




FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
SECCIÓN DE POSGRADO



VALORES PERSONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN
DOCENTES DE UN INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE
LA CIUDAD DE LIMA

PRESENTADA POR
PAMELA NORMA RIVEROS PAREDES

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN
PSICOLOGÍA

LIMA – PERÚ

2016



Reconocimiento - No comercial - Compartir igual
CC BY-NC-SA

El autor permite entremezclar, ajustar y construir a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGÍA
SECCIÓN DE POSGRADO EN PSICOLOGÍA**

**VALORES PERSONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN
DOCENTES DE UN INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE LA
CIUDAD DE LIMA**

**PARA OPTAR
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y LAS
ORGANIZACIONES**

**PRESENTADO POR:
PAMELA NORMA RIVEROS PAREDES**

**ASESORA:
MAGISTER MIRIAM PILAR GRIMALDO MUCHOTRIGO**

2016

ÍNDICE

Agradecimientos

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ix

Capítulo I: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

1.	Los Valores	1
	1.1. Modelo de valores según Schwartz	4
2.	Clima Organizacional	
	2.1. Desarrollo teórico del Clima Organizacional	12
	2.2. Definición según Litwin & Stringer	16
3.	Educación y valores	17
4.	Planteamiento del Problema	
	4.1. Descripción del Problema	19
	4.2. Justificación	21
	4.3. Objetivos	22
	4.4. Limitaciones	23

Capítulo II: MÉTODO

1.	Diseño	24
2.	Participantes	24
3.	Medición	25

4. Procedimiento	29
I. Capítulo III: RESULTADOS	
1. Resultados descriptivos	32
2. Resultados de las correlaciones	40
3. Correlaciones en la muestra total	41
4. Correlaciones en función del sexo	43
5. Correlaciones en función del nivel de instrucción	45
6. Correlaciones en función de si laboran o no en otra institución educativa de nivel superior	48
7. Correlaciones en función de la edad	51
II. Capítulo IV: DISCUSIÓN	53
SUGERENCIAS	80
REFERENCIAS	82
Anexos	100
Apéndice A.- Encuesta	105
Apéndice B.- Portrait Values Questionnaire	106
Apéndice C.- Cuestionario de Clima Laboral de Litwin & Stinger	109

INDICE DE TABLAS

Tabla 1.- Análisis discriminatorio de las respuestas entre el grupo alto y bajo en las escalas de Clima Organizacional de Litwin y Stringer (2006)	28
Tabla 2.- Estadísticos descriptivos de Valores y sus dimensiones	33
Tabla 3.- Frecuencias y porcentajes de las categorías de las escalas de Clima organizacional	35
Tabla 4.- Estadísticos descriptivos de Valores y Clima organizacional según el sexo.	36
Tabla 5.- Estadísticos descriptivos de Valores y Clima organizacional según el nivel de instrucción	37
Tabla 6.- Estadísticos descriptivos de Valores y Clima organizacional según si laboran o no en otra institución educativa de nivel superior	39
Tabla 7.- Correlaciones entre Valores y Clima organizacional (N = 100)	42
Tabla 8.- Correlaciones entre Valores y Clima organizacional en varones (n = 44)	43
Tabla 9.- Correlaciones entre Valores y Clima organizacional en mujeres (n = 56)	44
Tabla 10.- Correlaciones entre Valores y Clima organizacional en profesores con nivel de instrucción superior (n = 43)	46
Tabla 11.- Correlaciones entre Valores y Clima organizacional en profesores con nivel de instrucción de postgrado (n = 57)	47
Tabla 12.- Correlaciones entre Valores y Clima organizacional en profesores que laboran en otra institución educativa de nivel superior (n = 46)	49

Tabla 13.- Correlaciones entre Valores y Clima organizacional en profesores que no laboran en otra institución educativa de nivel superior (n = 54) 50

Tabla 14.- Correlaciones entre Edad y las variables Valores y Clima organizacional (N = 100) 51



Agradecimientos

A Dios, a mi madre porque aún en el cielo siempre me alentó a salir adelante y me envió un ángel que es mi segunda madre mi tía Maritza quien apostó por mí y financió mis estudios.

Por otro lado, a mi padre y hermanos, que siempre me apoyan en todos mis proyectos.

Con mucho cariño y admiración a mi asesora Miriam Grimaldo, quien con su exigencia y calidad humana desde pregrado hasta mi posgrado me formo para encaminarme al camino científico de forma impecable.

Por último, quisiera dedicar este trabajo a mi hijo pues en todo lo que hago siento que él es mi motor.

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo general estimar la relación entre valores y clima organizacional en docentes de una institución de educación superior de la ciudad de Lima. Su finalidad además de conocer los valores y el clima organizacional entre los docentes de la institución, es correlacionar las variables mencionadas y hacer comparaciones con los datos hallados tomando como criterios el sexo, el nivel de instrucción, la edad y si tienen otro trabajo. El diseño usado es correlacional bivariado. La muestra estuvo conformada por 100 docentes entre 44% varones y 56% mujeres cuyas edades fluctúan entre 30 y 65 años pertenecientes a la facultad de gestión bajo modalidad de contrato a tiempo parcial entre 44% solteros, 11% divorciados y 45 % casados.

Los instrumentos que se utilizaron fueron: Portrait Values Questionnaire, Cuestionario de Clima Laboral de Litwin & Stinger y una encuesta de datos sociodemográficos; los resultados señalan que no existe significancia estadística entre todas las dimensiones del clima organizacional y los valores en docentes de una institución de educación superior de Lima; con referencia al sexo no existe significancia estadística lo cual sucede con respecto al nivel de instrucción y con respecto a la edad; no obstante si existe significancia estadística entre los docentes en lo que respecta a si laboran en otra Institución adicional a la que corresponde a este estudio.

Palabras clave: clima organizacional, valores, docentes de educación superior

ABSTRACT

The main aim of this research is to evaluate the relation between values and organizational climate in a college of Lima. Its purpose consist in identify and compare the values and organizational climate of higher education teachers; know the level of the subscales of values; whether there are differences in the various subscales of organizational climate; investigate the influence of gender, education level, age, whether working alone in the institution.

The design used is bivariate correlation. The sample consisted of 100 teachers from 44% male and 56% female with ages ranging between 30 and 65 belonging to the power management mode under part-time contract between 44% single, 11% divorced and 45% married.

The instruments used were: Portrait Values Questionnaire, Questionnaire Workclimate Litwin & Stinger and a survey of sociodemographic data; the results indicate that there is no statistical significance between all the dimentions of organizational climate and values in teaching a college of Lima; with reference to sex there is no statistical significance which occurs with respect to the level of education and with respect to age; however if there is statistical significance among teachers as to whether additional work in another institution to which corresponds to this study.

Keywords: organizational climate, values, higher education teachers

INTRODUCCIÓN

Actualmente, las instituciones educativas hacen hincapié en capacitar a los maestros con respecto a los valores institucionales como parte del proceso de identificación con la organización; ésto se relaciona con lo que plantea Rodríguez (2008) quien afirma en el plan anual del 2006 de la cooperación aragonesa de desarrollo que fue la que influyó en Colombia temas relacionados al fortalecimiento de su cultura cívica, democrática y equitativa, se planteó como objetivo estratégico global contribuir con la prevención de conflictos y con la construcción de la paz, lo que se relaciona con la construcción de valores que a su vez se relaciona con la construcción de un adecuado clima organizacional.

Además según Caro (1999) en República Dominicana impera la necesidad de que los docentes de educación superior reciban preparación psicopedagógica para dirigir el proceso de enseñanza aprendizaje de manera que este promueva el desarrollo de los valores orientados a la formación de sujetos responsables. Todo ello, está asociado a la importancia de que los maestros sean transmisores de los valores con el ejemplo

Tomando en cuenta la visión de Wayne (2010) para quien las relaciones internas con los colaboradores están asociadas con su desempeño dentro de la organización; se podría considerar que como parte de estas relaciones encontramos las promociones, las transferencias, los descensos de categoría, las renunciaciones, los despidos y el retiro o la jubilación; así también, recalca que la disciplina repercute en las relaciones internas con los empleados, por tanto, si ello lo relacionamos con que

los maestros son empleados tienen que adaptarse en varias oportunidades a los estatutos de la institución estando de acuerdo o no con estas disposiciones que pueden entrar en conflicto con sus valores y generan que el clima decaiga.

Por tanto, si hacemos una reflexión podremos preguntarnos, ¿cuáles son los valores sobresalientes o en déficit con que cuentan los docentes?, de este modo, tendremos un marco de referencia para entender qué dificultades están asociadas a los valores en déficit, así también, se puede manejar mejor la incertidumbre de la inconformidad de los colaboradores y su posterior renuncia a su centro laboral.

Se hace necesario explorar específicamente con qué valores parten los docentes, qué valores están en déficit, ya que si no se inicia por conocer cómo parten, difícilmente podrán generar un clima organizacional adecuado pudiendo ser más proclives a generar conflictos, por ejemplo, existen aspectos importantes como la estructura que se asocia en la medida en que se pone énfasis en la burocracia; la responsabilidad de cada uno, la percepción de la recompensa por el trabajo bien hecho, puede estar contaminado por la percepción de autoridad en cada uno en lo que respecta a prestigio, tal como en otros aspectos; todo ello, si lo analizamos nos dará una explicación de cómo se darán las relaciones entre ellos y sus jefes, si será más fácil o más difícil promover los valores institucionales, si es que tomará más trabajo y determinar las razones por lo que ello pasaría.

Ante lo expuesto, surge la preocupación por investigar acerca de las relaciones entre los valores y el clima organizacional en docentes de un Instituto de educación superior de Lima, por ello, se realiza este estudio que permite identificar los valores

con los que cuentan los docentes y su relación con el clima laboral, para lo cual participan docentes a tiempo parcial de un instituto de educación superior de la ciudad de Lima.



Capítulo I

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

1. Los Valores

Rockeach (1973) divide los valores en terminales, que son aquellos que las personas quieren conseguir en su vida y los instrumentales que son los que facilitan llegar a los primeros. Así también, Locke (1984) plantea que al ser expuesta una persona a algún hecho u objeto lo verá y procesará de modo que su forma de interpretarlo estará asociado a los valores que posee, por ende los interpretará de una manera diferente; posteriormente; Locke (1991) afirma que los valores van a mediar los procesos de la motivación puesto que convierten las necesidades en metas a lograr e intencionalidad; éstos se darán de forma consciente, tomando en cuenta que se tenga una representación mental sobre los valores; por otro lado, el autor asocia que las metas pueden percibirse como valores aplicables a diferentes situaciones específicas pero también destaca la influencia de la autoeficacia. Según Judge & Bretz (1992) el estudio de los valores aplicado al ámbito laboral de una manera personalizada sirve para entender mejor y también hace que sean más digeribles los procesos de reclutamiento y selección, formación de equipos, comprensión de la satisfacción laboral, definitivamente las definiciones anteriores se asocian a ésta última ya que al considerar los valores como guías de la conducta e influencia ante las diversas percepciones, ello estaría conectado directamente con la percepción y el sentirse a gusto o no con el clima laboral. Guedez (2002) sostiene lo siguiente:

Los valores se dividen en nucleares y universales, además son inherentes a la esencia humana; son influyentes ya que se ligan a la cultura de las organizaciones emergentes, que surgen como respuesta a los cambios recurrentes, que son los que pierden vigencia debido a cambios en el entorno. Estas clasificaciones coinciden en separar los valores de tipo “universal” de los “personales”. Por su parte, clasifica los valores en a) centrales, que son compartidos por el conjunto de una población independientemente del género, la edad o el grado de estudios (éstos son la base de los acuerdos sociales con los que es posible lograr una cohesión entre los miembros de una colectividad); b) específicos, que corresponden a categorías particulares de personas, como podrían ser los miembros de una clase social, una etnia o un grupo civil. Son acuerdos que los caracterizan e incluso los diferencian de otros grupos sociales. (Figueroa Rodriguez, Figueroa Sandoval & Hernandez Rosas, 2012, p.5).

Brinkmann & Bizama (2000) consideran a los valores como conceptualizaciones de una persona que tiene un propósito donde expresa sus preferencias que se asocian a lo que lo motiva; Beltrán & Garcia (2005) señalan que son aspiraciones en cuanto a la trascendencia personal; en tanto, Palencia (2006) considera que son el sinónimo de las metas; por ello, se deben tomar en cuenta las necesidades, los requisitos de la acción social coordinada lo que sirve para el adecuado desempeño. Estas definiciones estarían asociadas a que una motivación para hacer las cosas está asociada a cómo las consideramos, ello se desarrolla en un marco social,

gracias a ellas se puede evaluar las conductas, lo cual requiere un repertorio cognitivo y afectivo expresado en las decisiones y la vida misma (Sandoval, 2007).

Escobar et al (2003) menciona que la filosofía que estudia los valores se divide en: el subjetivismo y el objetivismo. En lo que respecta al subjetivismo éstos van a estar asociados a la parte afectiva y motivacional y el objetivismo radica en ejercer conductas específicas en base a esquemas cognitivos. (Martinez Escamilla, 2003, p.15)

Robbins & Judge (2009) mencionan que los valores son convicciones que a nivel personal y social hacen que uno prefiera una cosa y rechace otra, de acuerdo a nuestra idiosincrasia sobre lo correcto, lo bueno; además pueden tener un modo de conducta manifiesto y /o intensidad (señala cuán importante es para la persona un valor determinado); por eso al tener diversa intensidad se jerarquizan. Así también se plantea su importancia para el estudio del comportamiento organizacional ya que con éstos se puede comprender el porqué de las actitudes y motivación de las personas, puesto que repercuten en las percepciones. Cabe destacar que según estos autores las personas ingresan a la organización con los conceptos preconcebidos de lo que “debe ser” y lo que “no debe ser”, y esto influye en sus actitudes y comportamiento.

Schwartz postula su teoría en base a” diez dominios motivacionales y sus relaciones de afinidad u oposición expresadas en una estructura circular, que serían el cimiento para investigar los sistemas personales de valores con otras variables.” (García, 2005 citado por Robbins & Judge 2009, p 55).

1.1. Modelo de valores según Schwartz

Los valores según Schwartz, Melech, Lehman, Burgess, Harris & Owens (2001) son el cimiento que permite distinguir entre lo apropiado de lo que no, lo cual se asocia al clima organizacional que se basa en las visiones sobre lo que sucede según la apreciación de cada trabajador, lo cual se plasma en su nivel de satisfacción.

Schwartz (1994) identificó un conjunto completo de valores básicos reconocidos en todas las sociedades y los definió como metas que trascienden las situaciones y van a ser diferentes en nivel de importancia; además varían en su grado de importancia; además sirven de base para la vida personal y social; también sustentó que están inmersos en un sistema coherente que puede ayudar a explicar la toma de decisiones individual, las actitudes, y el comportamiento. Así también, los valores son universales puesto que se guían de principios de la existencia humana con la que tiene que lidiar en cuanto a sus necesidades como seres biológicos, sociales, así también planteó que los valores ejercidos tienen consecuencias a nivel psicológico, conductual y social; así también, de acuerdo a la prioridad se obtendrá la organización de los sistemas de valores.

Borg, Groenen, Jehn & Schwartz, S (2011).plantean que las fuentes sociales influyen en las diferencias individuales en cuanto a las prioridades de valor, cultura, instituciones sociales y experiencias individuales, por lo que proporcionan oportunidades para expresar o alcanzar valores y limitaciones particulares; por ende los individuos adaptan sus prioridades de valor de modo que sean compatibles con

las oportunidades y limitaciones que enfrentan; así pues las comparaciones de las prioridades de valor de los grupos que difieren según el país, el ingreso, la edad, el sexo y la ocupación apoyan este razonamiento. Así también, Schwartz, menciona que las prioridades de valor pueden derivar de los esfuerzos de la gente para entender, describir o justificar sus necesidades o rasgos dándoles etiquetas de valor socialmente aprobados por ejemplo el amor puede reflejar en parte una necesidad transformada por el sexo, o valoración de los logros puede ser una transformación del rasgo de agresividad socialmente aprobado. La deseabilidad social de las necesidades particulares, rasgos y valores puede variar entre culturas; como resultado, necesidades o rasgos pueden transformarse en diferentes valores en diferentes sociedades.

Los estudios de Shwartz (1994) concluyen que los valores son considerados como la base; además están asociados a estados existenciales, formas de conducta, lo cual va más allá de los objetos, personas, situaciones y pueden expresar intereses propios y de los demás.

Shwartz et al (1992) los clasifica en diez tipos de valores que son: autodirección, universalismo, benevolencia, conformidad, tradición, seguridad, poder, logro, hedonismo y estimulación; los que a su vez están agrupados en *dos dimensiones bipolares*: autoengrandecimiento que se relaciona a poder y logro vs autotranscendencia (universalismo y benevolencia); además de conservación que incluye (tradición, conformidad y seguridad) vs apertura al cambio (autodirección y estimulación). La tipología hedonismo no se incluye en ningún valor de orden superior. (Arcienaga. & Gonzales 2000, p.285).

Schwartz (1992 citado por Schwartz, Melech, Lehman, Burgess, Harris & Owens (2001) afirmó que la mayoría de los científicos sociales consideran como valores arraigados a motivaciones que los guían a justificar o explicar sus actitudes, normas, opiniones o acciones. Éstos tienen poder predictivo y pueden reflejar un cambio social importante, además plantea que existe un consenso sobre la forma más útil para conceptualizar valores básicos:

1. Los valores como creencias, estructuras cognitivas estrechamente vinculadas con las emociones
2. Los valores como objetivos deseables a alcanzar
3. Al trascender a las acciones y situaciones específicas, por ejemplo valores relevantes en el centro de labores, la política, la escuela, los distingue de los conceptos más estrechos como las normas y actitudes;
4. Como normas o criterios que guían la selección o evaluación de acciones, políticas, personas, etc.;
5. Al ser clasificadas por importancia relativa el uno al otro, constituye un sistema de prioridades de valor para finalmente darle la importancia relativa de la serie de valores pertinentes que guían la acción. Siendo cualquier actitud o comportamiento que tiene implicancia para varios valores; por ejemplo, asistir a la iglesia pudiera expresar y promover la tradición, la conformidad, la seguridad y los valores de benevolencia para una persona pero a expensas de los valores del hedonismo, la autonomía y la estimulación.

