

Valores y clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de Lima

Values and Organizational Climate in Professors of a Higher-Education Institution in Lima

*Pamela Norma Riveros Paredes*¹

*Mirian Pilar Grimaldo Muchotrigo*²

¹*Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad San Ignacio de Loyola. Perú*

²*Facultad de Psicología, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Perú*

Resumen: Este estudio tiene como objetivo estimar la relación entre valores y clima organizacional en docentes de una institución de educación superior de la ciudad de Lima. El diseño es correlacional y la muestra estuvo conformada por 100 docentes (44% hombres y 56% mujeres) entre 30 y 65 años. Los instrumentos que se utilizaron fueron: Portrait Values Questionnaire de Schwartz y Cuestionario de clima organizacional de Litwin y Stinger. Los resultados señalan que existe correlación entre Poder, Autodirección, Universalismo, Estimulación, Tradición y las dimensiones del clima organizacional; con referencia al sexo, las matrices de correlaciones de varones y mujeres presentan diferencias, en la escala Estimulación de la variable valores. Se discuten las implicancias de los resultados.

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

Abstract: The aim of this research is to evaluate the relationship between values and organizational climate in a higher-education institution of Lima. The design used is bivariate correlation and the sample consisted of 100 professors (44% male and 56% female), with ages ranging between 30 and 65. The instruments used were Schwartz's Portrait Values Questionnaire and Litwin & Stringer's Organizational Climate Questionnaire. The results indicate that there is statistical correlation between Power, Self-Direction, Universalism, Stimulation, and Tradition and all the dimensions of organizational climate. In terms of gender, the correlation matrix among male and female exhibit differences in the stimulation variable of the values variable. The implications of the results are discussed.

Key Words: organizational climate, values, higher-education professors, organizational culture, organizational behavior

Recibido: 26/04/2017

Revisado: 23/07/2017

Aceptado: 08/09/2017

Cómo citar este artículo:

Riveros Paredes, P. N., & Grimaldo Muchotrigo, M. P. (2017). Valores y clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de Lima. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 179-188. doi: <https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1489>

Correspondencia: Pamela Norma Riveros Paredes, Univ. San Ignacio de Loyola. Av. la Fontana 550, La Molina. Lima Perú, e-mail: pamela_r23@hotmail.com. Mirian Pilar Grimaldo Muchotrigo, Univ. Peruana de Ciencias Aplicadas, e-mail: mirian.grimaldo@upc.pe

Introducción

Actualmente, las instituciones educativas hacen énfasis en capacitar a los maestros con respecto a los valores institucionales como parte del proceso de identificación con la organización; de allí la importancia de capacitar en temas relacionados con el fortalecimiento de la cultura cívica, democrática y equitativa, con el propósito de contribuir con la prevención de conflictos y con la construcción de la paz en las instituciones (Rodríguez, 2008).

Además es necesario que los docentes reciban una preparación psicopedagógica para dirigir el proceso de enseñanza aprendizaje y así promuevan el desarrollo de los valores (Caro, 1999). Al respecto Grojean, Resick, Dickson y Smith (2004) señalan que los líderes no sólo influyen directamente en el comportamiento de los miembros de una institución, sino que sus acciones también influyen en las percepciones del clima de la organización. Es así como el comportamiento de los docentes pueden ejercer influencia sobre los estudiantes y a su vez en la configuración del clima organizacional, el cual se basa en valores y los líderes, en este caso los docentes, tienen el rol principal de comunicar y demostrar la importancia de los mismos (Dickson, Smith, Grojean, & Ehrhart, 2001; Grojean et al., 2004).

Por otro lado, la forma de tratamiento de las cuestiones éticas en una organización constituye una consecuencia de los valores personales (Dickson et al., 2001). Además, se asume que las percepciones del clima organizacional serán afectadas inicialmente por los valores personales de los trabajadores de la institución (Chernyak-Hai & Tziner, 2016). Como vemos, todo lo anterior se relaciona con la construcción de valores que de alguna manera pueden ejercer influencia en los estudiantes, sin embargo, a su vez se relaciona con la construcción de un adecuado clima organizacional. Tomando en cuenta a Wayne (2010), las relaciones internas con los colaboradores están asociadas con su desempeño dentro de la organización. Lo que se busca es que los docentes se adapten a los estatutos de la institución, a la misión, visión y valores institucionales, es así como el Clima organizacional refleja los valores, actitudes y creencias de los miembros (Gómez Rada, 2004).

