iberoamericana/article/view/6764>

Díaz, A (2011). En su artículo “La Comunicación para la salud desde una perspectiva relacional”. En: Cuesta, U; Menéndez, T y Ugarte I, Comunicación y salud: *Nuevos escenarios y tendencias*. Madrid: Editorial Complutense., pág. 33. Recuperado el 18 de noviembre de 2016 de <http://comunideas.com/wp-content/uploads/2016/10/HernanDiaz-Articulo-CYSenperspectivarelacional.pdf>

- De Navarro, M, y García, L. (2007). La Mediación: Modelo Bioético-Hermenéutico para la Resolución de los Conflictos en las Organizaciones Humanas. *Frónesis*, 14(1), 158-184. Recuperado el 18 de noviembre de 2016 de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-62682007000100007&lng=es&tlng=es
- Del Barco, J. (1998) *Bioética de la Persona. Fundamentos Éticos y Antropológicos*. Universidad de La Sabana, Santa Fe de Bogotá. Recuperado el 18 de noviembre 2016 de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-62682007000100007
- Raffino, M, (2019) *Bioética de Argentina* Recuperado el 1 de noviembre 2019 de <https://concepto.de/bioetica/>. Consultado: 11 de noviembre de 2019.
- Jiménez, M, Navarro, J y Salas, P, (2016) Artículo Cultura Organizacional en Venezuela, publicado el 9 de Febrero 2016. Recuperado 20 de Abril de 2019 de <https://gerenciarecursoshumanos.wordpress.com/2016/02/09/cultura-organizacional-en-venezuela/>
- Nézer de Landaeta, I. (2006). *Hitos en la Historia de la Bioética: de la Ética a la Bioética*. Publicado en la Revista de la Sociedad Venezolana de Historia de la Medicina. Volumen 55, Número (1-2), p. 70-77. Recuperado el 18 de Noviembre de 2016 de <http://revista.svhm.org.ve/ediciones/2006/1-2/art-7/>
- Navarra, M. (1999). *Guía Estrés, Salud y Competitividad- Mutua Navarra*. Recuperado el 18 de Noviembre de 2016 de https://www.mutuanavarra.es/Portals/0/Documentos/MN_guiaestres.pdf
- OMS, (2009). Organización Mundial de la Salud, Síntesis de los Resultados de Fuentes Múltiples de Datos para la Evaluación de decisiones. Guía de Recursos para la Triangulación del VIH. Recuperado el 18 de Mayo de 2019 de <https://www.paho.org> › Inicio › Publicaciones sobre VIH/SIDA
- Paredes, L (2016) *Estudio del Estrés Laboral y su Relación con la Satisfacción Laboral en la compañía Insumos Profesionales Insuprof Cía. Ltda. Ecuador*. Universidad Andina Simón Bolívar, Programa de Maestría en Desarrollo del Talento Humano. Trabajo almacenado en el Repositorio Institucional UASB-Digital con licencia Creative Commons 3.0. Recuperado 20 de Abril de 2019 de <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5103>
- Perales, A. (2008). Artículo de *Acta Bioethica*. V. 14.n1 Santiago. Ética y Humanismo en la Formación Médica., P. 30-38. Recuperado el 21 de septiembre de 2016 de <https://dx.doi.org/10.4067/S1726-569X2008000100004>
- Rivas, Y. (2012) *Impacto del Estrés Laboral en el Rendimiento Ocupacional en Funcionarios Policiales de un Municipio del Estado Anzoátegui 2010*. Universidad Experimental de Guayana. Trabajo Especial de Grado para optar al grado de Especialista en Salud Ocupacional. Mención Medicina del Trabajo. Puerto Ordaz. Venezuela. Recuperado el 21 de septiembre de 2016 https://www.academia.edu/34225494/REPUBLICA_BOLIVARIANA_DE_VENEZUELA_UNIVERSIDAD_NACIONAL_EXPERIMENTAL_DE_GUAYANA

Zambrano, R (2017). En su artículo Equipos de Alto Desempeño. *Chile* recuperado el 23 de abril de 2019 de <https://www.leadinstitute.cl/single-post/2017/12/06/Equipos-de-Alto-Desempe%C3%B1o>

