



**Universidad
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ODONTOLOGÍA**

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRÁCTICA DE VALORES
PERSONALES EN EL DOCENTE DE ODONTOLOGÍA DE LA
UNIVERSIDAD NORBERT WIENER, 2020”**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
CIRUJANO

DENTISTA

AUTOR: Cristian, Cabello Mariano

ASESOR: Mg. CD. Torres Pariona David Arturo

Lima - Perú

2021

Título:

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRÁCTICA DE VALORES
PERSONALES EN EL DOCENTE DE ODONTOLOGÍA DE LA
UNIVERSIDAD NORBERT WIENER, 2020”**

LINEA DE INVESTIGACIÓN GENERAL DE LA UNIVERSIDAD:

ECONOMÍA, EMPRESA Y SALUD

ASESOR:

DR. DAVID ARTURO TORRES PARIONA.

CODIGO ORCID: 0000-0001-9518-7864

JURADOS

Presidente: Dra. C.D. Nadia Carolina Meneses Gómez

Secretario: Mg. C.D. Annyelo Fred, Puza Ramírez

Vocal: Mg. Q.F. Jessica Yvonne, Maldonado Pérez

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada a Dios, por derramar sus bendiciones sobre mi persona, por estar conmigo guiarme en cada paso que doy, por darme fuerzas para alcanzar mi objetivo, por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

A mi madre María Nieves Mariano Tucto por todo lo que viene haciendo para hacer de mí una persona de bien, apoyándome en cada decisión, por mostrarme y hacerme comprender que en esta vida nada se consigue sin esfuerzo y perseverancia.

A mi esposa Julie por su apoyo incondicional y verdadero, porque a pesar de las dificultades me apoya en mis sueños y metas.

A mi gran amor que es mi hija Bryanna quien es mi mayor inspiración, la razón de mi lucha y constancia.

A mi hermano, Cesar agradezco por estar siempre en mi vida no solo aportando buenas cosas, sino también por tu apoyo en esta fuerte etapa de mi vida.

AGRADECIMIENTO

Especial agradecimiento a mi asesor David Arturo Torres Pariona, que en todo momento me guio e incentivo desinteresadamente y demostró invaluable colaboración en el desarrollo de mi tesis.

Agradezco a la Universidad Norbert Wiener mi alma mater por haber contribuido en mi formación profesional en sus aulas, compartiendo ilusiones y anhelos. Con constancia, dedicación y esfuerzo alcanzamos nuestros sueños.

A los docentes que lo conforman gracias a su enseñanza y consejos que me transmitieron y sus conocimientos pude formarme como un buen profesional. Agradezco a mi madre por su cariño y confianza, el apoyo incondicional que siempre me demostró.

ÍNDICE

CARATULA	i
Título :.....	ii
JURADOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE	vi
Índice de tablas	viii
Índice de gráficos	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPITULO I	1
EL PROBLEMA	1
1.1 Planteamiento del problema.....	2
1.2. Formulación del problema.....	4
1.2.1. Problema principal.....	4
1.2.2. Problemas específicos.....	4
1.3 Objetivos.....	4
1.3.1. Objetivo general.....	4
1.3.2. Objetivos específicos.....	4
1.4. Justificación.....	5
1.4.1. Justificación teórica.....	5
1.4.2 Justificación metodológica.....	5
1.4.3 Justificación práctica.....	6
1.5 Limitaciones de la investigación.....	6
CAPITULO II	7
MARCO TEÓRICO	7
2.1 Antecedentes de la investigación.....	8
2.2. Base teórica.....	11
2.2.1 Clima organizacional.....	11
2.2.2. Practica de valores personales.....	15
2.3 Formulación de hipótesis.....	17
2.3.1 Hipótesis general.....	17

2.3.2 Hipótesis específicas.....	17
CAPITULO III.....	18
METODOLOGÍA.....	18
3.1. Método de investigación.....	19
3.2. Enfoque de la investigación.....	19
3.3. Tipo de investigación.....	19
3.4. Diseño de la investigación.....	19
3.5. Población, muestra y muestreo.....	20
3.5.1 Población.....	20
3.5.3. Muestreo.....	21
3.6. Variables y operacionalización.....	22
Variable independiente: Valores personales.....	23
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	25
3.7.1. Técnica.....	25
3.7.2. Descripción.....	25
3.7.3. Validación.....	25
3.7.4. Confiabilidad.....	26
3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos.....	27
3.9 Aspectos éticos.....	27
CAPITULO IV.....	29
RESULTADOS.....	29
CAPITULO V.....	57
DISCUSIÓN.....	57
CAPITULO VI.....	61
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	61
6.1 Conclusiones.....	62
6.2 Recomendaciones.....	64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	65
ANEXOS.....	70
Anexo A: MATRÍZ DE CONSISTENCIA.....	70
ANEXO B: Instrumentos.....	72
Anexo C: FICHA DE VALIDEZ POR JUECES EXPERTOS.....	79

Índice de tablas

Tabla 1: Variable Clima Organizacional	30
Tabla 2: Comunicación.....	31
Tabla 3: Conflicto y Cooperación	32
Tabla 4: Confort.	33
Tabla 5: Estructura.	34
Tabla 6: Identidad.	35
Tabla 7: Innovación	36
Tabla 8: Liderazgo	37
Tabla 9: Motivación.....	38
Tabla 10: Recompensa	39
Tabla 11: Remuneración.....	40
Tabla 12: Toma de decisiones	41
Tabla 13: Variable Valores Personales	42
Tabla 14: Apertura	43
Tabla 15: Auto Engrandecimiento.....	44
Tabla 16: Auto Trascender	45
Tabla 17: Conservación	46
Tabla 18: Clima Organizacional - Valores Personales.....	47
Tabla 19: Clima Organizacional - Apertura al Cambio.....	48
Tabla 20: Clima Organizacional - Auto Engrandecimiento.....	49
Tabla 21: Clima Organizacional - Auto Trascender	50
Tabla 22: Clima Organizacional - Conservación	51
Tabla 23: Hipótesis general.	52
Tabla 24: Hipótesis específica 1.	53
Tabla 25: Hipótesis específica 2.	54
Tabla 26: Hipótesis específica 3.....	55
Tabla 27: Hipótesis específica 4.....	56

Índice de gráficos

Gráfico 1: Variable Clima Organizacional.....	30
Gráfico 2: Comunicación.....	31
Gráfico 3: Conflicto y Cooperación.....	32
Gráfico 4: Confort.....	33
Gráfico 5: Estructura.....	34
Gráfico 6: Identidad.....	35
Gráfico 7: Innovación.....	36
Gráfico 8: Liderazgo.....	37
Gráfico 9: Motivación.....	38
Gráfico 10: Recompensa.....	39
Gráfico 11: Remuneración.....	40
Gráfico 12: Toma de decisiones.....	41
Gráfico 13: Valores personales.....	42
Gráfico 14: Apertura al cambio.....	43
Gráfico 15: Auto engrandecimiento.....	44
Gráfico 16: Auto trascender.....	45
Gráfico 17: Conservación.....	46

RESUMEN

La presente investigación tiene el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y la práctica de valores personales en el docente de odontología la Universidad Privada Norbert Wiener, 2020. La muestra fue conformada por 46 docentes de la facultad de odontología de esta universidad. Metodología: El método utilizado fue hipotético deductivo o también llamado como contrastación de la hipótesis, de enfoque cuantitativo, tipo aplicada y diseño correlacional. Resultados: En la interpretación de la tabla cruzada entre las variables Clima Organizacional - Valores Personales podemos afirmar que el cruce de los niveles medio de clima organizacional y alto de valores personales tiene el mayor valor con 28 encuestados, seguido del cruce de bajo de clima organizacional y alto de valores personales con 2 encuestados de igual modo el nivel bajo de clima organizacional y medio de valores personales con 2 encuestados. Conclusiones: De los resultados se aprecia que, el grado de relación entre las variables clima organizacional y valores personales, existe un Rho de Spearman = 0.735 lo cual significa que existe una relación positiva y moderada las dos variables. Por tanto, A mayor práctica de valores personales en el docente de odontología mejor será el clima organizacional de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2020

Palabras clave: clima organizacional, práctica de valores, apertura a cambio, auto trascender.

ABSTRACT

The present research aims to determine the relationship between the organizational climate and the practice of personal values in the dentistry teacher at the Norbert Wiener Private University, 2020. The sample was made up of 46 teachers from the dental school of this university. Methodology: The method used was hypothetical deductive or also called hypothesis testing, with a quantitative approach, applied type and correlational design. Results: In the interpretation of the cross table between the variables Organizational Climate - Personal Values we can affirm that the crossing of the average levels of organizational climate and high of personal values has the highest value with 28 respondents, followed by the low crossing of organizational climate and high of personal values with 2 respondents in the same way the low level of organizational climate and medium of personal values with 2 respondents. Conclusions: From the results it can be seen that the degree of relationship between the variables organizational climate and personal values, there is a Spearman $Rho = 0.735$ which means that there is a positive and moderate relationship between the two variables. Therefore, the greater the practice of personal values in the dentistry teacher, the better the organizational climate of the Norbert Wiener Private University, 2020

Keywords: organizational climate, practice of values, openness to change, self-transcending.

INTRODUCCIÓN

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y la práctica de valores personales en el docente de odontología de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2020. Para ello se tuvo que diseñar un estudio con método hipotético deductivo, de enfoque cuantitativo y de tipo aplicada. En el informe presente se detalla las fases de la investigación:

Capítulo I: Se plantea el problema, en el cual se expone la realidad problemática, la formulación del problema tanto general como específicos y de igual modo los objetivos (generales y específicos).

Capítulo II: Marco teórico el cual está conformado por los antecedentes y la base teórica, complementando con la formulación de la hipótesis.

Capítulo III: Metodología, en la cual se describe las características de la investigación, como el tipo, nivel, diseño, población, muestra, el instrumento, técnica y procesamiento de la información, así como aspectos éticos.

Capítulo IV: Resultados, los cuales refleja el análisis descriptivo y la discusión de la investigación.

Capítulo V: conformado por las conclusiones y las recomendaciones a las que se llegó con la investigación. Completa el estudio las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPITULO I
EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Mundialmente se da énfasis al estudio del clima organizacional relacionado con la práctica de valores, gracias a su importancia y trascendencia que ponderan en una organización. La falta de un clima organizacional produce efectos negativos en el desempeño de la labor tanto en el bienestar del empleado como la salud (1). Gonzales, (2016) dice que “aportan que a medida que pasa el tiempo, se hace más necesario mejorar tanto la calidad como el desempeño laboral pues esto es indispensable para mantener vigentes a las empresas” (2).

El clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral y también con la práctica de valores que forman la base fundamental para que toda organización logre el éxito y aspire a la competitividad. El clima organizacional se define como el conjunto de atributos, cualidad, o propiedad que son propias del medio en que se trabaja, son apreciadas, por los integrantes de la organización y está relacionada con la visión de los trabajadores respecto al entorno laboral (3).

A nivel mundial el clima organizacional ha tomado una real y trascendental importancia en lo referente al involucramiento laboral, elementos como la realización personal, comunicación, la práctica de valores, supervisión, y condiciones laborales (4).

El clima organizacional tiene repercusiones contundentes en las instituciones con respecto a la satisfacción del trabajador, la identificación y el compromiso que tiene con la organización y los cumplimientos de los objetivos, la orientación hacia los colaboradores, el intercambio coherente y fluido de información (4).

En el Perú, el alcance y magnitud del clima organizacional tiene mucha importancia en las organizaciones. El logro de un óptimo clima laboral depende de las buenas prácticas en el trabajo, que motiven al colaborador o trabajador para la comprensión de cuáles son sus objetivos y a dónde debe de apuntar al finalizar su vínculo con la organización, de esta manera, su desempeño será más positivo (4).

Para generar un clima organizacional se debe desarrollar un enfoque sobre la misión de la dirección de la compañía, transmitiendo esto a los trabajadores, pudiendo así encaminar todo esfuerzo hacia su logro y un desempeño eficiente. La región no es

ajena a esta problemática, décadas atrás ha ido evolucionando, debido a los antiguos sistemas de dirección, que mantenían control estricto sobre los trabajadores. (5).

La ausencia de valores ético-morales en la sociedad ha conllevado al hombre a pasar por encima de su entorno de vida, sin respetar las leyes naturales que rigen en los ecosistemas del planeta, en los últimos 50 años, la sociedad ha cambiado el medio ambiente, al punto de poner la propia vida en peligro (6).

En la actualidad la sociedad exige a toda institución de educación superior a brindar una formación en valores a sus estudiantes el logro de los objetivos y las metas destinados a transformar, el más alto fin de la educación, así como la mejora en la condición de vida de los integrantes de la sociedad, esto puede ser alcanzado siempre y cuando, los universitarios practiquen los principios y valores en que se sustenta el que hacer universitario (7).

El educar en valores refleja la intervención del docente universitario, debido a que al realizar su labor expone sus propios valores en concordancia con las características que lo distinguen de su propio carácter y personalidad (8).

Es aquí en donde radica la importancia de la excelencia en el servicio radica cuando se logra internamente para después extenderse. El éxito de un clima organizacional está en el compromiso de sus miembros, y sobre todo con los valores personales del docente de la escuela de odontología (9).

Las organizaciones en los últimos años invierten en más recursos para desarrollar políticas relacionadas a la ética y en especial sobre los valores personales de los trabajadores como procedimiento estratégico para el crecimiento de la organización. El determinar la medición de tales valores es importante pues mide los efectos de la gestión y las consecuencias en el crecimiento organizacional. (10).

Es así como al conocer estas características de la realidad descrita se desea conocer si existe o no relación entre clima organizacional y práctica de valores de los docentes de la facultad de Odontológica de la Universidad Norbert Wiener.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema principal.

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la práctica de valores personales en el docente de odontología de la Universidad Norbert Wiener, 2020?

1.2.2. Problemas específicos.

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y apertura al cambio en el docente de odontología de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2020?

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el auto engrandecimiento en el docente de odontología de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2020?

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la auto trascendencia en el docente de odontología de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2020?

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la conservación en el docente de odontología de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2020?

1.3 Objetivos

1.3.1. Objetivo general.

Determinar la relación entre el clima organizacional y la práctica de valores personales en el docente de odontología de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2020.

1.3.2. Objetivos específicos.

- Identificar la relación entre el clima organizacional y apertura al cambio en el docente de odontología de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2020.

- Identificar la relación entre el clima organizacional y el auto engrandecimiento en el docente de odontología de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2020.
- Identificar la relación entre el clima organizacional y la auto trascendencia en el docente de odontología de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2020.
- Identificar la relación entre el clima organizacional y la conservación en el docente de odontología de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2020.

1.4. Justificación.

1.4.1. Justificación teórica.

El estudio del clima en las organizaciones, surge para comprender que los individuos que conforman la organización son influenciados por los valores de la organización como por sus propios valores personales, que predominan en la percepción que se tiene acerca del entorno laboral. En tal sentido, el concepto de clima organizacional está relacionado con la práctica de valores y estas son la base fundamental para el logro del éxito de la organización.

Asimismo, los valores personales muestran las necesidades internas de cada persona, sus más importantes deseos. Los valores personales son parte de los parámetros de conducta de las personas y que se considera correcta. La medición del clima organizacional y los valores personales comprometen la investigación de principales teorías y su desarrollo contribuirá con el enriquecimiento sobre estos nuevos conceptos y servirá para la aplicación en poblaciones futuras.

1.4.2 Justificación metodológica.

Considerando la naturaleza del objeto y campo de estudio, en el presente estudio se utilizó métodos de investigación que constituye una alternativa para explicar de manera más profunda las variables: clima organizacional y práctica

de valores. Se empleó para recolección de datos dos instrumentos validados y confiables, para la variable clima organizacional se utilizó el instrumento construido por el Ministerio de Salud (MINSA) en el año 2008, la validación estadística en un coeficiente de Alfa de Cronbach cercano al 1; para la variable Práctica de Valores se utilizó el constructo de valores interpersonales (CVI) de Kilmann (1975), con una validación de Alfa de Cronbach de 0.94.