Existen estudios acerca de los valores; sin embargo el presente tomará los fundamentos desarrollados por Schwartz (1992) quien postula la existencia de “diez dominios motivacionales y

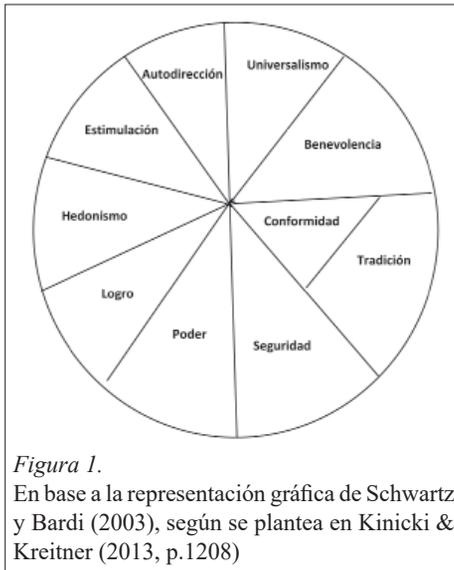
sus relaciones de afinidad u oposición expresadas en una estructura circular, que serían el cimiento para investigar los sistemas personales de valores con otras variables” (García, 2005 como se citó en Robbins & Judge, 2009, p. 55). Los valores según Schwartz, Melech, Lehman, Burgess, Harris y Owens (2001) son la base para distinguir entre lo que es apropiado de lo que no lo es, lo que se asocia al clima organizacional que se basa en las visiones sobre lo que sucede según la apreciación de cada trabajador.

Schwartz (1994) identificó un conjunto de valores básicos y universales reconocidos en todas las sociedades y los definió como metas que trascienden las situaciones y que varían en su grado de importancia y sirven de base para la vida personal y social. A su vez planteó que estos valores están inmersos en un sistema coherente que puede ayudar a explicar la toma de decisiones individuales, las actitudes y el comportamiento.

Borg, Groenen, Jehn y Schwartz (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 valores y limitaciones particulares. Así también, estos autores mencionan que estas pueden derivar de los esfuerzos de las personas 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 la valoración de los logros puede ser una transformación del rasgo de agresividad socialmente aprobado.

Los estudios de Shwartz (1994) concluyen que los valores son considerados como la base; además están asociados a estados existenciales y formas de conducta, lo cual va más allá de los objetos, personas, situaciones y pueden expresar intereses propios y de los demás. Este autor, en 1992, propuso una clasificación de diez tipos de valores (ver figura 1): autodirección, universalismo, benevolencia, conformidad, tradición, seguridad, poder, logro, hedonismo y estimulación; los que a su vez están agrupados en *dos dimensiones bipolares*: autoengrandecimiento (poder y logro) vs autotranscendencia (universalismo y benevolencia); además de conservación (tradición, conformidad y seguridad) vs apertura al cambio (autodirección y estimulación). La tipología hedonismo no se incluye en ningún valor de orden superior. Tal

como se observa en la figura 1, Schwartz propone que los valores que se encuentran en direcciones opuestas son los que podrían generar un conflicto.



Un estudio reciente con poblaciones de Gran Bretaña, Estados Unidos e Irán, encontró valores ordenados según la teoría Universal de los Valores (Borg, Bardi, & Schwartz, 2017), con lo cual enfatiza la actualidad de esta teoría en el estudio de los valores.

Schwartz (1992, como se citó en Schwartz, Melech, Lehman, Burgess, Harris & Owens, 2001) afirmó que los valores tienen un poder predictivo y pueden reflejar un cambio social importante (Caprara et al., 2017), además plantea que existe un consenso sobre la forma más útil para conceptualizar los valores básicos, entre los cuales se consideran los siguientes aspectos:

- Los valores como estructuras cognitivas están vinculadas con las emociones.
- Los valores son objetivos deseables a alcanzar.
- Al trascender a las acciones y situaciones específicas, se distinguen de los conceptos más estrechos como las normas y actitudes.
- Aparecen como normas que guían la selección o evaluación.
- Constituyen un sistema de prioridades de valor para finalmente darle la importancia a los valores que guían la acción.

Asimismo, cuando se estudia la estabilidad y cambio en los valores en la adultez temprana, se encontró una tendencia a la estabilidad (Vecchione et al., 2016).

En lo que respecta al género y los valores, Schwartz y Rubel (2005) realizaron un estudio con 127 muestras de 70 países donde se hallaron diferencias entre las culturas en siete de los 10 valores humanos básicos, donde los hombres le dan mayor valor e importancia que las mujeres al poder, la estimulación, el hedonismo, el logro, y los valores de autodirección. 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 en tanto no hubo diferencia de sexo significativa para los valores tradición y conformidad (Daset, Lopez, & Suero, 1998). En esa misma línea, en un estudio realizado con estudiantes se encontró diferencias significativas entre las mujeres y varones, en donde ellas le brindaron mayor importancia a benevolencia, universalismo, seguridad y conformidad (Abella García, Lezcano Barbero, & Casado Muñoz, 2017).

