

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

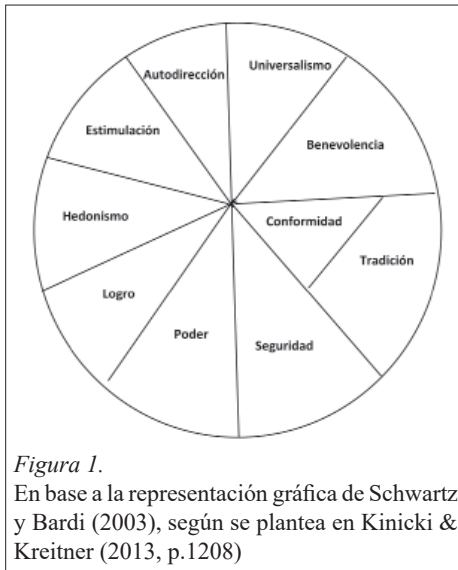
sus relaciones de afinidad u oposición expresadas en una estructura circular, que serían el cimiento para investigar los sistemas personales de valores con otras variables” (García, 2005 como se citó en Robbins & Judge, 2009, p. 55). Los valores según Schwartz, Melech, Lehman, Burgess, Harris y Owens (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.

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

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

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

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

Received: 26/04/2017

Revised: 23/07/2017

Accepted: 08/09/2017

How to cite this article:

Riveros Paredes, P. N., & Grimaldo Muchotrigo, M. P. (2017). Values and Organizational Climate in Professors of a Higher-Education Institution in Lima. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 179-188. doi: <https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1489>

Correspondence: 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

Introduction

Currently, educational institutions put an emphasis on training teachers on institutional values as part of the identification process with the organization. This shows the importance of training them in issues related to the strengthening of civic, democratic, and equitable culture, with the purpose of contributing to the prevention of conflicts and the building of peace within the institutions (Rodríguez, 2008).

It is also necessary that teachers receive a psycho-pedagogical preparation to lead the teaching and learning process and thus promote the development of values (Caro, 1999). In this regard, Grojean, Resick, Dickson, and Smith (2004) point out that leaders not only influence directly the behavior of members of an institution, but their actions also influence the perceptions of the organizational climate. In this way, the faculty's behavior can exert influence on the students and on the set-up of the organizational climate, which is based on values, and the leaders, in this case the teachers, are charged with communicating and demonstrating the importance of it (Dickson, Smith, Grojean, & Ehrhart, 2001; Grojean et al., 2004).

On the other hand, the way ethical issues are addressed in an organization is a consequence of personal values (Dickson et al., 2001). In addition, it is assumed that the perceptions on the organizational climate will be affected initially by the personal values of the institution's employees (Chernyak-Hai & Tziner, 2016). As shown, all the above is related to the construction of values that can somehow exert influence on students; however, at the same time it is related to the construction of an adequate organizational climate. Considering Wayne (2010), internal relations with collaborators are associated with their performance within the organization. What is being sought is that teachers adapt to the statutes of the institution, to their mission, vision, and institutional values. This is how the organizational climate reflects the values, attitudes, and beliefs of their members (Rada Gómez, 2004).

There are studies about values; however, this paper will be based on the fundamentals developed by Schwartz (1992) who postulates the existence of "ten motivational domains and their affinity or opposition relationships expressed in a circular structure, which would be the foundation upon

which to research personal value systems with other variables" (García, 2005 as cited in Robbins & Judge, 2009, p. 55). According to Schwartz, Melech, Lehman, Burgess, Harris, and Owens (2001), values are the basis for distinguishing between what is appropriate and what is not, which is associated to the organizational climate based on visions about what happens according to each worker's appreciation.

Schwartz (1994) identified a set of basic and universal values recognized in all societies and defined them as goals that transcend situations, vary in their degree of importance, and are the basis for personal and social life. At the same time, he stated that these values are immersed in a coherent system that can help explain the making of individual decisions, attitudes, and behavior.

Borg, Groenen, Jehn, and Schwartz (2011), pose that social sources have an impact on the individual differences regarding the priorities of value, culture, social institutions, and individual experiences, which provide opportunities to express values and particular constraints. Furthermore, these authors mention that these can stem from the efforts made by people to understand, describe, or justify their needs or traits conferring them socially-approved value labels. For example, love can be a reflection, in part, of a need transformed by sex, or the assessment of achievements may be a transformation of the socially-approved aggressiveness trait.

