



## ARTÍCULO ORIGINAL

<https://doi.org/10.30545/academo.2024.set-dic.6>

# Comunidad docente fortalecida en su ambiente laboral mediante programa psico axiológico

Psycho-axiological program strengthens the work environment in the teaching community

Heriberto Solís Sosa<sup>1</sup> , Martín Cabrejos Fernández<sup>2</sup> , Luisín Taboada Montaña<sup>3</sup>   
Francisco Reluz Barturén<sup>3</sup> 

<sup>1</sup> Institución Educativa María José Sime Barbadillo. Jayanca, Perú. <sup>2</sup> Institución Educativa San Antonio de Huamanga. Ayacucho, Perú. <sup>3</sup> Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque, Perú.

## Resumen

Toda comunidad educativa debe estar fortalecida en su ambiente laboral para ser modelo de los escolares a quienes presta servicio, por eso, la presente investigación diseñó y validó la efectividad de un programa psico-axiológico centrado en los valores morales para fortalecer el clima laboral en una institución educativa privada del norte peruano. Se observó y diagnosticó el estado del clima laboral en la institución mediante Escala Clima Laboral de Sonia Palma, luego se diseñó y aplicó en cuatro talleres el programa psico axiológico a la totalidad de los docentes, durante cuatro meses. La investigación fue de tipo cuasi experimental, bajo diseño de pre y postest con un solo grupo. Se concluyó la efectividad del programa psico-axiológico tras el análisis de resultados al mejorarse significativamente los cinco factores de la escala mencionada: Realización Personal, Involucramiento laboral, Supervisión y Comunicación.

**Palabras clave:** Ambiente laboral, programas educativos de adultos, psicopedagogía, valores morales.


## Abstract

Every educational community should be strengthened in its work environment in order to be a model for the schoolchildren it serves. Therefore, this research designed and validated the effectiveness of a psycho-axiological program focused on moral values to strengthen the work environment in a private educational institution in northern Peru. The state of the work environment in the institution was observed and diagnosed by means of Sonia Palma's Work Environment Scale, then the psycho-axiological program was designed and applied in four workshops to all teachers during four months. The research was of a quasi-experimental type, under a pre- and post-test design with a single group. The effectiveness of the psycho-axiological program was concluded after the analysis of the results by significantly improving the five factors of the mentioned scale: Personal Accomplishment, Work Involvement, Supervision and Communication.

**Keywords:** Work environment, adult education programs, psych pedagogy, moral values.

Correspondencia: Dr. Francisco Reluz Barturén ([freluz@unprg.edu.pe](mailto:freluz@unprg.edu.pe))  
Artículo recibido: 19 set. 2023; aceptado para publicación: 17 jun. 2024.  
Conflictos de Interés: Ninguno.  
Fuente de financiamiento: Ninguna.

Editor responsable: Herib Caballero Campos . Universidad Americana. Asunción, Paraguay.

 Este es un artículo publicado en acceso abierto bajo una Licencia Creative Commons.

Página web: <http://revistacientifica.uamericana.edu.py/index.php/academo/>

Citación Recomendada: Solís Sosa, H., Cabrejos Fernández, M., Taboada Montaña, L., & Reluz Barturén, F. (2024). Comunidad docente fortalecida en su ambiente laboral mediante programa psico axiológico. ACADEMO (Asunción), 11(3):271-278. <https://doi.org/10.30545/academo.2024.set-dic.6>

## Introducción

Las organizaciones, cualquiera sea su rubro, buscan afianzarse y desarrollar para así generar diversos beneficios no sólo económicos, sino también de reconocimiento social, por ejemplo, las que se crean sin fines de lucro, como las instituciones educativas, u otras que realizan obras sociales o prestaciones comunitarias. Para lograr el desarrollo organizacional los gestores realizan una serie de estrategias y procesos para lograrlo, que pasa principalmente por la capacitación y actualización de los colaboradores con la finalidad de que realicen eficiente y eficazmente sus labores y funciones.