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

Weyner 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 históricamente antes que cultura. 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, como se citó en Vicuña 2006). No obstante, clima es una experiencia basada en lo que la gente ve, da a conocer e involucra también la perspectiva de los empleados y que es lo que la organización practica en términos de prácticas y políticas (Schneider, 2000).

El clima está enfocado en las situaciones que acontecen y cómo se relacionan con las percepciones, sentimientos y conductas de los empleados. Esto puede ser apreciado como algo temporal, subjetivo y cabe la posibilidad 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.

El modelo de Litwin y 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 en su estudio relacionó la motivación y el clima con el objetivo de evaluar la repercusión del estilo de liderazgo en la motivación y conducta general de los colaboradores. Como se sabe, el componente humano resulta importante, por ello un favorable clima organizacional, facilita que los trabajadores se sientan satisfechos a nivel laboral (García Velásquez, Hernández Gracia, Gonzáles Villegas & Polo Jiménez, 2017). Segredo Pérez, García Milian, León Cabrera y Perdomo Victoria, (2017) plantean que el clima organizacional, en tanto característica del ambiente laboral, resulta permanente a nivel temporal y que conjuntamente con la cultura y el desarrollo organizacional forman un sistema dinámico. Así, el clima organizacional refleja la calidad del ambiente desde la perspectiva de los trabajadores e influye en su comportamiento (Machado dos Santos et al., 2016).

Litwin y Stringer (1968) y Goncalvez (1998), señalan que el clima organizacional está compuesto por las siguientes dimensiones:

- Estructura: medida en que la organización enfatiza la burocracia.
- Responsabilidad: autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo.
- Recompensa: percepción sobre la equidad y justicia en cuanto a la gratificación recibida por el trabajo bien realizado.
- Desafío: sentimiento generado por propio del trabajo.
- Relaciones: 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.
- Cooperación: sentir de los miembros con respecto a ayudar de parte de los directivos y de otros empleados del grupo.
- Estándares: percepción acerca del énfasis que pone la organización sobre las normas de rendimiento.
- Conflicto: sentimiento, tanto de pares como superiores, de aceptar las opiniones discrepantes y no temer enfrentar y solucionar los problema.
- Identidad: sentimiento de pertenencia a la organización.

En cuanto a las investigaciones realizadas, en México se estudió el ambiente físico y la tecnología como parte del clima organizacional, encontrando diferencias en la percepción del mismo estudiantes y docentes (Alejandro Carmano, Chávez Chairez & Palomo Juárez, 2016). En relación a los estudios en dos universidades públicas latinoamericanas, se encontraron diferencias en el clima organizacional entre la institución educativa mexicana y colombiana; en donde en ésta última universidad hay una mejor percepción del clima (Mercado Salgado & Toro Álvarez, 2008).

La consulta de la literatura especializada no arrojó resultados de relevancia respecto a la correlación de ambas variables, se entendió oportuno indagar esa posible relación. Por tanto, nos preguntamos, ¿cuáles son los valores que se relacionan con el clima de la organización en docentes de un instituto de educación superior de la ciudad de Lima? De este modo, podríamos bosquejar un marco de referencia para entender qué dificultades están asociadas a los valores en déficit, así también, manejar algunos aspectos de la incertidumbre, de la disconformidad de los colaboradores y su posterior renuncia a su centro laboral. En este estudio se busca aportar algunos resultados que puedan ser un insumo en acciones para trabajar con valores y clima organizacional en instituciones de educación superior.

Método

Diseño y Participantes

Es un diseño descriptivo de tipo correlacional (Alarcón, 2008). El muestreo fue no probabilístico y de carácter intencional.

La muestra está conformada por 100 docentes, que son una quinta parte de la población profesional, con 44 varones y 56 mujeres, con edades entre 30 y 65 años, en su mayoría docentes a tiempo parcial.

Dentro de los criterios de inclusión de la muestra se consideraron: los años trabajados, (mínimo 1 año); la edad -entre 30 y 65 años-. Como criterio de exclusión se tuvo en cuenta la nacionalidad extranjera.

Instrumentos

- *Cuestionario de valores de Schwartz (PVQ, Schwartz, 1994)*. Su objetivo es medir las diferencias individuales en cuanto a la orientación a los valores. Cuenta con cuarenta enunciados cortos,

que recogen las ideas, creencias y aspiraciones que de forma implícita permiten analizar la importancia del valor evaluado (Escrura, 2003). Los ítems se organizan a partir de dos dimensiones bipolares: autoengrandecimiento (poder, ítems 2, 17, 39 y logro, ítems 4, 13, 24, 32) vs autotranscendencia (universalismo, ítems 3, 8, 19, 23, 29, 40 y benevolencia, ítems 12, 18, 27, 33); además de conservación (tradicción, ítems 9, 20, 25, 38; conformidad, ítems 7, 16, 28, 36 y seguridad, ítems 5, 14, 21, 31, 35) vs apertura al cambio (autodirección, ítems 1, 11, 22, 34 y estimulación, ítems 6, 15, 30).