ANEXOS

ANEXO 1

Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT/OMS

Sexo _____ Edad _____ Estado Civil _____ Nivel Académico _____
 Años de Servicio _____ Cargo Supervisor SI _____ NO _____

Al rellenar este cuestionario participas en un estudio de Estrés Laboral. Por ello, le agradecemos que sea sincero, piense en las respuestas. Las formas de afrontamiento descritas no son ni buenas ni malas, ni tampoco unas son mejores o peores que otras. Para contestar debe leer con detenimiento cada una de las preguntas. Nadie conocerá sus respuestas. A continuación se presenta un cuestionario en el cual Ud. Debe indicar con qué frecuencia considera la condición de estrés.

		1	2	3	4	5	6	7
Item	Pregunta	Nunca	Rara veces	Ocasional mente	Algunas veces	Frecuennte mente	General mente	Siem pre
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo							
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado							
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
6	Mi supervisor no me respeta.							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha							
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización							
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida							
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño							
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo							
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal							
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo							
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo							
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo							
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo							
18	Mi equipo se encuentra desorganizado							
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes							
20	La organización carece de dirección y objetivo							
21	Mi equipo me presiona demasiado							
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo							
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario							
24	La cadena de mando no se respeta							
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia							

ANEXO 2

Cuestionario de Bioética y Clima Organizacional

La bioética es una disciplina en el estudio sistémico de la conducta humana y comprende la vida animal y el medio ambiente a la luz de los valores de la actuación profesional.

A continuación se presenta un cuestionario en el cual Ud. Debe indicar con un visto bueno la siguiente escala y marcar su respuesta.

		1	2	3	4
Item	Pregunta	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
COMUNICACIÓN					
1	¿Considera que en la organización existen medios internos de comunicación (carteleras, periódicos internos, correos electrónicos, memos, revistas y otros)?				
2	¿Existe una buena comunicación entre la Dirección y Autoridades con los trabajadores?				
3	¿Existe una buena comunicación entre los trabajadores y la Dirección de la Organización?				
4	¿Existe una buena comunicación dentro del equipo de trabajo?				
5	El supervisor escucha los problemas personales de los empleados cuando es necesario.				
6	Cuando me equivoco el supervisor me corrige en público.				
7	¿El supervisor es descortés en presencia de extraños?				
8	¿Siente que su relación de supervisor - trabajador es propicia?				
PRINCIPIOS BIOÉTICOS					
9	¿Considera Ud. que cumple a cabalidad con las funciones que le asignan?				
10	¿Se siente presionado por el supervisor para cumplir con las funciones asignadas?				
11	¿Ha observado casos de reconocimiento a personas que incumplan las normas éticas?				
12	¿Considera que se han negado reconocimiento a personas que cumplan con los requisitos exigidos?				
13	¿Cree que el supervisor es justo, al calificarlo para los ascensos?				
14	¿Percibe preferencia de los supervisores para ayudar a unos trabajadores más que a otros?				
15	¿Respeto Ud. a los demás compañeros, a sus convicciones, opiniones y elecciones?				
16	¿Se siente comprometido, se emociona y se involucra con su trabajo y acepta con agrado la responsabilidad de alcanzar objetivos y metas de la organización?				
17	¿Siente el apoyo y acompañamiento de su supervisor para impulsar y promover una cultura de responsabilidad?				
18	¿Cuenta con las herramientas de trabajo necesarias para el cumplimiento de sus funciones?				
19	¿Cuenta con la cooperación y ayuda de los demás miembros del equipo?				
20	¿Recibe formación en relación a los códigos de ética de la organización?				
21	¿Cree que sus decisiones laborales son respetadas por sus superiores?				
CLIMA ORGANIZACIONAL					
22	¿El trabajo que desempeña está en relación a su experiencia y nivel académico?				
23	¿La remuneración que recibe se encuentra en consonancia con los sueldos que hay en el entorno social, fuera de la organización?				
24	¿Dispone del mobiliario, equipos adecuados y el espacio físico para desarrollar su trabajo?				
25	¿Cuenta con la iluminación y temperatura adecuada en su puesto de trabajo?				
26	¿Su área de trabajo siempre está limpia?				