Bajo estos conceptos, clasificó diez distintos, partiendo de tres requisitos universales de la condición humana, tales como las necesidades biológicas, sociales, de supervivencia y bienestar de grupos resultando lo siguiente:

1. Autoridad o poder relacionado con el status social y prestigio, control, dominio sobre las personas y/o recursos (poder social, autoridad, riqueza)
2. Logro: relacionado al éxito personal como resultado de la demostración de ser competente a través de los estándares sociales, reflejados en valores de autodirección (éxito, capacidad, ambicioso, influencia)
3. Hedonismo: la búsqueda de obtención de placer, gratificación personal (placer, disfrute de la vida)
4. Estimulación: referido a innovar y tener retos en la vida(atrevimiento, vida variada, vida emocionante)
5. Auto- dirección: Elección independiente de actos y pensamientos, toma de decisiones y la acción, creación y exploración como son: la creatividad, libertad, elegir sus metas
6. Universalismo: relacionado a comprender, ser tolerante, apreciar y proteger a la gente y naturaleza, involucrando la justicia para los demás y sobre su naturaleza (mentalidad abierta, sabiduría, justicia social, equidad, buscar que haya paz, belleza, unidad en el mundo, protección del ambiente)
7. Benevolencia: preservar y engrandecer el bienestar de las personas con las que tenemos contacto frecuente, incluye ayuda, honestidad, perdón, lealtad, responsabilidad.

8. Tradición: respeto, compromiso, aceptación de costumbres de la cultura o religión (humildad, aceptar mi parte en la vida, devoción, respeto por la tradición, moderación)

9. Conformidad: restricción a las acciones, impulsos que pueden perjudicar o incomodar a otros cumpliendo pautas socialmente aceptadas (cortesía, obediencia, autodisciplina, honra a los padres y mayores).

10. Seguridad: implica conseguir seguridad, armonía y estabilidad social en distintas relaciones interpersonales y con uno. (familia, seguridad, seguridad nacional, orden social, clean, reciprocation of favors) (Schwartz, 1994, p.1208)

Figura 1: Relación entre los valores de Schwartz

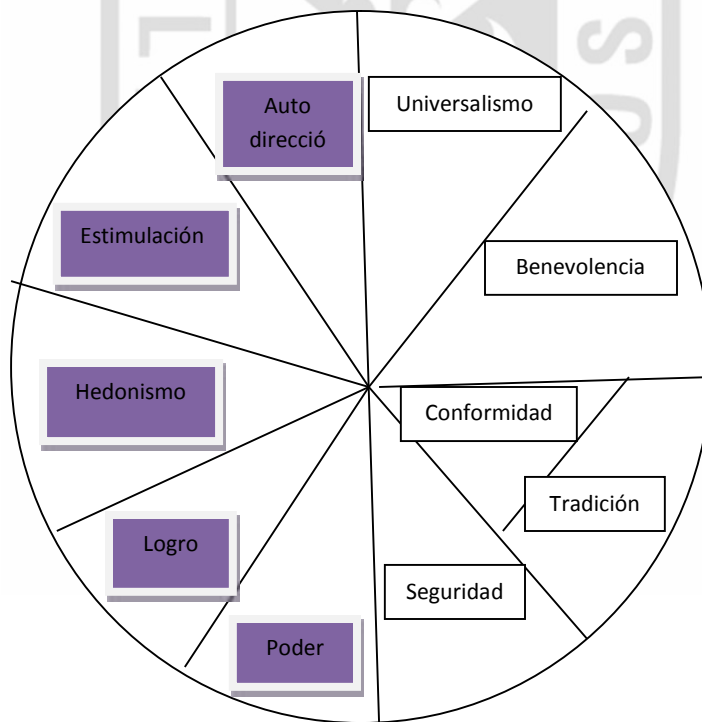


Figura 1. Tomada de Shwartz & Bardi (2003, p.1208 citado por Kinicki & Kreitner, 2013)

Según Shwartz & Bardi (2003 citado por Kinicki & Kreitner, 2013) la figura 1 muestra la propuesta de las relaciones entre los 10 valores. Al ser circular se puede apreciar cuáles son los valores más fuertes, cuáles interactúan, cuáles son opuestos.

Tomando en cuenta esto, Schwartz propone que los valores que se encuentran en direcciones opuestas desde el centro de un conflicto unos con otros, por ejemplo la energía y el universalismo o la estimulación y la conformidad / tradición o también la unidad de vivir una vida estimulando mediante la participación en actividades como el paracaidismo o el montañismo entraría en conflicto con el deseo de vivir una vida moderada o tradicional.

Kinicki & Kreitner (2013) mencionan que Schwartz sostiene que los valores son motivadores ya que van a permitir que a través del tiempo y contexto haya una razón para hacer las cosas, por ejemplo cuando una persona se esfuerza para lograr un ascenso ya que tiene el valor del “logro” en un alto nivel; es importante destacar que éstos son relativamente estables y van a influir en la conducta. Schwartz sostuvo la existencia de 10 valores generales que guían la conducta y también hay procesos motivacionales dentro de cada valor y éstos procesos al ser activados van a ser de influencia, por ejemplo si alguien le da mayor valor a la riqueza y autoridad su tendencia será hacer algo para lograrlo.

Schwartz & Bardi (1997 citado por Fisher & Shwartz, 2011) tienen que las personas valorarán más los valores que pueden alcanzar que lo que no; así también precisa que los valores estimulación, los asociados a autonomía, universalismo y los asociados a hacer el bien serán valores que promuevan el “desarrollo positivo” que

cuando es logrado se le aprecia más que la energía y seguridad que son valores de defensa que serán vistos como más prioritarios al no poder alcanzarlos.

Cabe señalar que a medida que uno vive va adaptándose a situaciones y sus valores se modifican; no obstante, en la medida que uno prioriza un valor habrá un aumento a la valoración de valores similares mientras que se reducirá la importancia de los valores opuestos. (Maio, 2009., Bardi, 2009 citado por Fisher & Shwartz, 2011).

Shwartz & Bardi (2001 citado por Shwartz, 2011) señalaron que valores como el universalismo, parten de tres requisitos de la condición social humana:

- (a) los grupos deben hacer que la cooperación se base en una motivación intrínseca
- (b) Las personas deben motivarse con valores asociados a la autodirección donde resolver problemas, trabajar e innovar para lograr el cambio.
- (c) Las personas deben regular su comportamiento auto-centrado de ser socialmente funcional .

En lo que respecta al género y los valores

Schwartz & Rubel (2005) realizaron un estudio de 127 muestras de 70 países donde se hallaron diferencias sexuales entre las culturas en siete de los 10 valores humanos básicos, donde los hombres le dan mayor valor importancia que las mujeres al poder, la estimulación, el hedonismo, el logro, y los valores de auto-dirección. Las mujeres por el contrario le dan mayor importancia a los valores benevolencia y universalismo; menos consistentemente, las mujeres

atribuyen más importancia a los valores de seguridad, pero no hubo diferencia de sexo consistente para tradición y los valores de la conformidad. (Daset, Lopez, & Suero 1998, p.51).

Schwartz & Rubel (2005 citado por Daset, Lopez, & Suero, 1998) encontraron al parecer que las características sociales que influyen en el tamaño y la dirección de las diferencias sexuales en la importancia de los valores; así también se encontró que en los países con mayor igualdad de género, los hombres atribuyen mucha más importancia a los valores de poder, pero sustancialmente inferior a la benevolencia valor más importante para las mujeres. En los países con menos igualdad de género estas diferencias de sexo fueron relativamente pequeños.

Schwartz & Sage, (2000 citado por Castro & Nader 2006) señalan que la igualdad de género se relaciona con la benevolencia, el universalismo, la autodirección, la estimulación, y los valores de hedonismo y negativamente con la seguridad, la tradición, la conformidad, el poder, y los valores de logro, sosteniendo que una mayor riqueza, la libertad individual, y la autonomía cultural hacen que sea un entorno fácil para perseguir valores como la auto-dirección y el hedonismo con éxito y hacen que sea menos necesario adoptar valores basados en la ansiedad como la energía, la seguridad y la conformidad.

Por otro lado, como las situaciones sociales no animan y reducen la opción de buscar y expresar un valor, su importancia se reduce de acuerdo al sexo de los que es más importante; es decir los miembros del sexo correspondiente son más tienden a soportar las presiones para renunciar a ella; p.e los valores de poder son los que más valoran los hombres; por lo tanto, el aumento de las sanciones y restricciones al

perseguir sus objetivos sin importar las consecuencias como resultado tendrá un descenso en la importancia de los valores de potencia en ambos sexos, pero la disminución será menor entre los hombres que entre las mujeres; además señalan que algunos valores pueden no ser más importantes para uno u otro sexo, ya que las condiciones sociales varían para alentar o desalentar la expresión y la búsqueda de estos valores; así también señalan que tres valores: seguridad, conformidad y tradición, comparten una motivación que evita las amenazas, la ansiedad y para preservar la estabilidad.

Grimaldo menciona que “el modelo teórico ha sido validado en el Perú aplicándose entre muchas investigaciones por ejemplo en muestras de estudiantes de psicología, policías de tránsito, escolares, universitarios, entre otros” (Grimaldo, 2010, p.2).

2. Clima Organizacional

2.1. Desarrollo teórico del Clima Organizacional

En la actualidad no existe un acuerdo preciso para definir clima organizacional, pero se suele considerar como la parte pequeña que sobresale de la cultura de la empresa, además se toma en consideración las percepciones de los colaboradores en cuanto a su entorno y el quehacer cotidiano que forma parte de la organización. (Pintos & Rodriguez, S/F).

Taguiri (1968) refiere que “el término clima organizacional comenzó a hacerse popular a finales de la década de 1960” (p.11); también ofrece sinónimos como “atmósfera, condiciones, cultura y ecología”. (p.12). Estas definiciones están dirigidas a la esencia, de la organización como un organismo, que es percibido por

sus miembros, así como cobra un sentido para las personas externas a la organización; no obstante, también se refiere a la calidad del ambiente interno; luego asevera que Forehand & Gilmer (1964) lo definen como todo aquello que describe a una organización y que lo distinguen de las otras, son relativamente duraderas e influyen en el comportamiento de las personas; posteriormente, reafirma que Von-Haller et al 1977 “reconocen la utilidad de describir las compañías en términos de personalidades humanas. Por tanto, se refieren a empresas ascendentes, indiferentes y ambivalentes” (Williams, 2013, p. 23), creyendo además que al igual que la cultura el clima puede evaluarse desde lo más pequeño hasta lo más complejo.

Por otro lado, Reynoso & Araneda (2007) conciben el clima organizacional como las percepciones uniformes de los colaboradores en una organización, por tanto, podrían ser influenciados en la forma de interactuar con sus compañeros; así también se considera que éste varía, por tanto, no es estable.

En este mismo sentido, Concalves (1998) menciona el clima organizacional está compuesto por dimensiones y estructuras, como: el tamaño, la forma de interactuar, el estilo de liderazgo, etc que va a generar un matiz que va a influenciar en los trabajadores; Por tanto, los factores organizacionales dependen de las percepciones del trabajador y a su vez éstas dependen de las actividades, interacciones, entre otras experiencias.

Así también, el clima describe a la organización, la distingue de otras e influye en el comportamiento; además agrupa las múltiples dimensiones a diferencia de otros que sólo enfatizan procesos específicos teniendo lugar en la organización como el poder, liderazgo, conflicto, etc; así también, los estudios de este constructo parten

del ambiente social propio de las organizaciones, existiendo una independencia de lo que las personas han creado, lo cual permite la comparación de todas las áreas de la empresa y representa la personalidad de la organización, sus ideas, posturas, lo cual repercute en sus motivaciones, resultados, procesos entre otras cosas. (Pintos & Rodriguez, S/F).

Mullins (1989) sostiene que el clima organizacional sano cuenta con características tales como:

La integración de los objetivos organizacionales y personales

Una estructura flexible con una red de autoridad, control, comunicaciones y con autonomía para cada uno de los miembros.

Estilos de liderazgo adecuados para determinadas situaciones de trabajo

Confianza, consideración y apoyo mutuos entre los diferentes niveles de la organización.

Reconocimiento de las necesidades y atributos individuales y de necesidades y expectativas de las personas en el trabajo, puestos desafiantes.

Atención al diseño y calidad de vida laboral,

Puestos desafiantes y responsables con altos estándares de desempeño

Sistemas equitativos de recompensa basados en reforzamientos positivos.

Oportunidades para el desarrollo personal, profesional y el progreso.

Justicia en el trato y políticas y prácticas de relaciones industriales y de personal equitativas.

Análisis franco de los conflictos haciendo hincapié en el arreglo de las diferencias sin demoras o confrontaciones.

Funcionamiento democrático de la organización con oportunidades plenas para la consulta y la participación auténticas.

Sentimiento de identidad y lealtad con la organización y sensación de que se es un miembro necesario e importante de ella. (Furnham, 2001, p.489 -490)

Weyner, Chen, Liu, Rahat, Klien, Soares et al (2012) mencionan que la cultura y el clima organizacional se enfocan en la forma como los colaboradores ven, interpretan y dan un significado a su entorno elaborando explicaciones para describir, ordenar y analizar los hechos en la organización; cabe resaltar que clima es antes que cultura históricamente.

Se puede apreciar que clima y cultura se complementan, por tanto, su estudio es importante porque permite tener una más afinada percepción del comportamiento organizacional, en lo que respecta a sus procesos grupales, individuales, su nivel de satisfacción, rendimiento, efectividad, logro de indicadores entre otros. (Litwin & Stringer, 1968 & Stern, 1970 citado por Vicuña 2006).

No obstante, clima es una experiencia basada en lo que la gente ve, da a conocer, involucra también la perspectiva de los empleados y que es lo que la organización practica en términos de prácticas, políticas, refuerzos (Schneider , 2000)

El clima está enfocado en las situaciones que acontecen y como se relacionan con las percepciones, sentimientos y conductas de los empleados. Esto puede ser apreciado como algo temporal, subjetivo y cabe la posibilidad del sujeto de manipulación por figuras de autoridad (Deninson, 1996).

Por tanto, mientras el clima está relacionado a las experiencias descritas o percepciones de lo que sucede, la cultura ayuda a definir por qué estas cosas suceden.

2.2. Definición de clima laboral según Litwin y Stringer

El modelo de Litwin & Stringer (1968) sostiene que el clima es una forma de medir cómo repercute el ambiente en que los colaboradores se motiven, en forma cuantitativa, por tanto se realizó un estudio donde relacionaban la motivación y el clima cuyo objetivo era evaluar la repercusión del estilo de liderazgo en la motivación y conducta general de los colaboradores.

Litwin & Stringer (1968) mencionan que entre los objetivos de dicho estudio consideraron:

Estudiar la relación entre el Liderazgo y Clima Organizacional

Estudiar los efectos del Clima Organizacional sobre la motivación individual, medidos a través del análisis de contenido del pensamiento imaginativo.

Determinar los efectos del Clima Organizacional sobre variables como satisfacción personal y desempeño organizacional. (Litwin & Stringer, 1968, p.356)

Éstos autores también intentaron analizar y definir las diferentes dimensiones del Clima Organizacional, que van a repercutir en la motivación y van a describir su situación, por tanto, los autores elaboraron un instrumento de 31 ítems que cuenta con validez y confiabilidad.

Litwin & Stringer (1968) mencionan sobre el clima organizacional que está compuesto por nueve dimensiones de las cuales:

1. Estructura: La medida en que la organización enfatiza en la burocracia
2. Responsabilidad: Implica la autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo.
3. Recompensa; Percepción sobre la equidad y justicia en cuanto a la gratificación recibida por el trabajo bien hecho;
4. Desafío: Sentimiento de desafío propio del trabajo
5. Relaciones: es la percepción de los colaboradores sobre la existencia de un ambiente de trabajo grato que concibe buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados;
6. Cooperación: sentir de los miembros con respecto a ayudar de parte de los directivos y de otros empleados del grupo.
7. Estándares: Percepción acerca del énfasis que pone la organización sobre las normas de rendimiento.
8. Conflicto: Sentimiento, tanto de pares como superiores, de aceptar las opiniones discrepantes y no temer enfrentar y solucionar los problemas.
9. Identidad: Es el sentimiento de pertenencia a la organización.

(Concalvez, 1998, p 9-11)

3. Educación y Valores

“ Ribet (1999) Calidad hace referencia a una condición cualitativa, nos lleva a sopesar y evaluar en qué medida un objeto, actividad o situación, tienen en sí

presentes todos los atributos esperables de acuerdo a la condición y peculiaridades del mismo” (Alcaraz, Vizcaino & De la Rosa, 2013, p.9)

Cabe destacar, que Ribet (1999) sostiene que una formación de calidad consta de tres dimensiones, la primera es el conocimiento que nos permite el crecimiento personal, luego el juicio propio; posteriormente, el análisis crítico que permite distinguir y practicar las virtudes individuales y sociales; ante ello, los valores portan un adicional que permite satisfacer las necesidades; además orienta y motiva al hombre a buscar el bien, la verdad entre otras virtudes y ello repercute en la necesidad de autorrealización de la persona; por tanto, la calidad educativa se relaciona con la calidad de vida y es correlativo con tener una vida con sentido donde se identifican y precisan los valores que han sido elegidos libremente. En ese camino, la educación permite que las personas puedan elaborar un proyecto existencial donde se toman en cuenta los valores que forman parte de la brújula del camino que uno debe seguir; por tanto, se hace necesario que éstos se hagan realidad en las conductas cotidianas a través del ejemplo de quienes imparten la educación es decir padres y maestros.

Es necesario resaltar que la educación está asociada a los valores, en la medida en que se da una tarea, la elección de los medios óptimos para enseñar, la determinación del tiempo oportuno, para el lograr los fines propuestos.

4. Planteamiento del Problema

4.1. Descripción del problema

Los valores según Shwartz, son la base de la construcción de normas que nos llevan a diferenciar entre lo apropiado y lo que no es en las distintas situaciones en las que se desenvuelve la persona; de ahí que se relacionan con el Clima Organizacional que se forma a través de las diferentes perspectivas de las situaciones que tienen los colaboradores sobre la organización y evidencian la percepción de satisfacción en la que se encuentran.

Se está dando en estos tiempos la necesidad de capacitar a los maestros con respecto a los valores institucionales como parte del fortalecimiento e identificación con la organización; ello se relaciona con lo que plantea Rodríguez (2008) :

Caro (1999) menciona que existe la necesidad que el docente de Educación, es por ello que señala que en uno de los objetivos estratégicos de la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura contribuir con el fortalecimiento de la cultura cívica, democrática, igualitaria y solidaria a través de la educación en valores. De la misma manera, en el Plan Anual 2006 de la Cooperación Aragonesa para el Desarrollo se introdujo por primera vez a Colombia como “país de atención especial” y se planteó como objetivo estratégico global “Contribuir a la prevención de conflictos y a la construcción de la paz a través de iniciativas que atiendan los efectos de la violencia directa y promuevan el desarrollo humano sostenible, el fortalecimiento institucional y la participación ciudadana (Rodriguez, 2008, p.7) superior sea capacitado para direccionar el proceso de enseñanza

aprendizaje y promueva en los estudiantes el pensamiento crítico en base a experiencias reales en aula.