1.4.3 Justificación práctica.

Esta investigación ofrece un aporte para los docentes universitarios de la universidad privada Norbert Wiener de la E.A.P. de odontología y otros interesados en las variables clima organizacional y valores personales, los resultados obtenidos proporcionarán datos de mucha relevancia y aspectos que contribuyan a su fortalecimiento en la entidad de estudio, a su vez se podrá considerar los resultados en las diferentes instituciones del nivel educativo superior que presentan realidades similares.

1.5 Limitaciones de la investigación.

- El tiempo limitado que facilitara el personal administrativo al momento de la aplicación del cuestionario, además del día de respuesta.
- Falta de cooperación de los docentes

CAPITULO II
MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación.

Palomino E. (2020) Perú. Su objetivo fue “Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño del docente en las instituciones educativas de nivel secundario de la Unidad Gestión Educativa Local de Huánuco.” Metodología: aplicada, de enfoque cuantitativo, de tipo analítico, prospectivo, y transversal y diseño correlacional. Resultados: Un 36% presenta una edad entre los 33 a 42 años (31 encuestados) 68,6% masculino y un 55,8% estado civil de casado(a). El 72,1% (62 participantes) fueron nombrados; 40,7% entre 12 a 22 años de tiempo de servicio como docentes y 47,7% entre 2 a 10 años en la Institución Educativa de la UGEL-Huánuco. Conclusión: se evidencia y existe una relación significativamente moderada en ambas variables. (11)

Vargas D; et al. (2019) Perú. En su investigación que tuvo el objetivo fue “Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de una institución pública”. Metodología: de enfoque cuantitativo, diseño no correlacional, de tipo descriptivo. La muestra de 8 profesores. Resultados: respecto al clima organizacional se determinó un nivel malo con un 62,5% el desempeño de 50%. La correlación de Spearman en las variables fue 0,738 lo cual significa alta positiva, fuerte y un valor p de 0,037 en desempeño laboral. Conclusión: Existe relación directa y significativa en las variables investigadas (12).

Yépez L. (2019) Perú. Su objetivo fue “Conocer si existe relación entre el compromiso organizacional y los valores personales en una muestra de 41 profesores de todos los colegios nacionales PNP de la ciudad de Arequipa”. La investigación tuvo una metodología no experimental, con diseño transversal; alcance descriptivo y de enfoque cuantitativo de alcance correlacional. Estuvo desarrollada durante el mes de octubre del 2018. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de valores personales de Medina (2015) y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997) debidamente validados para el medio nacional. Se observó la existencia de una correlación positiva moderada con tendencia alta y significativa entre las dimensiones de compromiso afectivo y

valores de seguridad y universalismo ($p = 0.631$, $p < .05$; $r = 0.628$, $p < .05$ respectivamente). De igual modo el compromiso organizacional en nivel general, se correlaciona positivamente, moderada con tendencia alta y significativamente con el valor de seguridad ($r = 0.608$, $p < .05$). Posteriormente se observó que, a nivel general, existe correlación positiva, moderada y significativa ($r = 0.510$; $p < .05$) entre el compromiso organizacional y los valores personales. Palabras clave: compromiso organizacional, valores personales (13).

Rodríguez S; et al. (2018) Cuba. El objetivo de esta investigación fue “Evaluar el clima organizacional en la Clínica Docente Estomatológica “27 de noviembre”. Metodología: descriptiva de corte transversal. Su muestra: 120 trabajadores. Resultados: Clima organizacional tuvo un nivel Medio de 87% de los encuestados, mientras que se observó que para la Identidad fue ese mismo nivel el que predominó sobre los demás, con un 75% del total. Para la Estructura con 82%, en contraste para el nivel Alto. Conclusiones: Se determinó luego de analizar todas las categorías que condiciones de trabajo tuvo un nivel de riesgo (14).

Sánchez I; et al. (2018) Cuba. Objetivo: “Caracterizar el clima organizacional en una clínica estomatológica y sus módulos, en el municipio de Santiago de Cuba, desde febrero hasta abril del 2013”. Metodología: estudio transversal, de enfoque cuantitativo, la muestra 33 trabajadores. Resultados: se obtuvo que referente a la variable Dirección el valor promedio fue de 3,4 en clínica, Estimulo de la excelencia 2,6 en la clínica, Estímulo del trabajo en equipo 3,3 en la clínica, Solución de conflictos 2,7 en la clínica y Dirección el valor promedio fue de 2,3 en modulo, Estimulo de la excelencia 2 en modulo, Estímulo del trabajo en equipo 2,7 en modulo, Solución de conflictos 2 en modulo. Conclusión: Existe un clima laboral inadecuado en la dimensión motivación, así como en las demás todas las dimensiones de los módulos estomatológicos (15).

Estela E. (2018) Perú. El Objetivo General de esta Investigación es “Determinar el Nivel de Valores hacia el Trabajo en los colaboradores de una Entidad Gubernamental de Santa-Áncash”. El presente trabajo de investigación utilizó una muestra de 30 colaboradores del Santa-Áncash. Esta investigación es de Enfoque: Cuantitativo, Tipo: Aplicada, Nivel: Descriptiva, Diseño: No Experimental, Transversal, Prospectivo. El instrumento empleado para la recolección de Datos fue la Escala de Valores hacia el Trabajo. Los resultados obtenidos permiten afirmar que el modelo propuesto por Schwartz compuesto por cuatro valores de orden superior es de vital importancia en las organizaciones, por lo que en la Entidad Gubernamental en estudio su escala de valores fue la siguiente: con una muy alta valoración fue la Dimensión de Auto-Trascendencia seguido de un nivel alto la Dimensión de Apertura al Cambio; por otro lado, la dimensión de Conservación con nivel bajo y la Dimensión de Auto-Engrandecimiento con un nivel muy bajo. (16).

Osorio I; et al. (2016) Colombia. El objetivo del estudio fue “Establecer la relación entre los valores personales y el compromiso organizacional de un grupo de funcionarios de una institución de educación superior de Bogotá.” Metodología: Estudio descriptivo-correlacional la muestra de 128 funcionarios. Se aplicaron 2 cuestionarios. Resultados: No se evidenció (según los coeficientes de correlación) que exista una relación entre las variables investigadas. Conclusión: con relación a los constructos propuestos, es más apropiado que se incluya el análisis de coherencia de los valores declarados y vivenciados en la organización. (17).

Baño D; et al. (2016) Ecuador. Objetivo “Identificar si el clima organizacional en los profesores universitarios es favorable o no para realizar sus actividades académicas;” Metodología. Estudio descriptivo y correlacional. Resultados: para el 24% de la población fue altamente favorable el clima organizacional, un 27% no favorable, sobre las dimensiones: afiliación la media alta fue 15.48%, mientras que el interés por la investigación y el estudio 10.95% y presión laboral 10.89% la media bajas. Conclusiones: Al comparar las variables en estudio las diferencias

estadísticas fueron significativas y favorables para la UNACH; rechazándose la hipótesis nula (18).

Bermúdez J; et al. (2015) Colombia. En su estudio que tuvo como objetivo “Caracterizar el clima organizacional de seis universidades, localizadas en la ciudad de Bogotá Distrito Capital (D.C.),” metodología: de alcance descriptivo, enfoque cualitativo, abierto y flexible, a participación de 63 estudiantes. Resultados: el 40% (26 encuestados son varones) consolidan el concepto que dan sobre clima organizacional. Conclusiones: Se pudo afirmar que el clima organizacional está formado por un conjunto de factores intangibles y tangibles que se viven a diario en la universidad (19).

Sandoval M; et al. (2013) Costa Rica. El objetivo “Determinar la percepción del clima organizacional en el personal docente investigador perteneciente a los cuerpos académicos”. Metodología: descriptiva, enfoque cuantitativo y correlacional, diseño no experimental. Resultados: Una percepción no favorable de clima organizacional del 27%, moderadamente favorable 25%, favorable 24% y altamente favorable 24%. Conclusión: un 48% de los encuestados perciben un clima favorable y altamente favorable; el 27% de los encuestados lo consideran no favorable lo que se debe de tener en consideración y no ignorarse (20).

2.2. Base teórica.

2.2.1 Clima organizacional.

El clima organizacional está compuesto por un grupo de atributos subjetivos y objetivos que se dan en organizaciones y que son perdurables en el tiempo haciendo la distinción otras organizaciones, tiene características externas como internas las cuales establecen las diferencias (21).

Es la representación de factores de la organización y que presentan las características propias de cada una de ellas afectando al entorno, así como al comportamiento de sus trabajadores (22).

El clima organizacional está definido como la agrupación de características objetivas de una organización, estas no varían y se mantiene a través de los tiempos y de fácil medición, las cuales marcan la diferencia entre las demás organizaciones (23).

El clima organizacional está formado por el conjunto de actitudes, sentimientos y emociones que experimentan los trabajadores en sus relaciones de trabajo. Es decir, determina la forma como el trabajador percibe su trabajo, su productividad, su satisfacción, rendimiento, etc. (24).

Importancia.

Existen tres razones referentes sobre la importancia del clima en la organización: para evaluar el motivo del porque se originan los conflictos, causas de estrés o insatisfacciones derivadas en actitudes negativas en una organización. Establecer y crear cambios administrativos, identificándose los componentes que deben intervenir manteniendo la organización en desarrollo y previniendo conflictos que puedan presentarse en el futuro (25).

Al estudiar el clima organizacional, se muestra de manera científica y sistémica las opiniones de los colaboradores sobre el entorno y las condiciones del trabajo, para elaborar planes permitiendo así la superación de factores negativos que son detectados y que afectan la productividad y el compromiso de los trabajadores (26).

Al realizarse intervenciones con el fin de mejorar la organización, es recomendable tener una medición sobre el Clima Organizacional, obteniendo con esto una referencia tanto técnica como objetiva. Esta medición brinda una valoración mejorada del efecto de las intervenciones (26).

Características.

Son todos los aspectos relacionados al entorno de la organización y en donde desarrollan los integrantes.

- Tener permanencia, así experimente cambios por situaciones coyunturales.

- Tener impacto sobre el comportamiento del integrante de la organización.
- Afecta la identificación y el compromiso de los componentes en la organización.
- Susceptible al comportamiento de las variables estructurales (políticas, estilo y planes de dirección, y planes y estilos de gestión, etc.) (26).

Variables intervinientes en el clima organizacional.

Potencial humano: Compuesto por personas en grupos grandes o pequeños. La persona es un ser pensante, viviente, y con sentimientos junto conforman la organización con el propósito de alcanzar sus objetivos (26).

Diseño organizacional: conjunto de actividades coordinadas entre 2 o más personas. Referente a la coordinación están consciente incorporados: un objetivo común, la coordinación de los esfuerzos, la repartición de las tareas y una jerarquía respecto a la autoridad, es lo que se denomina por lo general estructura de la organización (26).

Cultura de la Organización: La organización necesita para su existir del concurso de trabajadores comprometidos con los objetivos, para esto, es necesario tomar en consideración el entorno en donde se realizan las relaciones, los niveles de comportamiento y las normas. Convirtiéndose en la cultura de esa organización, haciendo de esta eficiente o ineficiente, esto depende de las relaciones existentes entre los componentes de la organización que son establecidos desde un principio (26).

Dimensiones del clima organizacional.

1. Comunicación: Basado en las maneras de comunicación y sus redes existentes dentro de una organización. (27).
2. Conflicto y cooperación: Referido a los niveles de colaboración entre colaboradores en el ejercicio de sus labores y en el apoyo tanto humano como material que reciben de la organización (27).
3. Confort: Es una retribución que genera la dirección con el fin de crear ambientes físicos sanos y agradables para sus trabajadores (27).
4. Estructura: Es la idea o conceptualización que tienen los integrantes de la organización referente al conjunto de reglas, trámites, procedimientos que se enfrentan en el desarrollo de su labor (27).
5. Identidad: Sentimiento que está involucrado con la organización siendo un elemento valioso e importante en el trabajo y los grupos (27).
6. Innovación: Referida a la voluntad de una organización en experimentar cambios, formas cosas evolucionado sus sistemas (27).
7. Liderazgo: Influencia ejercida por los jefes, en el comportamiento de los grupos para el logro de los objetivos, depende mucho de las condiciones que persisten en el medio social: normas, procedimientos y valores procedimientos, además de coyuntura (27).
8. Motivación: Condiciones que alientan a los trabajadores a laborar con más o menos intensidad dentro de la organización. Son expectativas e intenciones de los trabajadores en el medio organizacional (27).
9. Recompensa: La organización recurre en mayor escala al premio que ejercer el castigo, medida que genera un clima apropiado en la organización (27).
10. Remuneración: Apoyado en la manera en que son remunerados los trabajadores de una organización (27).
11. Toma de decisiones: En una organización se evalúa toda información con las que se dispone y estas utilizadas en la toma de decisiones primero en el interior de la organización. (27).

2.2.2. Practica de valores personales

Práctica.

Definida como el conjunto de acciones que realiza de forma cotidiana sea esta física, intelectual que responden a una lógica las cuales el hombre configura su ser como individuo y comunidad creando cultura. Es decir, la práctica es la herramienta y mediante esta, con su accionar, el ser modifica al mundo de acuerdo y conforme sus ideales sobre lo que debe de ser (28).

Valores.

Los valores son el eje en la cual está articulada a la cultura, es un subconjunto de patrones propias de la conducta dentro la potencialidad humana, ya sea individual y colectiva, son creencias sobre si los actos o cosas son buenas y tiende a desear q sea así, o si son malos deben ser rechazados (29)

Los valores son cualidades que surgen de una reacción de las personas frente a las características que se encuentran en un determinado objeto. Esta relación para que sea posible, no se da de la nada, sino en circunstancias físicas y humanas determinadas (30).

Los valores pueden ser: sociales, personales, o morales, sin embargo, su esencia orienta nuestra conducta y nos acerca a la realidad, los valores sociales ayudan para asegurar el orden y la convivencia en sociedad, las personas pueden reconocer aquellos que son institucionales y sociablemente aceptable (31). Se puede resumir entonces que los valores son criterios que rigen el comportamiento de las personas.

Valores personales.

Estudios realizados sobre valores personales por la década del 50. Kluckhohn (33), indica que son una concepción implícita o explícita, que distingue a una persona, además, caracterizan a los grupos. Un valor es la concepción, sobre lo deseable y sea explícita o implícita, influye en la selección del modo, manera y propósito de acción (33).

Los valores personales conducen la conducta, y se consideran determinantes de las actitudes y la conducta, elementos primordiales de la personalidad, y las metas que aportan a los propósitos sociales y personales (34).

Dimensiones de los valores personales.

Schwartz (35), muestra 4 dimensiones denominados de orden superior, gracias a ello, la teoría permite crear estructuras sobre estos valores personales de orden superior. Nader y Castro (36), definen a estas dimensiones o valores de la siguiente forma:

Apertura al cambio. Es una búsqueda constante de alternativas o medios novedosos para dar solución a las dificultades. Es un valor que agrupa a valores de autodirección y estimulación.

Auto-engrandecimiento. Utiliza la influencia para el liderazgo, en esta dimensión son agregados los valores de hedonismo, logro, poder.

Auto-trascender. Esta referido con alcanzar las metas organizacionales sobre el beneficio personal, esto también es un valor de orden superior que agrupa a los valores de benevolencia y universalidad.

Conservación. Se puede definir como el mantenimiento de las tradiciones, respeto por las costumbres, agrupa los valores de conformidad, tradición y seguridad.

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hi: A mayor práctica de valores personales en el docente de odontología mejor será el clima organizacional de la Universidad Norbert Wiener, 2020.

Ho: A menor práctica de valores personales en el docente de odontología mejor será el clima organizacional de la Universidad Norbert Wiener, 2020.

2.3.2 Hipótesis específicas

Ha1: A mayor apertura al cambio en el docente de odontología mejor será el clima organizacional de la Universidad Norbert Wiener, 2020.