Este artículo es el resultado de una investigación aplicada al ámbito de la capacitación a los colaboradores docentes de una institución educativa de gestión no estatal del norte del Perú para mejorar el clima laboral mediante la aplicación de un programa psico-axiológico centrado en los valores morales desde la perspectiva filosófica del personalismo de Dietrich von Hildebrand, donde se enfatiza el aspecto afectivo de las relaciones interpersonales (Von Hildebrand, 2009).

### **Las instituciones educativas como organizaciones**

Aunque hay múltiples definiciones de organización, como refieren Gambino y Pungitore (2020) algunas extensas y otras más específicas, pero el equipo investigativo lo comprendió fundamentalmente como la interacción de personas en un entorno específico orientado a la consecución de fines que son considerados como adecuados y buenos por quienes la integran. Este es el punto de partida desde donde iniciamos la actividad investigativa en la Institución Educativa María José Sime Barbadillo, ciudad de Jayanca, región Lambayeque al norte peruano.

Las instituciones educativas en sus diferentes niveles, modalidades y tipos de gestión son organizaciones complejas (Hill, 2022) en tal sentido, requiere que quienes las lideran puedan realizarlo con eficiencia y eficacia para conducir las al éxito en sus diferentes dimensiones (Parra-Martínez, 2017; Ballena-De la Cruz et al., 2023); sin embargo, las

organizaciones educativas tienen una particularidad: el carácter formativo integral como componente indispensable, pues siendo una organización cuya función esencial es la formación de personas en diferentes etapas de la vida, los miembros ejecutores de este proceso – los docentes- deben encontrarse en un adecuado nivel integrativo entre lo cognoscitivo, lo afectivo-emocional y lo valorativo.

Como toda organización, las instituciones educativas, deben gestionarse bajo los criterios de inteligencia y apertura tal como lo recomienda Peter Senge (2012). Este autor, desde la perspectiva empresarial, señala que toda organización es un sistema que se relaciona con el entorno y fluye en él por eso ha de constituirse en un sistema abierto; además, señala que, para desarrollarse, debe estar en modo de aprendizaje continuo, aprovechando cada momento como oportunidad de consolidación y crecimiento, lo que el autor denomina organización inteligente. La escuela no es la excepción en este aspecto, pues, como refieren Iturralde y Doro (2018), las instituciones educativas organizativamente no solo deben gestionar para una buena enseñanza, sino también disponerse funcionalmente para el aprendizaje, es decir, no sólo debe enseñar sino aprender. Una escuela que aprende de sus procesos manejará mejor sus conflictos y se consolidará institucionalmente.

### **Ambiente laboral en las instituciones educativas**

Si la organización educativa es una interacción de personas que no solo enseñan, sino que además aprenden, el desenvolvimiento de cada persona, de cada docente como colaborador ha de desempeñarse con responsabilidad en los roles y funciones que les corresponden interactuando proactivamente entre sí, lo que presupone el conocimiento y la relación empática entre todos y cada uno (Quesada, 2023).

Asimismo, hay que tener en cuenta que, en una organización educativa, sus integrantes se influyen mutuamente en sus percepciones durante la diaria convivencia laboral, razón por la cual el entorno, o más específicamente, el clima donde se desenvuelven las actividades de la institución educativa cobra una gran importancia que se

desarrollen del mejor modo posible, de ahí la importancia del clima laboral para la institución educativa donde se realizó la presente investigación.

Desde la perspectiva teórica el clima laboral tiene diversas comprensiones y perspectivas, pero se asumió un enfoque clásico entendiéndose que el clima laboral refiere a las características o propiedades de interacción vivencial que tiene un ambiente concreto de trabajo, según sean percibidas por los que laboran dentro de él, lo que hace que se sientan a gusto y expectantes o no (González & González, 2010). Se asumió esta comprensión porque enmarca los aspectos vivenciales, además de lo perceptivo y la disposición emocional y valorativa que comporta.

El ambiente o clima laboral en las instituciones educativas se aborda investigativamente desde múltiples ámbitos: entre docentes, desde los colaboradores administrativos o de manera unitaria en toda la institución, algunas realizan un estudio diagnóstico y otras de intervención. Todo esto dependerá de la acuciosa observación de los investigadores acerca de las necesidades concretas institucionales; por ello no es recomendable la estandarización, puesto que cada organización tiene sus propias necesidades, problemas, oportunidades y proyecciones.