Studies conducted by Schwartz (1994) conclude that values are considered as the base; they are also associated to existential states and forms of conduct, something that goes beyond the objects, people, and situations, and can express our own as well as the others' interests. In 1992, this author proposed a ten-type value classification (see Figure 1): self-direction, universalism, benevolence, conformity, tradition, security, power, achievement, hedonism, and stimulation. All of them can be grouped into *two bipolar dimensions*: self-aggrandizing (power and achievement) vs. self-transcendence (universalism and benevolence), in addition to conservation (tradition, conformity and safety) vs. openness to change (self-and stimulation). The hedonism typology is not included in any higher-order value. As seen in Figure 1, Schwartz suggests that values are found in opposite directions from the center of a conflict to each other.

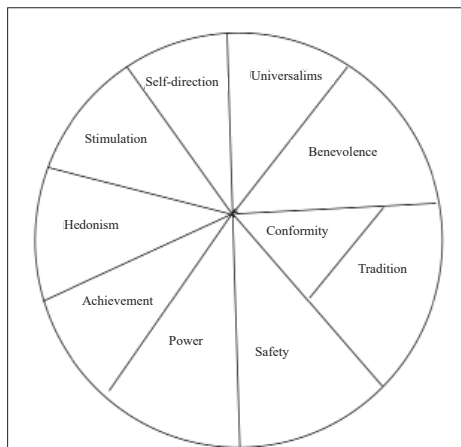


Figure 1.
Based on the graphic representation of Schwartz and Bardi (2003), according to what is stated by Kinicki & Kreitner (2013, p. 1208)

A recent study with populations of Great Britain, United States, and Iran found values organized according to the Universal Value Theory (Borg, Bardi, & Schwartz, 2017), which emphasizes the topicality of this theory in the study of values.

Schwartz (1992, as cited in Schwartz, Melech, Lehman, Burgess, Harris, & Owens, 2001) held that values have a predictive power and can reflect a major social change (Caprara et al., 2017); additionally, he claims that there is a consensus about the most useful way to conceptualize the basic values, among which the following aspects are considered:

- Values as cognitive structures are linked to emotions.

- Values are desirable objectives to meet.

- When transcending actions and specific situations, they distinguish themselves from narrower concepts, such as norms and attitudes.

- They appear as standards that guide the selection or assessment.

- They constitute a system of value priorities to give importance to the values that guide the action.

Moreover, when studying the stability and change in values in early adulthood, a tendency of stability was found (Vecchione et al., 2016).

Concerning gender and values, Schwartz and Rubel (2005) conducted a study with 127 samples from 70 countries. Differences were found between cultures in seven of the 10 basic human values, in which men gave greater value and importance than women to stimulation, power, achievement, hedonism, and the values of self-

direction. Women, on the other hand, gave greater importance to values such as benevolence and universalism; less consistently, women attributed greater importance to security values, but there was no significant difference between both sexes for the tradition and conformity values (Daset, Lopez, & Suero, 1998). In the same vein, in a study conducted with students, significant differences were found between women and men because women gave more importance to benevolence, universalism, security, and conformity (Abella Garcia, Lezcano Barbero, & Casado Muñoz, 2017).

In regard to the organizational climate variable, currently there is no precise agreement to define it, but it is often considered as the part that stands out from the company's culture; also, the perceptions of employees are taken into consideration with regard to their environment and daily tasks that are part of the organization (Pintos & Rodriguez, N.D.).

Weyner et al. (2012) mention that organizational culture and climate focus on how employees see, interpret, and give a meaning to their environment by producing explanations to describe, sort, and analyze the facts inside the organization; it is worth noting that, historically, climate happens before culture. It is noticeable that climate and culture complement each other, therefore, their study is important because it allows to have a more accurate perception of the organizational behavior, with regard to their group and individual processes, their level of satisfaction, performance, effectiveness, and achievement indicators, among others (Litwin & Stringer, 1968, as cited in Vicuña 2006). However, the climate is an experience based on what people see, and unveil, and involves also the perspective of employees and what the organization carries out in terms of practices and policies (Schneider, 2000).