Ha2: A mayor auto engrandecimiento en el docente de odontología mejor será el clima organizacional de la Universidad Norbert Wiener, 2020.

Ha3: A mayor auto trascendencia en el docente de odontología mejor será el clima organizacional de la Universidad Norbert Wiener, 2020.

Ha4 A mayor conservación en el docente de odontología mejor será el clima organizacional de la Universidad Norbert Wiener, 2020

**CAPITULO III
METODOLOGÍA**

3.1. Método de investigación

El método utilizado fue hipotético deductivo o también llamado como contrastación de la hipótesis pues se trata de establecer la veracidad de la hipótesis puesto que no se puede comprobar directamente debido a los enunciados generales (37).

3.2. Enfoque de la investigación

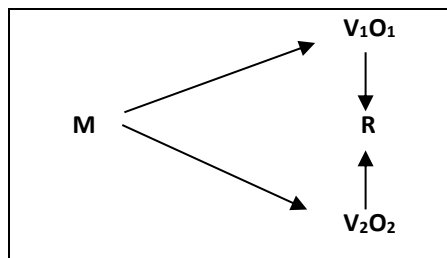
Es de enfoque cuantitativo, pues utiliza la recolección de datos para contrastar una hipótesis, basándose en métodos y análisis estadísticos, estableciendo pautas de comportamiento y poner a prueba las teorías (37).

3.3. Tipo de investigación

De tipo aplicada, teniendo el objetivo de resolver un determinado conflicto o problema específico, a través del enriquecimiento del desarrollo y búsqueda del conocimiento científico y cultural (38).

3.4. Diseño de la investigación

Está referido a la estrategia o plan establecido para la obtención de la información buscada por el investigador, es decir, los pasos a seguir para el alcance de los objetivos del estudio y para dar respuesta de las interrogantes propias del estudio (39).



Donde:

M: Muestra

V₁: Variable 1

V₂: Variable 2

O₁: Evaluación de la variable

O₂: Evaluación de la variable 2

R: Correlación

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1 Población

La población se define como un todo formado por elementos que poseen características comunes (40).

La población en la presente investigación se conformó por los docentes de la Universidad Privada Norbert Wiener de la E.A.P. La población está constituida por 60 docentes de la EAP de odontología de la Universidad Norbert Wiener

3.5.2 Muestra

Es una parte o porción de la población extraída convenientemente, es decir es un sub conjunto que comparte las misma por tal motivo es representativa de esta (41).

La muestra fue obtenida por aplicación de fórmula para muestras finitas.

En el cálculo de la muestra se utilizó la fórmula:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2 N - 1 + Z \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra con población finita

N = Tamaño de la población

Z = Parámetro estadístico que depende del nivel de confianza

e = error de estimación máximo esperado

p = probabilidad de que ocurra el evento estadístico.

q = (p – 1) probabilidad de que no ocurra el evento estudiado.

Entonces:

$$N = 60$$

$$Z = 1,96 \text{ al } 95\%$$

$$e = 5\% = 0,05$$

$$p = 0,5$$

$$q = 0,5$$

$$n = \frac{60 \cdot (1,96)^2 \cdot (0,5) \cdot (0,5)}{(0,05)^2 \cdot (N - 1) + (1,96)^2 \cdot (0,5) \cdot (0,5)}$$

$$n = 46$$

El resultado al aplicar la fórmula que determina la muestra nos indica que la muestra es de 46 docentes de la E.A.P. de Odontología.

3.5.3. Muestreo.

Muestreo por conveniencia. Técnica de muestreo no probabilística donde las muestras de la población se seleccionan solo porque están convenientemente disponibles para el investigador. (41).

Criterios de Inclusión:

- Docentes que laboran en la EAP de Odontología de la Universidad Privada Norbert Wiener 2020 que estén dispuestos a colaborar con la investigación.

Criterios de Exclusión:

- Docentes que laboran en la EAP de la Universidad Privada Norbert Wiener 2020 que no accedan a colaborar con esta investigación.
- Docentes que están impedidos de una forma física de poder completar los cuestionarios.

3.6. Variables y operacionalización

Variable dependiente: Clima organizacional

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Variable dependiente: Clima organizacional	Es una agrupación de características objetivas de una organización, estas no varían y se mantiene a través de los tiempos y de fácil medición, las cuales marcan la diferencia entre las demás organizaciones	Comunicación	Disponibilidad, Atención Decisión	Ordinal	Totalmente en desacuerdo
		Conflicto y cooperación	Resolución Buen trato Normas y reglas		Desacuerdo
		Confort	Compromiso Comunicación Condiciones laborales Competencia		Ni de acuerdo o desacuerdo
		Estructura	Estructura Recreación Higiene y limpieza Recompensa		De acuerdo
		Identidad	Interacción Resolución supervisión		Totalmente de acuerdo
		Innovación	Condiciones de trabajo. Decisión.		

		Liderazgo	Liderazgo Coordinación Comunicación		
		Motivación	Políticas recompensa Entorno laboral		
		Recompensa	Reconocimientos y premios Ambiente laboral. Innovación		
		Remuneración	Esfuerzo. Desarrollo. Innovación.		
		Toma de Decisiones	Decisión.		

Variable independiente: Valores personales

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicador	Escala de medición	Escala valorativa
Variable independiente: Valores personales	Son aquellas pautas que se establece cada individuo a fin de adecuarlas a su estilo de vida, definir su personalidad, cumplir	Apertura al cambio	Autodirección	Ordinal	Muy importante
			Estimulación		
		Auto engrandecimiento	Hedonismo		Importante
			Logro		
			Poder		

	metas, satisfacer necesidades y seguir una lista de acciones positivas.	Auto trascender	Universalidad	Poco importante	
			Benevolencia		
		Conservación	Conformidad		Nada importante
			Seguridad		
			Tradición		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

En la presente investigación, la técnica que se uso fue la encuesta y el cuestionario como instrumento que, según Hernández, R. (42), es la técnica utilizada para obtener información que es suministrada por la muestra o grupo de sujetos relacionados con un tema en Privada.

3.7.2. Descripción

Al realizar la encuesta se solicitó el permiso correspondiente de la directora de la Escuela Académico Profesional de Odontología solicitándole la aprobación y registro del proyecto establecido (Anexo C)

Cuestionario 1: Mide el clima en las organizaciones y este cuenta con 55 ítems agrupados en 11 dimensiones: Comunicación Conflicto y cooperación, Confort, Estructura, Identidad, Innovación, Liderazgo (5 ítems), Motivación, Recompensa y Remuneración. Su valoración y medición a través de la escala de Likert. Totalmente en desacuerdo, Desacuerdo, Ni de acuerdo o desacuerdo, De acuerdo y Totalmente de acuerdo

Cuestionario 2: “valores personales”, está compuesto por 42 tipo Likert estructurado en 4 dimensiones: Apertura al cambio, auto engrandecimiento, auto trascender y conservación.

Los cuestionarios fueron aplicados entre los meses de marzo y abril del año 2021.

3.7.3. Validación

El instrumento permite medir la primera variable fue construido por Li, I. y Ordoñez S, (2018), fue validado por medio de juicio de expertos, empleando la metodología del *focus group*; así mismo su fiabilidad determinada a través del

coeficiente Alfa de Cronbach arrojando un valor cercano a 1, interpretándose que la información es confiable.

El instrumento para medir los valores personales fue creado por Medina S. (2011). Este instrumento será revalidado a través de juicio de tres (03) expertos.

Para validar los instrumentos se ha empleado el juicio de experto, solicitando a 3 expertos en la materia que den validez a los instrumentos, estos expertos son el Dr. Vallejos C, Dr. Santos E. y el Ms. Tarrillo J. Se utilizó el alfa de Cronbach para su confiabilidad y se obtuvo un valor del 0.939 para los valores personales, y 0.746 para la variable estilos de liderazgo.

3.7.4. Confiabilidad

Se realizó una prueba piloto para determinar la confiabilidad del cuestionario de la variable clima organizacional a 30 docentes del hospital quienes fueron sometidos a esta prueba, el instrumento se calculará con el Programa SPSS v. 25 en español, empleando α Cronbach la cual nos evidencio lo siguiente:

Para la variable clima organizacional:

Estadísticas de fiabilidad para clima organizacional

α Cronbach	N° de elementos
0,889	30

El α Cronbach es 0.889 este resultado nos indica la proximidad a 1 y está en la escala de alfa $>.8$ es bueno en la que se concluye la confiabilidad que representa el instrumento y se obtendrá resultados en cuanto a consistencia y coherencia.

Para la variable valores personales el cuestionario será sometido a una prueba piloto determinado así su confiabilidad.

Estadísticas de fiabilidad para valores personales

α Cronbach	N° de elementos
0,939	30

Para el segundo instrumento; el cuestionario de valores personales, se presenta en respuestas del tipo Likert. Y al efectuar la prueba piloto se halló un alfa de Cronbach, de 0,939 está en la escala de alfa $>.9$ a $.95$ es excelente en la que se concluye la confiabilidad que representa el instrumento y se obtendrá resultados en cuanto a consistencia y coherencia.

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos.

Los cuestionarios serán convertidos en formato GOOGLE DRIVE y puesto en la nube con el fin de realizar la encuesta de manera virtual. Este será enviado a través de correo electrónico Institucional del Docente. En el respectivo análisis estadístico de este estudio, se procederá a aplicar la prueba de Rho de Spearman donde se trabajará con datos numéricos entre ellas promedias y medias manteniendo un nivel de significancia con un valor menor a 0.05.

El procesamiento de estos datos se realizará a través del análisis estadístico SPSS versión 25.

3.9 Aspectos éticos.

El presente trabajo se enmarca a las normas nacionales e internacionales referentes a la investigación con seres humanos, animales o microorganismos, de igual modo teniendo presente las disposiciones vigentes en bioseguridad. A las instituciones que fueron involucradas en la investigación para recolectar datos se les redactó y envió la documentación necesaria. Se eligió el procedimiento metodológico adaptable a las circunstancias del estudio, asimismo, el cuestionario que se emplea para la

recolección de datos se garantizado con la validación y confiabilidad suficiente en el logro de los objetivos.

CAPITULO IV
RESULTADOS

A) ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS.

TABLA 1: VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

CLIMA ORGANIZACIONAL (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	4	8,7	8,7	8,7
	MEDIO	31	67,4	67,4	76,1
	ALTO	11	23,9	23,9	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

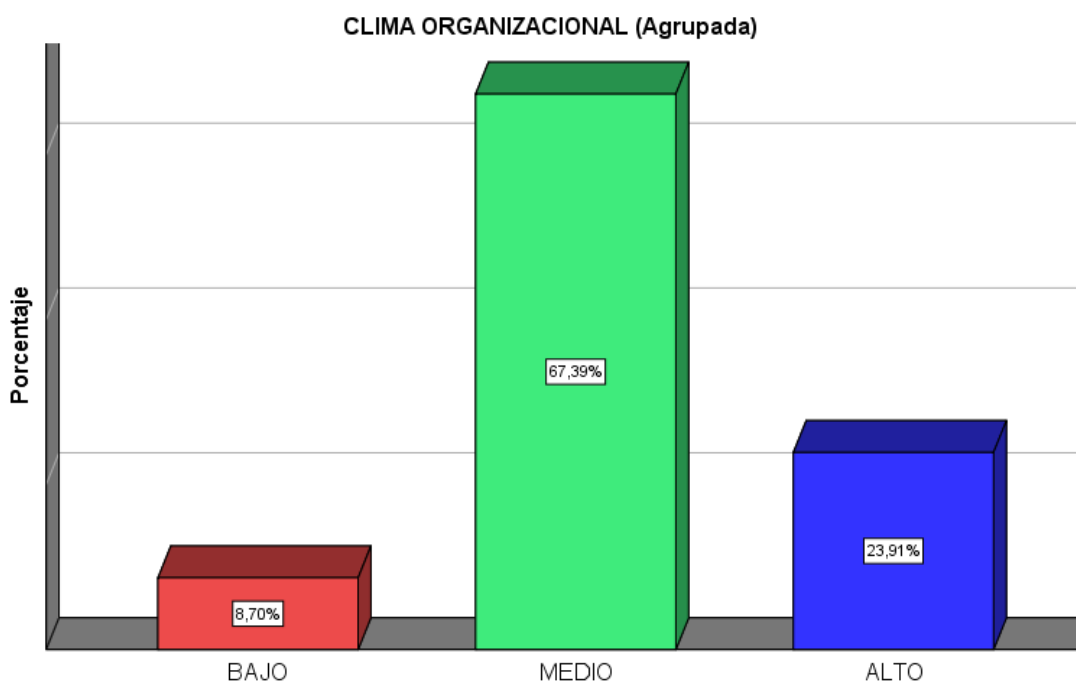


GRÁFICO 1: VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

En la Tabla 1, Figura 1, se puede apreciar que el 23.9% (11) presenta un clima organizacional alto, el 67.4% (31) presenta un clima organizacional medio, mientras que el 8.7% (4) lo presenta bajo

TABLA 2: COMUNICACIÓN.

COMUNICACIÓN (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	2	4,3	4,3	4,3
	ALTO	44	95,7	95,7	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

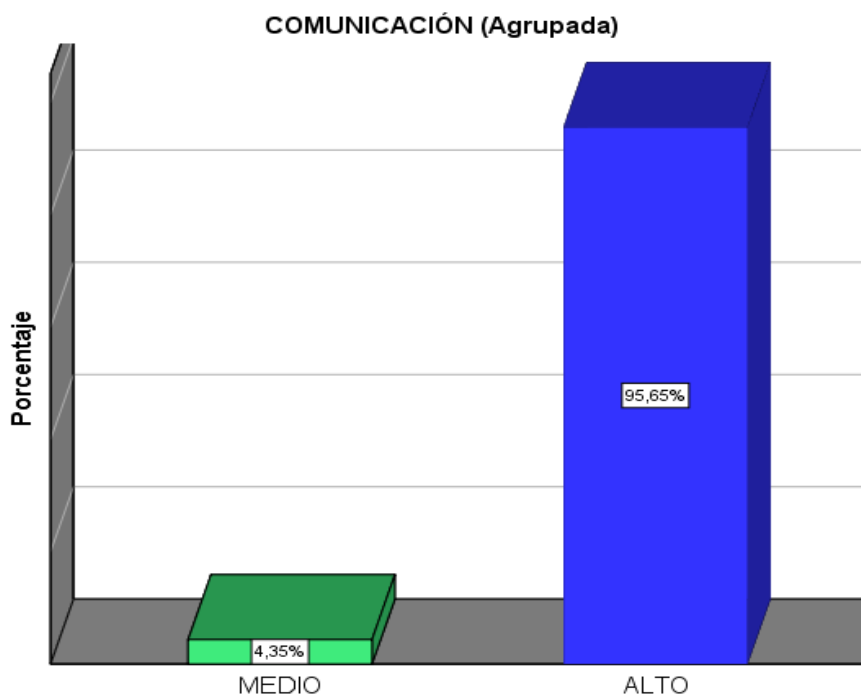


GRÁFICO 2: COMUNICACIÓN.