Es importante destacar que los docentes deben partir con valores que puedan demostrar con hechos para poder enseñarlos y cumplir los objetivos de su trasmisión efectiva, todo ello debe hacerse en un marco genuino; no obstante, si hubiese falta de armonía o ánimo de competir ello no permitiría el cumplimiento de los objetivos; Éstos son aspectos que no se toman en cuenta ya que más allá de tomar los valores institucionales como parte de inculcar bases para forjar una cultura fortalecida y un clima organizacional saludable, debemos partir de cuáles son los valores que están desarrollados y los que no, para a partir de ello ir moldeándolos apuntando a fortalecer los valores debilitados en los maestros.

Ahora tomando en cuenta el clima laboral Caligiore & Diaz (2003) realizaron una investigación donde plantearon que una Institución de Educación Superior está compuesta por elementos interrelacionados tales como las relaciones entre los componentes del organigrama, la conducta de los grupos y personas de forma individual, a ello se le denomina clima organizacional.

Ante lo expuesto anteriormente, surge la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre los valores y el Clima Organizacional en Docentes de una Institución de Educación Superior de Lima? Para poder dar respuesta a esta pregunta, se realizará un estudio que permita determinar los valores con los que cuentan los colaboradores y su relación con el clima laboral. En este estudio participarán colaboradores de una Institución Educativa Superior de la Ciudad de Lima.

4.2. Justificación

Las relaciones humanas y los valores que están inmersas en ellas son factores fundamentales para un buen desempeño y afianzamiento del clima y cultura organizacional.

La conducta del colaborador no depende solo de su personalidad sino también de sus valores, ello dará un marco de referencia de cómo percibe su trabajo. Por ello, es necesario que el clima laboral sea armónico y vaya paralelamente con los valores con los que cuentan los trabajadores.

De acuerdo a una breve entrevista con personal de mando alto se pudo apreciar que los directivos no conocen el clima laboral de la Institución ni los valores con los que parten los colaboradores, por lo que se hace necesario realizar la presente investigación que tiene como finalidad conocer el clima laboral de una Institución Privada de Educación Superior con el fin de que los resultados sirvan como una herramienta que permita encausar a la organización a un clima organizacional saludable con valores fortalecidos, de modo que el desempeño laboral y transmisión de valores de parte de los docentes aporte un valor agregado a la Organización.

Se desea que los hallazgos de la investigación que se presenta contribuyan a no solo enriquecer el contexto teórico de esta temática sino también que a partir de los resultados se puedan diseñar estrategias que permitan optimizar el nivel de congruencia entre los valores y el clima laboral en Instituciones de Educación Superior.

4.3. Objetivos

Objetivo General

- Estimar la relación entre los valores y el clima organizacional en docentes de una institución de educación superior de la ciudad de Lima.

Objetivos Específicos

1. Estimar los principales valores que caracterizan a los docentes de una institución de educación superior de la ciudad de Lima.
2. Estimar el clima organizacional en una institución de educación superior de Lima, en docentes.
3. Estimar la relación entre los valores y el clima organizacional en docentes de una institución de educación superior de la ciudad de Lima según sexo
4. Estimar la relación entre los valores y el clima organizacional en docentes de una institución de educación superior de la ciudad de Lima según nivel de instrucción
5. Estimar la relación entre los valores y el clima organizacional en docentes de una institución de educación superior de la ciudad de Lima según si laboran o no en otra institución de nivel superior
6. Estimar la relación entre los valores y el clima organizacional en docentes de una institución de educación superior de la ciudad de Lima según edad.

4.4. Limitaciones

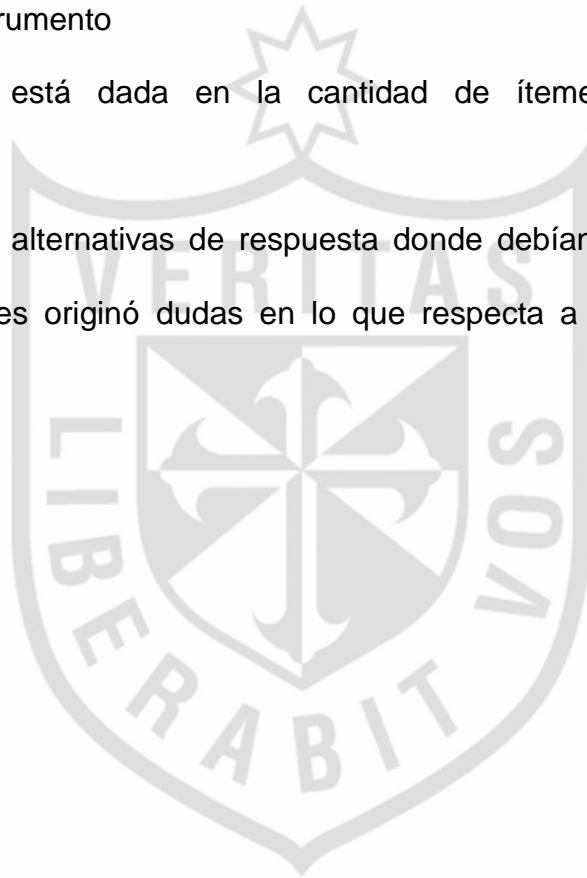
- Respecto al tipo de muestreo

El tipo de muestreo utilizado fue probabilístico el cual no nos permite generalizar los resultados a otras poblaciones, por lo cual nuestra investigación no cuenta con validez externa.

- Respecto al instrumento

Una limitación está dada en la cantidad de ítemes del Portrait Values Questionnaire.

Respecto, a las alternativas de respuesta donde debían marcar del 1 al 10 en algunos participantes originó dudas en lo que respecta a identificar la intensidad exacta.



Capítulo II

MÉTODO

1. Diseño:

. Se asumirá como “diseño descriptivo de tipo correlacional” (Alarcón, 2008, p.214) .

“ Este diseño explora la relación funcional entre dos, en el caso de esta investigación entre los valores personales y el clima organizacional.” (Alarcón, 2008, p. 214)

2. Participantes

La muestra fue determinada mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, aplicando el criterio de qué tamaño de muestra era la más conveniente para la investigación, en este caso 100, al ser aproximadamente la quinta parte de la población (Niño, 2011),

Está conformada por 100 docentes de educación superior entre varones y mujeres, cuyas edades fluctúan entre 30 y 65 años, con grado de educación superior, entre casados, solteros y divorciados de la Facultad de Gestión con contrato a tiempo parcial.

Dentro de los criterios de inclusión de la muestra se consideran los años trabajados (como mínimo 1 año). Como criterios de exclusión, se tendrá en cuenta: la edad (menor de 30 y mayor de 65 años) la nacionalidad (peruana).

El muestreo será no probabilístico de carácter intencional

3. Medición

Para este estudio se ha tomado en cuenta la siguiente información.

Las características sociodemográfica

a. Ficha de datos sociodemográficas

El objetivo de esta ficha es poder describir la muestra en cuanto a la edad de los participantes, el sexo, su grado de instrucción, ya que algunos si bien es cierto cuentan con educación superior hay otros docentes que cuentan con estudios de posgrado, además de su estado Civil, nacionalidad y si es que tienen hijos.

Se presenta un ejemplar en el Apéndice A

Cuestionario de Valores de Schwartz (PVQ) de Schwartz (1994) su objetivo es medir las diferencias individuales en cuanto a la orientación a los valores.

Escurra (2003) “ Cuenta con cuarenta enunciados cortos, en cada uno se aprecia la relación con sus ideas, creencias y aspiraciones que de forma implícita permiten analizar la importancia del valor evaluado.” (Grimaldo, 2010, p.43)

Grimaldo (2010) señala los ítemes correspondientes:

Hedonismo (ítems: 10, 26, 37), Seguridad (ítems: 5, 14, 21, 31, 35), Poder (ítems: 2, 17, 39), Logro (ítems: 4, 13, 24, 32), Autodirección (ítems: 1, 11, 22, 34), Conformidad (ítems 7, 16, 28, 36), Universalismo (ítems: 3, 8, 19, 23, 29,

40), Estimulación (ítems: 6, 15, 30), Tradición (ítems: 9, 20, 25, 38) , Benevolencia (ítems: 12, 18, 27, 33). (Grimaldo, 2010, p.34).

Es una prueba de lápiz y papel cuya duración aproximada es de 30 minutos. El evaluado debe responder a la siguiente escala: se parece mucho a mí, es como yo, se parece algo a mí, se parece poco a mí, no se parece a mí y no se parece nada a mí, a cada una de las afirmaciones que se le presentan.

Grimaldo (2010) . “Se halló la validez convergente entre el Cuestionario de Valores de Schwartz (PVQ) con la Encuesta de Valores de Schwartz (SVS)” (Grimaldo, 2010, p.43).

Asimismo, Grimaldo (2010), validó el Cuestionario de Valores de Schwartz, con una muestra de 254 estudiantes de psicología de una universidad particular de la ciudad de Lima, también realizó el análisis de contenido, a partir del criterio de jueces (V de Aiken) y obtuvo un nivel de significancia de 0.05.

En cuanto a la validez de constructo, Grimaldo (2010), utilizó:

El Análisis Factorial Exploratorio y replicó la estructura del autor. Determinó la confiabilidad mediante el Coeficiente Alpha de Cronbach, y obtuvo un coeficiente de .731 para la muestra total y los siguientes coeficientes para las dimensiones: Autodirección (.59), Benevolencia (.57), Estimulación (.65), Hedonismo (.78), Poder (.57), Seguridad (.65), Conformidad (.69), Universalismo (.69), Logro (.69) y Tradición (.53). (Grimaldo, 2010,p.43)

Se presenta un ejemplar en el Apéndice B

Cuestionario de Percepción del Clima Organizacional elaborado por Litwin y Stringer (1968).

Su administración es individual o colectiva y su duración es de 15 minutos aproximadamente; su objetivo es medir y evaluar el grado de satisfacción de todo el personal en el trabajo. Cuenta con nueve ítems, organizados con las siguientes dimensiones de valores: estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos, identidad.

Es una prueba de lápiz y papel cuya edad mínima 15 años.

En el Perú, el Cuestionario de Percepción del Clima Organizacional ha sido desarrollada por Litwin y Stringer en 1968 y fue validada por Vicuña en el 2006. La prueba fue validada por el método de análisis de constructo, en la que se propició que los evaluados que estuvieran dentro del cuartil tres se distingieran significativamente de los examinados comprendidos en el cuartil uno, mediante la evaluación de los ítems, para ello se contrastaron las medidas aritméticas del grupo superior e inferior mediante la prueba T. Los ítems eran significativamente diferentes aún para el 0.01 de margen de error, siendo mayor las medias aritméticas en el grupo alto, lo que indica que los ítems cumplen su función discriminativa.

Los ítems presentan diferencias significativas aún para el .01 de margen de error, habiendo sido mayor las medias aritméticas en el grupo alto, lo que indica que efectivamente los ítems cumplen su función discriminativa.

En la tabla 1 se observa el análisis discriminatorio de las respuestas entre el grupo alto y bajo en las escalas del test.

Tabla 1

Análisis discriminatorio de las respuestas entre el grupo alto y bajo en las escalas de Clima Organizacional de Litwin y Stringer (1968 tomado de Vicuña 2006).

Item	Media	Media	Diferencia	Error	t
Escala	Grupo	Grupo	de	estandard	
	Alto	Bajo	medias		
Estructura	7.57	3.00	4.57	0.44	10.32**
Responsabilidad	5.86	2.29	3.57	0.54	6.59**
Recompensa	6.29	1.57	4.71	0.48	9.86**
Desafío	4.86	1.14	3.71	0.45	8.24**
Relaciones	5.43	1.71	3.71	0.36	10.18**
Cooperación	6.00	1.29	4.71	0.20	23.91**
Estándares	5.71	1.29	4.43	0.31	14.14**
Conflictos	6.29	1.57	4.71	0.47	10.02**
Identidad	4.86	1.14	3.71	0.43	8.63**
Tt Total	41.71	12.29	29.43	1.51	19.51**

Por otro lado, Vicuña (2006) menciona que la confiabilidad de la prueba de Litwin y Stringer posee un índice de error de medición en el cuestionario. Dicha medición fue hecha por el método de consistencia interna, utilizando la formula K20 de Kuder – Richardson, encontrando un coeficiente de 0.92 lo cual es muy alta.

Litwin y Stringer (1968) postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización, tales como:

Estructura: Está vinculada con las reglas organizacionales, los formalismos, las obligaciones, políticas, jerarquías y regulaciones; es decir, se refiere a los canales formales dentro de la organización siendo la percepción del individuo sobre el ser su propio jefe, el tener un compromiso elevado con el trabajo, el tomar decisiones por sí solo, el crearse sus propias exigencias;

Recompensa: corresponde a los estímulos recibidos por el trabajo bien hecho;

Riesgo: corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve retos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos;

Calor. Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

Apoyo. Es el sentimiento sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo.

Estándares de desempeño. Es el énfasis que pone la organización sobre las normas de rendimiento. Se refiere a la importancia de percibir metas implícitas y explícitas así como normas de desempeño.

Conflicto: Es el grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

Identidad. Es el sentimiento de pertenencia a la organización, el cual es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

(Acosta & Venegas, 2010, 166- 167)

2.4. Procedimiento

Se realizaron las coordinaciones necesarias con la autoridad de la Facultad de gestión de la Institución de Educación Superior, para solicitar el permiso respectivo para realizar un formato virtual, enviado a los correos de los participantes con un enlace que permitirá el acceso; asimismo, se resguardó el anonimato, la privacidad y la confidencialidad de los participantes.

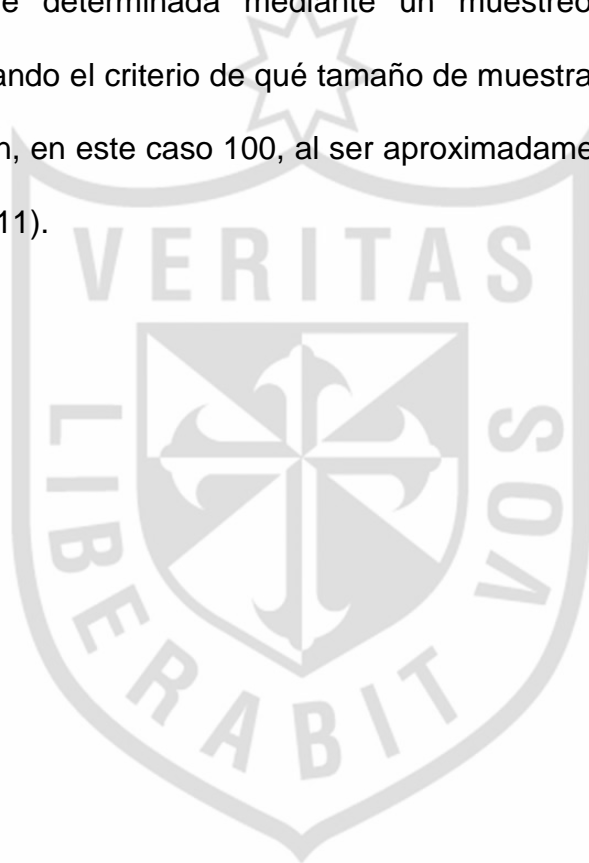
Las indicaciones para resolver las evaluaciones se encuentran en cada formulario de forma muy clara y precisa.

La duración aproximada de la escala de valores de Schwartz dura aproximadamente 40 minutos y la escala de clima organizacional dura aproximadamente 20 minutos. Ello fue indicado en el formato de presentación.

En el mismo formato virtual, se encontrará un consentimiento informado en el cual se dará a conocer que pueden abandonar el estudio cuando les convenga.

Se utilizó un lenguaje comprensible, para explicar los objetivos y finalidad de la investigación; así como la participación que se requería. Este anexo se puede visualizar en el Apéndice D.

La muestra fue determinada mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, aplicando el criterio de qué tamaño de muestra era la más conveniente para la investigación, en este caso 100, al ser aproximadamente la quinta parte de la población (Niño, 2011).



CAPÍTULO III

RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

Para realizar el cálculo de todos los estadísticos requeridos para la presente investigación se siguieron las recomendaciones de Schwartz (2009), quien señala la necesidad de centrar los ítems para corregir las puntuaciones en el Cuestionario de Valores de Schwartz (PVQ), ya que de lo contrario llevaría a conclusiones erróneas.

En la Tabla 2 se muestra los resultados descriptivos de las escalas de Valores. El mayor recorrido (puntuación máxima menos puntuación mínima), 4.02, lo obtuvo la escala de Poder, siendo su puntaje mínimo -2.97 y su puntaje máximo 1.05. Todas las escalas de Valores presentaron indicadores adecuados de asimetría y curtosis, dentro del rango -1.5 y 1.5 (Pérez y Medrano, 2010), con excepción de la dimensión Seguridad (Curtosis = 2.10). La Tabla 2 muestra la jerarquía de Valores para la muestra total, donde Benevolencia se ubica en el primer lugar, mientras que Poder se encuentra en la última posición.

Tabla 2

Estadísticos descriptivos de las escalas de Valores

Valor	M	95% IC	DE	Asimetría	Curtosis
Hedonismo	0.24	[0.13, 0.34]	0.54	-0.41	0.20
Seguridad	0.20	[0.12, 0.28]	0.43	-0.81	2.10
Poder	-0.57	[-0.76, -0.38]	0.95	-0.42	-0.42
Logro	-0.25	[-0.38, -0.12]	0.66	-0.76	0.87
Autodirección	0.23	[0.13, 0.33]	0.52	-0.27	0.40
Conformidad	-0.25	[-0.34, -0.15]	0.46	-0.51	0.78
Universalismo	0.31	[0.20, 0.42]	0.55	-0.02	-0.49
Estimulación	-0.47	[-0.61, -0.32]	0.73	-0.55	0.02
Tradicón	-0.33	[-0.51, -0.15]	0.92	-0.41	-0.84
Benevolencia	0.49	[0.40, 0.57]	0.43	-0.66	0.86

Nota: IC = intervalo de confianza.