El evaluado debe responder a una escala con las siguientes opciones: “*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*”.

En Perú, Escrura (2003) realizó un estudio con escolares y encontró que los coeficientes Alfa de Cronbach puntuaron entre .70 y 0.79. Grimaldo y Merino (2009) en un estudio con 254 universitarios, obtuvo coeficientes Alfa entre .53 y .78. Para el presente estudio se utilizará esta última versión.

- *Cuestionario de Percepción del clima organizacional* (Litwin & Stringer 1968). Su objetivo es evaluar el grado de satisfacción del personal en el trabajo. Cuenta con nueve ítems, organizados en las siguientes dimensiones de valores: estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos, identidad. En Perú, este cuestionario ha sido adaptado por Vicuña (2006), por el método de análisis de constructo.

Procedimiento

La administración de los instrumentos se realizó controlando posibles variables de interferencia como: la hora y el lugar. Las consignas estaban en los formularios y se explicitaron en forma oral. La administración de ambas escalas fue de 40 minutos. Se firmaron los consentimientos correspondientes.

Para el análisis de datos se usó el paquete estadístico SPSS (v. 21). En el Analisis de Datos se consideró especialmente lo planteado por Schwartz (2009) respecto a que hay que buscar centrar los ítems para corregir las puntuaciones en el Cuestionario de Valores de Schwartz (PVQ), ya que de lo contrario llevaría a conclusiones erróneas.

Resultados

Para el presente estudio se determinó la confiabilidad, mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach, para cada uno de los factores: Factor 1 (conformidad, tradición, benevolencia, universalismo y seguridad) .794, Factor 2 (autodirección, estimulación, hedonismo, logro, poder) .783. Como criterio general, George y Mallery (2003) sugieren que estos valores son aceptables.

En la tabla 1 se plantean los valores de asimetría y curtosis, en el rango -1.5 y 1.5. En cuanto a la jerarquía de valores, benevolencia y universalismo se ubican en los primeros lugares y poder en la última posición.

Tabla 1
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
Tradicción	-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

En la tabla 2, se observa que la mayoría de los participantes se ubica en un nivel medio en la percepción de las distintas categorías de clima organizacional evaluadas y de manera prioritaria en estructura, recompensa y cooperación.

Tabla 2
Frecuencias y porcentajes de las categorías de las escalas de clima organizacional

Categorías	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
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

Los análisis inferenciales de correlación se realizaron con un nivel de significación de .05 y .01. Previo al análisis de correlación, se efectuó un análisis de la normalidad de las distribuciones de ambas escalas a fin de determinar la pertinencia del uso de estadísticos paramétricos o no paramétricos. Debido al tamaño de la muestra (mayor a 50

participantes), se usó el estadístico Kolmogorov-Smirnov con la corrección de significación de Lilliefors, Se obtiene que todas las escala 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 usó para el análisis inferencial, el estadístico no paramétrico rho de Spearman.

Se observa que las escalas de valores: Poder, Autodirección, Universalismo, Estimulación y Tradición tuvieron una correlación estadísticamente significativa con todas las escalas de clima organizacional (tabla 3), presentándose el grado de correlación más grande entre Tradición (valores) y Desafío (clima organizacional), $r_s = .66$, $p < .01$, $r_s^2 = .44$, siendo el tamaño del efecto grande (Cohen, 1988).

Discusión

Se trata de un estudio exploratorio, en el que se encontró que los docentes jerarquizaron los valores de benevolencia y universalismo en los primeros lugares, resultados que se relacionan con los encontrados en un grupo de abogados (Grimaldo, 2010), en policías de tránsito (Grimaldo, 2008), en trabajadores de PYMES (Castro,

Tabla 3
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.