En la Tabla 2 Figura 2, se puede apreciar que la dimensión comunicación obtuvo un valor alto del 95.7% (44) y medio del 4.3% (2)

TABLA 3: CONFLICTO Y COOPERACIÓN

CONFLICTO Y COOPERACIÓN (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	3	6,5	6,5	6,5
	ALTO	43	93,5	93,5	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

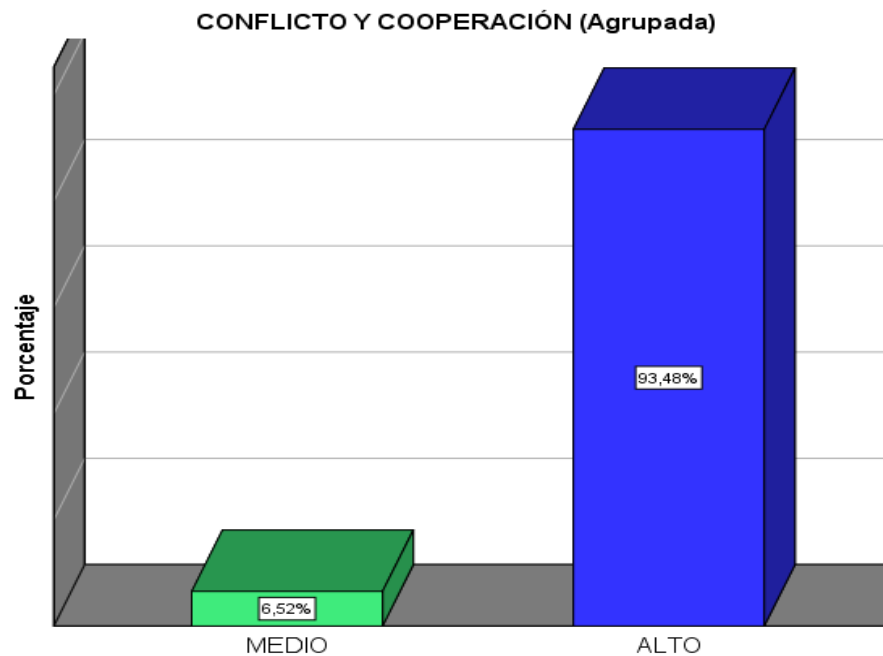


GRÁFICO 3: CONFLICTO Y COOPERACIÓN

En la Tabla 3 Figura 3, se puede apreciar que la dimensión conflicto y cooperación obtuvo un valor alto del 93.5%% (43) y medio del 6.5% (3)

TABLA 4: CONFORT.

CONFORT (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	10	21,7	22,0	22,0
	ALTO	36	78,3	78,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

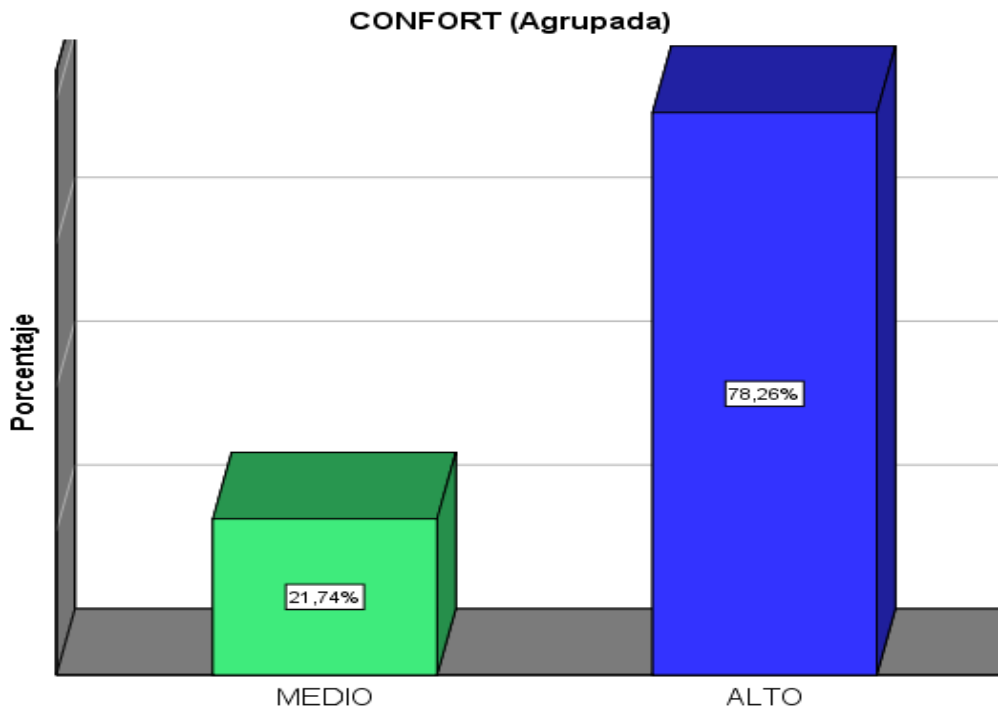


GRÁFICO 4: CONFORT

En la Tabla 4 Figura 4, se puede apreciar que la dimensión confort obtuvo un valor alto del 78.3% (36) y medio del 21.7% (10)

TABLA 5: ESTRUCTURA.

ESTRUCTURA (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	6	13,0	13,0	13,0
	ALTO	40	87,0	87,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

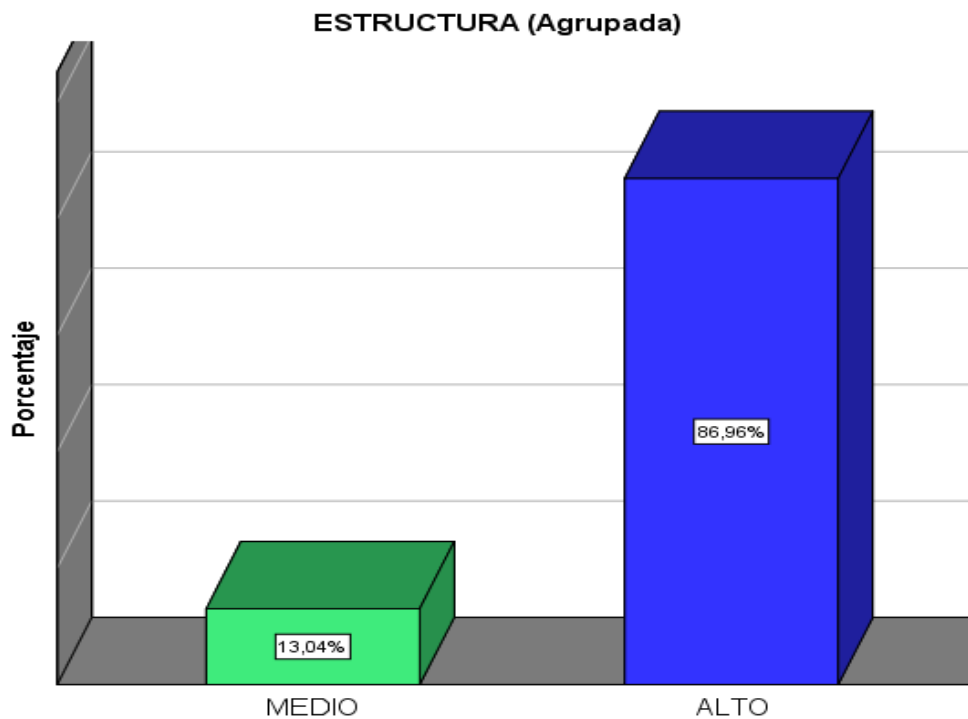


GRÁFICO 5: ESTRUCTURA.

En la Tabla 5 Figura 5, se puede apreciar que la dimensión estructura obtuvo un valor alto del 87.0% (40) y medio del 13% (6)

TABLA 6: IDENTIDAD.

IDENTIDAD (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	1	2,2	2,2	2,2
	MEDIO	5	10,8	10,8	13,0
	ALTO	40	87,0	87,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

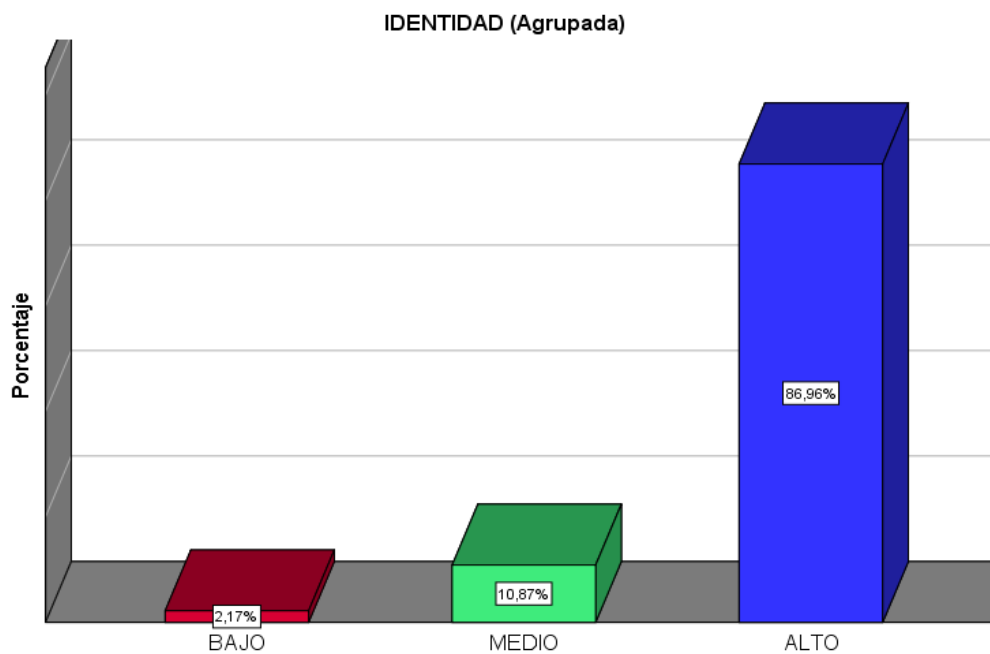


GRÁFICO 6: IDENTIDAD

En la Tabla 6 Figura 6, se puede apreciar que la dimensión identidad obtuvo un valor alto del 87.0% (40), medio del 10.8% (5) y bajo del 2.2% (1)

TABLA 7: INNOVACIÓN

INNOVACIÓN (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	1	2,2	2,2	2,2
	MEDIO	9	19,6	19,6	21,8
	ALTO	36	78,2	78,2	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

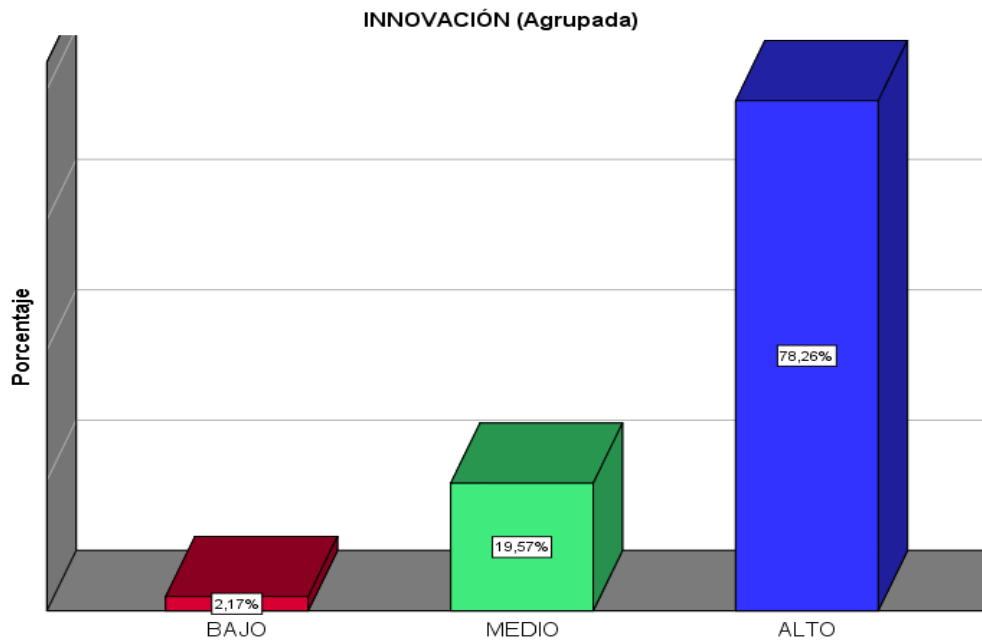


GRÁFICO 7: INNOVACIÓN

En la Tabla 7 Figura 7, se puede apreciar que la dimensión innovación obtuvo un valor alto del 78.2% (36), medio del 19.6% (9) y bajo del 2.2% (1)

TABLA 8: LIDERAZGO

LIDERAZGO (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	6	13,0	13,0	13,0
	ALTO	40	87,0	87,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

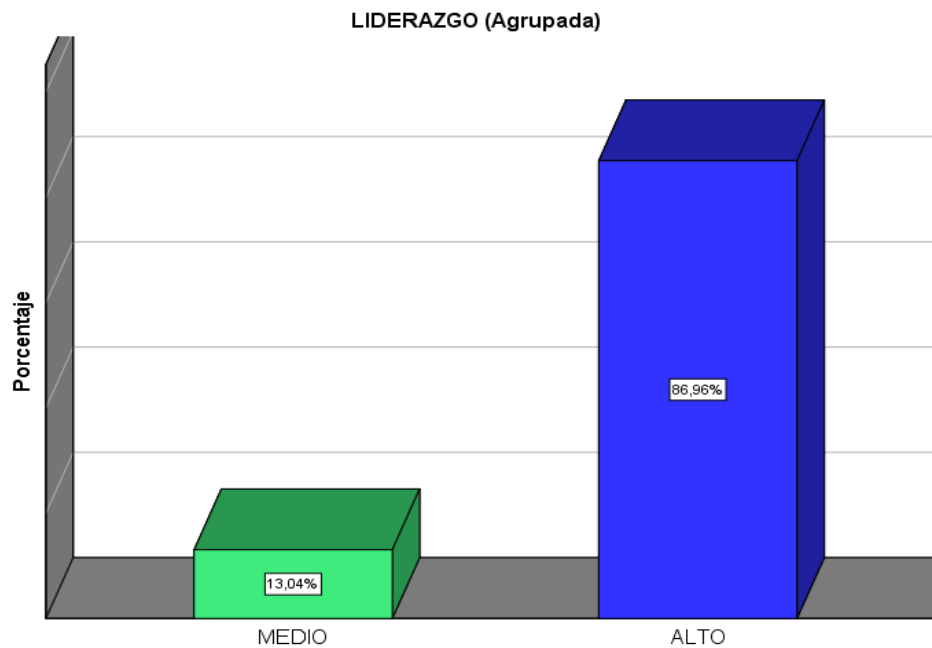


GRÁFICO 8: LIDERAZGO

En la Tabla 8 Figura 8, se puede apreciar que la dimensión liderazgo obtuvo un valor alto del 87.0% (40) y medio del 13.0% (6)

TABLA 9: MOTIVACIÓN

MOTIVACIÓN (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	6	13,0	13,0	13,0
	ALTO	40	87,0	87,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

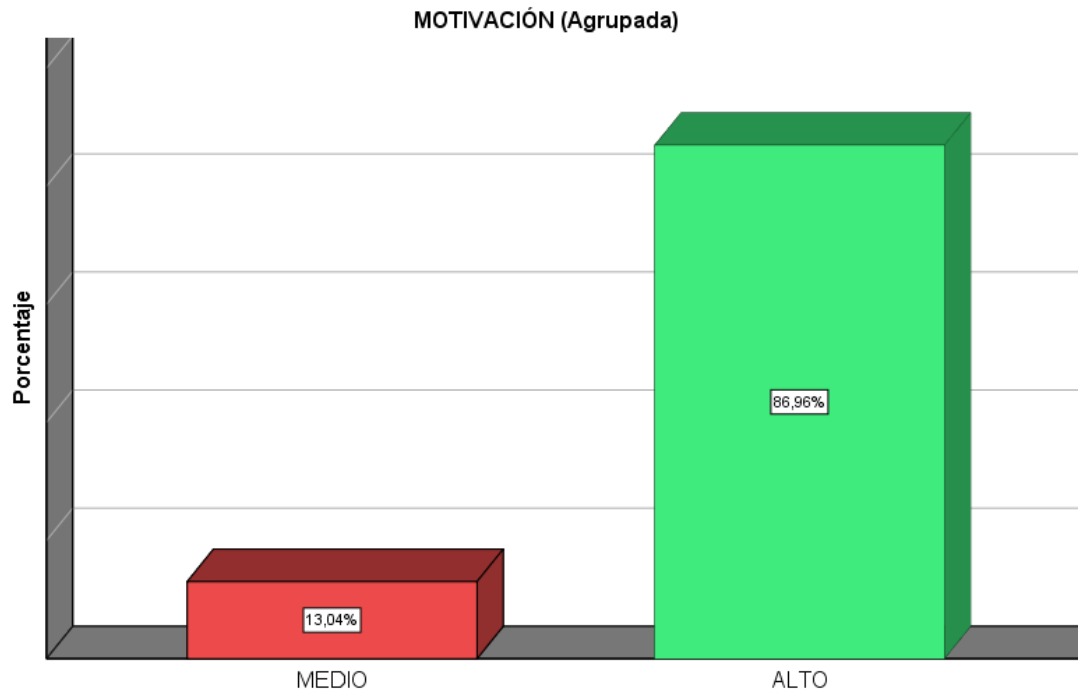


GRÁFICO 9: MOTIVACIÓN

En la Tabla 9 Figura 9, se puede apreciar que la dimensión motivación obtuvo un valor alto del 87.0% (40) y medio del 13.0% (6)