La Tabla 3 presenta las frecuencias y porcentajes de las categorías de las escalas de Clima Organizacional donde se puede apreciar que el 78% presenta un nivel promedio en la dimensión de estructura, mientras que un 18% presenta un nivel alto y lo que resta un nivel bajo; mientras que en la dimensión de responsabilidad el 56% presenta un nivel promedio, le sigue un 23% alto; en lo que respecta a la dimensión de recompensa, se puede apreciar que, el 72% de la muestra presenta un nivel promedio, el 23% alto y el 5% nivel bajo; en la dimensión desafío el 59% presenta un nivel promedio, el 31% alto y el 8% bajo; en cuanto a cooperación se encuentra que el 70% presenta un nivel promedio, el 20% alto y el 16% bajo; en la dimensión estándares, el 64% presenta un nivel medio , el 20% alto y el 16% bajo; en la dimensión conflictos, el 66% tiene un nivel promedio, el 28% alto y el 6% bajo; finalmente en la dimensión de identidad el 48% presenta un nivel promedio, el 27% alto y el 25% bajo.

Tabla 3

Frecuencias y porcentajes de las categorías de las escalas de Clima organizacional

Escala	Bajo		Medio		Alto	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Estructura	4	4	78	78	18	18
Responsabilidad	21	21	56	56	23	23
Recompensa	5	5	72	72	23	23
Desafío	10	10	59	59	31	31
Relaciones	8	8	61	61	31	31
Cooperación	5	5	70	70	25	25
Estándares	16	16	64	64	20	20
Conflictos	6	6	66	66	28	28
Identidad	25	25	48	48	27	27

Al observar los valores promedios por cada uno de los sexos, notamos que las mujeres presentan mayores puntuaciones, en comparación con los varones, en las escalas de la variable Valores. Mientras que en las escalas de Clima organizacional, se observan percepciones favorables tanto en varones como en mujeres (Tabla 4).

Tabla 4

Estadísticos descriptivos de Valores y Clima organizacional según el sexo

Variable	Varones (n = 44)		Mujeres (n = 56)	
	M	DE	M	DE
Valor				
Hedonismo	0.11	0.56	0.33	0.50
Seguridad	0.19	0.38	0.20	0.46
Poder	-0.53	0.85	-0.60	1.03
Logro	-0.29	0.64	-0.22	0.68
Autodirección	0.22	0.59	0.24	0.45
Conformidad	-0.15	0.40	-0.32	0.50
Universalismo	0.31	0.52	0.30	0.58
Estimulación	-0.51	0.75	-0.44	0.72
Tradición	-0.26	0.85	-0.39	0.97
Benevolencia	0.46	0.39	0.51	0.46
Clima organizacional				
Estructura	6.43	1.95	6.41	1.97
Responsabilidad	5.05	2.89	5.57	3.05
Recompensa	6.45	2.00	6.70	2.29
Desafío	6.16	2.87	6.73	2.60
Relaciones	6.23	2.84	6.48	2.49
Cooperación	6.57	2.26	6.32	2.45
Estándares	5.66	2.93	5.77	2.71
Conflictos	6.68	2.34	6.54	2.42
Identidad	5.61	3.19	5.55	3.19

Tabla 5

Estadísticos descriptivos de las escalas de Valores y Clima organizacional según el nivel de instrucción

Variable	Superior (n = 43)		Postgrado (n = 57)	
	M	DE	M	DE
Valor				
Hedonismo	0.30	0.59	0.19	0.50
Seguridad	0.23	0.45	0.17	0.41
Poder	-0.46	0.98	-0.65	0.93
Logro	-0.24	0.70	-0.26	0.63
Autodirección	0.27	0.49	0.20	0.54
Conformidad	-0.31	0.47	-0.20	0.46
Universalismo	0.26	0.58	0.34	0.53
Estimulación	-0.52	0.66	-0.43	0.78
Tradición	-0.38	1.00	-0.30	0.86
Benevolencia	0.48	0.39	0.49	0.46
Clima organizacional				
Estructura	6.02	1.90	6.72	1.95
Responsabilidad	5.16	3.09	5.47	2.91
Recompensa	6.47	2.29	6.68	2.06
Desafío	6.23	2.90	6.67	2.59
Relaciones	6.35	2.82	6.39	2.51
Cooperación	6.60	2.42	6.30	2.32
Estándares	5.65	2.81	5.77	2.80
Conflictos	6.70	2.41	6.53	2.37
Identidad	5.63	3.29	5.54	3.11

La Tabla 5 muestra que las personas de nivel de instrucción superior presentan mayor puntaje en las escalas Hedonismo, Seguridad, Poder, Logro y Autodirección, mientras que aquellos que tienen postgrado presentan mayores puntajes en las demás escalas de Valores. Se presenta una buena percepción del Clima organizacional en ambos grupos.



Tabla 6

Estadísticos descriptivos de las escalas de Valores y Clima organizacional según si laboran o no en otra institución educativa de nivel superior

Variable	Sí laboran (n = 46)		No laboran (n = 54)	
	M	DE	M	DE
Valor				
Hedonismo	0.21	0.52	0.26	0.56
Seguridad	0.15	0.43	0.23	0.43
Poder	-0.58	1.01	-0.55	0.91
Logro	-0.16	0.60	-0.32	0.70
Autodirección	0.18	0.50	0.27	0.53
Conformidad	-0.20	0.46	-0.28	0.47
Universalismo	0.26	0.60	0.35	0.52
Estimulación	-0.32	0.75	-0.59	0.70
Tradición	-0.36	0.83	-0.31	0.99
Benevolencia	0.48	0.48	0.50	0.38
Clima organizacional				
Estructura	6.30	2.01	6.52	1.85
Responsabilidad	5.15	2.94	5.50	3.03
Recompensa	6.70	2.28	6.50	2.06
Desafío	6.39	2.82	6.56	2.66
Relaciones	6.24	2.81	6.48	2.50
Cooperación	6.35	2.43	6.50	2.31
Estándares	5.91	2.76	5.56	2.83
Conflictos	6.48	2.47	6.70	2.31
Identidad	5.67	3.08	5.50	3.27

Según la Tabla 6, aquellos que no laboran en otra institución educativa de nivel superior presentan mejores puntajes en las escalas de Valores en comparación a aquellos que sí lo hacen. Lo mismo sucede en las escalas de Clima organizacional, aquellos que no laboran en otro lugar son quienes tienen una percepción favorable.

3.2. Resultados de las correlaciones

Los análisis inferenciales de correlación se realizaron para un nivel de significación de .05 y .01, siendo estos valores los criterios generales para la investigación. Previo al análisis de correlación se hizo un análisis de la normalidad de las distribuciones de las escalas de Valores y Clima organizacional, a fin de determinar la pertinencia del uso de estadísticos paramétricos o no paramétricos. Mediante el estadístico Kolmogorov-Smirnov con la corrección de significación de Lilliefors, el uso de este estadístico se justifica en que el tamaño de muestra es mayor que 50, se obtiene que todas las escalas de Clima organizacional presentaron distribuciones que se alejan de una distribución normal ($p < .001$), por lo que en este caso se rechaza la hipótesis nula que plantea que los datos proceden de una distribución normal. Es así que, siendo una de las variables a correlacionar de distribución no normal se usará para el análisis inferencial el estadístico no paramétrico rho de Spearman.

Se realizaron también correlaciones entre las escalas de Valores y Clima organizacional, en función del sexo, nivel de instrucción y si laboran o no en otra institución educativa de nivel superior. Los análisis de normalidad señalan que las

escalas de Clima organizacional, presentan una distribución no normal en todas categorías de las variables sociodemográficas mencionadas anteriormente. Por tal razón, se justifica el uso del coeficiente rho de Spearman para los respectivos análisis de correlación.

3.2.1. Correlaciones en la muestra total

Las escalas de Valores: Poder, Autodirección, Universalismo, Estimulación y Tradición tuvieron una correlación estadísticamente significativa con todas las escalas de Clima organizacional (Tabla 7), presentándose el grado de correlación más grande entre Tradición (Valores) y Desafío (Clima organizacional), $r_s = .66$, $p < .01$, $r_s^2 = .44$, siendo su tamaño del efecto grande (Cohen, 1988).

Tabla 7

Correlaciones entre las escalas de Valores y Clima organizacional (N = 100)

Valor	Clima organizacional								
	Est	Resp	Rec	Desaf	Rel	Coop	Est	Con	Id
Hedonismo	.06	.02	.04	.10	.07	.04	.04	.06	.07
Seguridad	.03	-.06	-.07	-.02	.03	-.03	-.04	.01	.04
Poder	-.43**	-.51**	-.41**	-.54**	-.45**	-.40**	-.44**	-.42**	-.50**
Logro	-.11	-.08	-.06	-.11	-.17	-.10	-.10	-.10	-.18
Autodirección	.44**	.48**	.32**	.53**	.47**	.37**	.40**	.45**	.48**
Conformidad	.15	.18	.15	.05	.21*	.26**	.16	.16	.23*
Universalismo	.48**	.50**	.46**	.57**	.46**	.46**	.45**	.48**	.55**
Estimulación	.24*	.30**	.21*	.39**	.23*	.28**	.27**	.25*	.23*
Tradición	-.52**	-.60**	-.44**	-.66**	-.52**	-.54**	-.50**	-.53**	-.56**
Benevolencia	.19	.24*	.08	.25*	.17	.07	.10	.12	.17

Nota. Est = Estructura; Resp = Responsabilidad; Rec = Recompensa; Desaf = Desafío; Rel = Relaciones; Coop = Cooperación; Est = Estándares; Con = Conflictos; Id = Identidad.

* $p < .05$, ** $p < .01$

3.2.2. Correlaciones en función del sexo

Las matrices de correlaciones de varones (Tabla 8) y mujeres (Tabla 9) presentan diferencias, sobre todo en la escala Estimulación de la variable Valores, ya que en las mujeres esta escala correlaciona con todas las escalas de Clima organizacional, mientras que en los varones solo lo hace con la escala Desafío.

Tabla 8

Correlaciones entre las escalas de Valores y Clima organizacional en varones

(n = 44)

Valor	Clima organizacional								
	Est	Resp	Rec	Desaf	Rel	Coop	Est	Con	Id
Hedonismo	-.07	-.22	.08	-.19	-.09	.00	-.06	-.04	-.13
Seguridad	-.01	-.28	-.15	-.27	-.08	-.14	-.20	-.18	-.26
Poder	-.34*	-.36*	-.28	-.38*	-.45**	-.32*	-.41**	-.42**	-.47**
Logro	-.12	-.09	.01	-.07	-.11	-.10	-.04	-.14	-.15
Autodirección	.31*	.48**	.15	.49**	.41**	.32*	.34*	.44**	.52**
Conformidad	.21	.31*	.26	.18	.24	.40**	.26	.32*	.32*
Universalismo	.40**	.42**	.29	.50**	.43**	.36*	.41**	.49**	.57**
Estimulación	.01	.15	.10	.39**	.16	.26	.13	.18	.13
Tradición	-.44**	-.61**	-.35*	-.70**	-.51**	-.53**	-.44**	-.58**	-.59**
Benevolencia	.18	.23	.05	.11	.14	.00	.04	.10	.24

Nota. Est = Estructura; Resp = Responsabilidad; Rec = Recompensa; Desaf = Desafío; Rel = Relaciones; Coop = Cooperación; Est = Estándares; Con = Conflictos; Id = Identidad.

* $p < .05$, ** $p < .01$

Tabla 9

Correlaciones entre las escalas de Valores y Clima organizacional en mujeres (n = 56)

Valor	Clima organizacional								
	Est	Resp	Rec	Desaf	Rel	Coop	Est	Con	Id
Hedonismo	.14	.15	-.01	.27*	.19	.09	.14	.14	.22
Seguridad	.07	.11	.00	.15	.15	.08	.10	.18	.27*
Poder	-.51**	-.62**	-.50**	-.67**	-.48**	-.45**	-.49**	-.44**	-.56**
Logro	-.10	-.10	-.11	-.14	-.23	-.09	-.16	-.07	-.20
Autodirección	.57**	.48**	.46**	.55**	.52**	.42**	.46**	.46**	.45**
Conformidad	.11	.13	.10	.00	.21	.17	.08	.05	.17
Universalismo	.54**	.53**	.57**	.61**	.46**	.50**	.48**	.47**	.53**
Estimulación	.40**	.39**	.28*	.42**	.30*	.29*	.38**	.30*	.30*
Tradición	-.59**	-.61**	-.48**	-.65**	-.55**	-.56**	-.57**	-.52**	-.55**
Benevolencia	.23	.25	.09	.32*	.17	.12	.14	.14	.13

Nota. Est = Estructura; Resp = Responsabilidad; Rec = Recompensa; Desaf = Desafío; Rel = Relaciones; Coop = Cooperación; Est = Estándares; Con = Conflictos; Id = Identidad.

* $p < .05$, ** $p < .01$

3.2.3. Correlaciones en función del nivel de instrucción

Las matrices de correlaciones de profesores con nivel de instrucción superior (Tabla 10) y profesores con nivel de instrucción de postgrado (Tabla 11) presentan ligeras diferencias. En los profesores con nivel de instrucción superior, la correlación más fuerte se encontró entre Universalismo (Valores) e Identidad (Clima organizacional), $r_s = .59$, $p < .01$, $r_s^2 = .35$ (Tabla 10). Por otra parte, en profesores con nivel de instrucción de postgrado, la correlación más fuerte se presentó entre Tradición (Valores) y Desafío (Clima organizacional), $r_s = -.76$, $p < .01$, $r_s^2 = .58$ (Tabla 11). En ambos casos, los tamaños del efecto fueron considerados grandes (Cohen, 1988).

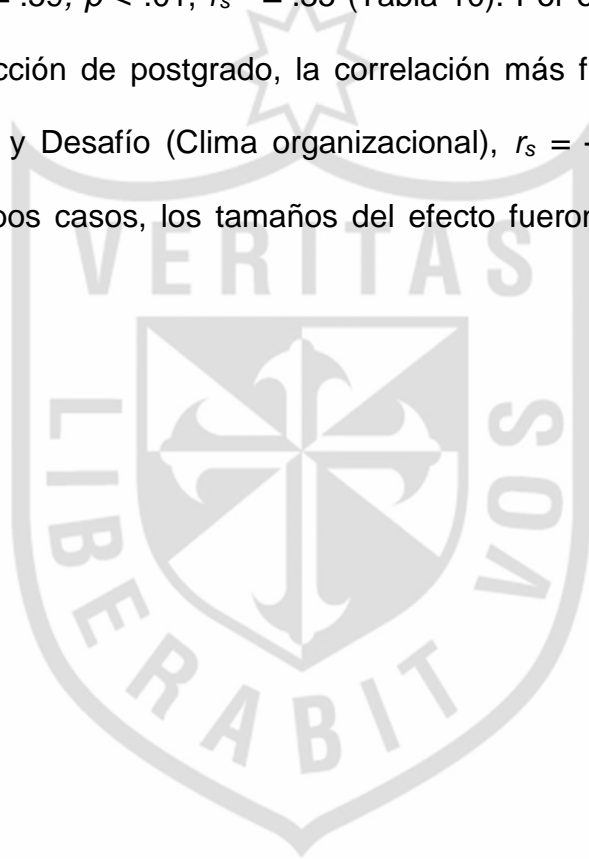


Tabla 10

Correlaciones entre las escalas de Valores y Clima organizacional en profesores con nivel de instrucción superior (n = 43)

Valor	Clima organizacional								
	Est	Resp	Rec	Desaf	Rel	Coop	Est	Con	Id
Hedonismo	.08	.04	.03	.10	.12	.08	.05	.11	.17
Seguridad	-.07	-.06	-.15	-.06	-.04	-.08	-.08	-.11	.03
Poder	-.26	-.47**	-.34*	-.43**	-.43**	-.38*	-.48**	-.43**	-.51**
Logro	.00	.04	.10	.03	-.10	-.07	-.03	.02	-.10
Autodirección	.27	.47**	.31*	.44**	.39**	.42**	.36*	.50**	.55**
Conformidad	.04	.17	.22	.03	.17	.17	.10	.04	.08
Universalismo	.42**	.48**	.35*	.54**	.47**	.48**	.48**	.56**	.59**
Estimulación	.22	.27	.21	.31*	.19	.24	.22	.27	.21
Tradición	-.39**	-.54**	-.38*	-.56**	-.42**	-.43**	-.41**	-.56**	-.56**
Benevolencia	.08	.20	.06	.21	.21	.16	.19	.20	.19

Nota. Est = Estructura; Resp = Responsabilidad; Rec = Recompensa; Desaf = Desafío; Rel = Relaciones; Coop = Cooperación; Est = Estándares; Con = Conflictos; Id = Identidad.

* $p < .05$, ** $p < .01$

Tabla 11

Correlaciones entre las escalas de Valores y Clima organizacional en profesores con nivel de instrucción de postgrado (n = 57)

Valor	Clima organizacional								
	Est	Resp	Rec	Desaf	Rel	Coop	Est	Con	Id
Hedonismo	.07	.01	.05	.11	.00	-.02	.03	.02	-.03
Seguridad	.14	-.03	.02	.02	.09	.03	-.01	.12	.05
Poder	-.55**	-.52**	-.46**	-.61**	-.46**	-.41**	-.39**	-.39**	-.50**
Logro	-.22	-.17	-.18	-.22	-.24	-.10	-.16	-.17	-.25
Autodirección	.59**	.51**	.33*	.65**	.54**	.34**	.45**	.42**	.44**
Conformidad	.17	.17	.11	.04	.25	.37**	.19	.26	.36**
Universalismo	54**	53**	55**	61**	48**	46**	44**	42**	54**
Estimulación	.25	.31*	.20	.42**	.23	.29*	.28*	.23	.24
Tradición	-.66**	-.64**	-.49**	-.76**	-.61**	-.63**	-.57**	-.52**	-.56**
Benevolencia	.27*	.28*	.08	.27*	.13	.01	.02	.06	.17

Nota. Est = Estructura; Resp = Responsabilidad; Rec = Recompensa; Desaf = Desafío; Rel = Relaciones; Coop = Cooperación; Est = Estándares; Con = Conflictos; Id = Identidad.

* $p < .05$, ** $p < .01$

3.2.4. Correlaciones en función de si laboran o no en otra institución educativa de nivel superior

Las matrices de correlaciones de profesores que laboran en otra institución educativa de nivel superior (Tabla 12) y profesores que no laboran en otra institución educativa de nivel superior (Tabla 13) presentan diferencias en las escalas Conformidad y Estimulación de la variable Valores. En este último subgrupo, las escalas señaladas presentan correlaciones estadísticamente significativas con varias escalas de Clima organizacional, mientras que en los profesores que laboran en otra institución educativa de nivel superior, Estimulación solo tiene una correlación estadísticamente significativa con la escala Desafío.