ANEXO 3
FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS - JUICIO DE EXPERTOS

A continuación, se presenta una serie de aspectos a considerar para validar los ítems que conforman el instrumento. Se ofrecen dos (2) alternativas (Sí-No) para que usted seleccione la que considere correcta y, al final, realice las observaciones pertinentes en el espacio designado para ello.

Experto: _____

Autor(a, es): _____

ÍTEM	ASPECTOS A CONSIDERAR									
	Redacción adecuada		Coherencia interna		Lenguaje ajustado al nivel		Pertinencia con los objetivos a medir		Mide lo que pretende	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										
11										
12										
13										
14										
15										
16										
17										
18										
19										
20										
21										
22										
23										
24										
25										
26										
27										
28										
29										
30										

CONSIDERACIONES GENERALES	SÍ	NO	OBSERVACIONES
El instrumento tiene instrucciones claras y precisas para que el informante pueda emitir sus respuestas			
La presentación del instrumento es adecuada. En caso de no ser así señale los aspectos a mejorar			
Los ítems se presentan en un orden lógico-secuencial			
Se evidencia en la redacción de los objetivos las bases teóricas que deben sustentar su investigación			
Los ítems son adecuados para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems que deben incluirse y/o eliminarse			

OBSERVACIONES: _____

VALIDEZ			
APLICABLE		NO APLICABLE	
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			

Validado por:	e-mail:
Cédula de Identidad:	Teléfono(s):
Firma:	Fecha:

ANEXO 4 COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD OIT/OMS

Formula

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{S_T^2} \right]$$

α = Coeficiente de Confiabilidad.

K= 100 es la cantidad de cuestionarios aplicados
 $\sum S^2 i = 88,59384$
 $S^2 T = 876,1618$

α	Seccion 1	Seccion 2				
	<table border="1" style="margin: auto;"> <tr><td style="text-align: center;">100</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">99</td></tr> </table>	100	99	<table border="1" style="margin: auto;"> <tr><td style="text-align: center;">1</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">88,59384</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">876,1618</td></tr> </table>	1	88,59384
100						
99						
1						
88,59384						
876,1618						

α = 1,010101 * 0,89888

α es 0,907964

ANEXO 5 COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD BIOÉTICA

Formula

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_j^2}{S_T^2} \right]$$

α = Coeficiente de Confiabilidad.

K= 100 es la cantidad de cuestionarios aplicados
 $\sum S_j^2$ 20,54882881
 S_T^2 276305,5483

