

ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

UNIDAD DE TITULACIÓN

**RELACIÓN ENTRE EL CLIMA LABORAL Y LA CONGRUENCIA DE
VALORES EN EL CENTRO DE EDUCACIÓN CONTINUA (CEC)
SEDE ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERO
EMPRESARIAL**

JHOSELIN JACQUELINE VISCARRA FLORES

jhoselin.viscarra@epn.edu.ec

Directora: Dra. Valentina Ramos

valentina.ramos@epn.edu.ec

2021

APROBACIÓN DEL DIRECTOR

Como directora del trabajo de titulación Relación entre el clima Laboral y congruencia de valores en el Centro de Educación Continua sede Escuela Politécnica Nacional desarrollado por Jhoselin Jacqueline Viscarra Flores, estudiante de la carrera de Ingeniería Empresarial, habiendo supervisado la realización de este trabajo y realizado las correcciones correspondientes, doy por aprobada la redacción final del documento escrito para que prosiga con los trámites correspondientes a la sustentación de la Defensa oral.

Dra. Valentina Ramos

DIRECTORA

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Jhoselin Jacqueline Viscarra Flores, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentada para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

La Escuela Politécnica Nacional puede hacer uso de los derechos correspondientes a este trabajo, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.

Jhoselin Jacqueline Viscarra Flores

DEDICATORIA

A mi familia, Julia, Miguel, Omar, Yuly, Lili, Danilo, Danny, Ángel y José, gracias por todo el apoyo incondicional brindado. De manera especial dedico este trabajo a mi madre Julia, mi guía, mi motor y la razón por esforzarme cada día.

A mí, porque todo es posible si uno es perseverante y trabaja por sus sueños.

Jhoselin Viscarra

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios y a la Virgen del Quinche, por ser mi guía, mi meditación y mi fortaleza en momentos difíciles. A mi madre por todo el esfuerzo que ha hecho por mis hermanos y por mí, gracias por tener palabras reconfortantes en todo momento y por convertirme en la persona que ahora soy.

A mis hermanos Lili, Omar, Yuly y mi cuñado Danilo, por sus consejos, apoyo y motivación en cada día de mi vida estudiantil, y a mis tres sobrinos Danny, Ángel y José, por sus muestras de cariño, por ser mi constante motivación y ser mi mejor regalo de Dios.

A mi mejor amiga Erika por la linda amistad que se fortaleció a lo largo de toda la carrera. A mi amiga Lili por su apoyo y buenas vibras. A mis amigos Israel, Byron, Jeison, Fabricio y Dennis, por todas las anécdotas vividas, por los viajes, por los momentos de alegría, enojos, triunfos, estrés, pero sobre todo gracias por brindarme su amistad real.

A la Escuela Politécnica Nacional y a todos mis profesores que han permitido mi crecimiento profesional y personal. Quiero extender un especial agradecimiento a mi directora de tesis la Doctora Valentina Ramos, por su guía, asesoramiento y retroalimentación necesaria en la culminación de este trabajo. Al Dr. Oswaldo Viteri y al Ing. Santiago Yépez, por permitirme realizar mi proyecto de titulación en el CEC.

Finalmente, quiero agradecer a la persona que en los últimos años se ha ganado un lugar especial en mi vida. Mau, gracias por todos los momentos compartidos, paciencia, y el apoyo total y sincero.

Jhoselin Viscarra

ÍNDICE DE CONTENIDO

LISTA DE FIGURAS	i
LISTA DE TABLAS	ii
LISTA DE ANEXOS	iii
RESUMEN	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
1. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Pregunta de investigación.....	1
1.2. Objetivo general.....	3
1.3. Objetivos específicos	3
1.4. Hipótesis	3
1.5. Marco teórico	3
1.5.1. Cuestiones introductorias y concepto del clima laboral.....	3
1.5.1.1 Tipos del clima laboral.....	5
1.5.1.2 Orientaciones teóricas del clima laboral	6
1.5.1.3 Gestión del clima laboral	6
1.5.2. Valores.....	8
1.5.2.1 Tipos de Valores.....	9
1.5.2.2 Gestión por valores	10
1.5.2.3 Congruencia de valores.....	11
1.5.2.4 Ajuste persona-organización	12
1.5.2.5 Conflicto de valores	13
1.5.2.6 Reconocimiento de valores	13
1.5.3. Relación clima laboral y congruencia de valores	13
2. METODOLOGÍA.....	15
2.1. Enfoque de la investigación	15
2.2. Tipo y alcance de la investigación	15
2.3. Diseño.....	15
2.4. Instrumentos validados para el contexto ecuatoriano	16

2.4.1.	Cuestionario percepción del clima laboral.....	16
2.4.2.	Inventario para medir la articulación entre la persona y la organización	18
2.5.	Determinación de la población.....	20
2.5.1.	Descripción de la población	20
2.5.2.	Delimitación de la muestra.....	21
2.6.	Análisis de datos.....	28
2.6.1.	Coeficiente de Spearman.....	28
3.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	29
3.1.	Resultados	29
3.2.	Análisis de la percepción del clima laboral	29
3.3.	Análisis de la congruencia de valores.....	34
3.4.	Determinación de la relación entre el clima laboral versus la congruencia de valores en el CEC	36
3.5.	Discusiones.....	38
4.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	40
4.1	Conclusiones	40
4.2	Recomendaciones	41
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	43
	ANEXOS	49

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Dimensiones de la cultura organizacional	8
Figura 2 – Estructura organizacional CEC EPN	21
Figura 3 – Relación porcentual por género.	23
Figura 4 – Relación porcentual por rango de edad.....	24
Figura 5 – Relación porcentual por estado civil.	25
Figura 6 – Relación porcentual por nivel académico.	26
Figura 7 – Relación porcentual por tiempo en la organización	27

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 - Definiciones del clima laboral	5
Tabla 2 - Definiciones de congruencia de valores, ajuste persona-organización, conflicto de valores y reconocimiento de valores.	13
Tabla 3 - Agrupación de preguntas del cuestionario de la percepción del clima laboral	17
Tabla 4 - Agrupación de preguntas del cuestionario APOE	19
Tabla 5 - Escala de medición aplicada en los cuestionarios clima laboral y congruencia de valores.	19
Tabla 6 - Cálculo del error	22
Tabla 7 - Género de los encuestados	23
Tabla 8 - Colaboradores por rango de edad	24
Tabla 9 - Colaboradores por estado civil	25
Tabla 10 - Número de colaboradores por formación académica	26
Tabla 11 - Colaboradores por tiempo en la organización	27
Tabla 12 - Descripción de objetivos específicos y resultados.	29
Tabla 13 - Estadísticos descriptivos de los niveles del clima laboral.	30
Tabla 14 - Estadísticos descriptivos de los niveles del clima de acuerdo con el género	30
Tabla 15 - Estadísticos descriptivos de los niveles del clima de acuerdo con el nivel académico	31
Tabla 16 - Estadísticos descriptivos de los niveles del clima de acuerdo con el tiempo en la organización.....	31
Tabla 17 - Correlaciones y valor p de los niveles del clima laboral.....	32
Tabla 18 - Estadísticos descriptivos de las dimensiones del clima laboral.	32
Tabla 19 - Correlaciones clima del puesto-dimensiones culturales para medir el clima.....	33
Tabla 20 - Correlación clima de grupo-dimensiones culturales para medir el clima	33
Tabla 21 - Correlación clima organizacional-dimensiones culturales para medir el clima.....	34

Tabla 22 - Estadísticos de las dimensiones de la congruencia de valores	35
Tabla 23 - Correlación de las dimensiones de la congruencia de valores.	35
Tabla 24 - Análisis de correlaciones entre el clima laboral y la congruencia entre valores personales y organizacionales.....	37

LISTA DE ANEXOS

Anexo I – Encuesta realizada a colaboradores del Centro de Educación Continua sede Escuela Politécnica Nacional	50
---	----

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo medir la relación entre las variables clima laboral y congruencia de valores en el Centro de Educación Continua de la Escuela Politécnica Nacional. La importancia de analizar estas dos variables radica en el incremento de la productividad que se puede lograr al promover el factor humano. Para esta investigación se utilizó una muestra constituida por 66 trabajadores, a quienes les fueron aplicados 2 cuestionarios. El cuestionario de la fuerza del clima laboral, validado para Ecuador por Masabanda (2017) y el inventario para la medición de la articulación entre la persona y la organización (APOE) validado para el contexto ecuatoriano por Ramos, Mejía, Mejía, Unda, y Jordão (2017). La técnica de análisis fue mediante las correlaciones de Spearman, esto con la ayuda del programa estadístico SPSS. Los resultados demostraron que los trabajadores perciben un buen clima en la organización. Además, reconocen tres niveles del clima: el clima en el puesto, el clima en el grupo y el clima en la organización. Así también se determinó la congruencia de valores, entendida como la relación entre los valores individuales y organizacionales, la cual se encuentra en buen estado, ya que el personal acuerda en la existencia de reconocimiento y ajuste de valores; y, están en desacuerdo en que exista conflicto entre los valores personales y los de la organización. Las correlaciones entre las variables clima laboral y la congruencia de valores fueron significativas, esto al obtener valores p menor al nivel de significancia del 5%. Por lo que, en el presente estudio se demostró que existe cierta relación entre las dos variables de estudio. En la parte final del trabajo se presentan algunas conclusiones y recomendaciones importantes después de analizar los resultados.

Palabras clave: clima laboral, congruencia de valores, reconocimiento de valores, ajuste persona-organización, conflicto de valores.

ABSTRACT

The objective of this research is to measure the relationship between the variables work environment and congruence of values in the Centro de Educación Continua of the Escuela Politécnica Nacional. The importance of analyzing these two variables lies in the increase in productivity that can be achieved by promoting the human factor. For this research, a sample consisting of 66 workers was used, to whom 2 questionnaires were applied. The work climate force questionnaire validated for Ecuador by Masabanda (2017), and the inventory for measuring the articulation between the person and the organization (APOE) validated for the Ecuadorian context by Ramos, Mejía, Mejía, Unda, y Jordão (2017). The analysis technique was using Spearman correlations, this with the help of the SPSS statistical program. The results showed that workers perceive a good climate in the organization. In addition, they recognize three levels of climate: the climate in the job, the climate in the group and the climate in the organization. Thus, the congruence of values was also determined, understood as the relationship between individual and organizational values, which is in good condition, since the staff agrees on the existence of recognition and adjustment of values; and they disagree that there is a conflict between personal values and those of the organization. The correlations between the variables work environment and the congruence of values were significant, this when obtaining p values lower than the significance level of 5%. Therefore, in the present study it was shown that there is a certain relationship between the two study variables of the research. In the final part of the work, some important conclusions and recommendations are presented after analyzing the results.

Keywords: working climate, values congruence, values recognition, person-organization adjustment, conflict of values.

1. INTRODUCCIÓN

Este trabajo presenta un diagnóstico del clima laboral y la congruencia de valores en el Centro de Educación Continua de la EPN. Esto con la intención de apoyar a la institución a identificar áreas de oportunidad que se logren extraer en la investigación. A través, del análisis del estado actual del CEC en cuanto a las variables de estudio. El capítulo empieza con la pregunta de investigación que se analizará en el desarrollo del trabajo. Posteriormente, se define el objetivo general y los objetivos específicos. Después se plantea la hipótesis de investigación la cual se define como la explicación tentativa del fenómeno investigado (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014, p.104). Además, en este capítulo se presente el marco teórico el cual es la base estructural para sustentar la presente investigación.

1.1. Pregunta de investigación

En el contexto actual, el clima laboral constituye un elemento de gran relevancia que reviste a gran parte de organizaciones, las cuales buscan un mejoramiento en temas como: ambiente, productividad y mejora en el servicio al cliente. Además, es una herramienta en la toma de decisiones, ayuda a líderes empresariales a mirar más allá de sus propias convicciones y consideraciones, y más bien enfocarse en cómo sus colaboradores perciben el ambiente de la organización (Abello y Lozano, 2013). Esto asevera la importancia de lograr una buena percepción del clima, ya que favorece a una compañía en factores como: la productividad, menor absentismo laboral, mejor adaptación y el logro de un equipo comprometido con su organización (Soberanes y de la Fuente, 2009).

Con base en lo anterior, será fundamental que la alta gerencia conozca el estado del clima de la organización, y mediante un diagnóstico detectar aspectos que estén impactando de manera considerable, para así, poder establecer mecanismos de mejora que contribuyan al logro de un buen clima, lo cual influirá en el bienestar, el desarrollo de las actividades, y las relaciones con los miembros de la organización.

Para realizar el análisis del clima, se lo puede hacer a partir de tres niveles, ya que no existe una sola percepción de este. Randhawa & Kaur (2014) refieren que los niveles del clima laboral son: individual, grupal y organizacional, a nivel individual es la percepción que cada individuo tiene de la influencia del ambiente laboral en cual realiza sus actividades, y a partir de las relaciones constituidas entre los empleados se pueden concebir otros niveles de percepción. En esa misma línea de pensamiento autores como Cardona y Zambrano

(2014) describen “la presencia de tres niveles del clima: el clima individual, grupal y organizacional” (p.5). Así también es importante considerar subclimas dentro de la organización ya que estos pueden afectar al clima global, y para una mejor comprensión del mismo es preciso conocer el comportamiento de los individuos, la estructura organizacional y los procesos organizacionales (García, 2009).