### **Rol de la Psicología en las organizaciones**

La Psicología es la ciencia que estudia la psique humana en sus manifestaciones comportamentales, en perspectiva del ámbito de la salud y la calidad de vida, por eso, esta ciencia realiza intervenciones de diagnóstico y terapia cuando, en clave de salud mental, las personas se ven afectadas (Martorell, 2014). Cabe mencionar que la psicología se diversifica en muchas especialidades, así pues, tenemos el área clínica, la neuropsicología, la psicología social, la psicología evolutiva, del desarrollo, psicología cognitiva, psicología conductual, psicología ocupacional y psicología educativa, entre otras (Romero et al., 2021).

En la presente investigación convergen dos áreas muy importantes: la psicología ocupacional y la psicología educativa. La primera, también llamada

psicología del trabajo o psicología organizacional, se ocupa de la salud mental respecto al quehacer laboral de las personas, estudiando la mente y el comportamiento humano en el ámbito de su trabajo, analizando la afectación mutua (trabajo-persona) e interviniendo cuando pudiera desequilibrarse esta dinámica de relación (Polo et al., 2022).

Por su parte, la psicología educativa denominada algunas veces psicología educacional, se centra en la dinámica comportamental enseñanza-aprendizaje y sus implicancias, tales como efectividad de la enseñanza, problemas y trastornos de aprendizaje, la agresión en el ámbito educativo, el acompañamiento tutorial, etc., tratando principalmente la salud mental en función el quehacer formativo (Paz & Peña, 2021).

En función de lo afirmado cabe preguntarse ¿cuál es el rol que cumple la psicología en las organizaciones ya sea en su aspecto laboral o educativo? Una respuesta, en perspectiva organizacional es dada por Dabativa (2017) en el sentido de que tiene en cuenta al mundo del trabajo como el ámbito en que la persona 'construye su realidad situada' conformando en ella su comportamiento. Por ello, la psicología organizacional cumple un rol importante en la salud de las personas, por la inherencia que comporta el trabajo al transcurrir en él la tercera parte de nuestro diario vivir; en efecto, no se podría decir que alguien está psicológicamente saludable si le afecta negativamente la labor que realiza o en el entorno en que se realiza. Por eso se necesita que se fortalezca este aspecto en los colaboradores de una determinada organización, y esto puede hacerse efectivo si se media a través de la formación que aporta la psicología educacional con programas psicoeducativos *ad hoc*.

### **Función de los valores morales en las organizaciones educativas**

Cada organización tiene valores con los cuales se identifica y los motiva en su labor; en efecto, refieren Velásquez et al. (2012), los valores siempre están presentes en las organizaciones constituyéndose en elementos imprescindibles que sustentan el diario vivir dentro de una institución; en este sentido los valores pueden ser comprendidos como herramientas gerenciales mediante las cuales la institución exhorta

a sus colaboradores a tener actitudes y conductas consistentes con su propia persona y su lugar de trabajo (Toniut et al., 2017; Rincón-Roldán, 2020) deviniendo hoy en día en creciente importancia.

Tener valores organizacionales no bastan, sino que tienen que ponerse en práctica, ser vivenciados; por eso Reluz-Barturén (2017) afirma que los valores morales son cualidades estructurales que orientan la vida humana hacia la corrección de las decisiones y acciones cualificando los principios y las normas; pero tienen que vivirse, hacerse virtudes. Bajo esta perspectiva, los valores morales dignifican a la persona en convivencia con los otros, lo cual debe darse aún con mayor constancia en una institución educativa, pues son los adultos en su rol de padre y madre de familias, y particularmente los docentes los referentes de los estudiantes que se forman en una institución educativa. Por consiguiente, en una organización educativa, el Plan Educativo Institucional –PEI debe identificar los valores que se han de practicar en la institución, además de gestionar la manera de hacerse de constante práctica.