TABLA 10: RECOMPENSA

RECOMPENSA (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	8	17,4	17,4	17,4
	ALTO	38	82,6	82,6	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

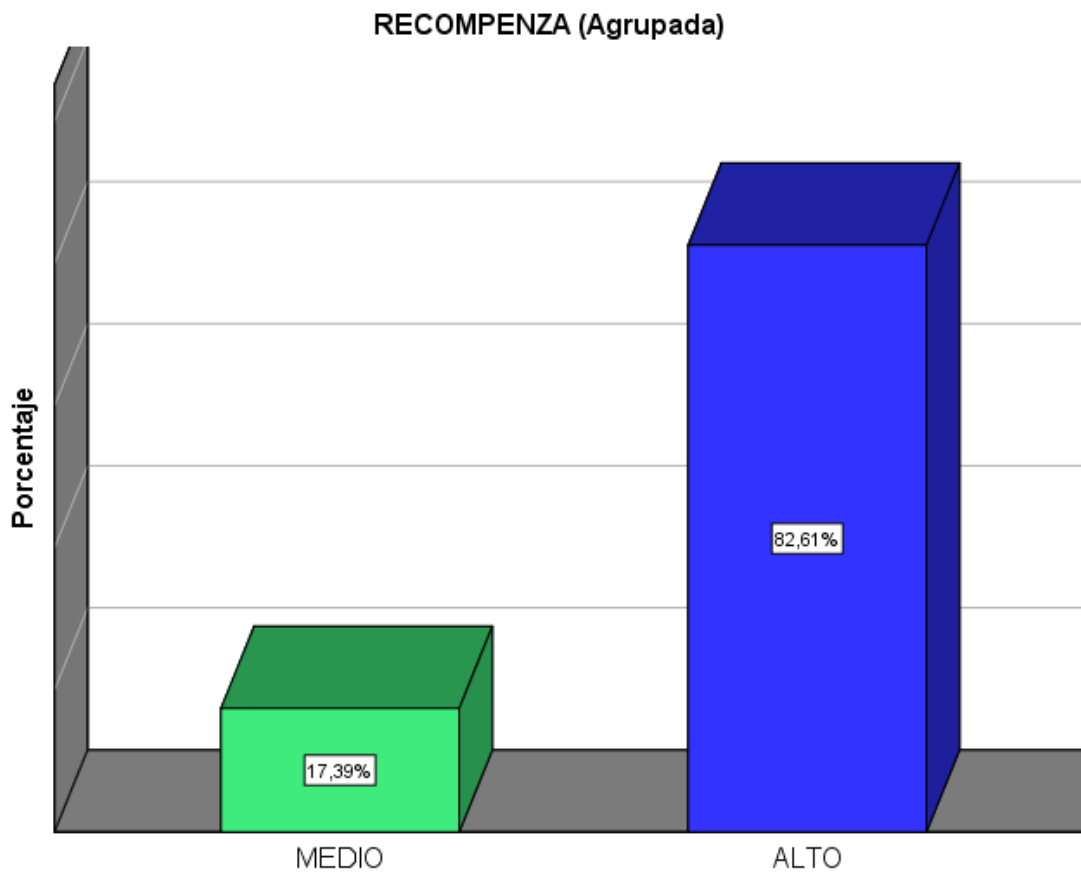


GRÁFICO 10: RECOMPENSA

En la Tabla 10 Figura 10, se puede apreciar que la dimensión recompensa obtuvo un valor alto del 82.6% (38) y medio del 17.4% (8)

TABLA 11: REMUNERACIÓN

REMUNERACIÓN (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	1	2,2	2,2	2,2
	MEDIO	5	10,8	10,8	13,0
	ALTO	40	87,0	87,0	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

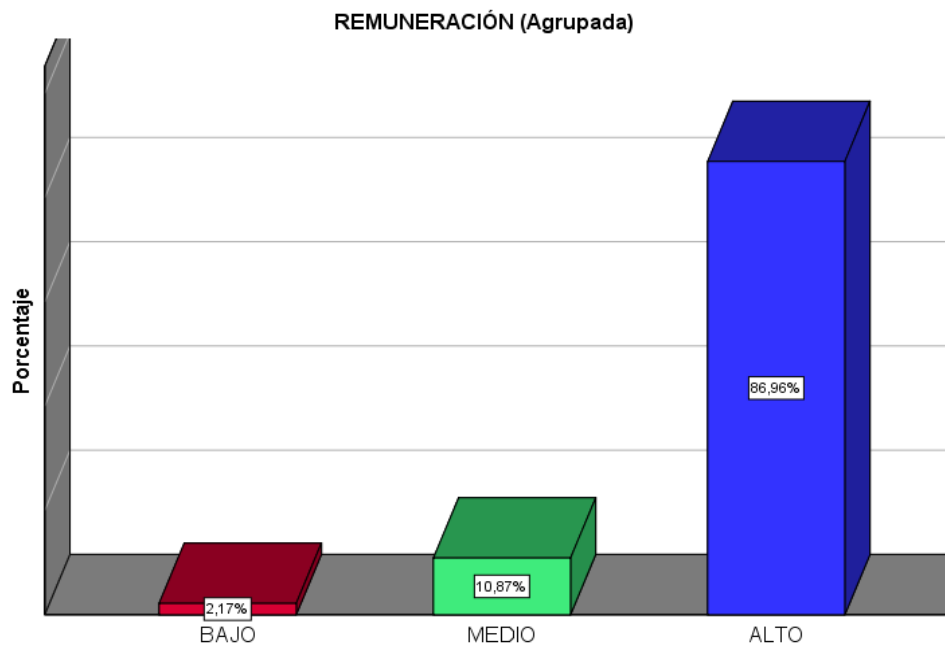


GRÁFICO 11: REMUNERACIÓN

En la Tabla 11 Figura 11, se puede apreciar que la dimensión remuneración obtuvo un valor alto del 87.0% (40), medio del 10.8% (5) y bajo del 2.2% (1)

TABLA 12: TOMA DE DECISIONES

TOMA DE DECISIONES (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	4	8,7	8,7	8,7
	ALTO	42	91,3	91,3	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

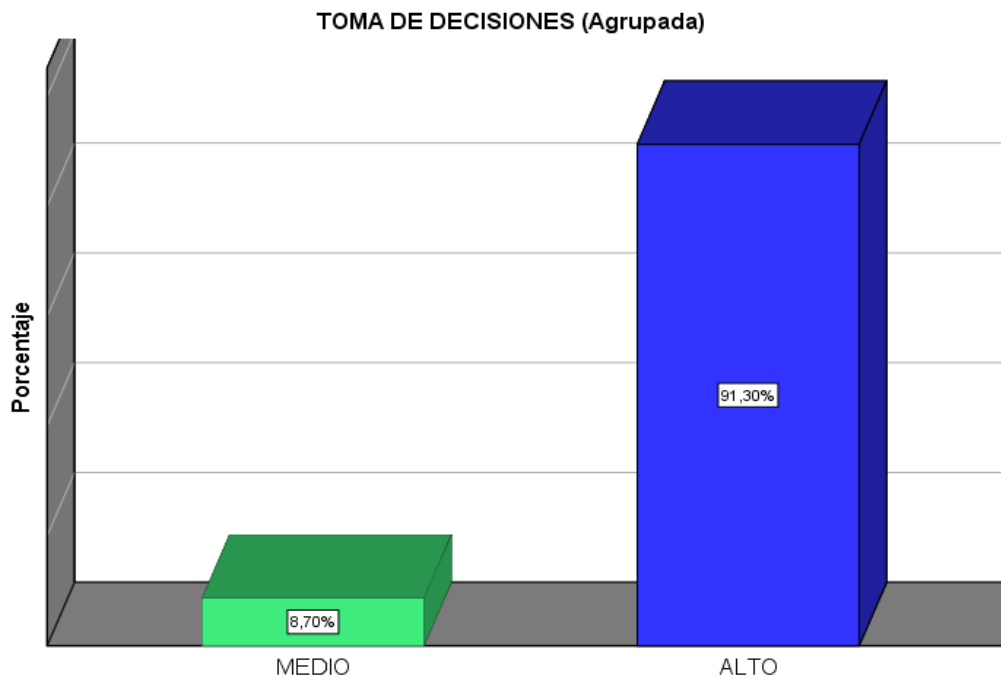


GRÁFICO 12: TOMA DE DECISIONES.

En la Tabla 12 Figura 12, se puede apreciar que la dimensión remuneración obtuvo un valor alto del 91.3% (42) y medio del 8.7% (4)

TABLA 13: VARIABLE VALORES PERSONALES

		VALORES PERSONALES (Agrupada)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	5	10,9	10,9	10,9
	ALTO	41	89,1	89,1	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

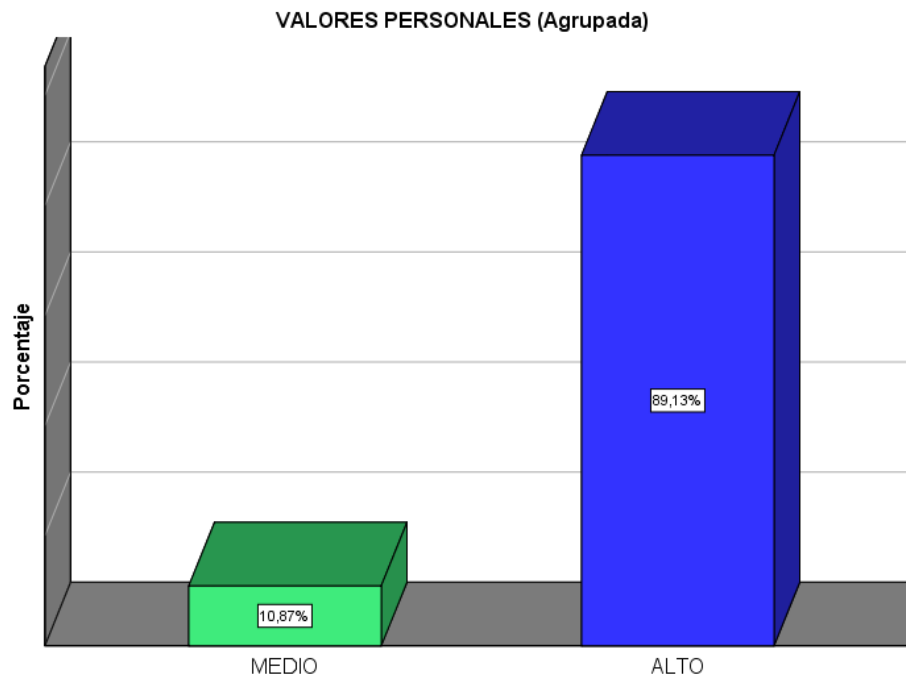


GRÁFICO 13: VALORES PERSONALES

En la Tabla 13 Figura 13, se puede apreciar que la variable valores personales obtuvo un valor alto del 89.1% (41) y medio del 10.9% (5)

TABLA 14: APERTURA

APERTURA AL CAMBIO (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	5	10,9	10,9	10,9
	ALTO	41	89,1	89,1	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

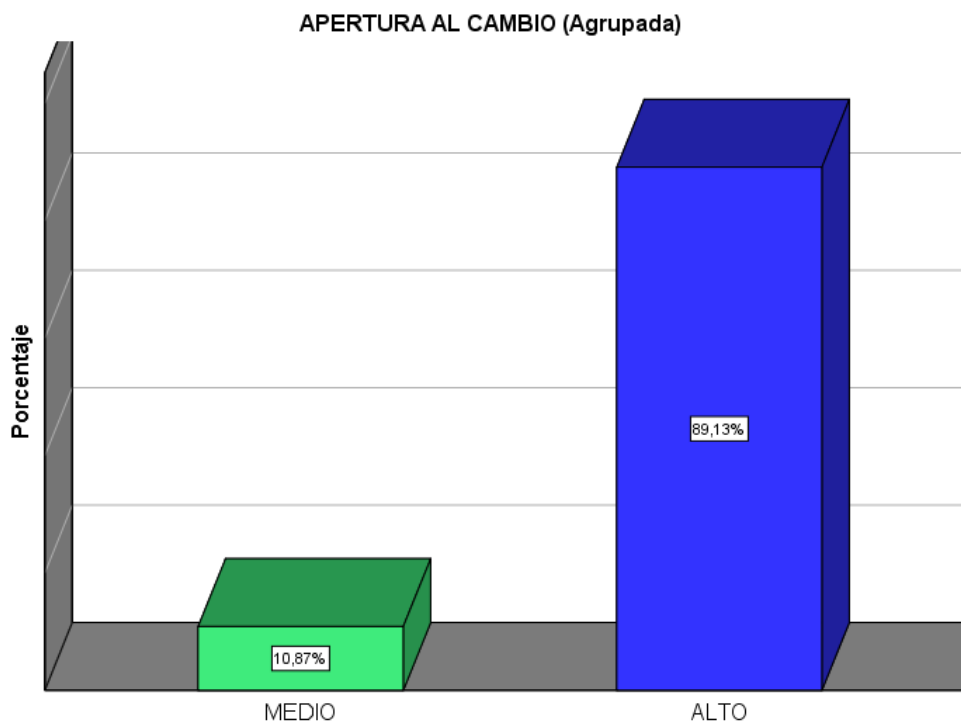


GRÁFICO 14: APERTURA AL CAMBIO

En la Tabla 14 Figura 14, se puede apreciar que la dimensión apertura al cambio obtuvo un valor alto del 89.1% (41) y medio del 10.9% (5)

TABLA 15: AUTO ENGRANDECIMIENTO

AUTO ENGRANDECIMIENTO (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	7	15,2	15,2	15,2
	ALTO	39	84,8	84,8	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

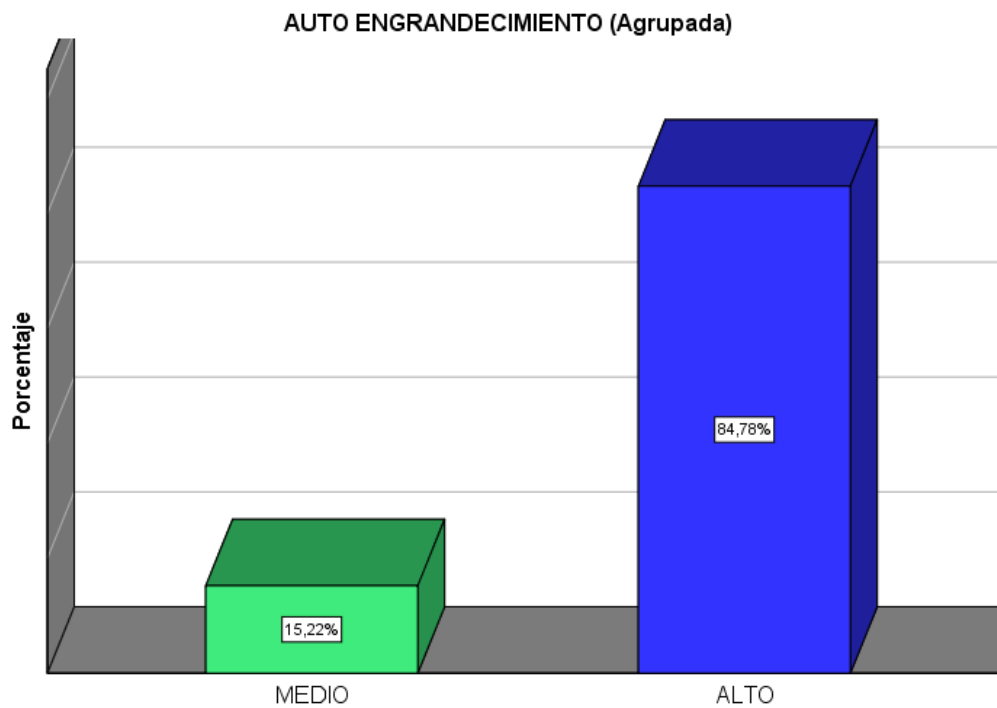


GRÁFICO 15: AUTO ENGRANDECIMIENTO

En la Tabla 15 Figura 15, se puede apreciar que la dimensión engrandecimiento obtuvo un valor alto del 84.8% (39) y medio 15.2% (7)