En los profesores que laboran en otra institución educativa de nivel superior y aquellos que no, la correlación más fuerte se encontró entre Tradición (Valores) y Desafío (Clima organizacional), $r_s = -.71$, $p < .01$, $r_s^2 = .50$ (Tabla 12) y $r_s = -.64$, $p < .01$, $r_s^2 = .41$ (Tabla 13), respectivamente. En ambos casos, los tamaños del efecto fueron considerados grandes (Cohen, 1988).

Tabla 12

Correlaciones entre las escalas de Valores y Clima organizacional en profesores que laboran en otra institución educativa de nivel superior (n = 46)

Valor	Clima organizacional								
	Est	Resp	Rec	Desaf	Rel	Coop	Est	Con	Id
Hedonismo	.11	-.01	.15	.18	.09	.07	.07	.14	.01
Seguridad	-.06	-.22	-.11	-.07	.01	-.04	-.07	.11	-.01
Poder	-.25	-.44**	-.44**	-.45**	-.34*	-.40**	-.49**	-.39**	-.46**
Logro	-.08	-.15	-.11	-.19	-.16	-.13	-.21	-.13	-.19
Autodirección	.45**	.51**	.38**	.54**	.41**	.34*	.50**	.36*	.38**
Conformidad	-.04	.03	-.07	-.14	.09	.14	.01	.03	.14
Universalismo	.46**	.55**	.59**	.57**	.49**	.51**	.57**	.48**	.59**
Estimulación	.13	.22	.20	.36*	.11	.20	.23	.11	.12
Tradición	-.53**	-.60**	-.57**	-.71**	-.62**	-.58**	-.60**	-.59**	-.58**
Benevolencia	.26	.32*	.32*	.27	.20	.19	.24	.16	.25

Nota. Est = Estructura; Resp = Responsabilidad; Rec = Recompensa; Desaf = Desafío; Rel = Relaciones; Coop = Cooperación; Est = Estándares; Con = Conflictos; Id = Identidad.

* $p < .05$, ** $p < .01$

Tabla 13

Correlaciones entre las escalas Valores y Clima organizacional en profesores que no laboran en otra institución educativa de nivel superior (n = 54)

Valor	Clima organizacional								
	Est	Resp	Rec	Desaf	Rel	Coop	Est	Con	Id
Hedonismo	-.03	.02	-.07	.00	.04	.01	.00	-.03	.12
Seguridad	.09	.04	-.03	.00	.04	-.05	-.04	-.08	.08
Poder	-.58**	-.55**	-.38**	-.61**	-.56**	-.39**	-.41**	-.45**	-.56**
Logro	-.14	-.03	-.07	-.06	-.18	-.06	-.03	-.07	-.17
Autodirección	.44**	.47**	.31*	.53**	.54**	.45**	.36**	.55**	.58**
Conformidad	.33*	.33*	.33*	.21	.31*	.37**	.27*	.26	.29*
Universalismo	.49**	.44**	.35**	.55**	.41**	.38**	.34*	.45**	.51**
Estimulación	.38**	.41**	.21	.47**	.38**	.37**	.30*	.37**	.30*
Tradicón	-.55**	-.62**	-.36**	-.64**	-.50**	-.51**	-.46**	-.52**	-.55**
Benevolencia	.14	.17	-.14	.24	.16	-.04	-.04	.11	.13

Est = Estructura; Resp = Responsabilidad; Rec = Recompensa; Desaf = Desafío; Rel = Relaciones; Coop = Cooperación; Est = Estándares; Con = Conflictos; Id = Identidad.

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$

3.2.4. Correlaciones en función de la edad

Las correlaciones entre las escalas de Valores y la edad no fueron estadísticamente significativas, de la misma manera sucedió en las correlaciones entre la edad de los participantes y las escalas de Clima organizacional (Tabla 14). En las escalas de Seguridad y Estimulación, ambas de la variable Valores, observamos correlaciones ligeramente mayores, en comparación con las demás escalas, con la edad de la muestra.



Tabla 14

Correlaciones entre Edad y las escalas de Valores y Clima organizacional (N = 100)

Variable	Edad	r_s²	p
Valor			
Hedonismo	-.01	.01	.931
Seguridad	.16	.03	.120
Poder	-.08	.01	.404
Logro	-.08	.01	.407
Autodirección	.01	.01	.894
Conformidad	-.01	.01	.942
Universalismo	.05	.01	.645
Estimulación	.15	.02	.127
Tradicón	-.10	.01	.341
Benevolencia	.05	.01	.621
Clima organizacional			
Estructura	.08	.01	.435
Responsabilidad	-.03	.01	.758
Recompensa	-.07	.01	.504
Desafío	-.03	.01	.735
Relaciones	-.08	.01	.446
Cooperación	-.08	.01	.415
Estándares	-.12	.01	.226
Conflictos	-.10	.01	.314
Identidad	-.06	.01	.589

* $p < .05$, ** $p < .01$

CAPITULO IV

DISCUSIÓN

Los resultados se discutirán de acuerdo al objetivo general y los objetivos específicos planteados sobre la relación entre clima organizacional y valores en docentes, posteriormente se tomará en cuenta esta correlación en relación a variables demográficas tales como el nivel de instrucción, sexo, edad, además de la diferencia de la percepción de los docentes que laboran solo en la institución frente a los que laboran además en otros lugares

Se puede apreciar en los resultados que en lo que respecta a la escala de valores la dimensión benevolencia se ubica en el primer lugar, lo cual sería un indicador según Shwartz (2001) de que este grupo de docentes de educación superior tiene la tendencia de la preservación y el mejoramiento del bienestar de las personas, lo cual está alineado con la postura de la psicología cognitiva constructivista, que da una menor importancia a que los estudiantes memoricen contenidos brindados por el docente y da mayor importancia a fomentar la participación, diálogo que se producen dentro de la institución como procesos de aprendizaje (Tschannen-Moran 2000 & Garita 2001) además el hecho que lo hayan calificado como un valor predominante según Tyler(2003) está asociado a la disposición de ellos a colaborar con los alumnos.

En línea con lo anterior, también Ismen & Yildiz (2005) encontraron que los profesores que poseen alto nivel de altruismo, en comparación con los maestros con bajos niveles de altruismo, poseen actitudes más positivas hacia la enseñanza;

Onatir (2008) demuestra que a medida que la benevolencia es mayor en los docentes aumenta también el autocontrol, el universalismo, la armonía y la seguridad sub-dimensiones de la escala de valores.

Uno de los hallazgos de Bulent (2009) demostró que la percepción de la eficacia profesional se correlaciona positivamente con el valor benevolencia, sumado a ello Onatir (2008) indica que uno de los tres elementos principales de la enseñanza es el altruismo y al ser la benevolencia parte de la subescala de altruismo, los profesores que ayudan a los estudiantes cumplen con uno de los tres elementos principales de la enseñanza y conseguir la satisfacción profesional.

En segundo lugar, los docentes puntuaron alto al valor de universalismo lo que implicaría que tienden a ser tolerantes y procuran el bien social lo cual demuestra su vocación de servicio, cabe destacar que estos resultados se relacionan con los hallados por Bain (2007) señala que los profesores memorables no se caracterizan solo por su nivel de conocimientos, sino porque ven la docencia como desafío, además de su pasión con la que aportan su enseñanza y por la importancia que le dan al vínculo que establecen con sus alumnos, es así como este vínculo se asocia con su alto puntaje en benevolencia y universalismo, ya que cumple con los atributos de un docente que genera impacto.

Los resultados obtenidos también podrían asociarse con lo encontrado por Navarro, Perez, Gonzales, Mora & Jimenez (2007) quien sostiene en su investigación que la alta valoración del universalismo en docentes que son vistos como menos facilitadores, junto con respaldar el efecto negativo de una postura asistencialista,

podría acentuar sospechas sobre el efecto de la deseabilidad social, es en ese sentido que aspectos como la igualdad y el bienestar común que promueve esta dimensión están directamente relacionados con la participación; pero, es posible que los docentes que le dan alta importancia a estos valores lo hagan para adecuarse a las expectativas sociales; o incluso, que valoran mucho estos preceptos, pero en realidad no los practican lo cual invalida su postura, ya que la moralidad es además de cognitiva, conativa.

Otra investigación que apoya estos resultados es la de Day (2006) quien señala que es importante alumnos saber que sus profesores tienen una sólida formación a nivel académico pero eso no resta la importancia de su calidad personal; incluso según la investigación de Flores & Porta (2012) existen alumnos que se cambian de carrera por la influencia de un profesor, es decir el impacto que tiene el docente es vital para la carrera profesional que elijan, de aquí se puede hacer una reflexión sobre la importancia del docente en la gestión del conocimiento, la capacidad de este tiene para fomentar aún más la vocación de servicio por parte de los alumnos para con sus carreras, ya que no solo lo trasmite sino que impacta vidas, ello a su vez se relaciona claramente con los resultados de los valores más importantes para ellos, ya que sin estos sería imposible poder impactar y cumplir con el objetivo de la educación, es así como todo ello hace coherente que los docentes de esta Institución cuenten con universalismo y benevolencia como valores importantes, ya que se alinean al propósito de su labor. En contraste encontramos que el valor que se encuentran en último lugar es el poder lo cual está asociado a que este grupo de docentes no valora tanto el status y prestigio social, el control o dominio sobre las

personas y los recursos, lo cual estaría siendo congruente con la labor docente en la Institución superior, ya que va a formar futuros profesionales que tienen que tener desarrollado el pensamiento crítico, más allá de imponer se resalta el tema de razonar para que luego se pueda ejercer la carrera de forma autónoma. Ello a su vez está relacionado con el estudio de Navarro, Perez, Gonzales, Mora & Jimenez (2007) quien encuentra en una muestra de profesores de enseñanza básica que aquellos que le daban menor importancia al poder eran docentes cuyos alumnos percibían como facilitadores, de ello se infiere que el rol de los docentes en esta Institución tienen la tendencia a ser facilitadores, lo cual se asocia con su filosofía que es *aprende haciendo* es decir el aprendizaje se da mediante la práctica específica de la competencia que se busca desarrollar en el alumno, es por ello que el docente cumple un rol de facilitador del aprendizaje, mientras el alumno lo construye.

Sumado a lo mencionado anteriormente, Pérez (2006 citado por Cayon & Perez, 2008) sostiene que los docentes podrían presentar una apreciación menor al poder ya que valoran más el conocimiento, las competencias, lo cual explicaría por qué clasifican el poder en el último lugar ya que tendrían la predisposición de dejar que los gerentes educativos tomen las decisiones finales al ser este un valor imperante para ellos y su perspectiva de la educación es más benevolente por ello suman a lo que les da la autoridad sus aportes; en contraste es básico también que el maestro ejerza poder en el aula apoyándose de diferentes estrategias como el discurso, la disciplina, la vigilancia, el castigo y el examen según señala Foucault (1984 citado por Hernandez, 2006).

En el estudio anterior, Hernandez (2006) señala que los alumnos se resisten a la autoridad del maestro en la medida que no asumen de manera total el poder del maestro; tal es así que el docente que ejerce autoridad en los alumnos mediante técnicas disciplinarias y el uso desmedido del poder afecta en la relación que establece con sus alumnos; esto pues nos indicaría que es importante que se cultive el poder efectivo para poder formar en disciplina asertiva a los alumnos, lo cual estaría asociado a la teoría crítica que ve en los métodos democráticos la forma de resolver problemas, por ello Young (1993) considera que la racionalidad se basa en la comunicación.

Santillan, Bermudez & Montaña (2011) afirman que lo que implica al docente y alumno, debe de protagonizar algunos ajustes, por ejemplo, ha de aprender a cultivar su pensamiento crítico; no obstante, no está precisado cómo hacerlo, sin embargo, el docente se encuentra a veces preso por relaciones de poder que le imponen límites y a los cuales debe subyugarse. No obstante en la práctica, habría que cuestionar los mecanismos de control-poder que operan para no lograr desarrollar ni la criticidad, ni la creatividad, ni la reflexión, por tanto, sería recomendable capacitar sobre como ejercer el poder sin ser contradictorios en cuanto a la educación basada en competencias; posteriormente, se encontró que calificaron bajo a la estimulación lo que implica que no le dan tanta importancia al hecho de enfrentarse a nuevos retos en la vida o innovar, lo cual podría ser un obstáculo pero si se apoya en los dos valores más destacados podría ser superado; resaltando el tema de la estimulación, ésta se encuentra relacionada con la autoestima que es un punto que señala como requisito en la vida del docente.

Para MINEDU (s/f) los componentes más importantes son el sentido de seguridad, de autoconcepto, la pertenencia, motivación y sentido de competencia, por lo que aparentemente, habría una tendencia baja en cuanto a su labor personal en las acciones que realiza para conseguir resultados, así también estaría influenciando el no sentirse preparado para emprender nuevas actividades, crear el mismo el contexto para utilizar sus habilidades, por lo que podría desmotivarse con facilidad ante los errores.

De lo mencionado se infiere que los docentes evaluados tienden a considerar que lo ya aprendido con relación a los contenidos de las asignaturas a su cargo es suficiente, ya que manejan los conocimientos necesarios para cumplir con eficiencia su función, por tanto, no tienen claridad para considerar que gracias al avance de la ciencia y la tecnología, los conocimientos están en permanente cambio por lo cual es una necesidad fundamental que todo docente esté en permanente capacitación y actualización.

Por otro lado, también se puede apreciar que las experiencias acumuladas por algunos docentes son apreciadas como tan importantes que no pueden ser objeto de cambio, luego no es de mucha trascendencia el estar al tanto de lo nuevo, al considerar que las bases de lo conocido es inamovible, de este modo no necesita experimentar cosas nuevas. Ello se podría comprobar mediante algunos datos obtenidos en la entrevista al coordinador de carrera ya que menciona que de la muestra evaluada sólo el 20% tienen estudios técnico pedagógicos y los demás, no los han seguido a pesar que los necesitan para ejercer su carrera docente de manera óptima; así también en cuanto a las capacitaciones que se brindan en la Institución

que son de dos tipos : las de comienzo de año que son obligatorias que son generales y orientadas a mejorar las competencias del profesor tienen acogida; puesto que ven en peligro en su asignación de carga horaria, así también porque suponen que sólo el hecho de capacitarse les va a permitir acceder a aumentos en sus tarifas y éstas podrían ser variables en su percepción; sin embargo, las capacitaciones de actualización las cuales no son obligatorias no tienen tanta acogida. En cuanto a investigaciones que pueden avalar de alguna forma estos resultados encontramos que en el estudio realizado por Sanchez & Garcia (2012) donde se señala que a mayor intensidad de los valores estéticos, teóricos y sociales en los aspectos académicos menos interés y atención a los índices de productividad y competitividad; son percibidos como distractores; ello está relacionado con la falta de interés en las capacitaciones que no son obligatorias pero que los proveen de competencias y les ayudan a que sus enseñanzas sean más productivas, valorando en mayor grado el aspecto teórico y social con el que ya cuentan, así también Castro y Nader (2006) se encontró que conforme avanza el juicio moral decrece el valor de estimulación entre los 31 a 35 años; lo cual podría ser un factor que influye en los resultados obtenidos, al puntuar bajo en estimulación ya que en la muestra una gran parte de la muestra tiene esta edad.

Valliant (1977 citado por Zapata, Cano & Moya 2002) agrega que entre los 25 y 35 años es la edad de consolidación en donde se da la consolidación de la carrera, logro de metas no inquisitivas; por tanto, es probable que la muestra considere que sus objetivos han sido alcanzados tal como se mencionó líneas arriba. Por otro lado, se considera importante afianzar este aspecto en los docentes, ya que la

estimulación según Galvis (2007) está asociada con la fase de iluminación de la creatividad, donde el docente creativo trata de fomentar las ideas nuevas y originales incitando su respectiva comunicación en los alumnos; por tanto, si se considera como parte de la labor docente estimular a los alumnos y propiciar las nuevas ideas, es importante considerar este aspecto. En relación a la escala de clima organizacional se encontró que en la mayoría de las dimensiones hay una tendencia de promedio a alta; a continuación redactaré las más significativas.

Las dimensiones más altas son recompensa y conflicto lo que implicaría que los docentes presentan una tendencia a percibir positivamente la equidad y justicia en lo que respecta a la gratificación por el trabajo bien hecho; así también para ellos es importante solucionar los problemas y aceptar opiniones discrepantes.

Se puede apreciar que según Ucrós, Sanchez & Cardeño (2015) detectó que en docentes los factores de insatisfacción fueron la excesiva inversión de tiempo en trámites, el poco apoyo económico, el espacio, el bajo nivel de reconocimiento, esto se corroboraría con los estudios de Herzberg (2012) donde sostiene que los jefes deben motivar a los colaboradores asegurando que cuenten con adecuados factores de motivación e higiene ya que esto influenciaría en su sensación de emoción por lo que hacen y el logro de la calidad de su trabajo; así también Aguilar, Magaña & Guzmán (2015) señala en su investigación en docentes que tanto en la etapa cualitativa y cuantitativa, las condiciones de trabajo y el reforzamiento fueron motivos de insatisfacción laboral, ello se manifiesta mediante su inconformidad con su sueldo que no es proporcional a su esfuerzo, consideran que no hay equidad en este sentido con el tiempo invertido. Este resultado estaría siendo correlativo con la

teoría de la equidad donde los empleados al no sentirse compensados de manera equitativa con el esfuerzo invertido se sienten desmotivados (Hellriegel, Jackson & Slocum, 2005); por tanto el grupo de docentes evaluados en este estudio podríamos inferir que perciben una equidad entre lo que hacen y lo que reciben como recompensa, por ende por este lado presentan satisfacción.

Al haber puntuado alto en conflicto se infiere que ha sido influenciado por haber puntuado alto en el valor de la benevolencia, asimismo para respaldar lo positivo de estos resultados cabe destacar el estudio de Fernández (2007) que contempla que la motivación, relaciones interpersonales, identificación, influyen positivamente incluso con la rentabilidad de la empresa; además al formarse un clima educativo donde se solucionen los problemas de manera justa, no tener temor de enfrentarlos manteniendo las buenas relaciones interpersonales docentes son el factor más importante (Becerra, 2006)

Con esta evidencia es posible destacar que existe un buen panorama al respecto en esta investigación ya que su nivel de aceptación de discrepancias, consolidación, apertura al cambio suman a la idea de tener una buena relación entre ellos, ello podemos relacionarlo con lo que aporta. Perez (2012) detectó en un estudio con docentes que el 87% tenían una muy buena percepción de las discrepancias entre docentes, por tanto son capaces de comprender los problemas de sus alumnos, tienen flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión, hay un respeto por las diferencias, aquí entra a tallar el tema de las relaciones interpersonales sanas, lo cual es alentador para la Institución ya que en su mayoría de docentes este aspecto es positivo. Así, el manejo apropiado de los conflictos y el

desempeño docente están significativamente relacionados, por tanto, se puede afirmar que en esta organización existe un desempeño aceptable, con un pronóstico positivo para el logro de sus metas (Ascencio, 2007).