α	_____	Seccion 1	Seccion 2	
	_____	100	1	20,54883
		99		276305,5

α _____ 1 x 0,99993

0,99993

α es 1

		PREGUNTAS																									Sexo	Eda	Eda Civil	N.Académic	Años	Superuicar			
40	Itemo	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	P.9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26								
42	Cuartianaria Aplicad	1	1	1	1	4	1	3	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	3	1	4	1	1	1	45	m	56	carada	unioeritariu	15	zi
43	Cuartianaria Aplicad	2	1	3	3	2	2	3	3	2	1	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	60	m	50	carada	tru	24	na
44	Cuartianaria Aplicad	3	1	2	2	1	1	3	4	1	1	3	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	4	2	1	1	45	m	37	carada	unioeritariu	10	zi
45	Cuartianaria Aplicad	4	4	2	3	1	2	3	3	4	1	2	3	2	1	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	4	63	m	57	carada	tru	25	na	
46	Cuartianaria Aplicad	5	3	4	2	2	1	3	3	2	3	2	2	1	4	2	2	1	2	2	3	1	3	3	4	3	3	1	62	m	28	zaltera	tru	3	na
47	Cuartianaria Aplicad	6	1	2	2	1	1	2	3	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	3	1	2	1	42	m	36	carada	unioeritariu	10	na
48	Cuartianaria Aplicad	7	2	3	3	0	1	4	4	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	1	3	1	2	4	2	2	2	53	f	43	carada	tru	6	na
49	Cuartianaria Aplicad	8	2	3	3	1	1	4	4	1	1	3	3	3	1	4	1	1	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1	50	f	42	zaltera	unioeritariu	9	na
50	Cuartianaria Aplicad	9	1	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	1	3	2	2	1	3	2	1	4	2	3	2	53	m	23	carada	unioeritariu	1	na
51	Cuartianaria Aplicad	10	2	3	1	2	2	2	4	2	1	2	1	1	2	2	1	2	3	3	1	3	2	1	4	2	3	2	54	m	30	zaltera	unioeritariu	2	na
52	Cuartianaria Aplicad	11	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	58	f	29	zaltera	unioeritariu	7	na
53	Cuartianaria Aplicad	12	1	3	4	3	4	0	3	3	1	1	1	1	0	1	1	1	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	64	f	40	carada	unioeritariu	12	na
54	Cuartianaria Aplicad	13	3	3	3	3	3	0	0	4	3	2	2	1	4	1	1	2	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	71	m	46	carada	tru	14	na
55	Cuartianaria Aplicad	14	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	4	3	4	2	2	2	3	1	3	2	1	4	3	1	1	66	m	46	zaltera	unioeritariu	12	zi
56	Cuartianaria Aplicad	15	1	4	4	1	4	2	2	2	2	4	4	2	0	0	1	3	3	1	3	3	0	1	3	3	3	3	59	f	28	zaltera	unioeritariu	7	zi
57	Cuartianaria Aplicad	16	1	4	4	2	2	2	4	1	2	3	4	4	3	4	1	2	3	3	2	3	3	1	2	2	2	2	66	f	22	zaltera	unioeritariu	3	na
58	Cuartianaria Aplicad	17	2	2	3	1	1	3	4	1	1	4	2	4	1	4	2	1	1	2	2	3	1	1	3	2	2	1	54	f	47	zaltera	unioeritariu	6	na
59	Cuartianaria Aplicad	18	2	2	3	1	2	2	3	4	2	3	2	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	56	m	47	carada	tru	22	zi
60	Cuartianaria Aplicad	19	2	3	3	1	1	2	4	2	1	3	1	1	2	3	1	1	2	2	1	2	2	4	4	2	2	3	55	m	44	carada	unioeritariu	21	na
61	Cuartianaria Aplicad	20	1	1	1	1	1	4	4	1	1	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	2	2	47	f	44	zaltera	partgrada	14	na
62	Cuartianaria Aplicad	21																										0	m	41	carada	partgrada	11	na	
63	Cuartianaria Aplicad	22	1	2	2	2	1	4	4	1	1	2	3	3	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	4	4	2	2	53	f	40	zaltera	unioeritariu	15	zi
64	Cuartianaria Aplicad	23	1	3	2	2	3	3	1	2	1	4	4	1	4	1	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	57	f	45	carada	unioeritariu	20	na
65	Cuartianaria Aplicad	24	1	4	4	1	1	4	4	1	1	4	1	1	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	4	1	1	1	56	m	53	carada	partgrada	12	na
66	Cuartianaria Aplicad	25	3	3	3	2	4	4	4	2	1	4	1	1	4	1	1	1	4	1	4	4	4	4	1	1	1	2	65	f	59	carada	partgrada	30	na
67	Cuartianaria Aplicad	26	3	4	4	4	4	3	3	3	1	3	1	1	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	31	f	45	divarciad	unioeritariu		na
68	Cuartianaria Aplicad	27	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	68	m	53	carada	unioeritariu	14	na