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

2016), en profesores de escuelas municipalizadas (Navarro-Saldaña, Perez-Villalobos, González-Cid, Mora-Mardones & Jiménez-Espinoza, 2007), en escolares (Escurre, 2003; García, Grimaldo & Manzanares, 2016; Medrano, Cortés & Palacios, 2009) y en estudiantes universitarios (Martí Noguera, Martí-Vilar & Almerich, 2014), quienes de la misma manera jerarquizaron estos valores correspondientes a la dimensión Autotrascendencia. Es decir los docentes priorizan la ayuda no solo a las personas más cercanas, sino también desde una visión más amplia el bienestar por la humanidad, en general buscan el bien común (Castro, 2016), orientados hacia la preservación de las personas (Schwartz, 2001). La calificación de la benevolencia como valor predominante estaría asociada a la disposición de colaborar con los alumnos (Tyler, 2003) y con la naturaleza en general (Bardi & Schwartz, 2003). Un profesor que se orienta a sus alumnos, facilitará el aprendizaje, así como las experiencias sociales que sirven de base para el desarrollo de la personalidad sana y un buen funcionamiento social (Lambert, Abbott-Shim, & McCarty, 2002; Lambert, 2003). Además Schwartz (2009) sugiere que la benevolencia, entre otros valores, es un valor de crecimiento cuyo logro conduce a un mayor desarrollo a nivel personal.

En línea con lo anterior, existen estudios que señalan 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 (Ismen & Yildiz, 2005; Onair, 2008). Es decir, a medida que la benevolencia es mayor, en los docentes aumenta también el autocontrol, el universalismo, la armonía y la seguridad (Onatir, 2008). De la misma manera, se ha encontrado que la percepción de la eficacia profesional se correlaciona positivamente con el valor benevolencia (Bulent, 2009).

En cuanto a las implicancias de los resultados anteriores, el valorar la benevolencia y el universalismo, hacen posible orientar la conducta hacia los demás. En ese sentido, se ha encontrado que los profesores memorables no se caracterizan solo por su nivel de conocimientos, sino porque ven la docencia como un desafío, además de la pasión con la que aportan en la enseñanza y por la importancia que le dan al vínculo que establecen con sus alumnos (Bain, 2007), es así como este vínculo se asocia con el alto puntaje en benevolencia y universalismo, ya que cumple con los atributos de un docente que genera impacto.

En contraste encontramos que el valor jerarquizado en el último lugar fue el poder, el mismo que está asociado a la valoración del status y prestigio social, el control o dominio sobre las personas y los recursos (Grimaldo, 2010), lo cual estaría siendo congruente con el estudio de Navarro, Perez, Gonzales, Mora y Jiménez (2007) quienes encontraron en una muestra de profesores de enseñanza básica, que aquellos que le daban menor importancia al poder eran los docentes cuyos alumnos los percibían como altamente facilitadores. Es así como los participantes perciben el poder como valor orientado a la satisfacción personal, en contraposición a los valores seleccionados en los primeros lugares; lo cual se asocia con la filosofía de la institución que es *aprender haciendo*, es decir el aprendizaje se da mediante la práctica específica de la competencia que se busca desarrollar en el alumno, en un clima de confianza y seguridad que facilite el proceso de enseñanza aprendizaje.

En cuanto a los resultados descriptivos de clima organizacional, se observa que la mayoría de los docentes manifiestan estar satisfechos en todas las categorías evaluadas, tal como se observó también en el estudio realizado por Palma (2000) en personal docente y administrativo de entidades universitarias. Los porcentajes mayores se dan en los docentes que informan satisfacción en las categorías de: Estructura, Recompensa y Cooperación. Se podría plantear que consideran que las normas impulsan a desarrollar el trabajo, además de estar satisfechos con la equidad y justicia y ayudar a los directivos y a los pares.

Como se observa existen correlaciones inversas entre el poder (autopromoción), es así como a mayor búsqueda de status y éxito, el docente percibe de forma negativa a la institución; es probable que perciba a la institución como un ambiente que no le brinda las posibilidades de ejercer el control y dominio, incluso sobre los recursos. Lo cual es comprensible ya que priorizan un valor que responde a las propias necesidades (Navarro-Saldaña et al., 2007), lo cual concuerda con una percepción inadecuada del clima organizacional, en tanto aspectos relacionados a la estructura, responsabilidad, recompensa, desafío y todos aquellos otros aspectos que involucran el clima organizacional. Este último resultado se relaciona con los hallazgos de Caligiore Corrales y Díaz Sosa (2003), quien encontró que un grupo de docentes de medicina y enfermería presentaban una valoración negativa del clima organizacional.

En esa misma línea, se encontró una correlación inversa entre el valor tradición (conservación) y las dimensiones de clima organizacional, es decir quienes valoraban el statu quo, las normas y costumbres (Schwartz, 1992), se encontraban en oposición a aspectos relacionados a la estructura, responsabilidad, recompensas, estándares, identidad y otros componentes del clima organizacional. Es probable que al tratarse de docentes a tiempo parcial, provengan de otras instituciones y no estén de acuerdo con los lineamientos de la institución educativa.