Climate focuses on the situations that take place and how they relate to the employees' perceptions, feelings, and behavior. This can be interpreted as something temporary and subjective, and there is room for manipulation by authority figures (Deninson, 1996). Hence, while climate is related to the experiences described or the perceptions of what is happening, culture helps to define why these things happen.

Litwin and Stringer's model (1968) argues that climate is a way of measuring the impact of the environment on partners who are motivated; therefore, in their quantitative study, motivation and

climate were related in order to assess the impact of the leadership style in terms of the motivation and general conduct of employees. As is well known, the human component is important; that is why a favorable organizational climate is conducive to employee satisfaction in terms of their work (García Velásquez, Hernández Gracia, González Villegas, & Polo Jimenez, 2017). Segredo Pérez, García Milian, León Cabrera, and Perdomo Victoria (2017) state that the organizational climate, being a characteristic of the work environment, is permanent at a temporary level and, together with organizational culture and development, set up a dynamic system. In that way, the organizational climate reflects the quality of the environment from the workers' perspective and influences their behavior (Machado dos Santos et al., 2016).

Litwin and Stringer (1968) and Goncalvez (1998) indicate that the organizational climate is comprised of the following dimensions:

- Structure: the degree to which the organization emphasizes bureaucracy.

- Responsibility: autonomy in decision-making related to their work.

- Reward: perception of equity and justice in terms of the compensation received for the work well done.

- Challenge: feeling generated by own work.

- Relations: perceptions of partners about the existence of a pleasant work environment that conceives the idea of good social relationships among peers and between bosses and subordinates.

- Cooperation: feeling of help from the members, managers and other employees of the group.

- Standards: perception about the emphasis that the organization puts on the performance standards.

- Conflict: feeling from peers and superiors about accepting the dissenting views and not fearing to face and solve problems.

- Identity: sense of belonging to the organization.

Regarding the investigations, there was a study in Mexico that focused on the physical environment and technology as part of the organizational climate, finding differences in the perception of the same students and teachers (Alejandro Carmano, Chavez Chairez & Palomo Juarez, 2016). In relation to the studies carried out by two Latin American public universities, differences were found in the organizational climate of a Mexican and Colombian educational institution, but in the Colombian university, there

was a better perception of the climate (Mercado Salgado & Toro Álvarez, 2008).

The review of specialized literature did not deliver relevant results with respect to the correlation of both variables, thus exploring that possible relationship was considered appropriate. Therefore, we ask ourselves, what are the values that relate to the organizational climate in the faculty of a higher education institute in the city of Lima? This way, we could outline a frame of reference to understand which difficulties are associated with the deficit values and also to handle some aspects of the collaborators' uncertainty and dissatisfaction, and their subsequent resignation. This study seeks to provide some results that can contribute actions to work with values and an organizational climate in higher-education institutions.

Method

Design and Participants

This study has a descriptive and correlational design (Alarcón, 2008). The sampling was non-probabilistic and intentional in nature.

The sample consists of 100 professors, who represent one-fifth of the professional population, with the participation of 44 men and 56 women, aged 30 to 65 years, mostly part-time teachers.

The following criteria were considered within the sample: number of years at work (at least 1 year); and the age (between 30 and 65 years). Foreign nationality was taken into account as an exclusion criterion.

Instruments

-*Schwartz Portrait Value Questionnaire* (PVQ, Schwartz, 1994). It aims at measuring the individual differences in terms of value orientation. It has forty short statements, which collect the ideas, beliefs, and aspirations that implicitly allow analyzing the importance of the evaluated value (Escurra, 2003).

The items were organized based on two bipolar dimensions: self-aggrandizing (power, items 2, 17, 39, and achievement, items 4, 13, 24, and 32) vs. self-transcendence (universalism, items 3, 8, 19, 23, 29, 40, and benevolence, items 12, 18, 27, 33); in addition to conservation (tradition, items 9, 20, 25, 38; conformity, items 7, 16, 28, 36, and security, items 5, 14, 21, 31, 35) vs. openness

to change (self-direction, items 1, 11, 22, 34, and stimulation, items 6, 15, 30).