En la dimensión desafío se encuentra que un 59% presenta un nivel promedio y el 31% un nivel alto, ello implica que los docentes perciben que el trabajo que tienen es desafiante, lo cual es importante y podemos ver respaldado por Portilla (2002), quien aborda el desafío de lo que es la docencia en la educación superior en sí desde dos vertientes, por un lado, desde la perspectiva del desafío en la que se ve enfrentada dadas las condiciones histórico sociales dominantes de carácter mundial y nacional como desde el hecho que se tiene que enfrentar con los cambios en cuanto al aspecto pedagógico, además señala que un esfuerzo y meta de las instituciones debe ser la excelencia académica y el mejoramiento en lo que esto implica, así que un punto fundamental es el que se refiere a sus profesores, es necesario exigir y facilitar las condiciones para su superación constante, tanto en el campo de la especialidad como en el campo pedagógico, además recomienda que se debe tratar de solucionar los problemas y desafíos de la docencia recurriendo a la investigación, la creatividad, la imaginación y el compromiso de todos.

Para Alles (2000 citado por Genesi, Romero & Tinedo , 2011) en el ámbito de las organizaciones educativas, la actitud docente, debe evidenciarse con el agrado al hacer su trabajo, participación activa, compromiso como actor del sistema educativo, por eso se asocia a su comportamiento, productividad y eficiencia en el logro de metas y objetivos, por ende si es que existe para ellos un ambiente desafiante, que promueva lo anteriormente mencionado, los resultados serán

positivos. El contexto dinámico, cambiante, complejo y desafiante, pronosticando la ampliación de posibilidades de éxito en la proyección profesional, es un valor agregado con el que cuentan los docentes de la muestra.

En base al estudio realizado al clima organizacional de una institución tecnológica de educación superior por Vazquez & Guadarrama (2001) se han brindado algunas recomendaciones para que el trabajo del docente sea significativo y desafiante, con respecto a los resultados, mediante la detección de la importancia que el docente da a su trabajo, los efectos que tiene sobre su logro de metas, tal como la posibilidad de desarrollar su creatividad, mediante el abordaje de las dificultades como retos a superar, por ende podemos inferir que la institución donde se ha dado el presente estudio tienen una percepción positiva al respecto; esto a su vez se relaciona con lo encontrado por Frias & Narvaez (2010) que señalan que en el perfil docente se destacan características propias de la motivación al logro, dentro de ellas está la responsabilidad de esa tarea que viene a ser un desafío y una labor compleja que puede ser medida y sujeto de comparación competitiva, por lo que el grupo de docentes evaluados tiene una buena predisposición para calzar con un buen perfil docente al tener en alto el desafío; a esta conclusión se suma el aporte de Gonzales (2009) que dentro de las recomendaciones para retener talento propuso el uso de tareas desafiantes direccionadas al mejoramiento continuo por parte de los líderes, enriqueciendo el cargo y los retos del trabajo, buscando que el docente siempre tenga algo adicional en qué aportar y hacerlo sentir que aporta un valor agregado, ello sumado a lo mencionado en los estudios puede pronosticar éxito en el logro o metas que se den en la Institución.

Se observa también que existe una correlación estadísticamente significativa entre los valores: poder, autodirección, universalismo, estimulación y tradición con todas las dimensiones de clima organizacional, de lo que se infiere que el sentido de dominio sobre las personas, la autonomía de sus actos, la creatividad, el sentido de tolerancia, justicia, la aceptación de costumbres de la cultura se relacionan con la forma como la organización establece su orden, brinda autonomía a sus colaboradores, así como son recompensados de acuerdo a su esfuerzo, influye también en la percepción sobre los desafíos que se dan en la organización, las relaciones sobre la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones, su colaboración, la forma como son asumidas las normas, la capacidad de aceptar opiniones discrepantes así como el sentimiento de pertenencia.

Si es que evaluamos la significatividad estadística específicamente encontraremos que la búsqueda de status, éxito se asocia con la medida en que la organización pone énfasis en la burocracia, así como en la autonomía del colaborador para tomar decisiones, en el refuerzo positivo percibido por él, también en el hecho de encontrar desafiante el trabajo, además de la percepción sobre el ambiente de trabajo y las relaciones que establece con la gente que trabaja , con el hecho de sentirse apoyados , así como con la forma como se establecen las normas de rendimiento, con el cómo se aceptan opiniones, así como con respecto al sentimiento de pertenencia; esto se podría sintetizar en que a medida que la persona tenga alto o bajo nivel de status o apertura al éxito va a repercutir de igual manera en su percepción sobre el clima organizacional. Este resultado se puede asociar con el estudio de Martinez (1989) que como conclusión de la entrevista que

realizó a docentes exitosos pudo encontrar que tienen fijado su rol desafiante durante el proceso de enseñanza, es decir , se caracterizan por ser activos y comprometidos, además evalúan siempre diversas alternativas, por ejemplo, al preguntar a los alumnos, al conocer su percepción sobre su rol, capacidades y comportamientos, esto pues alimenta su sentido de éxito, status que a su vez influenciaría en sus percepciones sobre el clima organizacional.

En este aspecto, encontramos que la autonomía de los docentes también se relaciona con los factores anteriormente mencionados del clima organizacional, lo cual implicaría que a medida que ésta varíe, va a influenciar también en la percepción hacia la burocracia, la libertad en su toma de decisiones, el grado en que perciben una recompensa, como evalúan el desafío de la tarea que se les encomienda, así como las relaciones para con sus compañeros de trabajo, el grado en que cooperan y evalúan los estándares, así como cuanto se identifican con la institución, lo cual se puede asociar con los resultados que obtuvo Chiang, Nuñez & Huerta (2012) en su investigación al correlacionar las variables de clima organizacional con las de satisfacción laboral, en la que en ambas muestras se destaca el papel central que parecen tener las variables de clima organizacional que expresan una identificación con la propia universidad como son empowerment, afiliación, autonomía y consenso en la misión dada su relación con la satisfacción con el trabajo en sí mismo y con la universidad, además se observa en la muestra que estas variables de clima se relacionan con la satisfacción con el departamento, por tanto, los profesores más satisfechos con el trabajo en sí mismo, con la universidad y con el departamento son también los que tienen más libertad para tomar sus propias decisiones, tienen mejores relaciones humanas dentro de su

departamento y perciben un mayor consenso con la misión universitaria; de la misma forma su nivel de tolerancia tendrá significatividad en su apreciación de las gestiones , sus relaciones interpersonales , el grado de reto puesto, sentir la ayuda , percibir los estándares , su capacidad para aceptar y enfrentar ideas diferentes a las suyas, así como su sentido de pertenencia, lo cual se relaciona con el hallazgo de Gómez (2001) que concluye que la consolidación de las relaciones y recompensa o consideraciones del director o grupo jerárquico a los docentes o empleados es muy importante para mejorar el clima organizacional, por ende ello mejora su identidad para con la institución y tolerancia para con sus colegas, lo cual se asocia a la premiación de la autonomía en la obra bien hecha, así como su vocación de servicio.

Así también dentro de los estudios realizados por Kepowicz (2007) se evidenció que para los docentes en un 79.5% se considera que la tolerancia es parte de su perfil; por ello al tener en éste un porcentaje importante podemos concluir que va a repercutir en sus actividades diarias así como en su percepción del entorno, por ende con respecto al clima percibido; mientras que la perspectiva de innovar va a repercutir en la percepción de la burocracia, sus interrelaciones, el reto que le dé el trabajo, la percepción de la ayuda, los estándares de evaluación, su tolerancia, así como su identificación con la organización, entonces podemos asumir que si es que existe autonomía en los docentes su perspectiva de innovación va a mejorar su percepción sobre el clima de la organización, de modo que hará un trabajo efectivo; este autor, también aporta en este sentido que el perfil del profesor exige no saber únicamente la materia, sino desarrollar conocimientos, valores, aptitudes y las actitudes necesarias, lo cual requiere un proceso de iniciativa, autonomía, desarrollo

personal por parte del docente, que hará posible en consecuencia que los alumnos se sientan capaces de percibir, reflexionar , realizar una metacognición; es por ello que la perspectiva innovación se hace necesaria y va a determinar la visión del reto que ofrezca el trabajo al docente, su tolerancia ante las diversas perspectivas, la capacidad de poder pedir y dar ayuda, así como su identificación si estas necesidades son satisfechas.

Encontramos además que el grado en que el docente respete las normas y costumbres tiene una significatividad con su visión sobre las gestiones institucionales, sus interrelaciones, la percepción del reto atribuido en el trabajo, ello lo podemos asociar con la tendencia actual de la educación.

Ribet (1999) menciona que calidad se asocia a educación al alcanzar metas, fines y permitir la adquisición de conocimientos, la actualización de capacidades personales necesarias para el desarrollo de la personalidad y la realización del proyecto de vida, es decir los docentes estarían pues aceptando las costumbres lo cual está asociado con la tradición como parte de la adaptación y regulación en su personalidad pero también hay una tendencia al desafío más allá de solo ceñirse a lo ya establecido, lo cual se relaciona con la autonomía percibida; el grado de solidaridad que vea de parte de sus compañeros, la evaluación de los estándares, su grado de tolerancia así como su identidad para con la institución, de modo que con estos hallazgos se puede confirmar la importancia de la autonomía en la percepción del clima organizacional. Cabe mencionar que en contraste a los resultados encontrados en la investigación, se tiene el aporte de Soberon (2007) quien detectó que en las 38 escuelas donde realizó el estudio, no existía un buen clima laboral ,

además el lenguaje y el uso de rituales era inadecuado, por otro lado, existían grupos de docentes con ciertos conflictos lo cual generaba un clima defensivo entre ellos alterando los valores institucionales y la comunicación asertiva; además el clima laboral existente no propiciaba un adecuado ambiente de enseñanza aprendizaje lo cual genera un servicio de limitada calidad; de ahí podemos darnos cuenta que es importante el respeto a la tradición, aceptación de las costumbres ya que de lo contrario ello influenciará no solo en la identidad con la organización sino en todos los factores del clima laboral y puede dar como resultado, que por más que se reciban constantes capacitaciones, estas no tendrían efecto, sino se aborda este tema; ello a su vez es un indicador de la falta de lineamientos y de autonomía por parte de los docentes, así como falta de iniciativa para encontrar un plan que pueda mejorar esta situación.

Al analizar la correlación entre valores y clima organizacional en cuanto al sexo se encontró que en las mujeres las dimensiones desafío y poder se correlacionan con todas las dimensiones del clima organizacional, mientras que en los varones se correlaciona la dimensión tradición sólo con la dimensión desafío; esto implicaría que en las mujeres repercute el tener status, autoridad sobre las personas, además de darle importancia al cambio activo, a salir adelante a través de la autoafirmación, tener retos constantes y ello repercute en su percepción del clima organizacional, por ejemplo, la forma de ver las relaciones entre colegas, con sus jefes, factores de gestión, es así que a mayor desafío encontrarán más favorable el clima en la organización ; mientras que en los varones define mucho cuán respetuoso , comprometido, cuanto se acepten las costumbres de la organización para que

perciban el clima laboral desafiante lleno de retos y situaciones donde se sentirá autónomo al tener que tomar decisiones; ello estaría asociado a que las mujeres tienden a orientarse hacia las experiencias valoradas como novedosas y estimulantes y en lo que respecta a los varones a partir de las características culturales se espera que sean independientes, asuman sus decisiones, tengan libertad, elijan sus actividades por sí mismos y tienen la tendencia de dar más preferencia a las experiencias hedonistas (Grimaldo, 2010); añadido a ello Restrepo & Lopez (2013) encontraron que se dan diferencias en cuanto a las percepciones entre hombres y mujeres sobre las condiciones de trabajo ya que los hombres son menos negativos que las mujeres, lo cual se puede relacionar con el por qué las mujeres requieren estimulación y esta dimensión tiene una relación estadísticamente positiva con todas las áreas del clima organizacional; mientras que en el caso de los hombres al ser menos negativos en su percepción, solo correlacionan en tradición con el desafío del trabajo; en contraste a estos resultados, podemos apreciar que Munera- Palacios (2011) sostiene que no se han encontrado diferencias significativas entre hombres y mujeres en lo que respecta a la percepción hacia las relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño, su relación con los colaboradores, claridad de rol, capacitación, manejo del cambio, autonomía sobre el trabajo, control y autonomía sobre el trabajo.

Adicionalmente en lo que respecta a esta variable sociodemográfica, Gomez & Villegas (2006) sostienen que los varones valoran el logro individual y organizacional, lo que se ajustaría con su aceptación de la cultura de la empresa que pone las pautas y estándares de logro; cabe destacar que el autor señala que el logro

individual contribuye a que las personas tiendan a la competencia, mientras que el organizacional con el desempeño moral cooperativo que se ajustaría a la dimensión tradición, esto pues se asocia a los resultados de esta investigación donde los varones sienten que es importante la tradición y ésta la perciben en base al desafío que se le da en el trabajo bajo los parámetros institucionales, mientras que en el caso de las mujeres poder influye y predice el desempeño moral cooperativo; de modo que las variables que aumentan posibilidades de tener comportamientos morales se asocian a la culpa, orgullo, clima ético y valores tales como el universalismo, tradición y seguridad, con una mayor tendencia a darle importancia a valores que se relacionan con el deseo de ayudar.

De estos resultados se infiere que en el caso de las mujeres para llegar a estimular su desempeño y su perspectiva positiva sobre el clima organizacional podría hacerse promoviendo idea base de hacerlo por *el deseo de aportar* tomando en cuenta que al hacerlo será reconocida, lo cual podría servir como estrategia de motivación por parte de la institución, adicionalmente, se podría llegar mejor a ellas reforzando su prestigio mediante una proyección de la buena imagen que tiene al aportar ; en contraste, en los varones se podrían aplicar estrategias que sean enfocadas al sentido de afianzar su compromiso con la organización, hacerlos sentir más parte de la organización.

Respecto a la correlación entre clima y valores de acuerdo al nivel de instrucción se encontró que los profesores con nivel de instrucción superior presentan una correlación más fuerte entre universalismo e identidad mientras que los profesores que tienen postgrado una correlación más fuerte entre tradición y desafío; lo que

quiere decir que los docentes que no tienen postgrado tienden a integrar valores relacionados con la madurez y tolerancia lo cual influye en identificarse con la institución mientras que los que tienen postgrado poseen la tendencia a valorar el respeto, compromiso, aceptación de las costumbres de la institución y ello se relacionaría con la percepción del reto, riesgo, apertura a la toma de decisiones en la misma; ello podría estar asociado a que los profesores con postgrado demandan mayor desafío en la medida que se preocupan por mantener los estándares que pide la Institución como parte de la tradición de ésta; al tener una perspectiva más amplia, es importante y valorado el desafío; en cuanto a los profesores con nivel de instrucción superior busca apreciación, tolerancia y protección, cuyo propósito es lograr el bienestar de las personas, éste valor estaría relacionado con la noción de Maslow sobre la persona autoactualizada (Grimaldo, 2010) lo que se asociaría al concepto de pertenencia a la organización, de modo que comparte sus objetivos personales con los de la organización.

Por otro lado, Gil Antón (1996), en su investigación señala que los docentes investigadores mexicanos, manifestaron encontrarse inconformes con sus posibilidades de avance dentro de su carrera académica y mucho más con sus salarios, lo cual genera su insatisfacción laboral, ello nos puede llevar a concluir que los docentes tienen una tendencia a estar actualizados y esto repercute en su percepción del clima, por ende el nivel de instrucción más la posibilidad de desarrollo que facilite la institución van a influir en cómo la perciban en términos generales y en que se sientan a gusto.

En el caso de las correlaciones de profesores que laboran en otra institución educativa de nivel superior y profesores que solo laboran ahí, se infiere que aquellos que laboran en otra institución presentan una relación significativa en tradición y desafío, lo que quiere decir que la medida en que perciba un respeto, compromiso, aceptación de las costumbres de la organización influenciará en sentir el desafío de su propio trabajo.

Según Escurra 2003(citado por Grimaldo, 2010) la dimensión desafío es el sentimiento de los trabajadores ante los retos que brinda el trabajo (Concalvez, 1998) , ello se debe a que estos docentes al tener mayor campo de acción no solo enseñan en un lugar, sino que tienen experiencia de otras instituciones con diferente clima y cultura organizacional, ello los insta a querer mayores retos, pero también toman en cuenta y perciben el grado de respeto y compromiso que hay en las instituciones para sentirse desafiados. Coyle y Parzefall (2008), aseguran que la satisfacción en el docente no presenta dependencia con la variable vinculación, sea de cátedra o de tiempo completo; sin embargo, algunos estudios arrojaron resultados contrarios a los de esta investigación, como se presentó en el encuentro de profesores de cátedra de universidades públicas en la ciudad de Bogotá D.C., Zapata y Salgado (2006) en el que se recomendó que los consejos superiores de las universidades emitieran políticas para vincular a los docentes en modalidad de tiempo completo; ante estas investigaciones podemos relacionar el hecho que de todas maneras es importante hacer hincapié en el tema de la estabilidad laboral que hace que los docentes sientan que forman parte de una tradición pero también en la estimulación en los docentes de tiempo parcial de manera específica., esto se puede

afianzar por los resultados hallados por Alonso(2008) donde señalan que docentes de antigüedad laboral entre 21 y 30 años perciben mayor satisfacción laboral; algunas investigaciones hallan satisfacción en el trabajo mayor en empleados de mayor antigüedad en la empresa (Alonso, 2008; Marques, y col., 2010); además, se mejora la calidad de vida en general si el trabajador recibe más apoyo de sus directores generando que la antigüedad en el trabajo aumente (Alcover, 2011). Esto estaría directamente relacionado con que el trabajador sentirá que es parte de una cultura de apoyo, donde aceptan sus propuestas.

Al respecto, Restrepo & Lopez (2013) encontraron diferencias en las percepciones entre docentes ocasionales y los que trabajaban más tiempo con respecto a como aprecian las condiciones de trabajo, ya que existe una tendencia a ver más positivamente el clima en los docentes que trabajan a tiempo completo, por ende el lado positivo de trabajar a tiempo completo sería la perspectiva positiva de percibir el clima organizacional, ello estaría relacionado al grado positivo de compromiso.