Por su parte, gracias a investigaciones sobre el clima se conoce que uno de los componentes predominantes son los valores. Brunet (como se citó en García y Ibarra, 2009) mencionan que “el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros de una organización, que debido a su naturaleza se transforman a su vez en elementos importantes del clima” (p.47). Así, los valores resultan ser factor que favorece la integración de un buen clima. A este respecto, Ramos, Robalino y Franco (2017) refieren que “la congruencia de valores posibilita entender la relación que existe entre los valores del trabajador con los de la organización, donde pueden darse situaciones de conflicto o un ajuste perfecto entre ellos” (p.4). Es así, que resulta valioso que los valores de cada colaborador sean compartidos con los de la organización, ya que estos pueden ser un vínculo o impedimento para el continuo mejoramiento y buen desempeño de la compañía.

Por esta razón, la importancia de la presente investigación en el Centro de Educación Continua de la Escuela Politécnica Nacional, donde existió interés y apertura por parte del director del CEC el Dr. Oswaldo Viteri, debido a varios motivos, uno de ellos es que anteriormente no se ha realizado un diagnóstico del clima y congruencia de valores, también refiere que este estudio es un insumo importante en el proceso de toma de decisiones de la organización, y por último, indica que es valioso conocer cuál es la percepción que tienen los colaboradores sobre el clima así como también si los valores de cada colaborador están alineados a los del CEC . En ese contexto, García y Ibarra (2009) sostienen que el diagnóstico del clima es un proceso estratégico y preventivo, el cual permite obtener un panorama de la situación presente de la organización, y de esta manera a partir de la información obtenida tomar acciones que permitan mejorar el ambiente laboral. En concordancia con ello, para lograr un buen clima, será necesario dar como primer paso, el análisis de la situación actual del mismo.

Ahora bien, la pregunta que se plantea para esta investigación es: ¿Existe la relación entre el clima laboral y la congruencia de valores en el Centro de Educación Continua sede Escuela Politécnica Nacional?

1.2. Objetivo general

Determinar la relación de las variables: clima laboral y congruencia de valores en el Centro de Educación Continua sede Escuela Politécnica Nacional.

1.3. Objetivos específicos

- Identificar la percepción del clima laboral en el CEC.
- Determinar la congruencia de valores organizacionales en el CEC.
- Identificar la relación entre el clima laboral versus la congruencia de valores en el CEC.

1.4. Hipótesis

En nuestro estudio de investigación se busca comprobar si: Existe relación entre el clima laboral, congruencia de valores en el CEC sede Escuela Politécnica Nacional.

1.5. Marco Teórico

Para sentar las bases de este trabajo, es necesario comprender los conceptos principales, clima laboral y congruencia de valores, así como también el ajuste persona-organización y el conflicto de valores. A continuación, se presenta algunas aportaciones teóricas, a fin de entender el marco conceptual en el que se desarrolló esta investigación.

1.5.1. Cuestiones introductorias y concepto del clima laboral

Han pasado varios años, desde que en mayo de 1924 se empezara a interrogarse sobre qué elementos podían contribuir a una mejor productividad en las organizaciones. Con el surgimiento de la corriente sociológica se consideró que las causas del rendimiento laboral no se encuentran en las capacidades psicológicas y fisiológicas de los trabajadores, sino en el nivel de bienestar y satisfacción, el cual se da por el trato social que recibe en su lugar de trabajo (Bordas, 2016).

El principal representante de la corriente sociológica es Elton Mayo, su actividad investigadora se centró en la Western Electric Company. Entre los años 1924-1933 los estudios reconocidos con el nombre de estudios Hawthorne, tuvieron lugar en la planta de Chicago, estos estudios revelaron que el clima en una organización está sujeto a una serie

de variables que podrían afectar el estado emocional de los individuos y la productividad de la empresa (Olaz, 2013). Así mismo, la corriente humanista completa la propuesta de la corriente sociológica. El enfoque humanista, tiene como propósito entender las motivaciones del comportamiento de los miembros de una organización en esta etapa se plantea modelos alternativos de una organización con la nueva percepción del ser humano, y es aquí donde se da los primeros inicios del clima laboral (Bordas 2016).

En la presente investigación no se pretende agotar todas las definiciones que existen sobre el clima laboral, sino más bien rescatar aquellas que brinden una aproximación al objeto de estudio, y que plasmen la posición teórica del presente trabajo.

En tanto, las primeras aproximaciones sobre el clima, dan relevancia en la investigación realizada por Lewin, donde señala que el comportamiento de los individuos en una organización, se ve influido por el ambiente laboral en que desarrolla sus actividades (Ganga, Piñones y Saavedra, 2015). El clima, es una cualidad del medio ambiente laboral de una organización, lo experimentan los colaboradores e influye en su comportamiento y buen desarrollo, se lo describe en función de los valores, actitudes o conductas de cada individuo Tagiuri (como se citó en Olaz, 2013). De esta manera, el clima resulta ser un factor importante para comprender situaciones objetivas dentro de una compañía.

Para Chiavenato (2011) el clima laboral es una condición del ambiente que perciben los individuos, afecta su conducta, y es beneficioso cuando proporciona el mejoramiento de la moral y la satisfacción de las necesidades personales, y es desfavorable cuando no se llega a satisfacer dichas necesidades. Dentro de ese contexto, se puede citar lo planteado por los autores Sims & Lafollette (1975) los cuales refieren que el clima percibido de manera favorable, puede ocasionar comportamientos positivos en los individuos, mejor rendimiento, mayor satisfacción, aumento de la productividad, esto a nivel organizacional se traduce en mayores ingresos; sin embargo, un mal clima provocaría un efecto contrario.

EL clima laboral es un término sin acuerdo en una definición única, varios autores a lo largo de la historia han definido este fenómeno de acuerdo con la corriente filosófica que representan o se inclinan. A continuación, en la Tabla 1 se detalla algunas definiciones sobre este tema.

Tabla 1 - Definiciones del clima laboral

Definición	Autor
Las percepciones de los individuos con respecto al ambiente del trabajo conceptualizan al clima laboral, estas percepciones plasman la interacción entre los procesos de la organización y los elementos individuales. Además, influye en el comportamiento de los individuos y afecta el desarrollo de la organización.	(Schneider 2011)
Estos autores consideran que el clima laboral se vincula a la “atmosfera” que existe dentro de los límites de la organización y que se percibe como real por parte de los colaboradores.	(Randhawa y Kaur 2014)
Para estos dos autores, el clima laboral es lo percibido en referencia al sistema formal y otros factores por su influencia sobre los valores, actitudes, motivaciones y creencias de las personas que desarrollan las actividades en una empresa.	(Litwin y Stringer 1968)
Este autor define al clima laboral en términos de las necesidades de los trabajadores, las políticas formales de la organización, las personalidades que operan en un propio sistema y los factores de la personalidad como actitud, habilidades y valores.	(Argyris, 1958)

Fuente: Elaboración propia con base en Argyris (1958), Litwin & Stringer (1968), Randhawa & Kaur (2014), Schneider (2011).

1.5.1.1 Tipos del clima laboral

Brunet (1987) explica con claridad y de forma detallada los cuatro tipos del clima laboral, los cuales se detallan a continuación:

- Clima de tipo autoritario-explotador: la alta dirección es quien toma las decisiones, las personas trabajan en un ambiente de castigos, amenazas y miedo. En este tipo de clima la comunicación entre los directivos y los empleados no existe.

- Clima de tipo autoritario-paternalista: la mayor parte de las decisiones lo toman los altos mandos mientras que la otra parte se toman en los escalones inferiores. La alta dirección tiene una confianza benevolente en sus empleados.
- Clima de tipo participativo-consultivo: la alta dirección evoluciona hacia un clima participativo, confía en sus empleados, los castigos y amenazas son ocasionales y en las decisiones también se permite la participación de los subordinados.
- Clima de tipo participativo-grupo: Todos los empleados forman un equipo, en este tipo de clima la comunicación es de manera ascendente, descendente y transversal y la alta dirección tiene plena confianza en sus empleados.

Estos sistemas propuestos por Brunet (1987) supone que cuanto más cercano al clima participativo-grupo mayor será la probabilidad de que existe buenas relaciones laborales y mayor productividad. Por el contrario, el clima autoritario-explotador es más propenso a lograr pésimas relaciones laborales y bajo rendimiento en las personas; por lo cual es importante progresar hacia el clima participativo-grupo.

1.5.1.2 Orientaciones teóricas del clima laboral

Las orientaciones teóricas más utilizadas en el estudio del clima laboral se diferencian en tres perspectivas: Según Bordas (2016) estas perspectivas del clima son:

- La perspectiva realista: aquí se busca estudiar al clima laboral como una cualidad de la organización de forma objetiva y parcialmente independiente de las percepciones de los trabajadores de la empresa.
- La perspectiva fenomenológica: se estudia más como un atributo del individuo y no de la organización, poniendo énfasis en los aspectos personales y subjetivos de los colaboradores.
- La perspectiva interaccionista: constituye los dos enfoques al considerar al clima laboral como el resultado de la interacción de las percepciones de los trabajadores y las características objetivas de la organización.

1.5.1.3 Gestión del clima laboral

La gestión del clima laboral es una práctica que se lleva a cabo en organizaciones que buscan mejorar su productividad. Según fue referido por González y Maldonado (2007) la

gestión del clima laboral es un conjunto de actividades planificadas las cuales se llevan a cabo por los líderes de la organización y expertos en el área de recursos humanos siendo este último el dueño del proceso a llevar a cabo.

La gestión del clima no tiene solo por objetivo que cada persona participe en el logro de resultados, su objetivo primordial es transformar la organización en un lugar donde las personas sientan que puedan desarrollarse personal y profesionalmente, atraer personas que quieran formar parte de la organización y los que ya pertenezcan no quieran irse (González y Maldonado, 2007).

El autor Valencia (2010) menciona que en el proceso para gestionar el clima se requiere:

- Sensibilizar y comprometer a todas las partes, todos los trabajadores son responsables del clima, sin embargo, los líderes tienen una mayor participación ya que influyen de manera significativa en los equipos de trabajo que manejan.
- Medición del clima, para gestionar el clima laboral es importante conocer la situación actual para lo cual es importante medir y la herramienta más utilizada es la encuesta.
- Ejecutar un plan de acción, involucrar a todas las partes interesadas líderes, personal de recursos humanos y los trabajadores en la ejecución de los planes de mejora para la organización.

Por otro lado, respecto a los elementos del clima en la organización Ramos y Tejera (2017) hacen referencia en su estudio, que las diversas investigaciones realizadas acerca del clima laboral se han concentrado principalmente en analizar sobre qué elementos afectan las percepciones del clima, mismas que han sido relacionadas con las dimensiones culturales de la organización.

Así también, se han desarrollado varias herramientas para medir el clima y no en todas coincide los mismos elementos, pues va a depender del modelo teórico que haya seleccionado el autor. En referencia a este ámbito, para el contexto ecuatoriano Ramos, Núñez, Unda y Mejía (2016) llegaron a determinar las dimensiones culturales para medir el clima laboral en el Ecuador las cuales se precisan a continuación en la Figura 1.



Figura 1 – Dimensiones de la cultura organizacional

Fuente: Elaborado con base en Ramos et al.(2016)

1.5.2. Valores

Los valores de cada persona son las cualidades que nos identifica y nos guían en nuestras decisiones y acciones. Los autores Cuicas y Rovero (2017) refieren que los valores representan las normas idóneas de conducta de las personas, y también son considerados como los principios y los fines que establecen y guían el desarrollo de la persona en el ámbito personal y social. Dentro de ese contexto se puede citar el estudio realizado por Valbuena, Morillo y Salas (2006) estos autores mencionan que “los valores están bastante relacionados con la ética, la conducta y las creencias las cuales guían al individuo acerca de cómo debe o no comportarse” (p.6).

Arciniega y González (2002) mencionan que, no existe una concordancia en cuanto a la definición de valor, sin embargo, varios autores coinciden en ciertas definiciones que se presentan a continuación:

- Los valores se desarrollan principalmente por la influencia cultural, social y de la personalidad del individuo.
- Los valores son importantes para el desenvolvimiento de las personas en la organización.
- Los valores guían la selección de comportamientos y dan soporte a una sociedad.
- Finalmente, las definiciones de valores hacen referencia a conceptos o creencias de comportamientos deseados.

Para profundizar en el tema referido Dussan (2012) presenta una síntesis de las apreciaciones sobre los valores, estos se detallan a continuación:

- Desde la perspectiva de las ciencias sociales, los valores ayudan a que individuos y organizaciones tengan comportamientos, creencias y motivos que generen la autoaceptación y a ser aceptados.
- Desde la apreciación filosófica, los valores están ligados a la moral y la ética y son atributos de la conciencia racional del hombre.
- Desde un punto de vista socio-educativo, los valores orientan el comportamiento humano le dan soporte a una sociedad y por ende a las organizaciones.