Respondents must provide answers based on a scale with the following options: “*very much like me; like me; somewhat like me; a little like me; not like me; not like me at all.*”

In Peru, Escurra (2003) conducted a study with school children and found that the Cronbach’s alpha coefficient scored between .70 and .79. In the study of Grimaldo and Merino (2009), carried out with 254 university students, the alpha coefficients obtained scored between .53 and .78. For the purposes of this study, the latest version will be used.

- *Perception of organizational climate questionnaire* (Litwin & Stringer, 1968). Its objective is to assess the degree of staff satisfaction at work. It contains nine items, organized into the following dimensions of values: structure, responsibility, reward, challenge, relations, cooperation, standards, conflicts, and identity. In Peru, this questionnaire has been adapted by Vicuña (2006) through the method of construct analysis.

Procedure

Instruments were administered by controlling the possible interference variables, such as the time and place. The instructions were included

in the forms and were explained orally. The administration of both scales took 40 minutes. The corresponding consents were signed.

The SPSS (v. 21) statistical package was used for data analysis. The data analysis took into consideration Schwartz’s (2009) proposition indicating that one should attempt to center the items so as to correct the scores of the Schwartz Portrait Value Questionnaire (PVQ); otherwise, it would lead to erroneous conclusions.

Results

The reliability of this study was determined for each factor through the Cronbach’s Alpha Coefficient: Factor 1 (conformity, tradition, benevolence, universalism and security) .794; Factor 2 (self-direction, stimulation, hedonism, achievement, power) .783. As a general criterion, George and Mallery (2003) suggest that these values are acceptable.

Table 1 presents the values of asymmetry and kurtosis in the -1.5 and 1.5 range. In terms of the hierarchy of values, benevolence and universalism are located at the top places and power on the bottom position.

Table 2 shows that the majority of the participants are located in a middle level in terms of

Table 1
Descriptive Statistics of the Value Scales

Value	M	95% CI	SD	Asymmetry	Kurtosis
Hedonism	0.24	[0.13, 0.34]	0.54	-0.41	0.20
Security	0.20	[0.12, 0.28]	0.43	-0.81	2.10
Power	-0.57	[- 0.76, - 0.38]	0.95	-0.42	-0.42
Achievement	-0.25	[- 0.38, - 0.12]	0.66	-0.76	0.87
Self-direction	0.23	[0.13, 0.33]	0.52	-0.27	0.40
Conformity	-0.25	[- 0.34, - 0.15]	0.46	-0.51	0.78
Universalism	0.31	[0.20, 0.42]	0.55	-0.02	-0.49
Stimulation	-0.47	[- 0.61, - 0.32]	0.73	-0.55	0.02
Tradition	-0.33	[- 0.51, - 0.15]	0.92	-0.41	-0.84
Benevolence	0.49	[0.40, 0.57]	0.43	-0.66	0.86

Note: CI = Confidence Interval

perception of the different organizational climate categories assessed and, as a priority, in structure, reward, and cooperation.

Table 2
Frequencies and percentages of the categories of the organizational climate scales

Categories	Low		Medium		High	
	f	%	f	%	f	%
Structure	4	4	78	78	18	18
Responsibility	21	21	56	56	23	23
Reward	5	5	72	72	23	23
Challenge	10	10	59	59	31	31
Relationships	8	8	61	61	31	31
Cooperation	5	5	70	70	25	25
Standards	16	16	64	64	20	20
Conflicts	6	6	66	66	28	28
Identity	25	25	48	48	27	27

The inferential correlation analyses were performed with a signification level of .05 and .01. Before the correlation analysis, a distribution normality analysis of both scales was carried out in order to determine the relevance of the use of parametric or non-parametric statistics. Due to the size of the sample (greater than 50 participants), the Kolmogorov-Smirnov statistical model was used with the Lilliefors correction of signification.

It was found that all the organizational climate scales presented distributions that deviate from a normal distribution ($p < .001$). Consequently, the null hypothesis that explains that the data came from a normal distribution was rejected. Thus, since it was one of the non-normal distribution variables to correlate, the Spearman's rho non-parametric statistical model was used for the inferential analysis.

It is noted that the value scales for: power, stimulation, self-direction, universalism, and tradition had a statistically significant correlation with all the organizational climate scales (Table 3), presenting the largest correlation degree between Tradition (values) and Challenge (organizational climate), $r_s = .66, p < .01, r_s^2 = .44$, where the size of the effect is large (Cohen, 1988).