TABLA 16: AUTO TRASCENDER

AUTO TRASCENDER (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	12	26,1	26,1	26,1
	ALTO	34	73,9	73,9	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

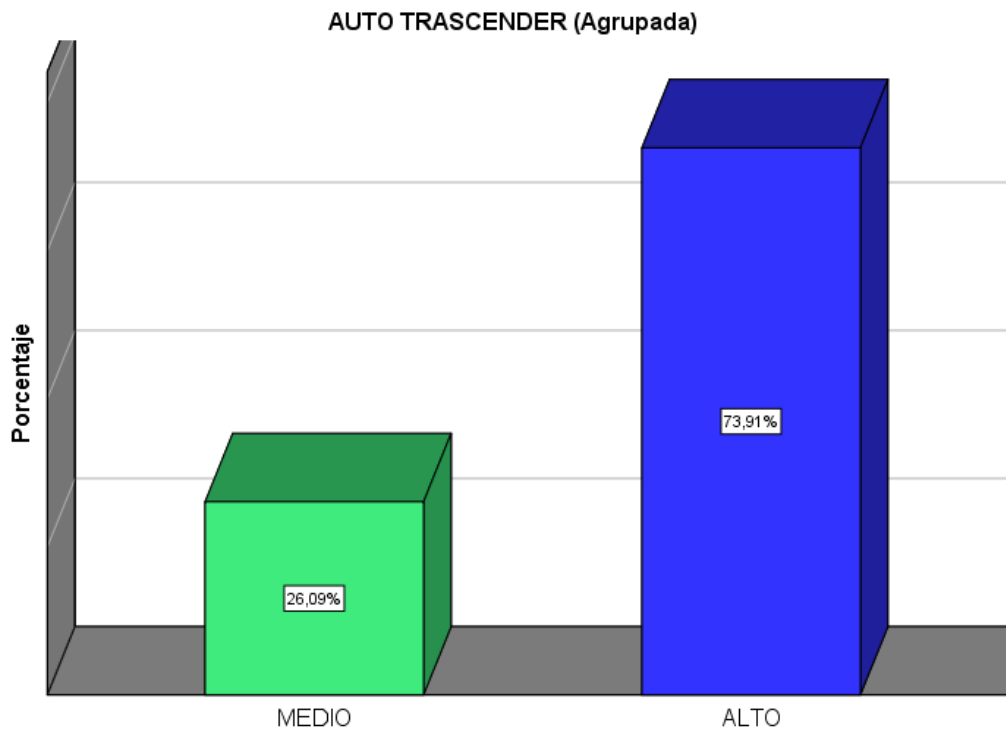


GRÁFICO 16: AUTO TRASCENDER

En la Tabla 16 Figura 16, se puede apreciar que la dimensión auto trascender obtuvo un valor alto del 73.9% (34) y medio 26.1% (12)

TABLA 17: CONSERVACIÓN

CONSERVACIÓN (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	7	15,2	15,2	15,2
	ALTO	39	84,8	84,8	100,0
	Total	46	100,0	100,0	

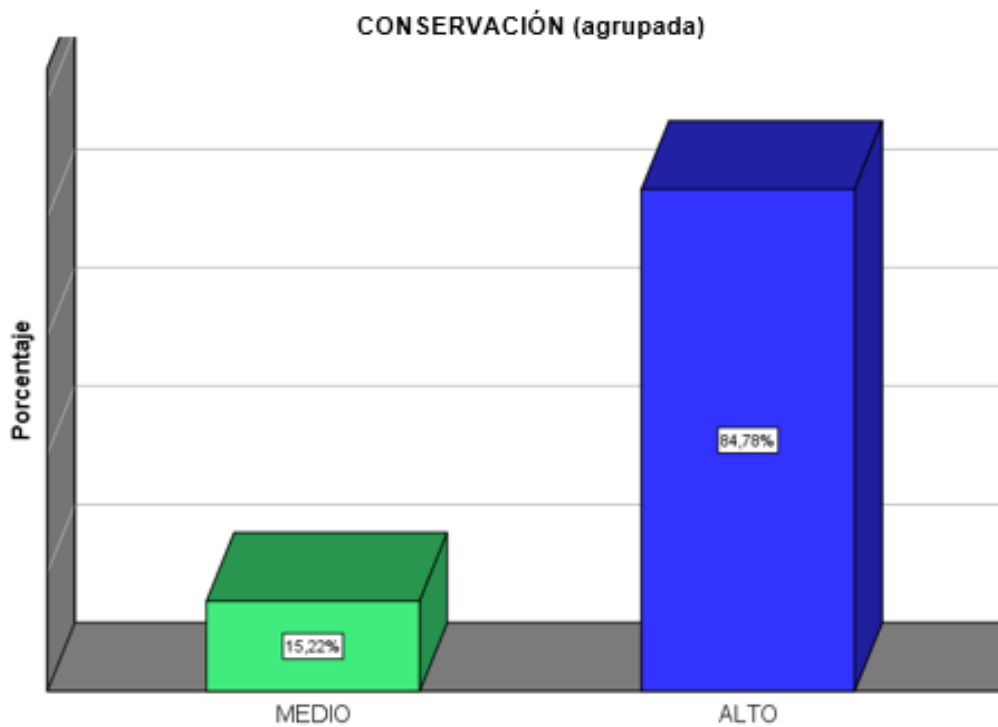


GRÁFICO 17: CONSERVACIÓN

En la Tabla 17 Figura 17, se puede apreciar que la dimensión conservación obtuvo un valor alto del 84.8% (39) y medio 15.2% (7)

B) TABLA CRUZADAS

TABLA 18: CLIMA ORGANIZACIONAL - VALORES PERSONALES

Tabla cruzada CLIMA ORGANIZACIONAL - VALORES PERSONALES

		VALORES PERSONALES		Total
		MEDIO	ALTO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	BAJO	2	2	4
	MEDIO	3	28	31
	ALTO	0	11	11
Total		5	41	46

En la interpretación de la tabla cruzada entre las variables Clima Organizacional - Valores Personales podemos afirmar que el cruce de los niveles medio de clima organizacional y alto de valores personales tiene el mayor valor con 28 encuestados, seguido del cruce de bajo de clima organizacional y alto de valores personales con 2 encuestados de igual modo el nivel bajo de clima organizacional y medio de valores personales con 2 encuestados.

TABLA 19: CLIMA ORGANIZACIONAL - APERTURA AL CAMBIO

Tabla cruzada CLIMA ORGANIZACIONAL - APERTURA AL CAMBIO

		APERTURA AL CAMBIO		Total
		MEDIO	ALTO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	BAJO	0	4	4
	MEDIO	4	27	31
	ALTO	1	10	11
Total		5	41	46

En la interpretación de la tabla cruzada entre la variable clima organizacional y la dimensión apertura al cambio podemos afirmar que el cruce de los niveles medio de clima organizacional y alto de apertura al cambio tiene el mayor valor con 27 encuestados, seguido del cruce de alto de clima organizacional y alto de apertura al cambio con 10 encuestados de igual modo el nivel bajo de clima organizacional y alto de apertura al cambio con 4 encuestados de igual modo, el cruce de los niveles medios de clima organizacional y apertura al cambio con 4 encuestados por último el cruce de nivel alto de clima organizacional y medio de apertura al cambio con 1 encuestado.

TABLA 20: CLIMA ORGANIZACIONAL - AUTO ENGRANDECIMIENTO

Tabla cruzada CLIMA ORGANIZACIONAL - AUTO ENGRANDECIMIENTO

		AUTO ENGRANDECIMIENTO		Total
		MEDIO	ALTO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	BAJO	2	2	4
	MEDIO	5	26	31
	ALTO	0	11	11
Total		7	39	46

En la interpretación de la tabla cruzada entre la variable clima organizacional y la dimensión auto engrandecimiento podemos afirmar que el cruce de los niveles medio de clima organizacional y alto de auto engrandecimiento tiene el mayor valor con 26 encuestados, seguido del cruce de alto de clima organizacional y alto de auto engrandecimiento con 11 encuestados de igual modo el nivel bajo de clima organizacional y alto de auto engrandecimiento con 2 encuestados de igual modo, el cruce de los niveles medios de clima organizacional y auto engrandecimiento con 5 encuestados por último el cruce de nivel bajo de clima organizacional y medio de auto engrandecimiento con 2 encuestado

TABLA 21: CLIMA ORGANIZACIONAL - AUTO TRASCENDER

Tabla cruzada CLIMA ORGANIZACIONAL - AUTO TRASCENDER

		AUTO TRASCENDER		Total
		MEDIO	ALTO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	BAJO	2	2	4
	MEDIO	10	21	31
	ALTO	0	11	11
Total		12	34	46

En la interpretación de la tabla cruzada entre la variable clima organizacional y la dimensión auto trascender podemos afirmar que el cruce de los niveles medio de clima organizacional y alto de auto Trascender tiene el mayor valor con 21 encuestados, seguido del cruce de alto de clima organizacional y alto de auto Trascender con 11 encuestados de igual modo el nivel bajo de clima organizacional y alto de auto e Trascender con 2 encuestados de igual modo, el cruce de los niveles medios de clima organizacional y auto Trascender con 10 encuestados

TABLA 22: CLIMA ORGANIZACIONAL - CONSERVACIÓN

Tabla cruzada CLIMA ORGANIZACIONAL - CONSERVACIÓN

		CONSERVACIÓN		Total
		MEDIO	ALTO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	BAJO	2	2	4
	MEDIO	5	26	31
	ALTO	0	11	11
Total		7	39	46

En la interpretación de la tabla cruzada entre la variable clima organizacional y la dimensión conservación podemos afirmar que el cruce de los niveles medio de clima organizacional y alto de conservación tiene el mayor valor con 26 encuestados, seguido del cruce de alto de clima organizacional y alto de conservación con 11 encuestados de igual modo el nivel bajo de clima organizacional y alto de conservación con 2 encuestado, el cruce de los niveles medios de clima organizacional y conservación con 5 encuestados

C) PRUEBA DE HIPÓTESIS

TABLA 23: HIPÓTESIS GENERAL.

		Correlaciones	
		CLIMA ORGANIZACIONAL	VALORES PERSONALES
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	46
	VALORES PERSONALES	Coeficiente de correlación	,735*
		Sig. (bilateral)	,023
		N	46

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

De los resultados que se aprecian en la tabla 24, el grado de relación entre las variables clima organizacional y valores personales, existe un Rho de Spearman = 0.735 lo cual significa que existe una relación positiva y moderada entre ellos y cuyo p-valor calculado es < 0.05 , permite rechazar la hipótesis nula. Por tanto, A mayor práctica de valores personales en el docente de odontología mejor será el clima organizacional de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2020.

TABLA 24: HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1.

			Correlaciones	
			CLIMA ORGANIZACIONA L	APERTURA AL CAMBIO
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,622
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	46	46
	APERTURA AL CAMBIO	Coeficiente de correlación	,622	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	46	46

De los resultados que se aprecian en la tabla 25, el grado de relación entre la variable clima organizacional y la dimensión apertura al cambio, existe un Rho de Spearman = 0.622 lo cual significa que existe una relación positiva y moderada entre ellos y cuyo p-valor calculado es < 0.05 , permite rechazar la hipótesis nula. Por tanto, A mayor apertura al cambio en el docente de odontología mejor será el clima organizacional de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2020.

TABLA 25: HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2.

			Correlaciones	
			CLIMA ORGANIZACIONAL	AUTO ENGRANDECIMIENTO
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,529*
		Sig. (bilateral)	.	,026
		N	46	46
	AUTO ENGRANDECIMIENTO	Coeficiente de correlación	,529*	1,000
		Sig. (bilateral)	,026	.
		N	46	46

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

De los resultados que se aprecian en la tabla 26, el grado de relación entre la variable clima organizacional y la dimensión auto engrandecimiento, existe un Rho de Spearman = 0.529 lo cual significa que existe una relación positiva y moderada entre ellos y cuyo p-valor calculado es < 0.05, permite rechazar la hipótesis nula. Por tanto, A mayor auto engrandecimiento en el docente de odontología mejor será el clima organizacional de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2020.

TABLA 26: HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3.

			Correlaciones	
			CLIMA ORGANIZACIONAL	AUTO TRASCENDER
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,648*
		Sig. (bilateral)	.	,018
		N	46	46
	AUTO TRASCENDER	Coeficiente de correlación	,648*	1,000
		Sig. (bilateral)	,018	.
		N	46	46

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

De los resultados que se aprecian en la tabla 27, el grado de relación entre la variable clima organizacional y la dimensión auto trascender, existe un Rho de Spearman = 0.648 lo cual significa que existe una relación positiva y moderada entre ellos y cuyo p-valor calculado es < 0.05, permite rechazar la hipótesis nula. Por tanto, A mayor auto trascendencia en el docente de odontología mejor será el clima organizacional de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2020.

TABLA 27: HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4.

			Correlaciones	
			CLIMA ORGANIZACIONAL	CONSERVACIÓN
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,729*
		Sig. (bilateral)	.	,026
		N	46	46
	CONSERVACIÓN	Coeficiente de correlación	,729*	1,000
		Sig. (bilateral)	,026	.
		N	46	46

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

De los resultados que se aprecian en la tabla 28, el grado de relación entre la variable clima organizacional y la dimensión conservación, existe un Rho de Spearman = 0.729 lo cual significa que existe una relación positiva y moderada entre ellos y cuyo p-valor calculado es < 0.05, permite rechazar la hipótesis nula. Por tanto, A mayor conservación en el docente de odontología mejor será el clima organizacional de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2020.

CAPITULO V
DISCUSIÓN

El presente trabajo de tipo descriptivo, correlacional, cuantitativo y transversal con un modelo no experimental, fue realizado con el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y la práctica de valores personales en el docente de odontología la Universidad Norbert Wiener, 2020. Población conformada por 60 docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología de la UPNW. Y una muestra de 46 docentes. La presente investigación tiene cuatro (04) objetivos específicos

De acuerdo al objetivo general, se determinó según los resultados que a mayor práctica de valores personales en el docente de odontología mejor será el clima organizacional de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2020. En concordancia con los resultados encontrado en el estudio realizado por Riveros P; et al. En Perú en el año 2017, donde su objetivo fue “Estimar la relación entre valores y clima organizacional en docentes de una institución de educación superior de la ciudad de Lima”. Y en la cual se evidencia la existencia de correlación significativa entre los valores: en estudio y las dimensiones de la variable clima organizacional (16). Sin embargo, la investigación realizada por Osorio I; et al. En Colombia. En donde se evidenció (según los coeficientes de correlación) que exista una relación entre las variables investigadas. Concluyéndose que, con relación a los constructos propuestos, es más apropiado que se incluya el análisis de coherencia de los valores declarados y vivenciados en la organización. (17).