Tomando en cuenta esta variable junto con la del grado académico Cucu – Ciuhan y Guita – Alexandru (2014) señalan que existe una asociación estadísticamente significativa entre el grado académico y la idea dominante del tipo de clima organizacional que desean tener, por ejemplo, en los docentes permanentes en general prefieren un clima donde se fomente el respeto, haya lineamientos claros, donde los límites, las recompensas, sean establecidos bajo parámetros mientras que los asistentes de la institución prefieren un entorno donde prime el poder más allá de la razón, también señala que en los docentes asociados o

de tiempo parcial que trabajan en otras instituciones les parece más importante un clima enfocado a la tarea y al poder, lo cual se puede asociar a los resultados de esta investigación que confirman que al trabajar en otros lugares los docentes se enfocan en diversas formas de ser estimulados y estimular a sus alumnos a la mejora de la tarea por la amplitud de su experiencia al trabajar en diferentes lugares ; este mismo autor señala que existe una correlación con respecto a la motivación frente a profesores asociados y profesores estables ya que están más motivados por el aspecto económico y de satisfacción de sus necesidades de desarrollo profesional, así también existe una relación estadísticamente significativa con respecto a las expectativas en satisfacer necesidades futuras, los docentes quieren satisfacer ambas las necesidades de desarrollo profesional, de reconocimiento y necesidades sociales. En este estudio, podemos ver que no existen diferencias entre las preferencias de los profesores de tiempo completo y los asociados, más bien se asemejan en el sentido de sus motivaciones, por ende, los resultados de la investigación se pueden complementar con lo hallado y permitir que las Instituciones conozcan la importancia de la capacitación, reconocimiento, integración social en general para su plana docente.

En lo que respecta a la edad y las variables totales de valores y clima organizacional no se encontraron relaciones estadísticamente significativas, ello implicaría que la edad no es un factor determinante en la relación entre la percepción del poder, obtención del éxito personal, el conservadurismo, la obediencia a las normas, la seguridad, armonía, apertura al cambio y autonomía, la estimulación frente a la estructura de la organización, percepción de la autonomía, equidad

remunerativa, toma de riesgos , así como apoyo y tolerancia frente al conflicto; de lo cual se infiere que existe un margen de edad relativamente similar, por lo que sus percepciones y valoraciones son similares salvo en los casos de los factores sociodemográficos mencionados anteriormente.

Yague & Sánchez (2013) encontró que el grupo de personas adultas da mayor prevalencia a valores como el respeto a uno mismo, la armonía, igualdad, paz, sabiduría y vida confortable, tal como los valores asociados al bien social; además, Cucu – Ciuhan & Guita – Alexandru (2014) señala que existe una débil y estadísticamente insignificante correlación entre la edad y el tipo de entorno laboral deseable donde predomina la cultura de poder donde prevalece la autoridad, normas, lineamientos; así también existe una relación estadísticamente inversa entre la edad y la cultura de soporte que se caracteriza por establecer la confianza mutua; así también menciona que a medida que la edad avanza, el énfasis en los factores económicos crece en detrimento de los factores sociales.

Algunas investigaciones resuelven que los empleados de más edad ven sus últimos años de servicio a la organización como una inversión, y tendrán la barrera psicológica que sería más difícil para ellos pasar de un trabajo a otro, lo cual de alguna manera afianza el tema de que a mayor edad le prestan menos atención a hacer cosas diferentes, arriesgarse más. (Mathieu & Zajac, 1990; Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky 2002; Suliman & Lies, 2000)

Smola & Sutton (2002) sugirieron que los valores del trabajo de cohortes generacionales han cambiado con el tiempo. Los empleados más jóvenes pueden

ser más propensos a cambiar de trabajo, ya que se ha vuelto más aceptable socialmente para ellos en los últimos años, lo que implicaría que al margen de percibir lo bueno o malo el clima organizacional tienen esa tendencia.

Continuando con lo que investigó Cucu – Ciuhan & Guita – Alexandru (2014) menciona que los docentes mayores tenían un nivel intermedio de satisfacción en el trabajo, son autosuficientes en su trabajo, autónomos y tienen la tendencia de prosperar en situaciones inciertas; sin embargo, no son compatibles con las exigencias de los profesores más jóvenes, de hecho, en los niveles moderados de satisfacción en el trabajo, los docentes de mayor edad muestran altos niveles de compromiso organizacional en que sólo se mantienen con la organización, ya que sería difícil para ellos salir debido a las pocas oportunidades de empleo, la escasez de alternativas disponibles, o la interrupción de su vida. Entonces se puede concluir que la edad más allá de ser una variable de la que dependa la percepción del clima organizacional, vendría a ser un parámetro para saber cuan comprometidos están con la organización.

Para finalizar es importante mencionar que es positivo que se afiancen estos valores y se haga una capacitación al respecto, ello podemos apreciarlo en los resultados en un programa realizado a docentes universitarios de enfermería realizado por Palencia, Piña & Nuñez (2011) donde se halló que el 82,0 % lograron cambiar sus conocimientos inadecuados y equivocados; después de la intervención educativa sobre los valores que identifican a la profesión según la teoría de Schwartz , se apreció que el 35% mantuvieron y enriquecieron sus conocimientos gracias a la actividad educativa del proyecto de valores, reflejando lo que se deseaba sobre los

profesionales identificados con enfermería, por ello, el autor recomienda que se hagan intervenciones con adecuada fundamentación teórica, de modo que se logre la aclaración de los valores personales y profesionales en los docentes y como consecuencia de ello se enriquezca al ser humano requiriendo atendiendo dos condiciones fundamentales: por una parte la capacidad cognitiva, para luego aumentar los niveles del juicio moral, además es importante la formación sobre temas conflictivos, ya que ésta permite conocer diversidad de opciones, opiniones y razonamiento donde surgen valores que son necesarios analizar a la hora de ejercer la función educativa para lograr un mínimo de conflictos cuando los valores personales y profesionales son congruentes en forma razonable.

CONCLUSIONES

Con el presente estudio se demuestra que no existe relación entre el clima organizacional y valores en todas sus áreas en la muestra de docentes de una Institución de Educación Superior; sin embargo se ha encontrado que si hay una correlación significativa entre los valores : poder, autodirección, universalismo, estimulación y tradición con todas las dimensiones de clima organizacional;

Así también, cabe destacar que el valor más predominante es benevolencia mientras que poder está en última posición; En lo que respecta a clima organizacional, los puntajes más altos lo obtuvieron en Estructura, Recompensa, Cooperación y Conflicto ; en desafío tuvieron un puntaje alto también en relaciones presentan puntajes de promedio a promedio superior lo cual indica que perciben un

ambiente de trabajo grato y donde pueden establecer buenas relaciones sociales entre sus pares, con sus jefes y alumnos.

En cuanto al sexo, se encontró que las mujeres que perciben el clima organizacional en base al desafío; mientras que en el caso de los varones se relacionan significativamente la tradición con el desafío.

Por otro lado, se encontró que el nivel de instrucción influye en la percepción del clima organizacional. En los docentes con nivel de instrucción superior, la correlación más fuerte se encontró entre Universalismo (Valores) e Identidad (Clima organizacional), esto significa que tienden a integrar valores relacionados con la madurez y tolerancia lo cual influye en identificarse con la institución. Estos docentes buscarían más la apreciación, tolerancia y protección cuyo propósito es lograr el bienestar de las personas.

En los docentes con nivel de instrucción de posgrado, la correlación más fuerte se presentó entre Tradición (Valores) y Desafío (Clima organizacional), eso significa que poseen la tendencia a valorar el respeto, compromiso, aceptación de las costumbres de la institución y ello se relacionaría con la percepción del reto, riesgo, apertura a la toma de decisiones en la misma; también estaría asociado a que los profesores con posgrado demandan mayor desafío en la medida que se preocupan por mantener los estándares que pide la institución como parte de la tradición.

En los docentes que laboran en otra institución educativa de nivel superior y aquellos que no, la correlación más fuerte se encontró entre Tradición (Valores) y

Desafío (Clima organizacional), se infiere que aquellos que laboran en otra institución relacionan la aceptación de costumbres, respeto a las normas con lo desafiante que puede ser la institución.

Finalmente, en lo que respecta a la edad y las variables totales de valores y clima organizacional no se encontraron relaciones estadísticamente significativas de lo cual se infiere que existe un margen de edad relativamente similar, por lo que sus percepciones y valoraciones son similares salvo en los casos de los factores sociodemográficos mencionados anteriormente.

SUGERENCIAS

- Según Variables a correlacionar

En lo que respecta a la correlación entre valores y clima organizacional en docentes de Educación Superior en los resultados generales no se encontró una relación significativa; así también se encontró que en la muestra el de mayor valor era benevolencia y el de menor poder y en lo que respecta al clima organizacional la dimensión conflicto se encuentra en primera posición mientras que responsabilidad está en último lugar.

Por otro lado, se propone correlacionar las variables estima y clima organizacional; así como detectar los niveles de autoestima y su relación con las dimensiones de clima organizacional y ver de qué manera se encuentran asociadas, evaluando si hay una interferencia entre la situación organizacional real y la percepción.

- Según grupos muestrales

Se sugiere la variación en las características de la población, en el sentido que se evalúe a docentes a nivel inicial, primaria y secundaria, ya que van a manifestar otras características psicológicas y percepciones organizacionales ya que se encuentran expuestos a factores distintos por ejemplo el tema de la cantidad de horas dedicadas al trabajo, las edades de los alumnos, la exigencia y el clima laboral.

- Según el instrumento

Se sugiere la revisión y adaptación del test del PortraitValuesQuestionnaire de modo que haya una versión resumida; además de disminuir las puntuaciones del 1 al 10 del Cuestionario de Clima Laboral de Litwin&Stringer

- Según diseño de investigación

Se sugiere que en futuros estudios se utilice el muestreo probabilístico para obtener la validez externa utilizar diseños cualitativos en base a Pruebas Proyectivas paralelamente con la Pruebas Psicométricas.

- Según el tipo de muestreo

Se sugiere que el tipo de muestreo utilizado sea al azar y que el tamaño de la muestra sea mayor pudiéndose obtener validez externa y así poder generalizar sus resultados a otras poblaciones.



Referencias

Acosta, B & Venegas, C (2010) Clima Organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio. *Revista IIPSI*. 13(1) 1- 10.

Aguilar, N., Magaña, D & Guzmán C (2015) Satisfacción Laboral en Profesores investigadores universitarios. *Revista internacional Administración & Finanzas* 8(6) 11-28.

Alarcón, R. (2008). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma.

Alcalá, E. (2011). *El clima organizacional en una Institución Pública de Educación Superior*. (Tesis de magister inédita) Universidad de Papaloapan.

Alcover de la Hera, C., (2002). *El contrato psicológico, el componente implícito de las relaciones laborales*. Colombia: Aljibe.

Alcaraz, A; Vizcaíno, A & De la Rosa, Y (2013) La calidad educativa del centro universitario del sur de la Universidad de Guadalajara desde la percepción de los estudiantes de la Licenciatura en negocios internacionales. *Revista Científica Internacional*. 27 (1) 1- 213.

Alonso, M. (2008). Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 24, (1) 25-40.

Álvaro, J. & Rodríguez, M. (2010). Valores culturales y actitudes hacia los inmigrantes en Europa. *Conocimiento y Sociedad*. 1, 99 - 114.

American Psychological Association. (2010). *Manual de publicaciones de la American Psychological Association* (3 ed.). México D.F.: Manual Moderno.

Arciniega, L.M. & González, L. (2000). Desarrollo y validación de la Escala de Valores hacia el trabajo EVAT 30. *Revista de Psicología Social*,3(1), 1- 25.

Ascencio, A. (2007). *Clima institucional y desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao*. (Tesis de maestría no publicada.) Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Bain, K. (2007). *Lo que hacen los mejores profesores universitarios*. Barcelona: Universidad de Valencia.

Bazán, D & González, L (2007) Autonomía profesional y reflexión del docente: Una resignificación desde la mirada crítica. [versión electrónica]. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 11, 69-90 .

Becerra, P. (2006). Como Podemos Intervenir Para Fortalecer el Clima Educativo en Tiempos de Innovación. [versión electrónica]. *Estudios Pedagógicos*, 2, 47-71.

Beltrán, F., Torres, I., Beltrán A & Garcia, J. (2005) Un estudio comparativo sobre valores éticos en estudiantes universitarios. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 10(2), 397-415

Borooh Vani, K. (2011). Comparing levels of job satisfaction in the countries of Western and Eastern Europe. Munich Personal RePEc Archive, MPRA paper No. 23664, posted 08. University of Ulster. Alemania.

Braun, R (2012) *De la Mente al Texto*. Lima, Perú: Fondo Editorial.

Brinkmann, H. & Bizama, M. (2000). Estructura psicológica de los Valores. Presentación de una teoría. *Revista Sociedad Hoy*, 4, 125- 134.

Borg, I., Groenen, P., Jehn, K & Schwartz, S (2011). Embedding the Organizational Culture Profile Into Schwartz's Theory of Universals in Values *Journal of Personnel Psychology*, 10 (1), 1-12 Recuperado el 5 de marzo del 2015, de https://www.researchgate.net/publication/241121808_Embedding_the_Organizational_Culture_Profile_Into_Schwartz%27s_Theory_of_Universals_in_Values.

Bulent, D. (2009) An analysis of Teachers' General Tendency to Procrastinate, Perception of Professional Efficiency / Self Efficiency and Altruism. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*. 7, 19 1323 -1338. Recuperado el 15 de setiembre del 2015. <http://www.abs.xlibx.com/a9-pedagogy/3586833-29-by-susan-orr-dissertation-presented-the-graduate-school-the-univ.php>.

Caligiore, I. & Díaz, J. (2003). Clima Organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. *Revista Venezolana de Gerencia*, 8 (24), 644 – 658.

Camara, S (2012) *Conflicto, Cultura y Compromiso Organizacional Un estudio en profesorado de las instituciones educativas de la Región Autónoma de Madeira*. (Tesis de Doctorado). Universidad de Cádiz.

Cardenas, M., Diaz, M & Puente, A. (2005) Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar. *Revista Internacional Administración & Finanzas*. 8 (1), 37- 50.

Caro, F. (1999). *Estrategia de Capacitación de los Docentes para educar en el Valor Responsabilidad a los Estudiantes*. República Dominicana : APEC.

Cartwright, T (2007) *Setting Priorities: Personal Values, Organizational Results*. Estados Unidos: Center for Creative Leadership.

Castro, N. & Nader, M. (2006). La evaluación de los Valores Humanos con el Portrait Values Questionnaire de Shwartz *Interdisciplinaria*. 23(2), 155 – 174. Recuperado el 4 de abril del 2015, de <http://www.scielo.org.ar/pdf/interd/v23n2/v23n2a02.pdf>.

Castrillón, M. (2005). *Clima organizacional de una institución educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes*. (Tesis de Maestría). Universidad San Ignacio de Loyola.

Cayón, P & Perez, E (2008) Estructura de valores de Shwartz en el personal directivo universitario privado. *Revista de estudios interdisciplinarios en Ciencias*

Sociales. Telos, 10 (3), 403-417. Recuperado el 4 de abril del 2015 de <http://www.redalyc.org/pdf/993/99318197004.pdf>

Centro de Estudios Educativos (2003) Conocimiento, participación y autonomía en el discurso y en las prácticas de nuestros docentes de aula. Una aproximación para la formación de docentes en ejercicio *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos* 3, 125-146. Recuperado el 4 de abril del 2015 de <http://www.redalyc.org/pdf/270/27033305.pdf>

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

Concalvez, A. (1998). Modelo de Litwin y Stinger sobre Clima Organizacional. *Revista Enfasis*, 4(3), 1- 3.

Corona, M. (2006). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en instituciones educativas en Puebla. México: Secretaria de Educación Pública. [versión electrónica]. *Revista de UNAM*. N° 233 . 17 – 19.

Coyle-Shapiro J. & Parzefall, M. (2008) Psychological contracts. *SAGE*. 17-34.

Recuperado el 9 de Setiembre del 2015 de:
[http://eprints.lse.ac.uk/26866/1/Psychological_contracts_\(LSERO\).pdf](http://eprints.lse.ac.uk/26866/1/Psychological_contracts_(LSERO).pdf)

Crespin, A (2012) Clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la Región Callao. (Tesis de magister en Educación Mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación) Universidad San Ignacio de Loyola.

Cucu-Ciuhan, G & Guita – Alexandru (2014) Organizational culture versus work motivation for the academic staff in a public university. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*.1 (47) 448-453.

Cumming, G. (2012). *Understanding the New Statistics: Effect Sizes, Confidence Intervals, and Meta-Analysis*. Nueva York, Estados Unidos: Routledge

Chiang M., Nuñez, A & Huerta, P (2003) Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con los resultados, en grupos de docentes de instituciones de educación superior.[versión electrónica]. *Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*. 72.49-74.

Daset, L., Lopez, A & ,Suero,M. (1998) Valores Humanos Básicos en un grupo de jóvenes: avance de un estudio exploratorio. *Psicodebate. Psicología, Cultura y Sociedad* . 7, 41 – 54.

Day, C. (2006). *Pasión por Enseñar. La identidad personal y profesional del docente y sus valores*. Madrid: Narcea.

Deninson, D. (1996) Toward a theory at organizational culture and effectiveness. *Organization Science*, 6: 204 -223.

Espinar La Torre, F. (1993). *Los Valores Morales en la Conducta del Psicólogo Peruano* (Tesis de doctorado inédita).Universidad de San Martín de Porres.

Fernández, T. (2007). Factores que Determinan el Clima Organizacional en una Empresa de Mecánica Automotriz. (Tesis de Maestría) .Universidad Rafael Landívar.

Feldman, D. (1996). Para tener mejores maestros, primero hay que tratarlos como tales. *Revista Novedades Educativas*, 8 (72):12-13. Buenos Aires.

Figuroa, K., Figuroa, B & Hernandez, F. (2012) Análisis de los valores que construyen la identidad del mexicano. *Revista Culturales*. 18, (1) , 7 – 32.

Filmus, D. (1995). *Los condicionantes de la calidad educativa*. Buenos Aires, Argentina: Novedades Educativas.

Fisher, R. & Schwartz, S (2011). Whence Differences in Value Priorities. *Individual, Cultural, or Artifactual Sources*. *Journal of Cross –Cultural Psychology*, 42 (7), 1127 - 1144 Recuperado el 5 de marzo del 2015, de https://www.researchgate.net/publication/254111106_Whence_Differences_in_Value_Priorities_Individual_Cultural_or_Artifactual_Sources.

Forehand, G.A. & Gilmer, B. Von. (1964). Environmental variations in studies of organizational climate. *Psychological Bulletin*, 6, 361-382.

