

Pontificia Universidad Católica del Perú
Escuela de posgrado
Maestría en Educación con Mención en Gestión de la Educación

TITULO de la tesis: **LOS VALORES ORGANIZACIONALES. EL CASO DE UN INSTITUTO PEDAGÓGICO PÚBLICO DE LIMA.**

NOMBRE TESISTA **ENRIQUE MANUEL REVILLA FIGUEROA**
Correo electrónicos revillaf.e@pucp.edu.pe y erevilla09@hotmail.com

Referencia general de la investigación o presentación

El objeto de estudio de la presente investigación se ha centrado en los valores desde la perspectiva de la cultura organizacional en un Instituto Público de Lima que forma docentes. La investigación tuvo como fin conocer los valores explícitos en los documentos institucionales y los implícitos en la percepción de los actores del Instituto en estudio. Los valores identificados en el Instituto han sido de carácter permanente e influyente, es decir, universales, estables y fundamentales que determinan una identidad marcada en la organización. Desde una clasificación más detallada, se han encontrado valores religiosos como el carisma y el amor; cívicos como la solidaridad y el respeto, y organizacionales como la responsabilidad y el trabajo en equipo.

Objetivos de la investigación

OBJETIVO GENERAL: Analizar los valores organizacionales expresados en forma explícita e implícita en un Instituto Público de Lima.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Identificar los valores presentes en el Plan Estratégico Institucional (PEI) del Instituto.

Describir las percepciones de los principales actores del Instituto con referencia a los valores institucionales.

Diseño general de la investigación

El diseño del trabajo respondió a una investigación cualitativa, descriptiva de tipo estudio de caso único. El objeto de la investigación fue una institución superior de gestión pública atendida como un caso particular, único, de manera holística y que ha sido estudiado en forma profunda. Los resultados son útiles para la Institución en cuestión o para toda aquella que se asemeje a su estructura y funcionalidad. Se ha aplicado el criterio de confidencialidad, por lo que no se revela el nombre de la Institución en estudio. El diseño comprende la selección y elaboración de los objetivos, categorías, subcategorías, indicadores, fuentes, técnicas e instrumentos, que permitieron el análisis de los resultados y la elaboración de las conclusiones finales.

Conclusiones

1. En el Instituto se reconoce la importancia de los valores institucionales porque se sabe que orientan y dan sentido a la práctica institucional. Los valores son para el Instituto, marcos de referencia por los que dedica su vida. Son de carácter organizacional, porque orientan todo el quehacer de la institución buscando que sean asumidos por todos los miembros.
2. Desde una visión más general y esquemática, podemos decir que los tipos de valores que predominan en el Instituto son de tipo permanente e influyente. Esto es una fortaleza para la Institución porque permite consolidar su identidad a lo largo del tiempo y profundizar en el arraigo de cada uno de los valores propios. Los valores se prolongan de una manera estable y trascienden cualquier condición temporal.
3. Desde una mirada más específica o especializada, los valores identificados en el Instituto son de tipo religioso, tales como el carisma y el amor; cívicos – políticos como la solidaridad y el respeto; y organizacionales como la responsabilidad y el trabajo en equipo. Todos los valores están interrelacionados entre sí, porque se asume a la organización dentro de un modelo de comunidad.
4. La centralidad de la persona y el compromiso social más que dos valores organizacionales son parte de la filosofía institucional, que se desprenden del carisma y espiritualidad de la congregación promotora, de ahí que estén declarados como principio, fines, enfoque y objetivo. Estos dos supuestos teóricos fundamentan, principalmente, los valores del respeto y la solidaridad.
5. Existe una cierta correspondencia entre la mayoría de los valores explicitados en el Plan Estratégico Institucional (PEI) y la percepción de los diferentes miembros de la organización. Ambas fuentes desarrollan y complementan las características de cada uno de los valores identificados.
6. La realización de cada uno de los valores no se da en forma homogénea y plena en todos los actores. Se evidencia que estudiantes, docentes y personal administrativo, no logran del todo asumir la globalidad de todas las implicancias de un valor. Existen situaciones, gestos y posturas en algunas personas que no expresan la naturaleza y fin del valor.
7. Existe una marcada presencia confesional en la vivencia de cada uno de los valores. Esto se debe a la existencia del carisma y espiritualidad de la congregación promotora, que garantiza la práctica de los valores desde una perspectiva creyente.
8. Los valores presentes en la Institución están comprendidos dentro de la cultura organizacional, es decir están expresados en principios, ideas, hábitos y estilos de comportamiento. Esto se evidencia porque están señalados en el marco filosófico y estratégico del PEI y porque existen situaciones descritas por los diferentes actores que reconocen la vivencia de los mismos en el quehacer institucional.

Recomendaciones

En relación al tema de investigación:

1. En estos tiempos que se habla de cultura organizacional, de calidad educativa y de mejora permanente en las instituciones, es aconsejable investigar sobre los valores organizacionales porque constituye uno de los elementos esenciales que posibilita el desarrollo institucional.
2. Sería importante identificar las percepciones sobre los valores organizacionales en los agentes externos de una institución, como aliados estratégicos, público a quien se les presta servicios y empleadores, con el propósito de complementar la identificación y comprensión de los valores propios de una organización.

En relación al diseño metodológico de investigación sobre los valores organizacionales:

3. Cuando se investiga sobre valores organizacionales, se recomienda el estudio de caso como método de investigación. Este permite conocer y comprender a profundidad la institución, favorece el estudio del sistema de valores explicitados en los documentos y vivenciados por los sujetos.
4. Al tener como objeto de estudio los valores en una organización, es recomendable diseñar y aplicar instrumentos que nos permitan recoger información de los diferentes actores que pertenecen formalmente a la institución, estos deben ser abiertos con preguntas sobre varios indicadores de valor como conocimiento, sentimientos, representaciones y teorías que sustentan la praxis de valores.

Para la Institución objeto de estudio:

5. Los valores organizacionales no solo deben estar explicitados en forma clara y debida en los documentos principales de gestión, sino en toda la literatura que hable o presente a la institución, tal es el caso de agendas, prospectos, planes de instancias y normatividad institucional.
6. Para favorecer la vivencia de los valores organizacionales, es importante difundir los valores y promover espacios que propicien la reflexión y la autoevaluación en los diferentes actores de la Institución. Es necesario crear las condiciones para que cada miembro cultive y se sienta atraído hacia ellos.
7. Una estrategia importante para acompañar la práctica de valores organizacionales es implementar procesos de acompañamiento personal y grupal sobre todo a los actores que tienen dificultad para vivenciar un valor determinado.

Fecha de sustentación: jueves 11 de abril, 2013