1.5.2.1 Tipos de Valores

Cuicas y Rovero (2017) mencionan en su estudio los principales tipos de valores. Para la presente investigación identificaremos aquellos que nos brinden una aproximación al objeto de estudio, y estos se detallan a continuación:

- Valores individuales

Los valores individuales hacen referencia a la honestidad, lealtad, respeto, moralidad, solidaridad, responsabilidad, entre otros, estos conducen al logro de un ambiente favorable en el lugar donde se desempeñan las personas, debido a que los individuos eligen y actúan de cierta manera (Cuicas y Rovero, 2017). Esto asevera la importancia de que los valores

individuales hacen referencia al proceso en el cual las personas van progresivamente identificando entre que es lo éticamente bueno y malo.

Cuicas y Rovero (2017) explican que, entre los valores individuales destacan los siguientes:

- Honestidad, valor orientado en conductas laborales transparentes.
- Lealtad, conducta donde se prioriza los intereses de la empresa por los personales.
- Respeto, valor orientado a comprender, valorar y aceptar las decisiones de terceros.
- Solidaridad, valor orientado a comprender que los intereses de los demás son igual de importantes que los propios.
- Responsabilidad, orientado al buen cumplimiento de los distintos compromisos adquiridos.
- Valores organizacionales

Así como los valores personales afecta el comportamiento en la vida, los valores organizacionales podrían ser contemplados como las normas que influyen en la organización. En este sentido, conviene mencionar que los valores organizacionales, sirven como guía para que se genere un ambiente propicio en los lugares en que se distinguen los individuos, brindan identidad a una organización y plasman su compromiso con la población (Valbuena, Morillo y Salas, 2012).

Los valores de la organización no establecen un simple enunciado en la planificación estratégica, es esencial valorar su real importancia para el buen desarrollo de la organización. Investigaciones acerca de los valores organizacionales proponen que la forma en que las empresas hacen los valores claros y determinados influye en el comportamiento de sus colaboradores, la teoría de la socialización podría explicar este comportamiento, en este proceso los colaboradores buscan asimilar y acostumbrarse a las metas, valores y objetivos de su organización (Chatman, 1989).

1.5.2.2 Gestión por valores

Toniut (2015) menciona que, la gestión por valores es un instrumento que ayuda a mejorar el compromiso de los trabajadores con la misión de la organización, intenta lograr el

compromiso y la autonomía de todos los colaboradores que forman parte de la organización. Es necesario que las organizaciones consideren la necesidad de apostar por modelos de gerencia humanista que apuesten a la participación de los colaboradores, la satisfacción del empleado y la autodirección.

Para implantar la gestión por valores en la organización Toniut (2015) menciona algunos puntos importantes a lo largo de su investigación, y estos se detallan a continuación:

- Planificar el proceso de implementación de los valores organizacionales.
- Solicitar la participación de todos los colaboradores en la formulación de los valores de la organización.
- Comunicar de forma clara y concreta cada uno de los valores de manera que las personas entiendan lo que se espera.
- Medir el impacto de la nueva práctica que se implementó, con el fin de analizar lo que se logró frente a lo que se esperaba.

1.5.2.3 Congruencia de valores

Es importante mencionar que, el grado de relación del empleado con la organización se ha convertido en uno de los fenómenos más analizados en los últimos años. Si una organización llega a obtener colaboradores comprometidos y que se identifiquen con ella es una ventaja competitiva que en la actualidad es un factor indispensable para aquellas organizaciones que buscan satisfacción laboral, productividad, eficiencia, eficacia y mejor desempeño laboral (Urteaga, 2008).

Con base en lo anterior es posible adelantarse a mencionar que, una relación entre los valores de la organización y de sus miembros crea un sentido de pertenencia, lo cual favorece a la organización. Para Davis (2006) la relación entre los valores individuales y organizacionales, llamada en la actualidad “congruencia de valores”, ocasiona un compromiso y un lazo afectivo entre los trabajadores y la organización, lo cual conlleva a resultados positivos como mayor desempeño y aumento de la productividad. En tanto, es importante que ambos tipos de valores coincidan, para así lograr una adecuada adaptación de la persona a su entorno laboral.

Por otro lado, el modelo de la congruencia de valores propuesto por Liedtka (1989) expone tres formas sobre el comportamiento de los valores en función de la congruencia:

- Cuando los valores coinciden.
- Cuando los valores son diferentes.
- Cuando se oponen.

Por su parte, solamente cuando los valores individuales y los valores organizacionales coinciden se produce un ajuste persona organización, mientras que la congruencia de valores presenta un alcance más extenso, ya que explica relaciones de coincidencia y discordancia entre los valores.

La herramienta utilizada con la finalidad de medir la congruencia entre los valores personales y organizacionales es el inventario para medir la articulación entre la persona y la organización Ecuador (APOE). Esta herramienta se encuentra estructurada en tres dimensiones que permiten medir de manera simultánea: el ajuste de valores, el reconocimiento de valores y el conflicto entre valores personales-organizacionales (Ramos, Jordão y Morais, 2012).

1.5.2.4 Ajuste persona-organización

Una categoría creada para tener mayor entendimiento acerca del grado en que el trabajador es compatible con su organización, respecto a los valores y elementos que tienen en común es el ajuste persona organización o person-organization fit (Kristof, 1996). El ajuste de la persona con su organización ha demostrado tener un impacto positivo en la satisfacción y colaboración de los trabajadores, así mismo, se ha logrado evidenciar una notable disminución de la deserción laboral (Davis, 2006). En tanto, las organizaciones deberán considerar al momento de contratar, que el nuevo personal se identifique con los valores de la empresa, esto ayudará a que los miembros se acoplen a la cultura, y evitará situaciones contradictorias en cuanto a su forma de pensar y actuar.

La no existencia de ajuste de los valores no implica necesariamente un conflicto entre las partes, bajos niveles de ajuste, no conduce a que un individuo abandone su organización como se da en el caso de existencia de conflicto de valores (Wheeler, Coleman, Brouer & Sablynski, 2007). El desajuste corresponde a un desequilibrio entre los valores persona-organización, mientras que el conflicto se produce cuando estos difieren o son contrarios, en tanto, cuando tenemos bajos niveles de ajuste, este supone un reajuste de valores de alguna de las partes, en el caso del conflicto, este genera un impacto negativo entre los valores personales y organizacionales, lo cual puede ocasionar situaciones de malestar e incluso el abandono de la organización (Ramos, 2013).

1.5.2.5 Conflicto de valores

A priori, los valores remiten algo que vincula, cohesiona; caso contrario provoca la presencia de conflicto de valores, este se asocia con la desintegración. En referencia a esto Gonnet (2013) menciona que los valores hacen referencia a la unidad mientras que el conflicto a la diferencia, así también el conflicto es el resultado de la convivencia de valores diferentes dentro de la organización, debido a que, en las mismas organizaciones existen grupos que tienen posiciones culturales y valorativas distintas. De este modo, el conflicto es la consecuencia de la existencia de valores distintos entre organización y trabajador.

1.5.2.6 Reconocimiento de valores

En referencia a este tema los autores Meglino & Ravlin (1998) hace referencia en su estudio que el reconocimiento de valores organizacionales implica que al menos en sus consecuencias, el trabajador percibe la influencia de las prácticas organizacionales que se derivan de los valores y de la cultura de la organización.

A manera de resumen, en la Tabla 2 se presentan las definiciones de los temas que abarca la congruencia de valores.

Tabla 2 – Definiciones de congruencia de valores, ajuste persona-organización, conflicto de valores y reconocimiento de valores

Congruencia de valores	Ajuste persona - organización	Conflicto de valores	Reconocimiento de valores
Relación entre los valores personales y organizacionales.	Grado de compatibilidad entre individuo-organización, en referencia a los valores y elementos en común.	Desacuerdo entre las partes, los valores individuales chocan con los valores de la organización.	Identificación de los valores personales con los de la organización.

Fuente: Elaboración propia con base en Ramos et al. (2012)

1.5.3. Relación clima laboral y congruencia de valores

La literatura ha sido generosa en el análisis relacional del clima laboral con otros objetos de estudio, destacaremos de forma relevante, la conexión que comparten con los valores personales y organizacionales. Las razones que justifican este vínculo según James & James (1989) refieren que el clima se lo puede plantear como una medida múltiple, en referencia a la percepción de los atributos organizacionales e individuales, este último hace

referencia a los valores, actitudes y opiniones de los individuos, factores que afectan en la percepción del clima. Dentro de ese contexto se puede citar lo planteado por Posner (2010) quien argumenta que el comportamiento de los individuos está definido en mayor parte por los valores personales y organizacionales, situación que se encuentra vinculada con la satisfacción laboral, el compromiso, la motivación, el bienestar, y la disminución del estrés.

Patterson et al. (2005) sustenta lo señalado al proponer que el clima se lo puede plantear como una manifestación de los valores organizacionales, y que las percepciones asociadas al clima permite conocer e interpretar el entorno de la organización, a partir de un grupo de estímulos que el organismo recibe gracias a nuestros sentidos y que seleccionamos en función de nuestros valores e intereses.

De manera general, se puede mencionar que si no existe relación entre los valores personales y organizacionales entendido como congruencia de valores, los individuos serán más susceptibles a considerar negativamente las situaciones comunes en la organización, generando climas molestos y difíciles (Amorós, 2007). Al respecto, será importante en una organización, trabajar por lograr esa conexión entre variables, por el bienestar de las dos partes empleado-organización.

Como consecuencia de lo anteriormente expuesto, será necesario la realización de estudios sobre el clima laboral, específicamente a través del análisis de la variable congruencia de valores. En este sentido, la presente investigación tiene por objetivo, la identificación de la relación entre las variables clima laboral y congruencia de valores en el Centro de Educación Continua de la EPN.

2. METODOLOGÍA

La metodología de esta investigación tiene como propósito explicar el desarrollo del presente trabajo, describiendo el enfoque de la investigación, el tipo y alcance, los elementos del diseño, los instrumentos validados para el contexto ecuatoriano, la población-muestra, y el análisis de datos.

2.1. Enfoque de la investigación

El trabajo de investigación es de naturaleza cuantitativo. “El enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, la pregunta de investigación se transforma en hipótesis y variables que deben ser probadas y medidas” (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014, p.4). En el presente estudio la hipótesis es probada a través de la variable independiente: congruencia de valores y la variable dependiente: clima laboral.

Para el estudio se tomó al personal administrativo del CEC, puesto que el personal de limpieza y de seguridad rotan por los diferentes departamentos de la EPN. Para la técnica de recolección de información se realizó a través de fuentes primarias como la encuesta, utilizando como instrumento de recolección el cuestionario, los datos obtenidos fueron analizados mediante la herramienta estadística SPSS.

2.2. Tipo y alcance de la investigación

El estudio se realizó a los colaboradores del área administrativa del CEC y es de tipo correlacional, debido a que se busca asociar dos variables correspondientes a una población seleccionada, según Pedroza y Dicoovskyi (2007) afirman. “El análisis de correlación puede aplicarse cuando se disponen de variables continuas o discretas de varios valores donde se quiere saber si están asociadas o no” (p. 97).

En esta investigación, se midieron los vínculos existentes entre las variables clima laboral y congruencia de valores en el CEC de la EPN.

2.3. Diseño

En cuanto al diseño es de tipo no experimental-transversal, al respecto de la investigación no experimental Hernández et al. (2014) refieren que “en un estudio no experimental no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas

intencionalmente en la investigación por quien la realiza” (p. 152). Se determinó este diseño ya que en la información que se obtuvo no se realizó ninguna acción que influyera en la respuesta de los encuestados. Así también, dentro de la investigación no experimental se encuentra la longitudinal y transversal, esta última tiene como finalidad el análisis de las variables en un momento determinado. En nuestro estudio se recopiló y analizó la información que se obtuvo en un solo momento, caso contrario a la longitudinal que analiza las variables a través del tiempo.

2.4. Instrumentos validados para el contexto ecuatoriano

Para la presente investigación se aplicaron dos instrumentos validados en el contexto ecuatoriano, el cuestionario de la percepción del clima laboral y el inventario para medir la articulación entre persona y organización.

2.4.1. Cuestionario percepción del clima laboral

Este cuestionario fue desarrollado para el contexto ecuatoriano por Masabanda (2017) quien refiere que el cuestionario consta de 58 preguntas, que facilitan obtener información; sobre los niveles del clima individual, grupal y organizacional y las dimensiones de la cultura organizacional que influyen en el clima laboral, el cuestionario se estructuró en base a las dimensiones culturales identificadas por Ramos et al. (2016) dichas dimensiones se detallan a continuación:

Las dimensiones identificadas como influyentes para el contexto ecuatoriano son: innovación organizacional, enfoque y liderazgo gerencial, cooperación, relaciones interpersonales, toma de decisiones, procesos de control y justicia. Para esto se creó y validó la herramienta para medir el clima laboral en empresas ecuatorianas, en base a las dimensiones culturales anteriormente mencionadas.