Frias, D. (2004). *Clima Organizacional en un grupo de docentes de Secundaria de una Unidad de Servicios Educativos de Lima Metropolitana*. (Tesis de licenciatura inédita) Universidad de San Martín de Porres.

Frias, J & Narváez, C (2010) Motivación y ejercicio docente en la educación superior: una aproximación conceptual. *Revista Venezolana de Educación. Educere*. 14 (48) , 21 -27.

Flores, M. (2010). *Programa Académico de Maestría en Educación para docentes de la Región Callao: Practica de Valores en los docentes de educación básica de dos IE públicas de la DREG – Callao*. (Tesis de maestría inédita): Universidad Mayor de San Marcos..

Flores & Porta (2012) Valores morales en la educación superior. Abordaje biográfico – narrativo desde profesores universitarios memorables. *Revista digital de investigación en Docencia Universitaria*. 6 (1): 41 – 59.

Furnham, A (2001) *Psicología Organizacional*. México, Mexico: Oxford University Press.

Galvis, R (2007) El proceso creativo y la formación del docente Laurus, *Revista de Educación*. 13(23), 82-98.

Galaz, J. (2002). La satisfacción en el trabajo de académicos en una universidad pública estatal. [versión electrónica] *Perfiles Educativos*, 24, 47-72.

Garcia, S.& Dolan, S. (1997) *La Dirección por Valores: el cambio más allá de la Dirección por Objetivos*. Madrid, España: McGraw-Hill.

Garita,G (2001). Aprendizaje significativo: de la transformación en las concepciones acerca de las formas de interacción. *Ciencias Sociales*, 94: 19-34.

Genesi, M., Romero, N & Tinedo, Y (2011) Comportamiento Organizacional del talento humano en las Instituciones Educativas, *Revista Negotium*, 6 (18), 102 - 128.

Gil Antón, M. (1996). "The mexican academic profession", en P.G. Albach (ed.). The International Academic Profession: Portraits of fourtheen countries, *Princeton, NJ. The Carnegie Foundation for de Advancement of Teaching*. 305-337.

Gómez, L. (2001). *El clima organizacional y el liderazgo en la gestión educativa*. (Tesis de maestría inédita) Universidad Femenina del Sagrado Corazón.

Gomez, E & Villegas, C. (2006) El desempeño moral en la organización Psicología desde el Caribe. *Revista de la Universidad del Norte de Barranquilla*. 18, 161 – 187.

Gonzales, D (2009) Estrategias de retención del personal. Una reflexión sobre su efectividad y alcances. *Revista Universidad EAFIT*. 45, 1-156.

Grimaldo, M. (2010). Valores y Juicio Moral en un Grupo de Abogados de Lima. *Revista de Psicología*. 13(4), 229 – 255.

Grimaldo, M. (2011). Valores en un Grupo de Abogados de Lima. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*. 13(1). 29 – 45.

Hellriegel, D., Jackson, S.E. & Slocum, J. W. Jr. (2005). Administración. Un enfoque basado en competencias. (10ª. Ed), México D.F, México: International Thomson Editores.

Hernandez, Fernandez & Baptista (2006) *Metodología de la Investigación*, Mexico,D.F, Mexico: McGrawHill.

Hernández, G, (2006) El ejercicio del poder del maestro en el aula universitaria. *Revista de Investigación Educativa*. (2): 1-17

men, A.E. & Yıldız, A. (2005). Öğretmenlerin Liderlik Tutumlarının Özgeçmiş ve Atılganlık Düzeyleri Açısından İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 42, 167- 193.

Iqbal, A. (2010). Empirical Assessment of Demographic Factors, Organizational Ranks and Organizational Commitment. *International Journal of Business and Management*, 5(3). 16-27.

Jaffe, D., Gerould, P & Tobe, G. (1993) *Organizational Vision, Values and Mission*
Estados Unidos : Course Technology / Cengage Learning.

Juarez, S (2012) Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Médica
Institucional Mexicana. 50 (3): 307-314.*

Judge, T. & Bretz, R. (1992). Effects of work values on job choice decisions. *Journal
of Applied Psychology. 77(3), 261-271.*

Kepowicz, B (2007) Valores profesionales: valores de los docentes y valor de la
docencia .*Revista de la Universidad Autónoma Metropolitana 49 (1), 51-58.*

Kinicki, A & Kreitner, R. (2013).*Organizational Behaviour.*(10 ed). New York. Estados
Unidos. Mc Graw Hill.

Litwin, G & Stringer, R. (1968) *Motivation and Organizational Climate.* Boston:
Division of Research Graduate School of Bussiness Administration Harvard
University.

Locke, E. A. (1984). Job satisfaction. *Social psychology and organizational behaviour*
. 93-117.

Locke, E. (1991). The motivation sequence, the motivation hub, and the motivation core. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* , 50(1), 288-299.

Mann, S (2007) *Values as incremental predictors of organizational citizenship behavioural*. (Tesis de doctorado) University of Toronto, Maslow, A. (1990). *La amplitud de la naturaleza humana*. (2da ed). México.Trillas.

Mathieu, J. E & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171- 194.

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behaviour*, 61.20 -52.

MINEDU (s/f) La autoestima de una vida plena para el docente. 1- 23. Recuperado de www.minedu.gob.pe/digesutp/desp/modernizacion/Unidad02.pdf.

Munera – Palacio, M., Saenz – Agudelo, M.L & Cardona – Arango, D. (2011) Nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina. *Rev CES Med.* 27(2):163-175.

Navarro, G., Perez, C., Gonzales, A., Mora, O & Jimenez, J (2007) Valores en profesores y su facilitación de la participación de los apoderados en el proceso enseñanza – aprendizaje. *Revista Latinoamericana de Psicología.* 39 (3), 579 – 592.

Niño, V. N. (2011). *Metodología de la investigación: Diseño y ejecución.* Bogotá: Ediciones de la U.

Onatır, M.(2008). Ö retmenlerde Özgeçililik ile De er Tercihleri Arasındaki İlişki. Yayınlanmamı Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Palencia, E., Piña, M. & Nuñez, C.(2011) Los docentes universitarios de enfermería y sus valores. *Revista electrónica trimestral de enfermería* 22 (1), 45 – 90.

Pérez, E & Medrano, L. (2010). Análisis Factorial Exploratorio: Bases conceptuales y metodológicas. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento,* 2(1), 58-66.

Perez, Y (2012) Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red Pachacutec (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola.

Pintos, G. & Rodriguez, M. (S/F). Clima y Cultura Organizacional, 1-9. Recuperado de <http://www.ccee.edu.uy/jacad/2012/x%20area%20y%20mesa/CONTABILIDAD-ADMINISTRACION/2diversos%20temas%20en%20administracion%20I/1Diseno%20de%20un%20instrumento%20para%20el%20estudio%20del%20clima%20organizacional%20en%20las%20organizaciones%20publicas%20uruguayas.pdf>

Portilla, A (2002) *La formación docente del profesorado universitario: perfil y líneas de formación*. (Tesis de doctorado), Universidad Autónoma de Barcelona.

Reinoso, H & Araneda, B. (2007) Diseño y validación de un modelo de medición del clima organizacional basado en percepciones y expectativas. *Revista Ingeniería Industrial*. 6 (1) 39-54. Recuperado de: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&hid=119&sid=b08b767c-6b9a-4431-be60-7e69579e40e7%40sessionmgr115>.

Restrepo, E & Lopez, A. (2013) Percepciones del entorno laboral de los profesores universitarios en un contexto de reorganización flexible del trabajo. *Cuadernos de Administración*. 29 (49), 55 – 63.

Ribet, N. J. (1999). *La calidad de la educación y los valores*. Buenos Aires, Argentina: Novedades Educativas

Robbins, S & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (13 ed.). Mexico D.F, Mexico: Pearson Prentice Hall.

Rockeach, M. (1.973). *The Nature of human Values*. Nueva York: Free Press,

Rodríguez, G. (2008). *Formación de docentes para la educación en valores y ciudadanía*. Bogotá, Colombia: Edición SM.

Rodríguez, D, Núñez, L & Cáceres, A., (2010). Estudio Comparativo de la Satisfacción Laboral Universitaria en el Núcleo de Anzoátegui. *Universidad de Oriente. Investigación y Posgrado*. 25 (1), 63-80.

Rojas de Rojas, M. (2004) La autonomía docente en el marco de la realidad educativa. *Educere*, 8 (24) 26-33.

Rousseau, D. (2000) Psychological Contracts Inventory. Technical Report. (Version 2). Carnegie Mellon University, *Heinz School of Public Policy and Graduate School of Industrial Administration*, Estados Unidos. Recuperado el 13 de setiembre del 2015: http://www.andrew.cmu.edu/user/rousseau/0_reports/PCI.pdf.

Sanchez, C. & García, J.L. (2012). *Clima Organizacional y valores: indicadores de necesidades y limitaciones para el cambio*. (Tesis de licenciatura inédita) Universidad de San Martín de Porres.

Sandoval, M. (2007). *Sociología de los valores y juventud*. Centro de Estudios Sociales. 27 (21). 95-118

Santillán, V., Bermudez, M & Montaña, M(2011) . La práctica docente y el desarrollo de habilidades intelectuales en la formación profesional por competencias. *Revista Horizontes Educativos*. 16 (2) 43-56.

Sacsa, J. (2010). *Relación entre Clima Institucional y el Desempeño Académico de los Docentes de los Centros de Educación Básica alternativa del Distrito de San Martín de Porres*: (Tesis de magister inédita) Universidad Mayor de San Marcos.

Schneider, B. (2000). The psychological life of organizations. In N. Ashkanasy, C. Wilderom, & M. Peterson (Eds.), *Handbook of organizational culture and climate*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Schormerherm, O. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Madrid, España: Mc Graw Hill.

Schwartz, S., Melech, G., Lehman, A; Burgess,S., Harris, M & Owens V. (2001).Extending the Croos – Cultural Validity of the Theory of Basic Human Values with a different Method of Mesuarement.*Journal of Cross – Cultural Psychology.* 519 – 542.

Schwartz, S. H. (2009). *Draft Users Manual: Proper Use of the Schwarz Value Survey.* Recuperado el 4 de abril del 2015 de <http://www.crossculturalcentre.homestead.com>

Schwartz, S (1994). Are There Universal Aspects in the Structure and Contents of Human Values. *Journal of Social Issues*, 50 (4), 19 -45 Recuperado el 5 de marzo del 2015, de https://www.researchgate.net/publication/227762767_Are_There_Universal_Aspets_in_the_Structure_and_Contents_of_Human_Values

Schwartz, S (2011). Studying Values: Personal Beginnings, Future Directions *Journal of Cross –Cultural Psychology*, 42 (2), 307 - 319 Recuperado el 5 de marzo del 2015, de https://www.researchgate.net/publication/254111064_Studying_Values_PersonaI_Adventure_Future_Directions

Schwartz, S., Vecchione, M., Fischer, R., Ramos, A., Cieciuch, J., Davidov, E., Beierlein, C et al (2012) Refining the Theory of Basic Individual Values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103 (4), 663– 688 Recuperado el 5 de marzodel 2015, de https://www.researchgate.net/publication/229555687_Refining_the_theory_of_basic_individual_values.



Schwartz, S ., Verkasalo,M., Antonovsky, A & Sagiv, L.(2012). Value priorities and social desirability: Much substance, some style. *British Journal of Social Psychology*, 36 (1), 3– 18 Recuperado el 5 de marzo del 2015, de https://www.researchgate.net/publication/229925939_Value_priorities_and_social_desirability_Much_substance_some_style.

Segredo, P & Alina, M Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39 (2) 385-393.



Smola, K. W., & Sutton, C. (2002). Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 363-382.

Soberón, M (2007). *Cultura organizacional en instituciones educativas privadas de Lima*. Lima: Universidad San Martín de Porres.

Suliman, A.M.T & Lies, P. (2000). Is continuance commitment beneficial to organizations? Commitment performance relationship: a new look. *Journal of Managerial Psychology*. 15(5), 407-426.

Taguiri, R & Litwin, G. (1968) *Organizational climate: Exploration of a concept*. Boston: Harvard Univ.

Tyler, T. (2003). Trust within organizations. *Personnel Review* 32.5: 556-568.

Tschannen – Moran, M., Uline, C., Woolfolk, A & Mackley, T. (2000) Creating smarter schools through collaboration. *Journal of Educational Administration* 38: 247-271.

Ucros, M., Sanchez, J & Cardeno, N. (2015) Satisfacción Laboral en docencia, investigación y extensión de los profesores de educación superior en Guajira. *Revista internacional Administración y Finanzas*, 8(4), 107 - 116.

Vazquez & Guadarrama (2001) El clima organizacional en una institución tecnológica de educación superior. *Revista Tiempo de educar*, 3 (5), 106 – 131.

Vicuña, L. (2006). *Clima Organizacional de Litwin & Stringer. Revisión Psicométrica por Luis Alberto Vicuña Peri*. Lima, Peru: Universidad Mayor de San Marcos.

Weyner, A., Chen, HV., Liu, CL., Rahat,A., Klien,A., Soares,L et al (2012) *Psicología Industrial y Organizacional*.(2da edición), Estados Unidos: Wiley.

Wayne, M (2010). *Administración de recursos humanos*. New York, Estados Unidos: Pearson Prentice Hall.

Williams, L (2013) *Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública*. (Tesis de magister inédita) Universidad Autónoma en Nuevo León.

Yague, L & Sanchez, A (2013) Sexo y cohorte como fuentes de diferenciación en valores en la sociedad postmoderna. *Universidad de La Laguna*. 13 (2) , 243 - 253.

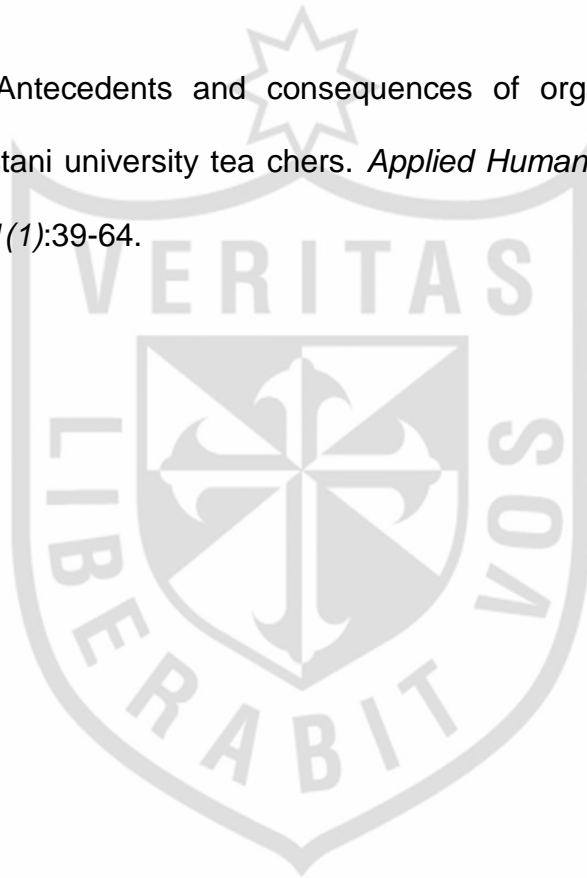
Young, R. (1993). *Teoría crítica de la educación y discurso en el aula*. Madrid, España: Piados.

Yucel, I & Bektas , C (2012) Job satisfaction, organizational commitment and demographic characteristics among teachers in Turkey: Younger is better? . *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 46, 1598 -1608.

Zapata, R., Cano, A. & Moyá, J. (2002). Tareas del desarrollo en la edad adulta. *Psiquis*, 23(5).

Zapata, J. & Salgado B. (2006). Primer Encuentro de Profesores Temporales: Ocasionales y de Cátedra de las Universidades Públicas. *Revista Uni Pluri/Versidad*, 6 (2). Recuperado el 5 abril del 2015 de <http://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/unip/article/viewFile/11986/10862>.

Zafar, S. (2006). Antecedents and consequences of organizational commitment among Pakistani university teachers. *Applied Human Research Management Research*. 11(1):39-64.



APÉNDICE A

ENCUESTA

La presente tiene por finalidad conocer datos sociodemográficos. NO ESCRIBAS TU NOMBRE, ya que no es necesario identificarte.

Te solicitamos contestar con la mayor sinceridad ya que los datos obtenidos serán utilizados solamente para efectos del estudio. Agradecemos su colaboración.

MARQUE CON UN ASPA (X) DONDE LE CORRESPONDA

SEXO

Masculino ()

Femenino ()

EDAD

NIVEL DE INSTRUCCIÓN

Técnico ()

Superior ()

Post Grado ()

TIENE HIJOS

Si ()

No ()

ESTADO CIVIL

Soltero/a ()

Casado/a ()

Separado/a -Divorciado /a ()

TIEMPO DE SERVICIO

Hasta 11 meses ()

1 año ()

Mas de un año ()

NACIONALIDAD

Peruana ()

Extranjera ()

APÉNDICE C
Cuestionario de Clima Laboral de Litwin&Stinger

Instrucciones:

A continuación encontraras nueve escalas con enunciados polarizados en cada extremo, para que marques con una X sobre el número que exprese el grado en que están las cosas ahora en la institución desde su punto de Vista.

El exceso o la carencia de normas dificultan el desarrollo del trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Las normas son las suficientes impulsan a desarrollar el trabajo
La supervisión a mi trabajo me dificulta tomar decisiones propias	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	La supervisión ayuda a mejorar mi trabajo
En mi unidad se descuida reconocer el trabajo bien hecho	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Hay reconocimiento al buen trabajo
Mis superiores no me dan la confianza suficiente para desarrollar mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Asumo los riesgos de mi trabajo a manera de retos para lograr los objetivos propuestos
El ambiente de mi unidad se caracteriza por la frialdad en la relación entre mis compañeros jefes y subordinados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Mis jefes compañeros y subordinados, mantenemos relaciones cordiales en un ambiente de camaradería
Mis jefes, como mis compañeros y mis subordinados, cada uno trabaja por su cuenta, evitando el apoyo mutuo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	El apoyo mutuo con mis jefes, compañeros y subordinados se genera un espíritu de ayuda
En mi unidad los superiores descuidan los criterios para evaluar el rendimiento	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Los criterios de evaluación del rendimiento son justos
Mis superiores y compañeros, evitan las opiniones discrepantes, nadie puede estar en desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	En mi unidad se aceptan las ideas discrepantes enfrentando y buscando la solución
En mi unidad, no se siente la sensación de compartir los objetivos personales con los de la institución	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Se comparten los objetivos personales con los de la institución