Los resultados indican que, tanto la dimensión trascendencia (universalismo) caracterizada por el colectivismo, como la dimensión apertura al cambio (autodirección y estimulación) relacionada con el individualismo; correlacionan con las categorías de clima organizacional; lo cual se explica a partir de lo manifestado por Ros y Schwartz (1995) quienes plantean “la idea de multidimensionalidad de algunas culturas con relación a los valores individualistas y colectivistas. Se muestra por primera vez evidencia de que las culturas no tienen por qué adscribirse a un patrón o estrictamente individualista o colectivista” (p.183). En ese sentido, esta multidimensionalidad podría estar referida a una cultura organizacional, como es el caso de los docentes de la institución educativa donde se realizó el estudio, en donde se han encontrado ambos intereses individualistas y colectivistas (Cieciuch, Schwartz & Davidov, 2015).

A partir de los hallazgos, se puede señalar que la correlación entre universalismo y las categorías del clima organizacional, nos indican que un docente que se orienta hacia el bien común (Schwartz, 2006), tiene una adecuada percepción del clima organizacional. De esta manera, el perfil del profesor exige no saber únicamente la materia, sino desarrollar conocimientos, valores, aptitudes y actitudes necesarias (Kepowicz, 2007), lo cual requiere de iniciativa, autonomía y desarrollo personal. Aunque también, el docente orientado hacia el poder, autodirección y estimulación, percibe un adecuado clima en la organización; de igual modo, los que valoran la tradición. Por lo tanto, la mayoría de los docentes evaluados están satisfechos con el clima organizacional, indistintamente del sistema de valores.

A manera de conclusión, se plantea que hay una correlación significativa entre los valores: autodirección, universalismo y estimulación, con las dimensiones de clima organizacional. Así mismo se observa una correlación inversa entre poder,

tradición y clima organizacional. Cabe destacar que el valor predominante es *benevolencia* mientras que *poder* está en última posición. En lo que respecta al clima organizacional, los puntajes más altos lo obtuvieron en *estructura, recompensa y cooperación*, lo cual indica que perciben un ambiente de trabajo grato y donde pueden establecer buenas relaciones sociales entre sus pares, con los directivos y alumnos.

En la medida que se trata de un estudio exploratorio, a partir de los resultados presentados, es posible generar futuros estudios en donde se incluyan otras variables, tales como cultura, motivación, valores institucionales y compromiso organizacional. De tal manera que se propicie el desarrollo de un modelo explicativo de la conducta organizacional de los docentes en la institución superior. Así como también proponer estudios comparativos a nivel regional y en poblaciones hispanohablante para determinar las similitudes y diferencias a nivel cultural.

Una limitación está dada por la amplitud de la escala Likert que pudo llevar a confusión de los participantes en lo que respecta a identificar la intensidad, lo cual sugiere realizar futuros estudios orientados a la revisión de este instrumento o específicamente al replanteamiento de las alternativas de respuestas. Además, el tamaño de la muestra y el muestreo intencional, que no permite generalizar los resultados. De la misma manera, el no abarcar otras instituciones educativas a nivel superior, lo cual hubiera permitido tener una visión más amplia de la relación entre ambas variables.

Finalmente, se sugiere continuar desarrollando esta línea de investigación ya que permite explicar el fortalecimiento del clima organizacional en base a los valores en un contexto educativo superior, lo que influye en la formación de los alumnos y futuros profesionales.

Referencias

- Abella García, V., Lezcano Barbero, F., & Casado Muñoz, R. (2017). Evaluación de la jerarquía de los valores humanos de Schwartz en la adolescencia: diferencias de género e implicaciones educativas. *Revista Brasileira de Educação*, 22(68), 123-133. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-24782017226807>
- Alarcón, R. (2008). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma.
- Alejandro Carmano, E., Chávez Chairez, R. & Palomo Juárez, S.H. (2016). Ambiente físico y tecnología, componentes del clima organizacional: percepción a nivel de facultad de una universidad en México. *Revista Global de Negocios*, 4(5), 1-13.