La muestra para la validación del cuestionario fue de 411 personas, las cuales pertenecían a diferentes empresas del sector público, privado y mixto. El cuestionario se compuso por cuatro etapas para su respectivo llenado, el cual constó de: la descripción del objeto del cuestionario y tiempo de llenado, el cuestionario del clima laboral con 58 ítems, los datos sociodemográficos y finalmente el agradecimiento (Masabanda, 2017). También, es importante mencionar que previo a la aplicación del cuestionario, este fue sometido a validación por expertos en medición del clima.

A continuación, en la Tabla 3 se presenta las preguntas del cuestionario agrupadas respecto a su dimensión a medir.

Tabla 3 – Agrupación de preguntas del cuestionario de la percepción del clima laboral

Agrupación de preguntas		
Preguntas	Dimensiona	Definición
9,54,21,43,49	Innovación organizacional	Nivel de innovación, creatividad y visión de la organización.
24,64,46,41,17, 28	Enfoque y liderazgo	Estilo, percepción y forma de organizar el trabajo por parte de la gerencia.
18,36,35,33,42,19	Motivación en la organización	Sentimientos de motivación, entusiasmo y confianza de los trabajadores en la organización y en su trabajo.
25,59,61,65,27,39	Reconocimiento al desempeño	Reconocimiento, recompensas e incentivos basados en el desempeño de los trabajadores.
20,44,57,12,47,32,45	Estructura organizacional	Características de la estructura organizacional que presenta la empresa.
23,52,37,13,58	Cooperación	Participación, trabajo en equipo y sentimiento de pertenencia que tiene los trabajadores en la empresa.
63,30,16,48,29	Relaciones interpersonales	Comunicación, relaciones sociales, relaciones familiares-laborales e interacción social dentro de la organización.
34,22,60,31,8,55,26	Toma de decisiones	Nivel de autonomía, responsabilidades y delegación de actividades/funciones que tienen los trabajadores.
56,53,11,50,15	Procesos de control	Control, tiempo dedicado al trabajo y nivel de productividad del trabajador.
38,40,10,51,14,62	Justicia	Percepción de la equidad y la justicia dentro de la organización por parte de los trabajadores.

Fuente: Elaboración propia con base en Masabanda (2017)

Los resultados validados en el estudio de Masabanda (2017) demostraron la confiabilidad del instrumento, al obtener una fuerte consistencia interna dentro de los parámetros establecidos. Por tal motivo, la herramienta para medir la percepción del clima laboral es válida, confiable y aplicable dentro del contexto ecuatoriano.

2.4.2. Inventario para medir la articulación entre la persona y la organización

El segundo cuestionario constó de 18 ítems, que permitieron mediante el análisis examinar la relación de los valores individuales y organizacionales; además, permitió medir de manera simultánea la existencia del ajuste persona-organización, reconocimiento de valores y conflicto de valores. Este instrumento tiene su origen en el estudio realizado por Ramos et al. (2012) denominado desarrollo y validación del inventario para medir la articulación entre la persona y la organización APO creado en Portugal. Para el contexto ecuatoriano el instrumento fue validado por Ramos et al. (2017).

Para la realización de la versión ecuatoriana Ramos et al. (2017) menciona que el instrumento primero fue traducido al español por una psicóloga cubana residente en Portugal, posteriormente, se verificó con la ayuda de docentes colaboradores si los ítems traducidos al español tenían el mismo significado que en la versión portuguesa, para lo cual se aplicó un cuestionario donde los encuestados debían relacionar las 18 preguntas a las variables reconocimiento, ajuste y conflicto de valores. También, al final de la encuesta se estableció en un rango de 0-4 donde 0= nada y 4=mucho que tan comprensible era cada ítem y un espacio para que expongan sus observaciones y comentarios.

Para medir la confiabilidad y consistencia interna del inventario APOE se utilizó el coeficiente de Alpha de Cronbach (1951) este índice ayuda a evaluar la magnitud en que los ítems de un instrumento están correlacionados, el valor mínimo aceptable para el coeficiente alfa de Cronbach es de 0,7. En cuanto a la validación del instrumento se obtuvo los siguientes resultados: reconocimiento de valores $\alpha = 0,857$; ajuste persona organización $\alpha = 0,867$; y el conflicto de valores personales y organizacionales $\alpha = 0,855$ (Ramos et al., 2017). El instrumento mostró tres componentes medibles: componente 1 (ajuste persona y organización), componente 2 (conflicto entre valores personales y organizacionales) y por último el reconocimiento de los valores organizacionales.

Finalmente, los resultados obtenidos del análisis mostraron la validez del constructo y su empleo dentro del marco ecuatoriano.

Tabla 4 – Agrupación de preguntas del cuestionario APOE

Agrupación de preguntas		
Preguntas	Dimensión	Definición
1,2,7,10,11,4	Reconocimiento de valores	Identificación de los valores personales con los de la organización.
8,13,15,16,6,18	Ajuste de valores	Grado de compatibilidad entre individuo-organización, en referencia a los valores y elementos en común.
3,5,12,17,9,14	Conflicto de valores	Desacuerdo entre las partes, los valores personales chocan con los valores de la organización.

Fuente: Elaboración propia con base en Ramos et al. (2017)

Los dos cuestionarios se trabajaron con escala de tipo Likert, ya que esta herramienta de medición nos permite conocer el nivel de agrado o rechazo. Tal como lo plantea Bertram (2008) “la escala de Likert es un instrumento psicométrico donde la persona encuestada indica el nivel de desacuerdo o acuerdo sobre un ítem, reactivo o afirmación lo cual se realiza a través de una escala unidimensional y ordenada” (p.2). Este tipo de escalas suelen ser las más utilizadas en investigaciones, ya que nos permite conocer la validez de las declaraciones. A continuación, en la Tabla 5 se muestra la escala de medición utilizada.

Tabla 5 – Escala de medición aplicada en los cuestionarios clima laboral y congruencia de valores

Escala de Likert	Categoría
1	Totalmente en desacuerdo
2	Desacuerdo poco
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	Acuerdo poco
5	Totalmente de acuerdo

Fuente: Elaboración propia

La estructura de la escala de medición consta de 5 puntos que permitieron a los encuestados seleccionar entre categorías positivas, neutras y negativas. Por otro lado, los cuestionarios del clima y congruencia de valores se componen de 3 niveles para su respectivo llenado, según consta en el Anexo 1

- Descripción del objeto del cuestionario y tiempo de llenado.
- Cuestionario de la percepción de clima laboral con 58 ítems y escala de 5 puntos de respuesta.
- Cuestionario denominado desarrollo y validación del inventario para medir la articulación entre la persona y la organización con 18 ítems y escala 5 puntos de respuesta.

Finalmente, los dos cuestionarios se realizaron mediante el sistema de Google Drive y se envió al correo electrónico de los colaboradores de la institución. Esto con la ayuda del director del CEC y los líderes de cada área. Los cuestionarios estuvieron disponibles durante un periodo de 3 meses aproximadamente.

2.5. Determinación de la población

La población en el presente estudio es el personal del Centro de Educación Continua de la EPN conformada por 80 trabajadores, los cuales están distribuidos en las siguientes áreas: Financiero, Marketing, Tecnología, Dirección, Calidad, Talento Humano, Lingüística y Capacitación Virtual.

2.5.1. Descripción de la población

- Historia

El Centro de Educación Continua EPN nace en el año 1995 por normativa de la Escuela Politécnica Nacional, con la finalidad de impartir conocimientos y desarrollar actividades académicas a los miembros de la comunidad de la Escuela Politécnica, empresas públicas y privadas y de la comunidad en general (Centro de Educación Continua EPN, 2019).

- Misión

“Potenciar el conocimiento del sector productivo del Ecuador” (Centro de Educación Continua EPN, 2019).

- Visión

“El CEC-EPN será el referente nacional en educación continua, con calidad certificada” (Centro de Educación Continua EPN 2019).

- Servicios

EL CEC-EPN ofrece cursos presenciales y virtuales de acuerdo con los requerimientos de los clientes, imparten formación en temáticas empresariales, tecnológicas, educativas y sociales. Además, cuentan con programas de enseñanza de inglés, francés y mandarín, y están autorizados para administrar el examen TOEFL (Centro de Educación Continua EPN 2019).

- Organigrama

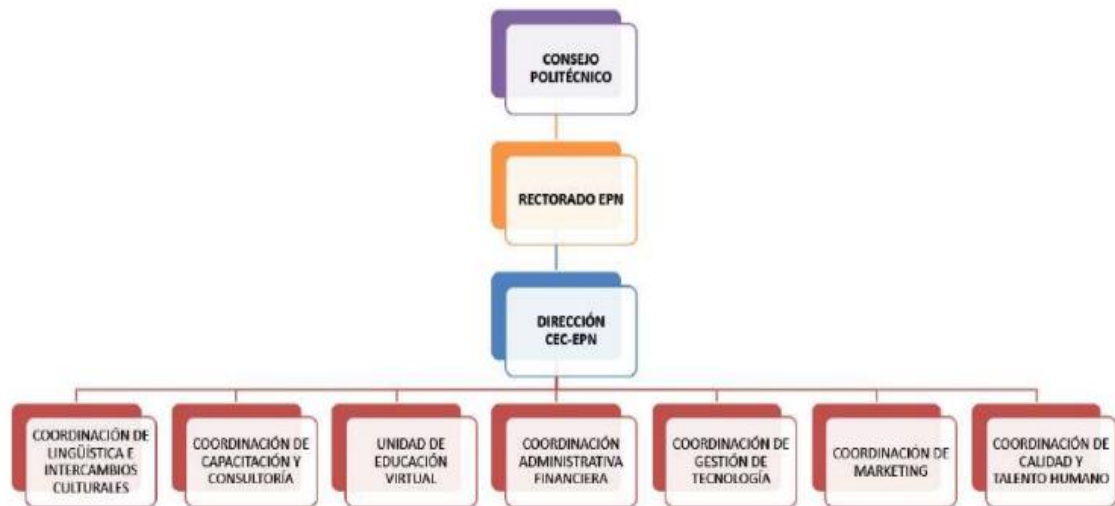


Figura 2 – Estructura organizacional CEC EPN
Fuente: Centro de Educación Continua EPN (2019)

2.5.2. Delimitación de la muestra

Una vez definida la población se consideró una población finita de 80 trabajadores, a los cuales se les aplicó los cuestionarios: clima laboral y el inventario APOE. Después de aplicar las encuestas se obtuvieron 66 respuestas convirtiéndose esta en la muestra a analizar, y alcanzando el 83 % de los trabajadores del CEC de la EPN. Para saber si la muestra es significativa el error no debe ser mayor al 5%.

A continuación, se procedió a calcular el margen de error de la fórmula obtenida de Hernández et al. (2014):

$$e = Z \sqrt{\frac{p(1 - p)(N - n)}{n(N - 1)}}$$

Donde:

N=Tamaño de la población

p= Probabilidad de éxito

Z= Nivel de confianza del 95% equivale a 1.96

n= Tamaño de la muestra

Tabla 6 – Cálculo del margen de error

Detalle	Datos
Tamaño de la población (N)	80
Probabilidad de éxito (p)	0,5
Nivel de confianza (Z)	1,96
Tamaño de la muestra	66

Fuente: Elaboración propia

Para el cálculo del margen de error se reemplazó los datos detallados en la tabla 6 en la fórmula descrita anteriormente. La certeza total siempre es igual a uno, las posibilidades a partir de esto son “p” de que sí ocurra y “q” de que no ocurra ($p + q = 1$), se utilizó un porcentaje estimado del 50% para “p” y “q” siendo este el nivel general de precisión, además, se utilizó un nivel del 95%, el cual es el más utilizado en investigaciones (Hernández et al., 2014). En consecuencia, al reemplazar los datos se obtuvo un margen de error de 5.08%, es decir un valor aceptable para la muestra de 66 colaboradores.

Con respecto a las características de la muestra, en las figuras 3, 4, 5, 6 y 7, se puede apreciar las características sociodemográficas de la muestra, esta información fue recolectada en la primera parte de la encuesta con el fin de conocer el perfil del encuestado.

En la Tabla 7 se muestra la cantidad de trabajadores por género que participaron en la encuesta, estos fueron 28 mujeres y 38 hombres.

Tabla 7 – Género de los encuestados

Género	Número de respuestas
Femenino	28
Masculino	38
Total de encuestados	66

Fuente: Elaboración propia

En la Figura 3 se muestra el porcentaje de colaboradores por género con mayor participación en el estudio, el 42% de los colaboradores representa a las mujeres encuestadas y el 58% restante al personal masculino que participó en la encuesta.

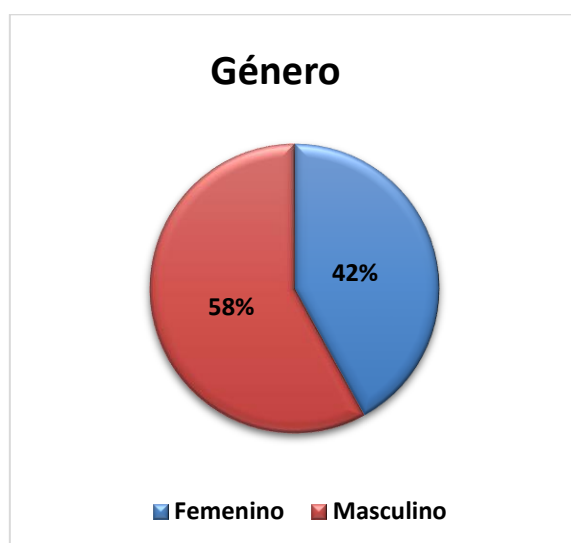


Figura 3 – Relación porcentual por género.