De acuerdo a los objetivos específicos se obtuvo:

La presente investigación, según los resultados obtenidos determinó que a mayor apertura al cambio en el docente de odontología mejor será el clima organizacional de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2020. Es decir, que existe una relación directa entre la apertura al cambio mostrado por el docente y el clima organizacional de la institución, así como los encontrados en la investigación realizada por Yépez L (2019) en Perú donde el objetivo fue conocer si existe relación entre el compromiso organizacional y los valores personales en una muestra de 41 profesores de todos los colegios nacionales PNP de la ciudad de Arequipa y en dimensión aperturas al cambio se determinó que el 65% de docentes tiene un nivel medio en la apertura al cambio; un

37% de docentes poseen niveles altos de apertura al cambio y un 2.4% posee niveles bajos de apertura al cambio. Esto puede interpretarse como que la mayoría de docentes buscan de cierta forma intereses propios que le lleven a cumplir metas finales en su vida.

Respecto a la dimensión auto engrandecimiento la presente investigación determinó que a mayor auto engrandecimiento en el docente de odontología mejor será el clima organizacional de la Universidad Norbert Wiener, 2020. Como los resultados encontrados en la investigación realizada por Estela E. (2018) en Perú En la Dimensión de Auto-Engrandecimiento que está constituida por las Sub-Dimensiones de Logro y Autoridad. Los colaboradores de la Entidad del Santa en estudio mostraron una predominancia en el Logro sobre la Autoridad, Con este estudio queda demostrado que, para los colaboradores del Santa, es importante el sobresalir y ser exitoso frente a los demás y este valor es el de Logro, así como el de ser competentes. De la misma manera manifestaron que no perciben muy bien el valor de la Autoridad no tiene dominio ni control sobre las personas.

Respecto a la dimensión auto trascender la presente investigación determinó que a mayor auto trascendencia en el docente de odontología mejor será el clima organizacional de la Universidad Norbert Wiener, 2020. Tal como se determina también en el trabajo realizado por Estela E. (2018) en Perú donde determinó que la dimensión de Auto-Trascendencia, los colaboradores administrativos y jurisdiccionales de la Entidad gubernamental del Santa en estudio manifestaron superioridad en los valores. En este estudio quedó demostrado que para los Colaboradores del Santa es importante el bienestar de las personas con quienes trabajan este valor es el de la Benevolencia, así como la confianza que se deposita en los compañeros. De la misma manera manifestaron que luchan por que sus compañeros reciban el mismo trato este valor es Universalismo; y para ellos resulta importante la lealtad hacia su institución y el grupo de trabajo.

Y por último con respecto a la dimensión conservación, la presente investigación determinó que a mayor conservación en el docente de odontología mejor será el clima

organizacional de la Universidad Norbert Wiener, 2020. Este resultado tiene relación con lo encontrado también en la investigación realizada por Estela E, en Perú (2018) quien determinó que la Dimensión de Conservación la cual está constituida por las Sub-Dimensiones de Conformidad, Tradición y Seguridad, los colaboradores de la entidad del Santa en estudio mostraron una predominancia en el valor de Seguridad que en el de Conformidad y Tradición. Con este resultado queda de manifiesto que los colaboradores de una Entidad del Santa prefieren conseguir la seguridad, armonía y estabilidad en la sociedad, y se identifican más con la seguridad familiar y este valor es el de la Seguridad, los colaboradores mostraron niveles bajos en el de ser Metódico, prefieren a su parecer lo que siempre les ha funcionado bien no muestran malestar en hacer siempre lo mismo. Conformidad.

CAPITULO VI
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones.

Primero. De los resultados se aprecia que, el grado de relación entre las variables clima organizacional y valores personales, existe un Rho de Spearman = 0.735 lo cual significa que existe una relación positiva y moderada las dos variables. Por tanto, A mayor práctica de valores personales en el docente de odontología mejor será el clima organizacional de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2020.

Segundo. De los resultados se aprecia que, el grado de relación entre la variable clima organizacional y la dimensión apertura al cambio, existe un Rho de Spearman = 0.622 lo cual significa que existe una relación positiva y moderada entre ellos. Por tanto, a mayor apertura al cambio en el docente de odontología mejor será el clima organizacional de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2020.

Tercero. De los resultados se aprecia que, el grado de relación entre la variable clima organizacional y la dimensión auto engrandecimiento, existe un Rho de Spearman = 0.529 lo cual significa que existe una relación positiva y moderada entre ellos. Por lo tanto, a mayor auto engrandecimiento en el docente de odontología mejor será el clima organizacional de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2020.

Cuarto. De los resultados se puede apreciar que, el grado de relación entre la variable clima organizacional y la dimensión auto trascender, existe un Rho de Spearman = 0.648 lo cual significa que existe una relación positiva y moderada entre ellos. Por tanto, a mayor auto trascendencia en el docente de odontología mejor será el clima organizacional de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2020.

Quinto. De los resultados se puede apreciar que, el grado de relación entre la variable clima organizacional y la dimensión conservación, existe un Rho de Spearman = 0.729 lo cual significa que existe una relación positiva y moderada entre ellos y cuyo p-valor calculado es < 0.05 , permite rechazar

la hipótesis nula. Por tanto, A mayor conservación en el docente de odontología mejor será el clima organizacional de la Universidad Privada Norbert Wiener, 2020.

6.2 Recomendaciones.

Se recomienda desarrollar los valores personales dentro de la escuela profesional de odontología de la Universidad Norbert Wiener ya que a través de ellos se logrará la mejora en el clima organizacional y mejorar así la comunicación y a la vez un mejor desenvolvimiento dentro de los equipos de trabajo, para el logro del éxito deseado.

En la Dimensión de Apertura al cambio se recomienda que la EAP de Odontología de la Universidad Norbert Wiener pueda Estimular a sus docentes para que ellos puedan ser competitivos, puedan establecer metas y objetivos a largo mediano y corto plazo. Para que los docentes se sientan que son eficientes y tengan el placer, la sensación grata para sí mismos.

En la Dimensión de Auto-Engrandecimiento se recomienda brindar capacitaciones por parte de la Universidad Privada Norbert Wiener en la escuela profesional de odontología, para seguir motivando a sus docentes en el ámbito de sus labores y alcancen así sus propósitos y metas, se debe dar las felicitaciones correspondientes cada vez que alcances sus objetivos y metas.

En la Dimensión de Conservación se recomienda identificar las necesidades del docente de la escuela profesional de odontología de la universidad privada Privada Norbert Wiener para que juntos con ellos se cumplan sus objetivos, por ejemplo, el brindarles Estabilidad en el ámbito laboral y con este beneficio o apoyo de la universidad, lograr ofrecerles herramientas para que cubran las necesidades de sus familias permitiendo con esto, que los docentes sientan su compromiso con la institución.

En la Dimensión de Auto-Trascendencia se recomienda mejorar y seguir las relaciones laborales entre los docentes y la universidad, también se recomienda proponer programas de inclusión dirigido hacia todos los docentes para una mejor integración.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Paco R, Matas J. Clima organizacional y desempeño laboral docente en instituciones educativas de nivel primario y secundario. *Apuntes de ciencia & sociedad*. 2015; 2(5):
2. Gonzales D, Uscanga M, García A y Estrada Y. Clima organizacional de la central termoeléctrica Poza rica (CFE): un análisis de las dimensiones de satisfacción y desempeño laboral. *Zenodo*. 2016; 1 (1)
3. Segredo A., García A., López P., León P., Perdomo I. Enfoque sistémico del clima organizacional y su aplicación en salud pública. *Rev Cubana Salud Pública*. 2015; 41(1)
4. Zitley N. La importancia del clima organizacional, en la producción de las empresas. *UAEC*. 2017; 8(4):
5. Lira, J. El impacto de un buen clima laboral. 2015. Recuperado: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/ceo-peru-ven-climaorganizacional-variable-intangible-negocio-99286>
6. Quispe E. Valores y conciencia ambiental en estudiantes del quinto año de secundaria en tres colegios Privadaes de Juliaca, Puno – 2019. Lima 2020
7. Chapa P. Valores Universitarios en los Jóvenes Estudiantes de la Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública. *RIDE*. 2015; 11 (6).
8. Moreno M. Revisión de educación en valores para el nivel superior en Latinoamérica. *Revista Educación* (1) 44; 2019. *Revista Educación*, 2020, 44(1).
9. Mendoza M. Clima organizacional y rendimiento académico en estudiantes del tercero de secundaria en una institución educativa de ventanilla. (Tesis Maestría). Universidad San Ignacio de Loyola. Perú. Disponible en: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1189/1/2012_Mend

oza_Clima%20organizacional%20y%20rendimiento%20acad%C3%A9mico%20en%20estudiantes%20del%20tercero%20de%20secundaria%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla.pdf

10. Ferrell, O., Fraedrich, J. & Ferrell, L. Business ethics. Ethical decision making and cases. Ohio, South Western Cengage Learning. 2010; [citado el 15 de marzo del 2020] 5(13):12-26.
11. Palomino E. Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco – 2017. Gat.cient. 2020; 6(1)
12. Vargas D; Huamaní R.** y Alza S. Clima organizacional y desempeño laboral en una institución pública. Revista Científica Da Vinci Science, 2019; 2(1):59-66
13. Yépez L. Compromiso organizacional y valores personales en docentes de dos instituciones educativas estatales PNP de Arequipa. (Tesis de grado), Universidad Católica San Pablo. 2019. Disponible en: https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/16112/1/YEPEZ_ALCANTARA_LUI_PNP.pdf
14. Rodríguez S; Suárez L; Abreu J; Alfonso B; Cuyac M y Reyes B. Evaluación del clima organizacional en la Clínica Docente Estomatológica 27 de noviembre. Colón. 2017. 2018; 40(6)
15. Sánchez I, Cabello Y, Espino Z. El clima organizacional de la clínica estomatológica Fe Dora Beris, del municipio de Santiago de Cuba. Ccm. 2018; 22(2)
16. Estela E. Valores hacia el trabajo en los colaboradores de una entidad gubernamental del santa, Áncash-2018. (Tesis de grado) Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Perú 2018. Disponible en: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2116/1/TL_EstelaLeonardoEdith.pdf

17. Osorio I, Ramos E, Walteros D. Valores personales y compromiso organizacional: más que una simple relación. Rev. De psicol. Y cienc. Del comport. De la unidad académica de cienc. Juríd. Y sociales. Colombia. 2016. 7(2)
18. Baño D, Villacrés E, Luis Fernando Arboleda L, García T. Evaluación del clima organizacional del personal docente de las Instituciones de Educación Superior (IES) de la provincia de Chimborazo – Ecuador. Ind. Data. 2016; 19(2)
19. Bermúdez J, Pedraza A, Rincón C. El clima organizacional en universidades de Bogotá desde la perspectiva de los estudiantes. Revista Electrónica de Investigación Educativa. 2015; 17(3), 1-12
20. Sandoval M, Magaña D, Surdez E. Clima organizacional en profesores investigadores de una institución de educación superior. Redalyc. 2013; 13(3): 1-24
21. Gan, F. Berbel, G. Manual de recursos humanos, España, Barcelona: UOC. 2007.
22. Antúnez, Y. El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco, ubicadas en la ciudad de Maracay estado Aragua. (tesis de grado) Universidad de Carabobo. Venezuela. 2015. Disponible en: <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/1803/1/yantunez.pdf>.
23. Morales, V., & Ronis, T. Análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores. (tesis de grado) Universidad estatal de Milagro. Ecuador. 2012. Disponible en: <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/590>
24. Pintado, E. Comportamiento organizacional: gerenciación y liderazgo conductivo del talento humano (Tercera ed). Lima: Talleres gráficos de negocios Arco Iris SRL. 2011.

25. Quiñonez, V. El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas (PUCESE). (tesis de grado) Universidad Tecnológica Israel. Ecuador. 2013.
26. MINSA. Metodología para el Estudio del Clima Organizacional; 2009.
27. MINSA. Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional. Perú J.W.G. Servicios Gráficos E.I.R.L 2009.
28. Campos R. y Restrepo, M. La docencia como práctica. El concepto un estilo, un modelo. Bogotá, Colombia. CEJA. 2009. Disponible en: <https://biblat.unam.mx/pt/revista/revista-docencia-universitaria/articulo/restrepo-mariluz-campo-rafael-la-docencia-como-practica-el-concepto-un-estilo-un-modelo-bogota-javegraf-2002-155-p>
29. Castro, J. Actitudes y desarrollo moral: Función formadora de la escuela: Uducere.2004. [citado el 10 de agosto del 2020]; 27: 475-482.
30. Kempff Mercado, M. Risieri Frondizi. ¿Qué son los valores? (Introducción a la axiología). Brevarios del Fondo de Cultura Económica. México. 2017. Revista de Filosofía.1958; 5(3): 150-151 Consultado de: <https://revistafilosofia.uchile.cl/index.php/RDF/article/view/46333/48330>
31. Frisancho, S. Educación y Desarrollo Moral. Lima-Perú. MINEDU
32. Durgee, J. y Veryzer, R. Observations: translating values into. product wants". Journal of Advertising Research. 1996; 36 (6): 90-99
33. Kluckhon, C. Values and Value-Orientations in the Theory of Action", en Talcott Parsons and Edward Shils, *Toward a General Theory of Action*, Cambridge, Mass. Harvard University Press, 1951, pp. 388-433; p. 395.
34. Rokeach M. *La naturaleza de los valores humanos*. Prensa Libre. 1973.

35. Schwartz, S. Basic human values: an overview. 2006. Recuperado de [Http://Www.Yourmorals.Org/https://doi.org/10.1080/026999499377664](http://www.yourmorals.org/https://doi.org/10.1080/026999499377664)
36. Nader, M., & Castro Solano, A. Influencia de los valores sobre los estilos de liderazgo: un análisis según el modelo de liderazgo transformacional - transaccional de Bass. Univ. Psychol. Bogotá (Colombia), Retrieved from. 2007; 6(3), 689–698.
37. Bejar, D. Metodología de la investigación. Ediciones Shalom. 2008.
38. Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, L. Metodología de la investigación, México, Mc Graw Hill, 5ta edición, 2010; pág. 4,148 y 154.
39. Hernández, R.; Fernández, C.; & Baptista. L. Metodología de la investigación, México, Mc Graw Hill, 6ta edición libro digital en internet pág.105, recuperado el día 15 de mayo del 2019, disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
40. Sanchez H y Reyes C. Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma Vicerrectorado de Investigación. Lima, Perú. 2015.
41. Behar D. Metodología de la investigación. Lima, Perú Ediciones Shalom. 2008.

ANEXOS.

Anexo A: MATRÍZ DE CONSISTENCIA

Título de la Investigación: Clima organizacional y práctica de valores personales en el docente de odontología de la universidad Norbert Wiener, 2020.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Indicadores	Diseño Metodológico
<p>Problema General.</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la práctica de valores personales en el docente de odontología de la Universidad Norbert Wiener, 2020?</p> <p>Problemas específicos.</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y apertura al cambio en el docente de odontología de la Universidad Norbert Wiener, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el auto engrandecimiento en el</p>	<p>Objetivo general.</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y la práctica de valores personales en el docente de odontología la Universidad Norbert Wiener, 2020.</p> <p>Objetivos específicos.</p> <p>Identificar la relación entre el clima organizacional y apertura al cambio en el docente de odontología de la Universidad Norbert Wiener, 2020.</p> <p>Identificar la relación entre el clima organizacional y el auto engrandecimiento en el</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Hi: El Clima Organizacional se relaciona con la práctica de valores personales en el docente de odontología de la Universidad Norbert Wiener, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Ha1: El clima organizacional se relaciona con la apertura al cambio en el docente de odontología de la Universidad Norbert Wiener, 2020.</p> <p>Ha2: El clima organizacional se relaciona con el auto engrandecimiento en el docente de odontología de</p>	<p>Variable Dependiente</p> <p>Clima organizacional</p> <p>1. Comunicación 2. Conflicto y cooperación 3. Identidad 4. Innovación 5. Liderazgo 6. Motivación 7. Recompensa 8. Remuneración 9. Toma de decisiones</p>	<p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionarios. 	<p>Tipo de Investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuantitativo • Descriptiva • Correlacional • Transversal <p>Método y diseño de la investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> • No Experimental <p>Población: Conformada por 60 docentes de la Escuela Académica Profesional de Odontología de la UPNW.</p> <p>Muestra: Según fórmula para poblaciones finitas 46 docentes.</p>

<p>docente de odontología de la Universidad Norbert Wiener, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la auto trascendencia en el docente de odontología de la Universidad Norbert Wiener, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la conservación en el docente de odontología de la Universidad Norbert Wiener, 2020?</p>	<p>docente de odontología de la Universidad Norbert Wiener, 2020.</p> <p>Identificar la relación entre el clima organizacional la auto trascendencia en el docente de odontología de la Universidad Norbert Wiener, 2020.</p> <p>Identificar la relación entre el clima organizacional y la conservación en el docente de odontología de la Universidad Norbert Wiener, 2020.</p>	<p>la Universidad Norbert Wiener, 2020.</p> <p>Ha3: El clima organizacional se relaciona con la auto trascendencia en el docente de odontología de la Universidad Norbert Wiener, 2020.</p> <p>Ha4: El clima organizacional se relaciona con la conservación en el docente de odontología de la Universidad Norbert Wiener, 2020.</p>	<p>Variable Independiente: Valores personales</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Apertura al cambio 2. Auto engrandecimiento 3. Auto trascender 4. Conservación 		
---	---	---	---	--	--

ANEXO B: Instrumentos

Cuestionario 1: Clima organizacional.