- Bain, K. (2007). *Lo que hacen los mejores profesores universitarios*. Barcelona, España: Universidad de Valencia.
- Bardi, A. & Schwartz, S.H. (2003). Values and Behavior: Strength and Structure of Relations. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(10), 1207-1220, doi: 10.1177/0146167203254602
- Borg, I., Groenen, P., Jehn, K., & Schwartz, S. (2011). Embedding the Organizational Culture Profile Into Schwartz's Theory of Procrastinate, Perception of Professional Efficiency / Self Efficiency and Altruism. *Journal of Personnel Psychology*, 10(1), 1-12. doi: <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000028>
- Borg, I., Bardi, A., & Schwartz, S. (2017). Does the Value Circle Exist Within Persons or Only Across Persons? *Journal of Personality*, 85(2), 151-162. doi: 10.1111/jopy.12228
- 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.
- Caligiore Corrales, I. & Diaz Sosa, J.A. (2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. *Revista Venezolana de Gerencia*, 8(24), 644-658.
- Caprara, G.V., Vecchione, M., Schwartz, S.H., Schoen, H., Bain, P.G., Silvester, J. ... Caprara, M.J. (2017). Basic Values, Ideological Self-Placement, and Voting: A Cross-Cultural Study. *Cross-Cultural Research*, 51(4)388-411. doi: <https://doi.org/10.1177/1069397117712194>
- Caro, F. (1999). *Estrategia de Capacitación de los Docentes para educar en el Valor Responsabilidad a los Estudiantes*. República Dominicana: APEC.
- Castro, P. (2016). *El papel de los valores hacia el Trabajo en la Motivación laboral y el Desempeño de Trabajadores de PYMES Potosinas*. (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de San Luis de Potosí, San Luis de Potosí, México.
- Chernyak-Hai, L., & Tziner, A. (2016). The "I believe" and the "I invest" of Work-Family Balance: The indirect influences of personal values and work engagement via perceived organizational climate and workplace burnout. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(1), 1-10. doi: <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.11.004>
- Cieciuch, J., Schwartz, S.H., & Davidov, E. (2015). Values, Social Psychology of. In: James D. Wright (editor-in-chief), *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, (2nd ed., Vol 25, pp. 41-46). Oxford: Elsevier. doi: [doi: https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.25098-8](https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.25098-8)
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2ed.). Hillsdale, USA: Lawrence Erlbaum.
- Concalvez, A. (1998). Modelo de Litwin y Stinger sobre Clima Organizacional. *Revista Enfasis*, 4(3), 1-3.
- 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.
- Destler, K. W. (2016). A master of Trust: Street Level Bureaucrats, Organizational Climate and Performance Management Reform. *Journal of Public Administration Research And Theory*, 27(3) 517-534. doi: 10.1093/jopart/muw055
- Dickson, M.W., Smith, D.B., Grojean, M.W., & Ehrhart, M. (2001). An organizational climate regarding ethics: the outcome of leader values and the practices that reflect them. *The Leadership Quarterly* 12(2), 197-217. doi: [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(01\)00069-8](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(01)00069-8)
- Escurra L.M. (2003). Sistema de valores en estudiantes de quinto año de secundaria de Lima Metropolitana pertenecientes a diferentes estratos socioeconómicos. *Revista de Investigación en Psicología*, 6(1), 49-72.
- García, R. Grimaldo, M., & Manzanares, E. (2016). Jerarquía de valores entre estudiantes de secundaria de colegio religioso y colegio laico de Lima. *Liberabit*, 22(2), 229-238.
- García Velásquez, M., Hernández Gracia, T.J., González Villegas, E., & Polo Jiménez, S.D. (2017). Asociación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en empresas de Servicios. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 10(1), 37-48.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A Simple Guide and Reference*. 11.0 Update (4ª ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Gómez Rada, C. A. (2004). Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa Clima Organizacional en empresas colombianas, desde la teoría de respuesta al ítem. *Acta Colombiana de Psicología*, 11, 97-113.
- Grimaldo, M. (2008). Valores hacia el Trabajo en un grupo de policías de tránsito de Lima Metropolitana. *Liberabit*, 14, 71-80.
- Grimaldo, M., & Merino, C. (2009). Valores en un grupo de estudiantes de Psicología de una Universidad Particular de la ciudad de Lima. *Liberabit*, 15(1), 39-47.
- Grimaldo, M. (2010). Valores y Juicio Moral en un Grupo de Abogados de Lima. *Revista de Psicología*, 13(4), 229-255.
- Grojean, M.W., Resick, C.J., Dickson, M.W., & Smith, D.B. (2004). Leaders, Values, and Organizational Climate: Examining Leadership Strategies for Establishing an Organizational Climate Regarding Ethics. *Journal of Business Ethics*, 55, 223-241.
- İşmen, A.E., & Yıldız, A. (2005). Öğretmenliğe İlişkin Tutumların Özgeçelik ve Atılganlık Düzeyleri Açısından İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 42, 167-193.
- 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, USA: Mc Graw Hill.
- Lambert, R. (2003). Considering purpose and intended use when making evaluations of assessments: A response to Dickinson. *Educational Researcher*, 32(4), 23-26.
- Lambert, R., Abbott-Shim, M., & McCarty, F. (2002). The relationship between classroom quality and ratings of the social functioning of head start children. *Early Child Development and Care*, 172(3), 231-245.
- Litwin, G. & Stringer, R. (1968) *Motivation and Organizational Climate*. Boston, USA: Division of Research Graduate School of Business Administration Harvard University.
- Machado dos Santos, A., Haroldo Baade, J., Dos Santos, G.L., Donizete Dala Santa, E., & Albes da Cruz de Bastini, S.B. (2016). Mapeamento do clima organizacional em instituição de educação superior. *Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL*, 9(1), 177-195.
- Martí Noguera, J. J., Martí-Vilar, M., & Almerich, G. (2014). Responsabilidad Social Universitaria: Influencia de valores y empatía en la atribución de comportamientos socialmente responsables. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 46(3), 160-168. doi: 10.1016/S0120-0534(14)70019-6
- Medrano, C., Cortés, A., & Palacios, S. (2009). Los valores personales y los valores percibidos en la televisión: un estudio con adolescentes. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 12(4) 55- 66.
- Mercado Salgado, P., & Toro Álvarez, F. (2008). Análisis comparativo del clima organizacional en dos universidades públicas de Latinoamérica: México y Colombia. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 27(1), 5-15.