## Metodología

La presente investigación se realizó bajo el paradigma humanista-positivista; humanista en el sentido de la búsqueda del desarrollo integral de la persona (Aizpuru, 2008), por su carácter formativo de los colaboradores de la organización educativa bajo estudio; y positivista en el aspecto del empleo del diseño cuasi experimental de pre y postest con un solo grupo para mayor objetividad; en efecto, según Ricoy-Lorenzo (2006) el paradigma positivista en la investigación busca la objetividad empírica cuantificándola estadísticamente, lográndose mediante el diseño metodológico aplicado. Algunos diseños cuasi experimentales buscan la comparación entre grupos de tratamiento y control, pero otros el tratamiento y control es el mismo grupo en un ‘antes’ y ‘después’ de la intervención a realizar a fin de cuantificar evaluando su impacto o eficiencia (Salinas & Cárdenas, 2009), este último es el tipo de diseño del presente estudio.

La población y muestra fue coincidente debido a la cantidad manejable de participantes en el estudio y la

necesidad formativa de todos los colaboradores, por lo que el muestreo fue no probabilístico de tipo censal (López-Roldán & Fachelli, 2015). Los participantes fueron 21, en totalidad de los colaboradores que trabajan en la Institución Educativa María José Sime Barbadillo, en la ciudad de Jayanca-Lambayeque, Perú. Sus características fueron: Edad entre los 25 y 65 años, residentes en los alrededores, con situación educativa profesional (licenciados y maestros), cabe mencionar que el estudio no consideró como determinante la diferencia de sexo, tal como se observa en la tabla 1.

**Tabla 1.** Colaboradores de la IE María José Sime Barbadillo

Nivel	Cargo	Cantidad
Inicial	Docente	3
Primaria	Docente	6
Secundaria	Docente	7
Otros	Personal Administrativo	3
	Personal de Servicio	2
<b>TOTAL</b>		<b>21</b>

Su utilizó el Test de Clima Laboral Sonia Palma (2004) que evalúa el nivel de percepción global del ambiente laboral y específica con relación a la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales aplicado antes y después de la intervención del programa psico-axiológico. Su catalogación se visualiza en la tabla 2.

Se utilizó el fichaje digital como técnica de gabinete y la observación sistemática como técnica de campo. Como herramienta informática para el procesamiento de datos se hizo uso del programa SPSS-v.2.4

## Procedimiento

La investigación se inició observando que, aunque existe un aceptable clima laboral en la Institución Educativa bajo estudio, había algunos aspectos por mejorar, pues se presentaban algunos conflictos menores pudiéndose prestar a malos entendidos, por ello se decidió actuar para evitar que situaciones parecidas llegasen a extenderse generando una mayor problemática que afectase realmente el clima laboral.

**Tabla 2.** Catalogación de Test CL-SPC Sonia Palma.

<b>TEST DE CLIMA LABORAL DE SONIA PALMA</b>											
<b>Nº</b>	<b>Características</b>										
1	Nombre:	Clima Laboral CL-SPL									
2	Autora:	Sonia Palma Carrillo									
3	Variable:	Clima Laboral									
4	Nº ítems:	50									
5	Aplicación:	Individual / Colectivo									
6	Duración:	15 a 30 minutos									
7	Nivel de significación:	Percepción global del ambiente laboral y específica con Relación personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.									
8	Factores de estudio:	Relación personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.									
<b>División de Factores de Estudio</b>											
<b>Factores</b>		<b>Ítems</b>									
9	Relación personal:	1	6	11	16	21	26	31	36	41	46
	Involucramiento laboral	2	7	12	17	22	27	32	37	42	47
	Supervisión:	3	8	13	18	23	28	33	38	43	48
	Comunicación:	4	9	14	19	24	29	34	39	44	49
	Condiciones laborales:	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50
<b>Puntuación de Factores</b>											
Puntuación		De 1 a 5 puntos por cada ítem; 50 puntos por factor; 250 puntos en general.									
<b>Categoría</b>		<b>Factores</b>				<b>Puntaje total</b>					
10	Muy favorable	42 - 50				210 - 250					
	Favorable	34 - 41				170 - 209					
	Medio	26 - 33				130 - 169					
	Desfavorable	18 - 25				90 - 129					
	Muy desfavorable	10 - 17				50 - 89					

Luego de la observación, se decidió establecer un estudio diagnóstico por el cual se objetivase cuáles aspectos del clima laboral o ambiente laboral presentan falencias, para que, a partir de ello se diseñara una estrategia de intervención que fortaleciera el clima laboral institucional. Esto dio pie a que se iniciara un proceso investigativo que sistematice la mejora continua de la gestión directiva. Mediante la indagación se optó por el test de Clima laboral de Sonia Palma y se socializó con todos los colaboradores de Institución Educativa el plan de mejora a emprender.