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 8 se muestra el número de colaboradores que participaron en el estudio por rango de edad.

Tabla 8 – Colaboradores por rango de edad

Tiempo en la organización	Número de respuestas
De 18 a 25 años	2
De 26 a 35 años	25
De 36 a 55 años	36
Mayor 56 años	3
Total de encuestados	66

Fuente: Elaboracion propia

En la figura 4 se observa que gran parte de los colaboradores se encuentra en el rango de 36 y 55 años que representa el 55% del total de encuestados, seguido por el grupo de 26 y 35 años con un 38 % y finalmente las personas mayores a 56 años y de 18 y 25 años con un 4% y 3% respectivamente.

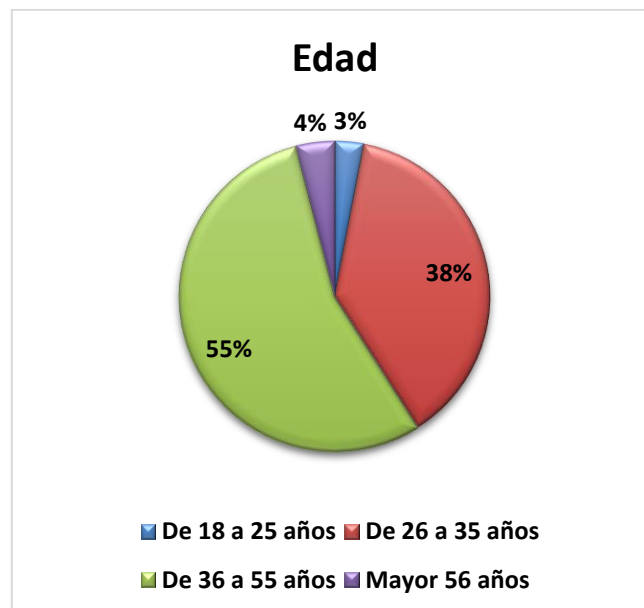


Figura 4 – Relación porcentual por rango de edad.

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 9 se muestra el número de colaboradores que participaron en el estudio de acuerdo con su estado civil.

Tabla 9 – Colaboradores por estado civil

Estado civil	Número de respuestas
Casado	37
Soltero	18
Unión libre	6
Divorciado	5
Total de encuestados	66

Fuente: Elaboración propia

En la figura 5 se observa que gran parte de los colaboradores son casados con un 56% del total de encuestados, seguido por el grupo de las personas solteras con un 27%, las personas en unión libre con un 9% y finalmente las personas divorciadas con un 8% de presencia en el estudio.

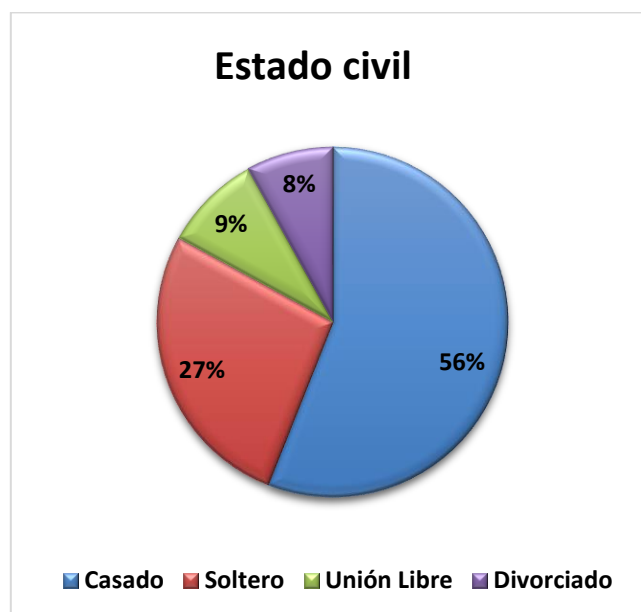


Figura 5 – Relación porcentual por estado civil.

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 10 se muestra el número de colaboradores del CEC por su formación académica. En cuarto nivel (Maestría, doctorado) 14 personas, tercer nivel (tecnología, licenciatura, ingeniería) 43 personas y a nivel de secundaria fueron 9 los encuestados.

Tabla 10 – Número de colaboradores por formación académica

Nivel académico	Número de respuestas
Secundaria	9
Tercer nivel	43
Cuarto nivel	14
Total de encuestados	66

Fuente: Elaboración propia

Con relación al nivel académico se observa en la Figura 6 que la mayoría de los colaboradores de la organización tienen estudios de tercer nivel con un 65% del total de encuestados, seguido de las personas con maestría con un 21% y por último a nivel de secundaria el 14%.

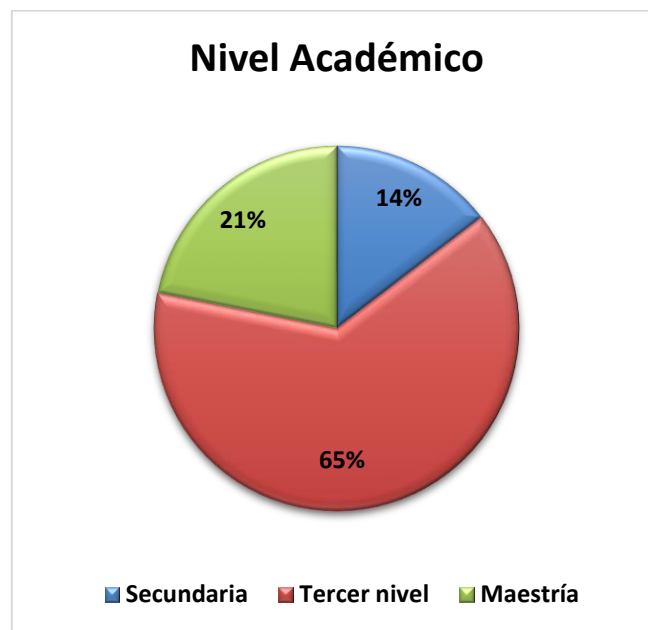


Figura 6 – Relación porcentual por nivel académico.

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 11 se muestra el número de colaboradores conforme al tiempo en la organización.

Tabla 11 – Colaboradores por tiempo en la organización

Tiempo en la organización	Número de respuestas
De 1 a 10 años	44
De 11 a 25 años	6
0 a 1 año	14
Más de 25 años	2
Total de encuestados	66

Fuente: Elaboración propia

La figura 7 muestra que la mayoría de los colaboradores han permanecido en la organización entre 1 a 10 años, abarcando con ello un 67%, seguido por el grupo entre 0 a 1 año con un 21%, el grupo de 11 a 25 años 9%, y finalmente el personal con más de 25 años en la organización con un 3%.



Figura 7 – Relación porcentual por tiempo en la organización

Fuente: Elaboración propia

2.6. Análisis de datos

Una vez recopilados los datos se procedió a codificar y transferir a una matriz de Excel para procesarlos mediante el software estadístico SPSS v25. Al respecto, Pedroza y Dicovskyi (2007) explican. “El SPSS (paquete estadístico para las ciencias sociales) es un sistema diseñado para cumplir el propósito de aportar soluciones mediante el análisis estadístico para el cual existe” (p.15). Otro dato importante del software es que este programa es uno de los más utilizados en la investigación, puesto que abarca alrededor del 80% de análisis estadísticos, y proporciona a las empresas información útil que permiten fundamentar las decisiones institucionales (Pedroza y Dicovskyi, 2007).

Los estadísticos se trabajaron con un nivel de confianza de 95% y un nivel de significancia del 5%. En este sentido, si el valor p es menor que el nivel de significancia se rechaza la hipótesis nula que plantea que no existe dicha relación entre las variables. En tanto, en la presente investigación el objetivo de realizar el análisis de datos es conocer la percepción del clima que tienen los trabajadores sobre la organización, identificar la congruencia de valores y determinar la relación entre estas dos variables.

2.6.1. Coeficiente de Spearman

Para el análisis de la relación entre las variables de estudio se utilizó la correlación de Spearman. Esto debido a que al realizar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov en el SPSS v25 se obtuvo que los datos no siguen una distribución normal. En referencia a esto Restrepo y González (2007) mencionan que el coeficiente de Spearman es una medida de correlación no paramétrica, que mide la fuerza y dirección de la asociación entre variables que no se comportan normalmente, se calcula en base a rangos que varían entre -1 a +1, el valor 0 indica que no existe una correlación, y los signos indican correlación directa signo (+) e inversa signo (-). La escala utilizada para interpretar los resultados fue basada en el estudio de Hernández et al. (2014) el cual menciona el rango y el grado de relación: de 0,01 a 0,10 correlación débil, 0,11 a 0,50 correlación media, 0,51 a 0,75 correlación considerable, de 0,76 a 0,90 correlación muy fuerte, de 0,91 a 1,00 correlación perfecta. Por otro lado, es menester indicar que la correlación no implica causalidad; sino más bien la asociación entre variables que permiten conocer la fuerza, la dirección, y así determinar si los cambios en una de las variables influyen en otras.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados alcanzados en el presente estudio responden a cada uno de los objetivos específicos planteados. Así mismo, se presenta las relaciones existentes entre el clima laboral y congruencia de valores en el Centro de Educación Continua de la Escuela Politécnica Nacional.

3.1. Resultados

En la Tabla 12 se presenta los tres objetivos específicos del estudio y la sección donde se detalla cada uno de ellos.

Tabla 12 – Descripción de objetivos específicos y resultados

Objetivos específicos	Sección de resultados
1. Identificar la percepción del clima laboral en el Centro de Educación Continua.	3.2 Análisis de la percepción del clima laboral.
2. Determinar la congruencia de valores en el CEC.	3.3 Análisis de la congruencia de valores.
3. Identificar la relación entre el clima laboral versus la congruencia de valores en el CEC.	3.4 Análisis de la relación entre el clima laboral versus la congruencia de valores en el CEC.

Fuente: Elaboración propia

3.2. Análisis de la percepción del clima laboral

Para cumplir con el objetivo específico 1 se procesaron los resultados del cuestionario de la percepción del clima laboral. En la Tabla 13 se muestra los estadísticos obtenidos respecto al clima en los tres niveles: Clima a nivel del puesto, Clima a nivel del grupo y Clima a nivel organizacional.

Tabla 13 – Estadísticos descriptivos de los niveles del clima laboral

	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar	Categoría
Clima en el puesto	1	5	4,15	1,011	Bueno
Clima en el grupo	1	5	3,91	1,034	Bueno
Clima en la organización	1	5	3,58	0,962	Bueno
Clima general	1	5	3,88	1,002	Bueno

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con los resultados obtenidos, y conforme a la categoría que se estableció se puede mencionar que el clima en el puesto, grupo y organización en el CEC está en la categoría de bueno. Sin embargo, la percepción del clima empeora en la medida que va aumentando el nivel, siendo mejor a nivel de puesto y más bajo a nivel de organización.

Por otro lado, es importante conocer como es la percepción del clima laboral en función de las variables sociodemográficas. Con respecto al sexo en la Tabla 14 se evidencia que los hombres tienen mejor percepción del clima en los tres niveles.

Tabla 14 – Estadísticos descriptivos de los niveles del clima de acuerdo con el género

	Masculino		Femenino	
	Media	Desviación estándar	Media	Desviación estándar
Clima en el puesto	4,21	0,81	4,07	1,25
Clima en el grupo	4,08	0,78	3,68	1,28
Clima en la organización	3,63	0,79	3,5	1,17

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 15 muestra que las personas con un título de cuarto nivel tienen una mejor percepción a nivel general del clima con un valor promedio de 4,24, seguido de los colaboradores que cuentan con título de tercer nivel con un valor de 3,83. Por último, las personas que han culminado la secundaria con un promedio de los tres niveles de 3,56.

Tabla 15 – Estadísticos descriptivos de los niveles del clima de acuerdo con el nivel académico

	Secundaria		Tercer nivel		Cuarto nivel	
	Media	Desviación estándar	Media	Desviación estándar	Media	Desviación estándar
Clima en el puesto	3,78	0,67	4,12	1,03	4,50	1,09
Clima en el grupo	3,33	0,87	3,88	1,00	4,36	1,08
Clima en la organización	3,56	1,01	3,49	0,91	3,86	1,10

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 16 se puede visualizar que a nivel general las personas que llevan entre 2 a 10 años en la organización tienen una mejor percepción del clima con un valor en promedio de los tres niveles de 4,06, seguido de las personas que llevan entre 0 y 1 año con un valor de 4,00. Finalmente, las personas que llevan más de 25 años con un valor de 3,67 y los colaboradores que llevan entre 11 a 25 años con un valor de 3,29.