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeKIZiR1L1XzjV0L_Qa7s6Czu8n

[EIDR78Qh4VuVBZ0FxFvNvpA/viewform?usp=sf_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeKIZiR1L1XzjV0L_Qa7s6Czu8n/EIDR78Qh4VuVBZ0FxFvNvpA/viewform?usp=sf_link)

N°	Comunicación	TED	ED	ND NED	DA	TDA
1	En el momento necesario cuando se le necesita mi jefe está disponible					
2	Los procesos en la que guía y facilitan la atención en mi institución son fáciles y comprensible.					
3	La toma de decisiones está sujetas al nivel en la que deben ser atendidas.					
4	Considero que mi jefe inmediato superior tiene buen manejo de conflictos.					
5	La comunicación que existe entre mis compañeros de la institución es buena.					
Conflicto y cooperación						
6	Cuando existe problemas, la resolución de estas es por iniciativa propia de mis compañeros.					
7	La generación de un clima agradable de mi trabajo comienza por mi jefe inmediato.					
8	Para facilitar mi labor, las normas y reglas son claras.					
9	Para lograr el cumplimiento de objetivos y metas estos comienzan con los esfuerzos de los jefes.					
10	Para lograr el desarrollo de mi institución depende de mí y el esfuerzo que le pongo a mi trabajo.					
Confort						
11	Me doy integro a mi trabajo y me siento comprometido con ello.					

12	La comunicación es constante por parte de mi jefe inmediato sobre los resultados de mi trabajo sean efectivo o poco efectivo.					
13	Siento que la labor que realizo ayuda de forma directa a lograr la meta y los objetivos en mi institución.					
14	La coordinación correspondiente a aspectos laborales se realiza frecuentemente con los trabajadores y los jefes inmediatos.					
15	La competencia que pudiera existir entre mis colegas de trabajo es sana.					
Estructura						
16	Es adecuado los beneficios que me otorgan por mi trabajo.					
17	En mi institución en los últimos 6 meses se realizaron actividades de recreación.					
18	La remuneración recibida en a tiempo.					
19	Los ambientes de mi trabajo son adecuada, higiénica y limpia					
20	Las políticas de recompensas y gratificaciones por el buen logro y desempeño en mi trabajo son efectivas.					
Identidad						
21	La interacción y relaciones personales entre mis colegas de mi trabajo es buena.					
22	Cuando existe conflictos de carácter laboral para la resolución de estos no son permitidos la iniciativa e innovación.					
23	El hecho de formar parte de esta institución me genera alegría y gusto por realizar mi trabajo					
24	La institución está preparada y organizada con planes de contingencia de resolver problemas que pudieran existir en el futuro					
25	La supervisión constante del personal está a cargo del jefe de servicio					

Innovación						
26	Para la evaluación de atención de calidad en salud, están disponibles los instrumentos de medición.					
27	Es de mi conocimiento los procesos y funciones inherentes a mi cargo que desempeño en la institución.					
29	Para el logro del progreso de la institución los directivos ayudan a crear condiciones laborales adecuadas.					
30	Se me permite tomar decisiones en la institución.					
Liderazgo						
31	Siento que mi labor contribuye significativamente en la consecución de objetivos y metas.					
32	Cuando existe informaciones importantes estas llegan de forma rápida y oportuna.					
33	Existe con frecuencia reuniones coordinadas con otras áreas.					
34	Mis jefes emiten comunicaciones frecuentes y le presto mucha atención					
35	Tengo la confianza de dar mi opinión aun así caiga en controversia con los demás integrantes de mi grupo de trabajo.					
Motivación						
36	Por realizar buen trabajo, en mi institución existen políticas de recompensas					
37	El pago de sueldos es justo y equitativo.					
38	La organización del entorno de mi trabajo es buena.					
39	La evaluación de mi trabajo es adecuada.					
40	Cuando existe necesidad de apoyo otros servicios y áreas contribuyen con su aporte en lo necesario.					
Recompensa						

41	Existe justicia y equidad en el otorgamiento de reconocimientos y premios.					
42	En conclusión, para con mi ambiente laboral tengo satisfacción íntegra y plena.					
43	Cuando hay necesidad sé que puedo contar con mis colegas de trabajo.					
44	Una de las características fundamentales de mi institución es innovar.					
45	Para la ejecución de toma de decisiones mis superiores primero reúnen información necesaria.					
Remuneración						
46	Mis esfuerzos son apoyados constantemente por mi jefe inmediato					
47	Para desarrollar mi potencial y todas mis capacidades el trabajo y las condiciones me lo permiten.					
48	De acuerdo a mi función otorgada, las tareas cumplidas son correspondidas.					
49	Siento que mi trabajo realizado es valorado por mi jefe.					
50	La innovación y las ideas que pudieran dar mis colegas en mi trabajo son consideradas con facilidad.					
Toma de decisiones						
51	El aporte físico que otorgo en mi trabajo es el adecuado y permite mi desempeño de manera cómoda y eficiente.					
52	Siento que mi institución tiene la facilidad y flexibilidad de poder adaptarse a los cambios.					
53	Existe razonabilidad con mis beneficios y el salario otorgado.					
54	Existe relación entre mi trabajo y la remuneración otorgada.					
55	Puedo satisfacer mis necesidades básicas con el sueldo que se me brinda.					

Cuestionario 2: Valores personales

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSczeXZQXCByVbZBzkZYe_aqcB-FaQb8BMv8WXmROQytMAnQw/viewform?usp=sf_link

N°	Apertura al cambio					
1	Hacer las cosas a mi manera					
2	Planear y hacer mis actividades por mí mismo					
3	Ser curioso e intentar comprender las cosas por mí mismo					
4	Ser independiente					
5	Hacer diferentes actividades en la vida					
6	Buscar siempre aventuras					
7	Hacer cosas nuevas y sorprendentes					
8	Asumir riesgos en la vida					
	Auto engrandecimiento					
9	Divertirme cada vez que puedo					
10	Gozar de los placeres de la vida					
11	Buscar diversión en la vida					
12	Demostrar mis habilidades y capacidades					
13	Ser exitoso / triunfador					
14	Tener ambición					
15	Ser mejor que otros					
16	Tener mucho dinero					
17	Estar al mando y decir a las otras personas qué hacer					
18	Ser el que siempre toma las decisiones					

19	Tener mucho poder					
Auto trascender						
20	Que cada persona en el mundo sea tratada con igualdad y justicia					
21	Escuchar e intentar comprender a las personas que son diferentes a mi					
22	Cuidar del medio ambiente y de la naturaleza					
23	Promover la paz para que las personas vivan en armonía.					
24	Que cada persona sea tratada con justicia, así sea gente no conozca					
25	Proteger la naturaleza y evitar contaminarla					
26	Ayudar a las personas que me rodean					
27	Ser leal con mis compañeros y amigos					
28	Apoyar en las necesidades de los otros					
29	Perdonar a las personas que me ofenden					
Conservación						
30	Seguir las reglas todo el tiempo, aún si nadie me observa					
31	Actuar apropiadamente.					
32	Ser obediente / respetar a los parientes y/o personas mayores					
33	No contrariar a las autoridades					
34	Vivir en lugares seguros					
35	Que el país sea seguro y libre de amenazas					
36	Que las cosas/actividades estén siempre organizadas.					
37	Mantenerme sano y con buena salud					
38	Tener un gobierno estable					

39	Estar satisfecho con lo que tengo					
40	Las creencias religiosas					
41	Seguir las costumbres y tradiciones					
42	Ser humildes y sencillo					

Anexo C: FICHA DE VALIDEZ POR JUECES EXPERTOS

DRA. ESP. CD. BRENDA VERGARA PINTO DIRECTOR(A) DE LA EAP DE ODONTOLOGÍA UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER PRESENTE.



CONFORMIDAD DEL PROYECTO POR EL ASESOR

Lima, 30 de noviembre de 2020

Dra. Esp. CD. Brenda Vergara Pinto
Director(a) de la EAP de Odontología
Universidad Privada Norbert Wiener
Presente. -

De mi mayor consideración:

Es gusto saludarlo e informarle que luego de revisar el Proyecto: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRÁCTICA DE VALORES PERSONALES EN EL DOCENTE DE ODONTOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD NORBERT WIENER, 2020", presentado por el señor Cristian Cabedo Mariano.

Manifiesto mi conformidad ya que cumple con todas las requisitos académicos solicitados por la Universidad Privada Norbert Wiener, el mismo que cumple con la originalidad establecido en el artículo 12.3 del Reglamento del Registro Nacional de Trabajo de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales - RESPLATI.

Asimismo, el proyecto de Tesis será desarrollada y ejecutada en el plazo de 90 días, para la obtención del Grado y Título Profesional de Cirujano Dentista.

Del mismo modo, manifiesto a Ud. mi aceptación de participar como ASÉSOR de la referida Tesis.

Atentamente,

Firma del Asesor

DAVID ARTURO PARODIA, David Arturo

Aprobación y Nombre del Asesor

EXPERTO 1: Dra. CD. CHANAME MARIN, ANN ROSMERY



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Dra. CD. CHANAME MARÍN, ANN ROSEMARY

1.2 Cargo e Institución donde labora: Universidad Norbert Wiener

1.3 Nombre del Instrumento motivo de evaluación: - Cuestionario 1: Clima organizacional.

El instrumento que mide clima organizacional fue construido por LI, I. y Ordoñez Sonia, en el año 2018. - Cuestionario 2: Valores personales; El instrumento que mide los valores personales fue construido por Medina S. en el año 2011. Estos dos instrumentos de clima organizacional y valores personales ha sido utilizado anteriormente y voy a revalidarlo para aplicar en la investigación de mi proyecto de tesis en la Universidad Norbert Wiener en los docentes de odontología.

1.4 Autor(es) del Instrumento: LI, I. Ordoñez Sonia (clima organizacional) – MedinaS. (valores personales)

1.5 Título de la Investigación: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRÁCTICA DE VALORES PERSONALES EN EL DOCENTE DE ODONTOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD NORBERT WIENER, 2020".

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

	CRITERIOS	Deficiente 1	Baja 2	Regular 3	Buena 4	Muy buena 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avances de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad en sus ítems.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del desarrollo de capacidades cognitivas.				X	
7. CONSISTENCIA	Alineado a los objetivos de la investigación y metodología.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de investigación.					X
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)						
		A	B	C	D2	E3

$$\text{Coeficiente de Validez} = \frac{(1 \times 0) + (2 \times 0) + (3 \times 0) + (4 \times 2) + (5 \times 8)}{50} = 0.96$$

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado).

Categoría	Intervalo
Desaprobado	[0,00 – 0,60]

Observado		<0,60 – 0,70]
Aprobado		<0,70 – 1,00]

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Se puede aplicar.

03 de diciembre del 2020



Firma y sello

EXPERTO 2: Mg. CD. LLERENA MEZA DEL PASTOR, VERONICA.



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Mg.CD. VERONICA LLERENA MEZA DE PASTOR

1.2 Cargo e Institución donde labora: Universidad Norbert Wiener

1.3 Nombre del Instrumento motivo de evaluación: - Cuestionario 1: Clima organizacional.

El instrumento que mide clima organizacional fue construido por LI, I. y Ordoñez Sonia, en el año 2018. - Cuestionario 2: Valores personales; El instrumento que mide los valores personales fue construido por Medina S. en el año 2011. Estos dos instrumentos de clima organizacional y valores personales ha sido utilizado anteriormente y voy a revalidarlo para aplicar en la investigación de mi proyecto de tesis en la Universidad Norbert Wiener en los docentes de odontología.

1.4 Autor(es) del Instrumento: LI, I. Ordoñez Sonia (clima organizacional) – MedinaS. (valores personales)

1.5 Título de la Investigación: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRÁCTICA DE VALORES PERSONALES EN EL DOCENTE DE ODONTOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD NORBERT WIENER, 2020".

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

	CRITERIOS	Deficiente 1	Baja 2	Regular 3	Buena 4	Muy buena 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad en sus ítema.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del desarrollo de capacidades cognitivas.				X	
7. CONSISTENCIA	Alineado a los objetivos de la investigación y metodología.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de Investigación.				X	
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)						X
		A	B	C	D	E

$$\text{Coeficiente de Validez} = \frac{(1x A) + (2x B) + (3x C) + (4x D) + (5x E)}{50} =$$

50

III. CALIFICACIÓN GLOBAL. (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

Categoría		Intervalo
Desaprobado	<input type="radio"/>	[0,00 – 0,60]
Observado	<input type="radio"/>	<0,60 – 0,70]
Aprobado	<input checked="" type="radio"/>	<0,70 – 1,00]

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento Aplicable

30 de noviembre del 2020



Firma y sello

EXPERTO 3: DRA. MENESES GÓMEZ, NADIA



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Dra. CD.Nadia Carolina Meneses Gómez.

1.2 Cargo e Institución donde labora: Docente. Universidad Norbert Wiener

1.3 Nombre del Instrumento motivo de evaluación: - Cuestionario 1: Clima organizacional.

El instrumento que mide clima organizacional fue construido por Li, I y Ordoñez Sonia, en el año 2018. - Cuestionario 2: Valores personales; El instrumento que mide los valores personales fue construido por Medina S. en el año 2011. Estos dos instrumentos de clima organizacional y valores personales ha sido utilizado anteriormente y voy a realizarlo para aplicar en la investigación de mi proyecto de tesis en la Universidad Norbert Wiener en los docentes de odontología.

1.4 Autor(es) del Instrumento: LI, I. Ordoñez Sonia (clima organizacional) – MedinaS. (valores personales)

1.5 Título de la Investigación: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRÁCTICA DE VALORES PERSONALES EN EL DOCENTE DE ODONTOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD NORBERT WIENER, 2020".

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

	CRITERIOS	Deficiente 1	Baja 2	Regular 3	Buena 4	Muy buena 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUCIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad en sus ítems.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del desarrollo de capacidades cognitivas.					X
7. CONSISTENCIA	Alineado a los objetivos de la investigación y metodología.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de investigación.				X	
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)					3	7
		A	B	C	D	E

$$\text{Coeficiente de Validez} = \frac{(1x A) + (2x B) + (3x C) + (4x D) + (5x E)}{50} = 0.94$$

50

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

Categoría	Intervalo
Desaprobado <input type="radio"/>	[0,00 – 0,60]
Observado <input type="radio"/>	<0,60 – 0,70]



Aprobado		<0,70 - 1,00]
----------	---	---------------

- IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:
El instrumento aplica al estudio de Investigación.

01 de Diciembre del 2020


D^{RA}. NADIA CAROLINA VENEZES GÓMEZ
CIRUJANA - DENTISTA
C.O.P. 21247
Firma y sello