69	Cuartianaria Aplicad	28	3	4	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	4	2	3	4	2	2	2	3	64	f	53	zaltera	tru	24	na	
70	Cuartianaria Aplicad	29	2	3	3	2	2	4	4	1	1	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	4	3	2	3	63	m	32	zaltera	unioeritariu	2	na
71	Cuartianaria Aplicad	30	1	2	2	1	1	4	4	2	1	4	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	2	1	3	1	1	49	f	37	zaltera	unioeritariu	10	na
72	Cuartianaria Aplicad	31	2	2	1	1	1	4	4	1	1	3	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	2	1	46	f	29	zaltera	unioeritariu	2	na
73	Cuartianaria Aplicad	32	1	2	4	0	2	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	68	m	35	zaltera	unioeritariu	10	na
74	Cuartianaria Aplicad	33	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	4	2	2	3	62	f	26	zaltera	unioeritariu	4	na
75	Cuartianaria Aplicad	34	1	3	3	2	2	3	4	3	1	4	2	2	2	1	1	1	2	3	1	3	2	1	4	2	2	2	57	m	33	carada	unioeritariu	7	na
76	Cuartianaria Aplicad	35	2	3	3	2	2	3	0	2	2	3	3	2	2	3	0	3	2	3	2	3	2	2	4	3	2	3	61	f	42	zaltera	unioeritariu	8	na
77	Cuartianaria Aplicad	36	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	36	m	33	carada	unioeritariu	13	zi
78	Cuartianaria Aplicad	37	3	4	4	3	3	2	3	4	3	2	1	1	3	1	1	4	4	4	1	3	4	1	4	4	4	4	75	m	38	carada	unioeritariu	12	zi
79	Cuartianaria Aplicad	38	1	4	3	2	2	4	3	2	2	3	3	1	4	2	1	3	2	4	2	3	4	3	4	3	2	2	69	m	35	zaltera	partgrada	10	zi
80	Cuartianaria Aplicad	39	2	3	3	2	2	3	3	1	2	3	4	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	61	m	25	zaltera	unioeritariu	1	na
81	Cuartianaria Aplicad	40	3	3	3	2	1	3	4	1	1	2	3	4	1	4	1	3	1	4	2	3	1	1	4	2	3	1	61	m	40	divarciad	partgrada	11	zi
82	Cuartianaria Aplicad	41	2	4	4	2	3	2	3	2	2	1	1	1	2	3	1	3	2	3	2	4	2	3	4	4	4	2	66	m	40	carada	unioeritariu	13	na
83	Cuartianaria Aplicad	42	2	3	2	1	1	3	4	1	1	3	4	1	2	3	1	1	2	4	1	2	2	4	2	2	2	2	56	f	35	carada	tru	13	zi
84	Cuartianaria Aplicad	43																										0	m	51	carada	partgrada	25	na	
85	Cuartianaria Aplicad	44	1	3	3	1	1	3	3	1	1	3	2	2	3	3	1	1	2	1	1	2	2	2	3	3	4	2	54	m	34	carada	tru	6	na
86	Cuartianaria Aplicad	45	2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	2	3	0	4	1	1	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	60	f	37	carada	unioeritariu	3	na
87	Cuartianaria Aplicad	46	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	46	m	34	carada	unioeritariu	3	na
88	Cuartianaria Aplicad	47	1	3	3	2	1	4	4	1	2	3	2	1	1	4	1	1	1	2	1	3	1	1	3	4	4	4	58	m	56	carada	unioeritariu	19	zi
89	Cuartianaria Aplicad	48	1	2	3	1	1	3	4	2	2	4	2	2	2	2	2	1	1	1	2	4	3	1	1	2	1	3	53	f	33	zaltera	unioeritariu	8	na
90	Cuartianaria Aplicad	49	2	0	0	2	1	3	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	1	3	3	2	2	55	f	35	carada	unioeritariu	10	na
91	Cuartianaria Aplicad	50	2	4	4	1	1	3	4	2	2	4	2	2	1	4	1	2	1	3	1	2	2	2	3	3	2	2	60	m	29	zaltera	unioeritariu	4	na



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

VEREDICTO

Nosotros, miembros del jurado designado para la evaluación del Trabajo Especial de Grado presentado por el (la) ciudadano (a) MONSALVE, NELLY CAROLINA cédula de identidad N° 9.971.205 titulado: LA BIOÉTICA EN LA TENSION LABORAL PARA UN CLIMA ORGANIZACIONAL DE ALTO DESEMPEÑO. Caso de Estudio: Sector Gasifero Público. Valencia Estado Carabobo. Elaborado bajo la supervisión del tutor, Dr. Ronnel Rangel cédula de identidad N° 5.974.068, adscrito a la línea de investigación: COMPORTAMIENTO Y ÉTICA, para optar al grado académico de MAGÍSTER EN GERENCIA DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL estimamos que el mismo reúne los requisitos académicos para ser considerado como: APROBADO.

Nombre, Apellido	C. I.	Firma del Jurado
Prof. Edgar León Guerra (Presidente)	4.122.734	
Prof. Elizabeth Martínez (Miembro)	5.385.870	
Prof. Julio González (Miembro)	2.789.422	

En San Diego, a los 14 días del mes de Noviembre de dos mil diecinueve.