Se aplicó el mencionado test con la finalidad que arrojasen resultados más objetivos de qué aspectos se deben mejorar institucionalmente respecto al clima laboral, luego se diseñó un programa de intervención que vinculara la metodología del quehacer psicopedagógico con la formación axiológica para capacitar a todos los colaboradores, y finalmente se evaluase si hubo o no mejora significativa respecto a las falencias detectadas.

En función a la elaboración del programa psico axiológico, se buscaron los referentes bibliográficos para el marco teórico y el diseño estratégico-secuencial desde la perspectiva de los investigadores especialistas. Para su ejecución se invitaron a talleristas expertos en cada temática. Se realizó una secuencia de cuatro talleres distribuidos en cuatro meses, donde se trabajaron en perspectiva psicopedagógica los valores morales amor, justicia, respeto y convivencia desde el enfoque del método valorativo de las cualidades estructurales de Risieri Frondizi (2016), pero bajo el fundamento de la axiología de Dietrich von Hildebrand (2009).

Desde el proceso investigativo se comunicó a los colaboradores mediante la aplicación del consentimiento informado, siguiéndose los principios de rigor científico de Guba (1989) y principios éticos de Sgreccia (2014).

## Resultados

Respecto a la aplicación del cuestionario Clima Laboral-Sonia Palma como pre y pos test los resultados consolidados se visualizan en la tabla 3.

**Tabla 3.** Pre y postest. Cuestionario Clima Laboral Sonia Palma en I.E.

Dimensión	Nivel	Pre test		Pos test	
		n	%	n	%
<b>D.1. Realización personal</b>	Desfavorable	2	9.5	0	0
	Medio	3	14.3	4	19.0
	Favorable	8	38.1	9	42.9
	Muy favorable	8	38.1	8	38.1
	<b>Total D.1</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>
<b>D.2. Involucramiento laboral</b>	Desfavorable	0	0	0	0
	Medio	3	14.3	2	9.5
	Favorable	9	42.9	8	38.1
	Muy favorable	9	42.9	11	52.4
	<b>Total D.2</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>
<b>D.3. Supervisión</b>	Desfavorable	2	9.6	0	0
	Medio	5	23.8	7	33.4
	Favorable	4	19.0	4	19.0
	Muy favorable	10	47.6	10	47.6
	<b>Total D.3</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>
<b>D.4. Comunicación</b>	Desfavorable	1	4.8	0	0
	Medio	6	28.6	4	19.0
	Favorable	9	42.9	10	47.6
	Muy favorable	5	23.8	7	33.4
	<b>Total D.4</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>
<b>D.5. Condiciones Laborales</b>	Desfavorable	1	4.8	0	0
	Medio	4	19.0	5	23.8
	Favorable	13	61.9	10	47.6
	Muy favorable	3	14.3	6	28.6
	<b>Total D.5</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>

## Discusión

Respecto al objetivo diagnosticar el clima laboral de una IEP en la ciudad de Jayanca, en el norte del Perú, se confirma lo expresado por González y González (2010) quienes enuncian la necesidad y pertinencia de evaluar el clima laboral dentro de las organizaciones puesto que el factor humano y su estabilidad integral juegan un papel importante dentro de ellas. Por consiguiente, midiéndose este aspecto en la IEP "María José Sime Barbadillo" se evaluó al personal en las cinco dimensiones del Test Clima Laboral de Sonia Palma: Realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, detectándose un aceptable clima laboral, pero con aspectos a mejorar.

Se optó por un programa de intervención formativa del personal, pero desde un enfoque psicológico, pues siguiendo a Morris y Maisto (2009), un programa de este tipo, es una secuencia sistemática de acciones pertinentes, debidamente planificadas para la obtención de determinados resultados en conformidad con plazos establecidos que influye sobre la mente y la conducta de las personas. Por eso se diseñó ad hoc un programa de metodología psicopedagógica y de contenido axiológico que fue aplicado al personal de la institución educativa. Fueron cuatro talleres durante cuatro meses, donde cada taller tuvo una duración de 2:30 minutos.