Tabla 16 – Estadísticos descriptivos de los niveles del clima de acuerdo con el tiempo en la organización

	0 a 1 año		2 a 10 años		11 a 25 años		Más de 25 años	
	Media	Desviación estándar	Media	Desviación estándar	Media	Desviación estándar	Media	Desviación estándar
Clima en el puesto	4,17	0,41	4,36	0,78	3,5	1,51	4,00	1,41
Clima en el grupo	4,33	0,52	4,05	0,89	3,36	1,34	3,50	2,12
Clima en la organización	3,50	0,55	3,77	0,89	3,0	1,18	3,50	0,71

Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, al tener tres niveles del clima, se ha identificado las correlaciones entre los mismos. A continuación, en la Tabla 17 se presenta las correlaciones de los tipos del clima. Como se puede observar en los datos existe una correlación positiva con fuerza considerable entre los pares del clima puesto-grupo con un valor de 0,718, y una correlación positiva con fuerza media para los pares puesto-organización 0,499, y grupo-

organización 0,593. A su vez, se encontró que hay diferencia significativa. Debido a que, los valores p son menores al nivel de confianza del 0,05. Por lo cual, se puede mencionar que los colaboradores perciben diferencias entre el clima del puesto, grupo y organización.

Tabla 17 – Correlaciones y valor p de los niveles del clima laboral.

Pares	Correlación	Valor p
Clima del puesto – grupo	0,718	0,000
Clima del puesto – organización	0,499	0,000
Clima del grupo - organización	0,593	0,000

Fuente: Elaboración propia

Con respecto a las dimensiones del clima laboral. En la Tabla 18 se puede observar que la dimensión toma de decisiones es mejor valorada por el personal de la organización con un valor de 4,11; caso contrario a la dimensión reconocimiento al desempeño que tiene la menor puntuación con un valor de 2,98.

Tabla 18 – Estadísticos descriptivos de las dimensiones del clima laboral

Dimensiones	Media	Desviación Estándar
1.Innovación organizacional	3,61	0,99
2.Enfoque y liderazgo gerencial	3,63	1,096
3. Motivación en la organización	3,61	1,08
4.Reconocimiento al desempeño	2,98	1,11
5.Estructura organizacional	4,00	0,877
6.Cooperación	3,62	1,03
7.Relaciones interpersonales	3,68	0,86
8.Toma de decisiones	4,11	0,72
9.Proceso de control	3,73	1,04
10.Justicia	3,17	0,92

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a las correlaciones obtenidas. En la Tabla 19 se puede visualizar que las diez dimensiones culturales influyen en el clima del puesto. Sin embargo, las dimensiones que

ejercen mayor influencia en el clima del puesto son: el enfoque y liderazgo gerencial y la toma de decisiones.

Tabla 19 – Correlaciones clima del puesto-dimensiones culturales para medir el clima

Dimensiones	Correlación
1. Innovación organizacional	0,374
2. Enfoque y liderazgo gerencial	0,452
3. motivación en la organización	0,414
4. Reconocimiento al desempeño	0,251
5. Estructura organizacional	0,342
6. Cooperación	0,434
7. Relaciones interpersonales	0,439
8. Toma de decisiones	0,505
9. Proceso de control	0,392
10. Justicia	0,296

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 20 se presenta la misma situación que en la tabla anterior, las diez dimensiones son influyentes con respecto al clima a nivel del grupo. En este nivel del clima las correlaciones más significativas son las dimensiones: enfoque y liderazgo gerencial y la cooperación.

Tabla 20 – Correlación clima de grupo-dimensiones culturales para medir el clima

Dimensiones	Correlación
1. Innovación organizacional	0,538
2. Enfoque y liderazgo gerencial	0,681
3. Motivación en la organización	0,595
4. Reconocimiento al desempeño	0,489
5. Estructura organizacional	0,472
6. Cooperación	0,693

(Continua)

7. Relaciones interpersonales	0,616
8. Toma de decisiones	0,564
9. Proceso de control	0,535
10. Justicia	0,588

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 21 se observar que existe correlación y es significativa entre el clima de la organización con las dimensiones: enfoque y liderazgo gerencial y la cooperación; mientras que el resto de las dimensiones tienen relación, pero en menor medida.

Tabla 21 – Correlación clima organizacional-dimensiones culturales para medir el clima

Dimensiones	Correlación
1. Innovación organizacional	0,620
2. Enfoque y liderazgo gerencial	0,697
3. Motivación en la organización	0,624
4. Reconocimiento al desempeño	0,573
5. Estructura organizacional	0,559
6. Cooperación	0,670
7. Relaciones interpersonales	0,611
8. Toma de decisiones	0,541
9. Proceso de control	0,645
10. Justicia	0,499

Fuente: Elaboración propia

Por lo mencionado anteriormente podemos señalar que se ha identificado la percepción del clima laboral en el CEC. Además, se ha considerado aspectos como los niveles del clima y las dimensiones culturales que influyen en la percepción de este.

3.3. Análisis de la congruencia de valores

Para cumplir con el objetivo específico 2 se realizó un análisis estadístico y de correlación entre las dimensiones: reconocimiento, ajuste y conflicto de valores. En la Tabla 22 se puede observar que los colaboradores acuerdan en que existe reconocimiento y ajuste de

valores con un valor de 3,87; caso contrario al conflicto de valores que están en desacuerdo que se de esta situación.

Tabla 22 – Estadísticos de las dimensiones de la congruencia de valores

Variable	Preguntas	Media	Desviación	Categoría
Reconocimiento	1, 2, 4,7,10,11	3,868	0,827	Acuerdo
Ajuste	6, 8, 13, 15, 16	3,866	0,876	Acuerdo
Conflicto	3, 5, 9, 12, 14,17	2,142	1,071	Totalmente desacuerdo

Fuente: Elaboración propia

Por su parte en la Tabla 23 se puede observar que existe correlación entre las dimensiones de la congruencia de valores, y que estas son significativas. Puesto que, entre las variables reconocimiento y ajuste se observa que tienen una correlación directa y con fuerza fuerte con un valor de 0,759. De este modo, mientras mayor sea el reconocimiento de valores organizacionales, mayor será el grado en que los colaboradores del CEC se sientan identificados con dichos valores y viceversa.

Con respecto al ajuste y el conflicto de valores, la correlación existente es inversamente proporcional, es decir mientras mayor sea el ajuste menor será el conflicto entre los valores del trabajador con los de la organización, y de manera similar, pero en menor grado la correlación reconocimiento y conflicto de valores que son también inversamente proporcionales con un valor de -0,332.

Tabla 23 – Correlación de las dimensiones de la congruencia de valores.

Variables	Correlación
Reconocimiento - Ajuste	0,759
Reconocimiento - Conflicto	-0,332
Ajuste – Conflicto	-0,474

Fuente: Elaboración propia

De este modo, los colaboradores del Centro de Educación Continua reconocen que existe un buen nivel de congruencia entre los valores personales frente a los de la organización, esto al obtener niveles altos de correlación entre el reconocimiento y ajuste y niveles bajos de conflicto de valores.

3.4. Determinación de la relación entre el clima laboral versus la congruencia de valores en el CEC

Para cumplir con el tercer y último objetivo se realizó un análisis de correlación entre las variables de estudio. A continuación, en la Tabla 24 se puede observar que existe correlación significativa entre las mismas. La afirmación realizada se hace al tener una correlación directa con fuerza considerable entre el clima de la organización-ajuste de valores con un valor de 0,659, y un valor p menor al nivel de significancia (α). Por lo que, se puede mencionar que mientras mejore el clima de la organización aumentaría el ajuste, que es la compatibilidad del trabajador con su organización en función de los valores. La misma situación se dio para el clima del grupo-ajuste y clima puesto-ajuste con valores de correlación 0,594 y 0,419 respectivamente y un valor $p < \alpha$.

Con respecto al clima de la organización y el reconocimiento de valores la correlación es directa con fuerza considerable con un valor de 0,581 y un valor p menor a (α), por lo que, si el clima de la organización mejora, aumentaría el reconocimiento de valores que se da cuando los colaboradores tienen una percepción de que las prácticas organizacionales están influenciadas por los valores de la organización. También se observa que ciertas simulaciones presentan una correlación de fuerza media como son los pares clima grupo-reconocimiento y clima puesto-reconocimiento con valores de correlación de 0,444 y 0,245 respectivamente y un valor p menor a (α) para cada par.

En el caso del clima organización-conflicto la correlación es inversa con fuerza media con un valor de -0,289 y un valor p del 0,019, es decir a medida que mejora el clima de la organización, disminuye el conflicto de valores y viceversa. El clima en el puesto-conflicto la correlación es inversa con fuerza media con un valor de -0,374, y un valor p de 0,002, por lo que, si mejora el clima en el puesto, disminuirá el conflicto de valores. El clima grupo-conflicto tiene una correlación inversa con fuerza media con un valor de -0,398, es decir a medida que el CEC mejore el clima a nivel de grupo disminuirá la discrepancia entre los valores.

También se observa que existe correlación significativa entre el reconocimiento (0,514), ajuste (0,651) y conflicto de valores (-0,419) y el clima a nivel general. Esto conlleva a que mientras mejor sea el clima laboral mejor será el reconocimiento y ajuste de valores y menor será el conflicto al tener una dirección inversa.

Tabla 24 – Análisis de correlaciones entre el clima laboral y la congruencia entre valores personales y organizacionales

Correlaciones									
			Clima en el puesto	Clima en el Grupo	Clima en la organización	Clima general	Reconocimiento	Ajuste	Conflicto
Rho de Spearman	Clima en el puesto	Coeficiente de correlación	1	0,718	0,499	0,835	0,245	0,419	-0,374
		valor p		0,000	0,000	0,000	0,044	0,000	0,002
	Clima en el Grupo	Coeficiente de correlación		1	0,593	0,902	0,444	0,594	-0,398
		valor p			0,000	0,000	0,000	0,000	0,001
	Clima en la organización	Coeficiente de correlación			1	0,81	0,581	0,659	-0,289
		valor p				0,000	0,000	0,000	0,019
	Clima general	Coeficiente de correlación				1	0,514	0,651	-0,419
		valor p					0,000	0,000	0,000
	Reconocimiento	Coeficiente de correlación					1	0,759	-0,332
		valor p						0,000	0,006
	Ajuste	Coeficiente de correlación						1	-0,474
		valor p							0,000
	Conflicto	Coeficiente de correlación							1
		valor p							

Fuente: Elaboración propia a través de SPSS

3.5. Discusiones

La hipótesis de la investigación plantea la existencia de una relación entre el clima laboral y la congruencia de valores en el Centro de Educación Continua de la EPN. Esto pudo ser confirmado en el estudio al obtener correlaciones significativas y valores $p < \alpha$. Por lo que si la organización trabaja en tema de congruencia de valores causaría un impacto positivo en el clima laboral. Según, Rosero y Vargas (2017) los valores individuales y organizacionales moldean un clima laboral único en cada empresa, y la congruencia de estos es fundamental para lograr una mejor adaptación del colaborador a su entorno laboral, mejora el desempeño y crea un sentido de identidad personal con la organización, factores que contribuyen a obtener un mejor clima.

Al revisar los resultados de las percepciones del clima, se encontró que los colaboradores consideran que el clima a nivel puesto, grupo y organización es bueno. Si embargo, el clima en la organización obtuvo menor puntuación. Por tal motivo este sería el primer clima en el que el CEC debería tomar acciones. Estos resultados se asemejan al obtenido por Ramos et al. (2016) donde mencionan que las 832 encuestas que se realizaron a trabajadores del sector público y privado dieron como resultado que el clima a nivel organizacional tiene una puntuación baja en comparación con el clima en el puesto y el clima en el grupo.

Las correlaciones entre los niveles del clima fueron directas y con fuerza considerable. Por lo que, si el CEC decide mejorar el clima a nivel organizacional que es el clima con menor puntuación, también va a mejorar el clima a nivel de puesto y grupo. Esta situación va a suceder con cualquier modificación que se haga en alguno de los niveles. También, se encontró que hay diferencia significativa, esto al obtener valores p menores al nivel de significancia, es decir los colaboradores perciben diferencias entre el clima del puesto, grupo y organización. Al respecto en la investigación de Ramos y Tejera (2017) indican que. “En las 832 personas de organizaciones ecuatorianas que se realizó el estudio del clima se encontró que los colaboradores perciben diferencias entre el clima del puesto, grupo y organización” (p.10).

Por otro lado, como se mencionó en el marco teórico, las dimensiones aplicadas fueron validadas para el contexto ecuatoriano por Ramos et al. (2016) donde se obtuvo que “las 10 dimensiones culturales correlacionan de forma significativa y positiva con el clima laboral en cada uno de sus niveles” (p.42). En el estudio del CEC se obtuvo resultados similares ya que los tres niveles del clima se correlacionan de manera directa y con fuerza considerable con las diez dimensiones. Sin embargo, las que mejor se relacionaron a nivel

del puesto fueron: la toma de decisiones y el enfoque y liderazgo gerencial. En cuanto, al clima en el grupo y la organización fueron: el enfoque y liderazgo gerencial y la cooperación. A todo esto, hay que añadir que al analizar las medias de las diez dimensiones se obtuvo que la toma de decisiones es mejor valorada por parte de los colaboradores; a diferencia del reconocimiento al desempeño que es la dimensión con menor puntuación.