Discussion

This exploratory study found that the professors ranked the values of benevolence and universalism in the first places. These results are related to those found in a group of lawyers (Grimaldo, 2010), in traffic police officers (Grimaldo, 2008), small-business employees (Castro, 2016), in municipal school teachers (Navarro-Saldaña, Perez-Villalobos, González-Cid, Mora-Mardones, & Jiménez-Espinoza, 2007), in school students (Escurra, 2003; García,

Table 3
Correlations between the value scales and organizational climate (N = 100)

Valor	Clima organizacional								
	Str	Resp	Rew	Chall	Rel	Coop	Sta	Con	Id
Hedonism	.06	.02	.04	.10	.07	.04	.04	.06	.07
Security	.03	-.06	-.07	-.02	.03	-.03	-.04	.01	.04
Power	-.43**	-.51**	-.41**	-.54**	-.45**	-.40**	-.44**	-.42**	-.50**
Achievement	-.11	-.08	-.06	-.11	-.17	-.10	-.10	-.10	-.18
Self-direction	.44**	.48**	.32**	.53**	.47**	.37**	.40**	.45**	.48**
Conformity	.15	.18	.15	.05	.21*	.26**	.16	.16	.23*
Universalism	.48**	.50**	.46**	.57**	.46**	.46**	.45**	.48**	.55**
Stimulation	.24*	.30**	.21*	.39**	.23*	.28**	.27**	.25*	.23*
Tradition	-.52**	-.60**	-.44**	-.66**	-.52**	-.54**	-.50**	-.53**	-.56**
Benevolence	.19	.24*	.08	.25*	.17	.07	.10	.12	.17

Note. Str = structure; Resp = responsibility; Rew = reward; Chall = challenge; Rel = relations; Coop = cooperation; Sta = standards; Con = Conflicts; Id = identity.

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

Grimaldo, & Manzanares, 2016; Medrano, Cortés & Palacios, 2009) and college students (Martí Noguera, Martí-Vilar, & Almerich, 2014), who also ranked these values corresponding to the dimension of self-transcendence. It means that professors prioritize the help they give not only to the people closest to them, but also from a broader view of well-being for mankind; in general they seek the common good (Castro, 2016) and are oriented towards the preservation of people (Schwartz, 2001). The ranking of benevolence as a predominant value would be associated to the willingness to collaborate with students (Tyler, 2003) and with nature in general (Bardi & Schwartz, 2003). A teacher who is oriented toward his or her students will facilitate learning, as well as social experiences that provide the basis for the development of a healthy personality and a good social functioning (Lambert, Abbott-Shim, & McCarty, 2002; Lambert, 2003). Additionally, Schwartz (2009) suggests that benevolence, among other values, is a value of growth that leads to further development at a personal level.

In line with the above, there are studies that posit that teachers who have a high level of altruism, as compared with the teachers with low levels of altruism, have more positive attitudes toward education (Ismen & Yildiz, 2005; Onair, 2008). In other words, the greater the benevolence in teachers, self-control, universalism, harmony, and security (Onair, 2008) will also increase. In the same way, it was found that the perception of the professional efficiency correlates positively with the value of benevolence (Bulent, 2009).

As for the implications of previous results, valuing benevolence and universalism make it possible to guide the conduct towards others. In that sense, it has been found that memorable teachers are not only characterized by their level of expertise, but because they see teaching as a challenge, they are passionate about teaching, and they consider it important to establish a connection with their students (Bain 2007). This connection is associated with the high score in benevolence and universalism, since it fulfils the attributes of a teacher that makes an impact.

In contrast, we find that the value ranked in the last place was power, which is associated with the valuation of the social status and prestige, the control or dominion over people, and the resources (Grimaldo, 2010). It would be consistent with the

study of Navarro, Perez, Gonzales, Mora, and Jimenez (2007) who, in a sample of basic education teachers, found that those who gave less importance to power were those teachers perceived by their students as highly facilitating. In contrast with the values selected in the first places, this is how participants perceive power as a value oriented towards personal satisfaction; which is associated with the philosophy of the institution which is *learning by doing*. In other words, learning occurs through the specific practice of the competence to be developed in the student, in a climate of trust and security that facilitates the teaching-learning process.