- Navarro-Saldaña, G., Perez-Villalobos, C., González-Cid, A., Mora-Mardones, O., & Jiménez-Espinoza, J. (2007). Valores en profesores y participación de los apoderados en el proceso enseñanza – aprendizaje. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 39(3), 579-592.
- Onatur, M. (2008). *La relación entre las preferencias de los maestros y el Valor Altruismo*. (Tesis de Maestría). Universidad Yeditepe, Estambul, Turquía.
- Palma, S. (2000). Motivación y Clima Laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de Investigación en Psicología*, 3(1), 11-21.
- Pintos, G., & Rodriguez, M. (S/F). *Clima y Cultura Organizacional*. Recuperado de <http://www.ccee.edu.uy>.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13a ed.). México D.F, México: Pearson Prentice Hall.
- Rodríguez, G. (2008). *Formación de docentes para la educación en valores y ciudadanía*. Bogotá, Colombia: Edición SM.
- Ros, M., & Schwartz, S. H. (1995). Jerarquía de valores en países de la Europa Occidental: una comparación transcultural. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 69, 69-95.
- Ros, M., & Gómez, A. (1997) Valores personales Individualistas y Colectivistas y su relación con la autoestima colectiva, *Revista de Psicología Social*, 12(2), 179-198.
- Segredo Pérez, A.M., García Milian, A.J., León Cabrera, P., & Perdomo Victoria, I. (2017). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *INFODIR*, 24, 86 -99.
- Schein, E. H. 2010. *Organizational culture and leadership*. San Francisco, USA: John Wiley & Sons.
- 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.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical test in 20 countries. *Advances in experimental social psychology*, 25, 1-65. doi: 10.1016/S0065-2601(08)60281-6
- Schwartz, S.H. (1994). Are There Universal Aspects in the Structure and Contents of Human Values. *Journal of Social Issues*, 50(4), 19 -45. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/227762767_Are_There_Universal_Aspects_in_the_Structure_and_Contents_of_Human_Values
- Schwartz, S.H. (2006). Basic human values: theory measurement and applications. *Revue Francaise de Sociologie* 47(4), 929-968.
- Schwartz, S. H. (2009). Basic values: How they motivate and inhibit prosocial behavior. In M. Mikulincer & P. Shaver (Eds.), *Prosocial motives, emotions, and behavior: The better angels of our nature* (pp. 221-241). Washington: American Psychological Association Press.
- Schwartz, S. H., & Rabel, T. (2005). Sex Differences in values Priorities: Cross-Cultural and Multimethod Studies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89(6), 1010-1028. doi: 10.1037/0022-3514.89.6.1010
- Schwartz, S.H., Melech, G., Lehman, A; Burgess,S., Harris, M., & Owens V. (2001). Extending the Cross – Cultural Validity of the Theory of Basic Human Values with a different Method of Measurement. *Journal of Cross – Cultural Psychology*, 519-542.
- Tyler, T. (2003). Trust within organizations. *Personnel Review* 32(5), 556-568. doi: 10.1108/00483480310488333
- Vecchione, M., Schwartz, S., Alessandri, G., Döring, A., Castellani, V., & Caprara, M.G. (2016). Stability and change of basic personal values in early adulthood: An 8-year longitudinal study. *Journal of Research in Personality*, 63, 111-122. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2016.06.002>
- 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, H.V., Liu, C.L., Rahat, A., Klien, A., Soares, L. ... Buratowski, S. (2012) *Psicología Industrial y Organizacional* (2a ed.). Estados Unidos: Wiley.
- Wayne, M (2010). *Administración de recursos humanos*. New York, Estados Unidos: Pearson Prentice Hall.