Por otra parte, se ha encontrado un buen nivel de congruencia entre los valores individuales y organizacionales, el personal considera que el reconocimiento y el ajuste de valores es bueno; a diferencia del conflicto de valores, que están en desacuerdo en que sus valores se opongan con los de la organización. Así también hay que tener en cuenta que la congruencia de valores es un tema importante a considerar, ya que cuando los valores de los trabajadores encajan con los de la organización, se logra mayor satisfacción y sentido de pertenencia ayudando de esa manera al logro de una mejor adaptación al entorno laboral (Correia y Méndez, 2019). En este sentido, los efectos de la relación entre los valores personales y de la organización son positivos tanto para el trabajador como para la empresa. Esto, se cumple con lo expuesto en el marco teórico, donde se hace referencia a los beneficios que se logra a través del vínculo entre los valores mencionados.

Al analizar los resultados de la relación de las dos variables de estudio, se pudo evidenciar que existe correlación significativa entre los factores asociados a la percepción del clima laboral y la congruencia de valores, esto al obtener valores $p < \alpha$. Estos resultados son semejantes a los obtenidos en el estudio de Ulloa (2016) la cual menciona en su investigación realizada a la empresa pública metropolitana de agua potable y saneamiento (EPMAPS) que. “Existe cierta conexión entre las variables de estudio clima laboral y la congruencia de valores en la EPMAPS” (p.43).

Otras investigaciones vinculan al clima con otros fenómenos como el estudio de Cabascango (2018) quien en su investigación demostró mediante análisis estadísticos que el clima laboral mantiene cierta relación con los estilos de liderazgo transaccional, transformacional y el liderazgo Faire. También, el clima laboral ha sido relacionado con otras variables como: la cultura organizacional y la fuerza del clima, obteniendo como resultado de estas investigaciones que las dos variables se correlacionan de manera significativa y van a tener un impacto con el clima en cada uno de sus niveles (Ramos y Tejera, 2017).

4. Conclusiones y Recomendaciones

4.1 Conclusiones

A través de este estudio se cumplió con el objetivo general de la investigación que es estudiar la relación entre el clima laboral y la congruencia de valores en el Centro de Educación Continua de la EPN. Los resultados obtenidos muestran una relación significativa entre los factores asociados a las dos variables. Por lo tanto, se responde a la pregunta de investigación al manifestar que existe relación entre el clima laboral y la congruencia de valores en la organización objeto de estudio.

Así también se identificó la percepción del clima laboral en el CEC, donde se puede mencionar que los colaboradores consideran que el clima en el CEC es bueno. En el análisis de las correlaciones entre los niveles se encontró que tienen una fuerza considerable y son directas, y al evaluar el valor p se detectó diferencias significativas lo cual indica que los colaboradores perciben diferencias entre el clima del puesto, grupo y organización. Con respecto a las dimensiones del clima las que mejor se relacionan en los tres niveles son: el enfoque y liderazgo, la cooperación y la toma de decisiones.

Asimismo, se determinó la congruencia de los valores organizacionales versus los valores del trabajador, donde se encontró que los colaboradores del CEC reportan altos niveles de ajuste y reconocimiento de valores. Esto implica que los empleados poseen un alto compromiso y se identifican con los valores de su institución. Por el contrario, en el caso del conflicto de valores el personal considera que sus valores no se contraponen con los de la organización, ya que se encontró bajos niveles de conflicto entre ellos. Al realizar las correlaciones entre las dimensiones estas fueron significativas, por lo que, al mejorar una dimensión también van a mejorar las demás dimensiones en cierta manera.

Finalmente, se identificó la relación entre los factores asociados al clima laboral y la congruencia de valores, los resultados demostraron que se correlacionan de manera significativa. En base a lo mencionado el Centro de Educación Continua de la EPN al trabajar en tema de congruencia de valores causaría un impacto positivo en el clima a nivel general y a su vez en sus tres niveles.

4.2 Recomendaciones

El presente estudio fue realizado por primera vez en el CEC mostrando que, el clima a nivel general es bueno. Sin embargo, el clima a nivel organizacional obtuvo menor puntuación, por lo que, si la organización decide mejorar esta situación es recomendable proponer a los líderes establecer un sistema de recompensas como: realizar periódicamente reconocimientos por departamento, otorgar reconocimientos personales de manera habitual, ya que el reconocimiento sincero de tipo personal es lo que de verdad motiva y expresa un verdadero agradecimiento por el trabajo bien hecho. Estas son actividades sencillas pero efectivas, y en la actualidad se las puede realizar virtualmente o así también organizar fiestas virtuales para realizar reconocimientos y enviar con anterioridad bebidas o postres para compartir, también se puede realizar reconocimientos mediante redes sociales como LinkedIn, que actualmente lo están empleando las empresas. De esta manera se estimularía la dimensión reconocimiento al desempeño.

Asimismo, durante el análisis de los resultados se evidenció que los colaboradores perciben diferencias en el clima a nivel de puesto, grupo y organización. Por tal motivo, se recomienda a los líderes de la organización que para futuros estudios del clima se aplique una herramienta para medir cada nivel. Por otro lado, la congruencia de valores es un factor que ayuda a que los colaboradores tengan una mejor percepción del clima laboral. Como se pudo observar en los resultados, los valores del CEC no son simples enunciados definidos por la organización, estos son reconocidos por los colaboradores. Por lo cual, se recomienda seguir invirtiendo tiempo y recursos en esta tarea que ayuda a la organización en el cumplimiento de objetivos de manera más eficiente con un personal unido y motivado por formar parte de ella.

Se recomienda la socialización de los resultados entre los directivos, con la finalidad que conozcan cuál es la percepción que tienen los colaboradores sobre el clima de la organización, así como también si sus valores están alineados con los del CEC. De esta manera se estaría apoyando a la organización en el proceso de toma de decisiones y en el desarrollo de estrategias orientadas en datos. Así también, como se mencionó en el marco teórico, el diagnóstico del clima laboral y la congruencia de valores es un proceso estratégico y preventivo. En este sentido, es recomendable ampliar el presente estudio en las sedes de la organización ubicadas en Quito. Debido a que, se puede identificar áreas de oportunidad o de ser el caso fuentes de conflicto, de estrés o de insatisfacción.

Durante el análisis de los resultados se evidenció que existe relación positiva con fuerza considerable entre las variables clima laboral y congruencia de valores. Por lo que, se recomienda evaluarlas periódicamente, debido a todos los efectos positivos que se ha venido haciendo referencia a lo largo de la presente investigación. Finalmente, en esta investigación se identificó la percepción del clima en el CEC, se determinó la congruencia de valores organizacionales y se analizó la relación existente entre estas dos variables. Por lo que sería importante que, para continuar con el proceso de gestión se extienda el estudio con el diseño y ejecución de planes de mejora.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abello, A., y Lozano, D. (2013). Importancia de los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral. Recuperado en 17 de marzo de 2020, de <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/4693>
- Amorós, E. (2007). Comportamiento organizacional. Perú. Universidad Católica Santo Toribio Mogrovejo
- Arciniega, L., y González, L. (2002). Valores individuales y valores corporativos percibidos: Una aproximación empírica. *Revista de Psicología Social Aplicada* 12(1), 41-59. Recuperado en 15 de febrero de 2021, de <http://hdl.handle.net/10366/125408>
- Argyris, C. (1958). Some Problems in Conceptualizing Organizational Climate: A Case Study of a Bank. *Administrative Science Quarterly*, 2(4), 501. Recuperado en 23 de marzo de 2020, de <https://doi.org/10.2307/2390797>
- Bertram, D. (2008). Likert Scales. Recuperado en 15 de marzo de 2020, de <http://poincare.matf.bg.ac.rs/~kristina/topic-dane-likert.pdf>
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid, España: Editorial UNED.
- Brunet, L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones. México. D.F.: Trillas
- Cabascango, C. (2018). La relación de clima laboral y estilos de liderazgo en los procesos del gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Rumiñahui. 76 hojas. Quito: EPN. Recuperado en 23 de marzo de 2020, de <http://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/20042>
- Cardona, D., y Zambrano, R. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. *Estudios Gerenciales*, 30(131), 184-189. Recuperado en 5 de marzo de 2020, de <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.04.007>
- Centro de Educación Continua EPN. (2019). Rendición de cuentas Centro de Educación Continua EPN 2019. Recuperado en 7 de noviembre de 2020, de <https://www.cec-epn.edu.ec/backuprendicionindex-html/>
- Chatman, J. (1989). Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit. *Academy of Management Review*, 14(3), 333-349. Recuperado en 9 de noviembre de 2020, de <https://doi.org/10.5465/amr.1989.4279063>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. México: Mc Graw-Hill Interamericana. Recuperado en 07 de agosto de 2020, de

<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%20na%20ed.pdf>

- Correia, P., y Mendes, I. (2019). La importancia de los valores organizacionales en la Administración Pública: Un estudio de caso basado en la percepción de los trabajadores de una institución de educación superior. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, 73, 25-32. Recuperado en 10 de marzo de 2020, de <http://old.clad.org/portal/publicaciones-del-clad/revista-clad-reforma-democracia/articulos/073-febrero-2019/Correia-otros.pdf>
- Cronbach, L. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334. Recuperado en 25 de mayo de 2020, de <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Cuicas, M., Rovero, Y. (2017). Valores personales y organizacionales de los estudiantes del núcleo LUZ – COL. *Revista Arbitrada Venezolana del Núcleo LUZ COL Impacto Científico*, 12(1), 117-30. Recuperado em 7 de febrero de 2021, de <https://biblat.unam.mx/hevila/Impactocientifico/2017/vol12/no1/8.pdf>
- Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334. R
- Davis, V. (2006). Relationships among subjective workplace fit perceptions, job satisfaction, organizational citizenship behavior, organizational commitment, and turnover intentions—ProQuest. Recuperado en 25 de mayo de 2020, de <https://search.proquest.com/openview/92c88154754fde8d5329700113bf87fd/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Dusan, E. (2012). Alineación de los valores individuales y corporativos y propuesta de intervención. 132 hojas. Barranquilla: Universidad del norte. Recuperado en 17 de febrero de 2021, de <http://manglar.uninorte.edu.co/handle/10584/5280#page=1>
- Ganga, F., Piñones, M., y Saavedra, L. (2015). Clima organizacional: Algunos basamentos históricos y conceptuales para la reflexión. *Revista FENopina*, 73. Recuperado en 28 de abril de 2020, de <http://www.fcsh.espol.edu.ec/es/clima-organizacional-algunos-basamentos-hist%C3%B3ricos-y-conceptuales-para-la-reflexi%C3%B3n-por-francisco>
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una Aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, 25(42), 43-61. Recuperado en 23 de septiembre de 2020, de <https://doi.org/10.25100/cdea.v25i42.413>

- García, M., y Ibarra, L. (2009). Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la universidad de Guanajuato. Universidad de Guanajuato, México. Recuperado en 9 de marzo de 2020, de <https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/1158.pdf>
- Gonnet, J. (2013). Valores compartidos y conflicto. *Revistas trabajo y sociedad*, 20, 57-69. Recuperado en 9 de abril de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/3873/387334692004.pdf>
- González, M., Maldonado, I. (2007). Gestión del clima organizacional: una acción deseable de la universidad. *Revista de Educación* 13(24):290-304. Recuperado en 15 de febrero de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/761/76111485014.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: McGraw Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V
- James, L. A., & James, L. (1989). Integrating work environment perceptions: Explorations into the measurement of meaning. *Journal of Applied Psychology*, 74(5), 739-751. Recuperado en 10 de agosto de 2020, de <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.5.739>
- Kristof, A. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49. Recuperado en 13 de enero de 2020, de <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>
- Liedtka, J. M. (1989). Value congruence: The interplay of individual and organizational value systems. *Journal of Business Ethics*, 8(10), 805-815. Recuperado en 2 de noviembre de 2020, de <https://doi.org/10.1007/BF00383780>
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Cambridge, Harvard University.
- Masabanda, M. (2017). Identificación de variables para medir las dimensiones culturales asociadas al clima laboral dentro del contexto ecuatoriano. 105 hojas. Quito: EPN. Recuperado en 25 de marzo de 2020, de <http://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/19023>
- Meglino, B., & Ravlin, E. (1998). Individual Values in Organizations: Concepts, Controversies, and Research. *Journal of Management*, 24(3), 351-389. Recuperado en 31 de agosto de 2020, de <https://doi.org/10.1177/014920639802400304>