En conformidad con Gambino y Pungitore (2020) se conoce que el ejercicio profesional, la realización

personal y el éxito organizacional son factores que deben estar en equilibrio y que, su desarmonía genera desajustes en la personalidad humana que lo afectan en sus relaciones interpersonales y laborales. Por ello, teniendo en cuenta lo dicho por los autores mencionados, se intervino para consolidar el desarrollo formativo de los colaboradores, pues, según Wanyonyi et al. (2015), toda organización debe promover el talento de sus miembros desarrollando su ser integralmente. Asimismo, teniendo en cuenta a Girón y Serruto (2017), en una organización no se debe soslayar ningún esfuerzo para mejorar a las personas en relación a sus quehaceres laborales y su integridad.

## Conclusiones

A través de la observación preliminar se detectó algunas falencias en el clima laboral en la IEP bajo estudio, por ello, para mayor objetividad se aplicó el Test de Clima Laboral de Sonia Palma, y aunque arrojó un clima laboral o ambiente laboral aceptable, había factores por mejorar en los aspectos desfavorables y medios de las dimensiones Realización personal, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.

Se diseñó un programa de intervención psicopedagógica en su metodología y axiológica en sus contenidos teniéndose en cuenta los valores desde la línea axiológica personalista: amor, justicia, respeto y convivencia, el cual se aplicó a la totalidad de los colaboradores de la organización bajo estudio, lo que permitió un cambio significativo en cada uno de los factores, siendo el factor involucramiento laboral y condiciones laborales con mayor significancia.

Asimismo, se concluye que toda organización, más aún, las que están vinculadas al aspecto educativo (Comunidad docente), por su talante formativo, deben cimentar su organización escolar en sólidos valores como parte de sus visión y misión institucional.

## Contribución de los autores

Idea, H.S.; Elaboración del Proyecto, H.S; F.R; Revisión de literatura (estado del arte), H.S.; F.R; M.C; L.T.; Metodología, F.R.; L.T.; Recolección de datos, Todos los autores.; Análisis de datos, L.T;

F.R.; Presentación de los resultados, Todos los autores.; Discusión y conclusiones, Todos los autores.; Redacción (borrador original), H.S.; M.C.; Revisiones finales, F.R; L.T.; aprobación para publicación, Todos los autores.

## Referencias bibliográficas

- Aizpuru, M. G. (2008). La Persona como eje fundamental del Paradigma Humanista. *Acta Universitaria*, 18(1)33-40. <https://www.redalyc.org/pdf/416/41601804.pdf>.
- Ballena-De la Cruz, A. D., Reluz-Barturén, F. F., Herrera-Vargas, J. W., & Taboada-Montaño, L. A. (2023). Clima organizacional educativo como determinante del éxito pedagógico. *Encuentros Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento Crítico*, (17), 92–106. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7527554>
- Fronzizi, R. (2016). *¿Qué son los valores? Introducción a la Axiología*. Fondo de Cultura Económica.
- Dabativa, D. (2017). *Psicología organizacional*. Fundación Universitaria del Área Andina. <https://core.ac.uk/download/pdf/326426111.pdf>
- Gambino, A., & Pungitore, J. L. (2020). El concepto de organización: revisitando la obra de algunos autores clásicos. *Ciencia y Técnica Administrativa*, 19(3),35-42. <http://www.cyta.com.ar/ta/article.php?id=190302>
- González, H. E., & González, L. E. (2010). Clima organizacional. *En VI Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación*. <https://www.aacademica.org/000-027/323>
- Girón, R. C., & Serruto, Y. A. (2017). Relación entre el tipo de percepción de compromiso organizacional y el síndrome de Burnout en los estudiantes de los programas de profesionalización de la facultad de CC EE de una universidad privada. [Tesis de Maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo] Repositorio Institucional. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.1242/3/1155/1/TM\\_GironCordovaRafael\\_SerrutoPeaYesenia.pdf.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.1242/3/1155/1/TM_GironCordovaRafael_SerrutoPeaYesenia.pdf.pdf)