As for the descriptive results of organizational climate, it is observed that most of the teachers reported being satisfied in all the categories assessed, as also noted in the study of Palma (2000) about faculty and administrative staff in universities. The higher percentages result from the teachers who reported satisfaction in the categories of: structure, reward, and cooperation. It could be proposed that they consider that the standards promote the development of work, in addition to being satisfied with the equity and justice and help managers and peers.

As shown, there are inverse correlations between power (self-promotion); so, if there is a further pursuit of status and success, the teacher perceives the institution in a negative way. Probably, the teacher will perceive the institution as an environment that does not provide the possibilities of exercising control and dominance, even over the resources. It is understandable since they prioritize a value that responds to their own needs (Navarro-Saldaña et al., 2007), which is consistent with an inadequate perception of the organizational climate, regarding issues related to structure, responsibility, reward, challenge, and other aspects that involve the organizational climate. The latter result correlates with the findings by Caligiore Corrales and Diaz Sosa (2003), who discovered that a group of medicine and nursing teachers had a negative valuation of the organizational climate.

In the same vein, there was an inverse correlation between the value of tradition (conservation) and the dimensions of organizational climate, which means that those who valued the *status quo*, the norms, and customs (Schwartz, 1992) opposed those aspects related to the structure,

responsibility, rewards, standards, identity, and other components of the organizational climate. It is likely that as part-time teachers, they come from other institutions and do not agree with the institution's guidelines.

The results indicate that both the dimension of transcendence (universalism), characterized by collectivism, as well as the dimension of openness to change (self-direction and stimulation) associated with individualism, correlate with the categories of organizational climate. This is explained based on the statements by Ros and Schwartz (1995), who posed "the idea of multidimensionality of some cultures in relation to the individualist and collectivist values. Evidence is shown for the first time that cultures are not forced to ascribe to a pattern that is whether strictly individualist or collectivist" (p.183). In that sense, this multidimensionality could refer to an organizational culture, as it is the case of the faculty in the educational institution where this study was conducted, where both individualist and collectivist interests were found (Ciecuch, Schwartz, & Davidov, 2015).

Based on the findings, it can be affirmed that the correlation between universalism and the categories of the organizational climate indicates that a teacher who is oriented toward the common good (Schwartz, 2006) has a proper perception of the organizational climate. This way, a teacher profile includes knowing not only the subject matter, but developing the needed knowledge, values, skills, and attitudes (Kepowicz, 2007), which requires initiative, autonomy, and personal development. However, the teacher oriented towards power, self-direction, and stimulation, can also perceive a suitable climate in the organization; similar to those who value tradition.

Therefore, most of the teachers assessed are satisfied with the organizational climate, regardless of the value system.

By way of conclusion, it is considered that there is a significant correlation between the following values: self-direction, universalism, and stimulation, with the dimensions of organizational climate. Additionally, there is an inverse correlation between power, tradition, and organizational climate. It should be noted that the predominant value is *benevolence* while *power* is in the last position. In regards to the organizational climate, the highest scores were obtained in structure, reward, and cooperation, which indicates that they

perceive a pleasant work environment where they can establish good social relationships among their peers, managers, and students.

Given that this is an exploratory study, based on the results presented, it is possible to generate future studies including other variables, such as culture, motivation, institutional values, and organizational commitment. So that it promotes the development of an explanatory model of the organizational behavior of the faculty in the higher-education institution. Additionally, proposing comparative studies at a regional level and in Spanish-speaking populations to determine the similarities and differences at the cultural level.

The amplitude of the Likert scale provides a limitation, which could lead to confusion on the participants' part in terms of identifying the intensity, which suggests future studies aimed at reviewing this instrument or specifically rethinking alternative answers. Furthermore, the size of the sample and the intentional sampling do not allow generalizing results. In the same way, the fact that other higher-education institutions were not included, which would have granted a broader view of the relationship between both variables.

Finally, we suggest continuing with the development of this line of research since it allows explaining the strengthening of the organizational climate based on values in a higher-education context, which has a bearing on the training of students and future professionals.

References

- 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 Universals in Values. *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. & Díaz 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.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. *Psicod debate. 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., Gonzáles 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* (4^a 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 Özgeçicilik 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.
- Onatir, 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., & Rodríguez, 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.