- Olaz, Á. (2013). El clima laboral en cuestión. Revisión bibliográfico-descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable. *Revista de Ciencias Sociales*, 56, 1-35. Recuperado en 15 de junio de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/4959/495950252002.pdf>
- Patterson, G., West, M., Shackleton, J., Dawson, J., Lawthom, R., Maitlis, S., Robinson, D., & Wallace, A. (2005). Validating the organizational climate measure: Links to managerial practices, productivity and innovation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 379-408. Recuperado en 2 de marzo de 2020, de <https://doi.org/10.1002/job.312>
- Pedroza, H., y Dicovsky, L. (2007). *Sistema de análisis estadísticos con SPSS*. IICA Biblioteca Venezuela. Recuperado en 5 de abril de 2020, de <http://www.sidalc.net/cgi-bin/wxis.exe/?IsisScript=iicacr.xis&method=post&formato=2&cantidad=1&expresion=mfn=001885>
- Posner, B. Z. (2010). Another look at the impact of personal and organizational values congruency. *Journal of Business Ethics*, 97(4), 535–541.
- Ramos, V. (2013). El papel del contexto organizacional definido por elementos culturales y no culturales en el proceso de estrés laboral. 247 hojas. Universidad de Porto. Recuperado en 25 de julio de 2020, de <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/70226/2/30050.pdf>
- Ramos, V., Jordão, F., y Moraes, T. (2012). Desarrollo y Validación del Inventario para Medir la Articulación entre la Persona y la Organización (Inventario APO). *Revista Evaluar*, 12(1), 60-82. Recuperado en 15 de abril de 2020, de <https://revistas.psi.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/view/4695>
- Ramos, V., Mejía, S., Mejía, K., Unda, X. L., & Jordão, F. (2017). Estudio de validación para el contexto ecuatoriano del inventario APO creado en Portugal. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico Y Evaluación—E Avaliação Psicológica. RIDEP*, 1(43), 16–26.
- Ramos, V., Nuñez, C., Xavier, U., & Klever, M. (2016). *Validación de una escala para medir las dimensiones culturales que influyen en el clima laboral en el contexto ecuatoriano*.
- Ramos, V., Robalino, A., y Franco, A. (2017). La congruencia de valores en organizaciones privadas, públicas y mixtas. *CienciAmérica*, 6(3), 11–16. Recuperado en 18 de mayo de 2020, de <http://cienciamerica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/view/86>

- Ramos, V., y Tejera, E. (2017). Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador. *Acción Psicológica*, 14(2), 225. Recuperado en 3 de abril de 2020, de <https://doi.org/10.5944/ap.14.2.17046>
- Randhawa, G., & Kaur, K. (2014). Organizational climate and its correlates. *Journal of Management Research*, 14(1), 25–40. Recuperado en 16 de junio de 2020, de <http://www.indianjournals.com/ijor.aspx?target=ijor:jmr&volume=14&issue=1&article=003>
- Restrepo, L., y González, J. (2007). From Pearson to Spearman. *Revista Colombiana de Ciencias Pecuarias*, 20(2), 183-192. Recuperado en 18 de mayo de 2020, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0120-06902007000200010&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- Rosero, J., y Vargas, C. (2017). Estudio comparado sobre la relación entre las formas de reconocimiento actual y deseado versus la congruencia de valores, del personal operativo entre las sucursales de la ciudad de Quito de las empresas Esacero y Telconet. 108 hojas. Quito: EPN. Recuperado en 27 de agosto de 2020, de <http://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/18821>
- Schneider, B. (2011). Organizational climate research. Recuperado en 1 de mayo 2020, de https://eprints.lancs.ac.uk/id/eprint/79803/1/JAP_Climate_andCulture_complete_final.pdf
- Sims, H., & LaFollette, W. (1975). An assessment of the Litwin and stringer organization climate questionnaire. *Personnel Psychology*, 28(1), 19-38. Recuperado en 4 de mayo de 2020, de <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb00388.x>
- Soberanes, L., y de la Fuente, A. (2009). El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. *Revista internacional la nueva gestión organizacional*, 5(9), 180-194. Recuperado en 8 de julio de 2020, de https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_GestEmp/lucia_sob/2.pdf
- Toniut, H. (2015). La gestión por valores: una mirada crítica sobre la gestión de organizaciones. *Revista Argentina de investigación en negocios* 1(2):14. Recuperado en 12 de febrero de 2021, de <http://ppct.caicyt.gov.ar/index.php/rain/article/viewFile/v1n2a06/6659>
- Ulloa, M. (2016). Relación entre la congruencia de valores y clima organizacional en la empresa pública metropolitana de agua potable y saneamiento (EPMAPS). 61 hojas. Quito: EPN. Recuperado en 7 de agosto, de

<http://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/16536>

Urteaga, A. (2012). Valores personales y compromiso organizacional. *Revista Enseñanza e investigación en Psicología* 13(2), 353-72. Recuperado en 12 de febrero de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/292/29213210.pdf>

Valbuena, M., Morillo, R., y Salas, D. (2012). Sistema de valores en las organizaciones. *Revista Omnia*, 12(3), 60-78. Recuperado en 16 de septiembre de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/737/73712303.pdf>

Valencia, V. (2010). Gestión del Clima Organizacional: ¿ Para qué hacerla?

Wheeler, R., Coleman, V., Brouer, R., & Sablynski, J. (2007). When person-organization (mis)fit and (dis)satisfaction lead to turnover: The moderating role of perceived job mobility. *Journal of Managerial Psychology*, 22(2), 203-219. Recuperado en 9 de mayo de 2020, de <https://doi.org/10.1108/02683940710726447>

ANEXOS

Anexo I – Encuesta realizada a colaboradores del Centro de Educación Continua sede Escuela Politécnica Nacional.

Cuestionario Colaboradores del Centro de educación Continua (CEC)

El presente cuestionario busca recabar información acerca de la relación entre el clima laboral versus la congruencia de valores. La información que se levantará será totalmente confidencial y son exclusivamente para fines investigativos.

El cuestionario consta de 2 etapas

1. Cuestionario de la percepción del clima laboral
2. Inventario APOE

Para completar el cuestionario se estiman 20 minutos de su valioso tiempo.
Le agradecemos de antemano su colaboración



Datos Socio – Demográficos

1.Género *

Marca solo un óvalo.

- Masculino
 Femenino

2.Edad (años) *

3.Estado civil *

Marca solo un óvalo.

- Soltero
 Casado
 Divorciado
 Viudo
 Unión Libre

4. Nivel Académico *

Marca solo un óvalo.

- Primaria
- Secundaria
- Técnico
- Tercer Nivel
- Maestría
- Doctorado

5. Tiempo de trabajo en la organización *

Marca solo un óvalo.

- 0 a 1 año
- De 1 a 10 años
- De 11 a 25 años
- Más de 25 años

CUESTIONARIO PERCEPCIÓN DEL CLIMA LABORAL

El clima laboral se deriva de las percepciones que tienen las personas sobre cómo se sienten en su ambiente de trabajo, Por su parte, las instituciones pueden utilizar diferentes formas en que reconocen el cumplimiento en el desempeño de sus trabajadores. El presente cuestionario busca recabar información valiosa acerca de elementos tanto de la cultura organizacional, así como del clima laboral a nivel individual, grupal y organizacional.



7. Cómo es el clima laboral en su puesto, su grupo y su organización? *

Marca solo un óvalo por fila.

	Pésimo	Malo	Regular	Bueno	Excelente
El clima laboral en mi puesto de trabajo es	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El clima laboral en mi grupo de trabajo es	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El clima laboral en la organización donde trabajo es	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Tengo claras mis metas y objetivos, cuando tomo una decisión. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo Poco
- Totalmente de acuerdo

9. En mi organización existe una cultura de innovación. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

10. Mi organización cumple el convenio, las disposiciones y las leyes laborales *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

11. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de actividades. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

12. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

13. Resultan compatibles las actividades en cooperación con el resto de actividades/procesos de la organización. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

14. Recibo un trato igual al de mi compañera/o independientemente de la posición que tengo en la organización. *

Marca solo un óvalo.

- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

15. Recibo retroalimentación/ feedback claro y periódico sobre la manera en que me desempeño. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

16. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

17. Para un cambio dentro de la organización, existen líderes que pudieran ser agentes de cambio *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

18. Mi trabajo me da la posibilidad de aprender nuevas habilidades y desarrollar nuevas competencias. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

19. La administración de nuestra organización muestra interés por las personas, por sus problemas e inquietudes. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

20. La estructura organizativa se adecua a las necesidades actuales de la organización. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

21. Mi organización fomenta la creatividad y aprovecha todo el potencial de sus directivos y trabajadores. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

22. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

23. Se ha definido una política de cooperación en la organización. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

24. Mi jefe/responsable planifica y organiza adecuadamente las tareas que debemos realizar. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

25. La organización dispone de suficientes incentivos por el cumplimiento de objetivos o del trabajo bien hecho. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

26. Me siento responsable de las decisiones que tomo. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

27. La organización promueve y realiza suficientes esfuerzos en la formación de sus trabajadores. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

28. Mi superior inmediato suele mostrar interés en las sugerencias que le hacemos para mejorar el trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

29. En esta organización la mayoría de las personas están más preocupadas de sus propios intereses. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

30. Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

31. Cuando reconozco que existe un problema, identifico las alternativas que existen para resolverlo. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

32. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

33. En la organización tengo posibilidades de participar y proponer mejoras. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

34. Las decisiones se toman en el nivel en el que deben tomarse. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

35.Me siento reconocido por parte de la organización cuando realizo un trabajo bien hecho. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

36.Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Organización. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

37. La organización favorece la implicación de las personas en las actividades en cooperación. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

38. Considero que en la organización se rechaza a las/los trabajadoras/res por pertenecer a un grupo minoritario (cuestiones ideológicas, culturales, educativas, perspectivas, nivel social, preferencias, creencias, credos, idiomas, nacionalidad u otros). *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

39. La organización desarrolla un plan de carrera profesional de manera conjunta con el trabajador. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

40. Mi organización se preocupa por mi bienestar personal y emocional. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

41. La Alta Gerencia es considerada líder en mi empresa. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

42. Me siento motivado para aportar más allá de las responsabilidades formales de mi puesto. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

43. En mi organización se realiza un análisis interno para llevar a cabo actividades de innovación. Se establece una sistemática para generar ideas. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

44. Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

45. Existen suficientes canales de comunicación. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

46. Los líderes contribuyen con el logro de los objetivos organizacionales. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

47. Existe una buena administración de los recursos. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

48. Entre el personal de esta organización predomina un ambiente de amistad. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

49. Considero que mi organización es más innovadora que la competencia. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

50. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

51. En mi organización la división de cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades es repartida con justicia e igualdad. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

52. Se trazan, analizan y evalúan las oportunidades de cooperación. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

53. Hay prácticas y procedimientos bien definidos sobre cómo realizar nuestro trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

54. Mi organización dispone de un plan formal donde estén definidos los objetivos, las acciones a llevar a cabo, los recursos y el presupuesto necesarios para el desarrollo de las actividades de innovación. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

55. Cuando tengo que tomar una decisión, me planteo cuáles son los posibles riesgos y beneficios que acompañan a cada alternativa. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

56. En esta organización se nos exige un rendimiento muy alto en nuestro trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

57. Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

58. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

59. En la organización hay una relación directa entre desarrollar bien el trabajo y la remuneración recibida. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

60. Cuando tengo que tomar una decisión cuento con el apoyo necesario de mis mandos y superiores. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

61. Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

62. En mi organización, la remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

63. Considero que las relaciones interpersonales reflejan trabajo en equipo y apoyo de los líderes. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

64. Mi jefe/responsable mantiene a su equipo enfocado para lograr los objetivos compartidos.

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

65. La organización gestiona bien las posibilidades de promoción profesional de las personas. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

CUESTIONARIO DE VALORES INDIVIDUALES Y ORGANIZACIONALES

Los valores en la organización constituyen el elemento de la cultura que nos permite identificarnos o no con la misma. Las siguientes afirmaciones tienen como objetivo explorar la relación entre los valores organizacionales y valores personales, por lo que le pedimos su opinión al respecto, de acuerdo con las opciones disponibles.

1.Reconozco fácilmente los valores y la cultura de la organización a la que pertenezco. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

2.En la organización a la que pertenezco, considero que los valores y la cultura están explícitos en el comportamiento de las personas. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

3. Mis valores personales están en conflicto con los valores de mi trabajo / función. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

4. En la organización a la que pertenezco, considero que los valores y la cultura están explícitamente definidos. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

5. Mis valores personales están en conflicto con los valores de la organización a la que pertenezco. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

6. Los valores y la cultura de la organización a la que pertenezco son un reflejo de mis valores y mi cultura. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

7. Las personas que pertenecen a mi organización saben cuáles son los valores y la cultura de la organización. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

8. Si los valores de la organización a la que pertenezco fueran contrarios a los que existen actualmente, difícilmente me identificaría con ellos. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

9. Cuestiono mis valores personales cuando estoy trabajando. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

10. Las personas del área donde trabajo saben cuáles son los valores y la cultura de la organización. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

11. Las personas externas a la organización a la que pertenezco la identifican por sus valores y su cultura. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

12. Los comportamientos que mi organización valora están en conflicto con mis valores personales. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

13. Las cosas que yo valoro en mi vida son semejantes a las cosas que la organización a la que pertenezco valora. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

14. Tengo que olvidar mis objetivos personales para poder cumplir con los objetivos de mi organización. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

15. Mis valores personales coinciden con los valores y la cultura de la organización a la que pertenezco. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

16. La razón por la que prefiero mi organización en comparación con otras son los valores que esta defiende y apoya. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

17.Tengo que dejar de ser yo mismo para poderme adaptar a la organización a la que pertenezco. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo

18.Los objetivos de mi organización están en correspondencia con mis objetivos personales. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Totalmente de acuerdo