- Guba, E. G. (1989). Criterios de credibilidad en la investigación naturista. En G. Sacristán (Ed.). *La enseñanza: su teoría y su práctica*. Editora Akal. pp.148-165.
- Hill, M. E. (2022). La importancia de la gestión administrativa en las instituciones de Enseñanza Superior. *Societas Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas*, 24(2), 244-252. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/341/3413160012/>
- Iturralde, I. & Doro, H. (2018). *La escuela como organización que aprende*. BMG Educativa.
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Ediciones de la Universidad Autónoma de Barcelona. [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsoccua\\_cap2-4a2017.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsoccua_cap2-4a2017.pdf)
- Martorell, J. L. (2014). *Psicoterapias: Escuelas y conceptos básicos*. Ediciones Pirámide.
- Morris, C. G., & Maisto, A. A. (2009). *Psicología (13ª ed.)*. Pearson Educación.
- Palma, S. (2004). Escala clima laboral CL – SPC. Lima, Perú.
- Parra-Martínez, J. E. (2017). La gestión eficaz en educación y su importancia en acción gerencial educativa de Colombia. *AiBi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 5(2), 16-22. <https://doi.org/10.15649/2346030X.437>
- Paz, S., & Peña, B. (2021). *Psicología de la educación*. Editorial Abya-Yala.
- Polo, J. D., Madrid, J. D., Gómez, L. A., Muñoz, A., & Constant, A. (2022). *Psicología organizacional y del trabajo*. Editorial Uninorte.
- Quesada, M. H. (2023). Neurofelicidad: Claves y estrategias de desarrollo de la empatía para el fomento de la felicidad en el ámbito laboral. *Cuaderno 188 Centro de Estudios en Diseño y Comunicación*. <https://dspace.palermo.edu/ojs/index.php/cdc/article/view/9275/15538>
- Reluz-Barturén, F. F. (2017). *Valores y moralidad en la formación médica: Una experiencia en investigación*. Editorial Académica Española.
- Ricoy-Lorenzo, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. *Educação. Revista do Centro de Educação*, 31(1), 11-22. <https://www.redalyc.org/pdf/1171/117117257002.pdf>
- Rincón-Roldán, F. J. (2020). *Valores organizacionales, gestión de recursos humanos y sostenibilidad en empresas de economía social*. [Tesis Doctoral en Ciencias Empresariales, Universidad Pablo De Olavide] Repositorio Institucional. <https://rio.upo.es/xmlui/bitstream/handle/10433/10101/rincon-rolan-tesis-20-21.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Romero, H. Y., Rocha, R., García, S., & Alvarado, M. (2021). *Psicología I*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Salinas, P., & Cárdenas, M. (2009). *Métodos de investigación social*. Ediciones CIESPAL.
- Senge, P. (2012). *La quinta disciplina: El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Editorial Granica.
- Sgreccia, E. (2014). *Manual de bioética I: Fundamentos y ética biomédica*. Ediciones BAC.
- Toniut, H., Arraigada, M., Ricci, S., Dondero, M., Pacheco, X., & Quintana, A. (2017). La definición de los valores en la organización: Una propuesta metodológica. *Revista Argentina de Investigación en Negocios*, 3(1), 49-58. <http://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/3871/1/toniut-et-al-2017.pdf>
- Velásquez, Y., Rodríguez, C., & Guaita, W. (2012). Los valores Organizacionales: Referencia para la evaluación de la productividad. 6<sup>th</sup> International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management-Vigo, July 18-20. [https://oa.upm.es/19402/1/INVE\\_MEM\\_2012\\_139916.pdf](https://oa.upm.es/19402/1/INVE_MEM_2012_139916.pdf)
- Von Hildebrand, D. (2009). *El corazón: El análisis de la afectividad Humana y divina*. Biblioteca Palabra.
- Wanyonyi, B., Chege, K., Amuhaya, I. M. (2015). Conflict management styles influencing organizational, commitment among Kenya seed company employees, Kenya. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(11), 265-276. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v5-i11/1915>