

# Cultura organizacional, compromiso cristiano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión

Esteban Silva, Felipe Reynaldo<sup>1</sup>; Acuña Casas, Raúl<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universidad Peruana Unión (UPeU), Perú

Recibido el 1 de agosto de 2014 – Aceptado el 28 de octubre de 2014

---

## Resumen

El artículo tiene por objetivo analizar y encontrar la valoración de la satisfacción laboral en relación con la cultura organizacional y el compromiso cristiano de 426 docentes de la Universidad Peruana Unión de Lima durante el periodo 2013. El diseño utilizado corresponde a un tipo descriptivo correlacional, pues las variables de estudio ya existen en la realidad. La técnica de análisis que se utiliza corresponde a una correlación múltiple con cierta causalidad que pretende explicar las relaciones existentes entre las variables estudiadas estableciendo una dirección, identificando cuáles son las causas y efectos. Es decir se trató de establecer la contribución independiente de diversas variables predictoras sobre la variable criterio. Considerando el análisis de regresión múltiple para explicar los distintos modelos según las hipótesis de trabajo formuladas se llegó a determinar mediante el coeficiente de determinación R del modelo final una medición sobre satisfacción laboral equivalente a un valor de 0,720, lo cual explica que un 50.7% de la variabilidad de satisfacción laboral, intrínseca y extrínseca del personal docente de la UPeU depende de las subvariables de cultura organizacional-implicación y misión asumidas, asimismo del compromiso cristiano-compromiso con Dios asumido.

**Palabras clave:** Cultura organizacional, compromiso cristiano, satisfacción laboral

## Abstract

The research aims to analyze and find the assessment of job satisfaction in relation to the organizational culture and the Christian commitment of 426 teachers at the Universidad Peruana Union of Lima during the period 2013 design used corresponds to a descriptive correlational because study variables already exist in reality. The analysis technique used corresponds to a multiple correlation with some causality, seeks to explain the relationship enters the variables studied, establishing a direction, identifying the causes and effects. It is sought to establish the independent contribution of several predictor variables on the criterion variable. Considering the multiple regression analysis to explain the various models according to the working hypothesis formulated was not determined by the determination coefficient R of the final model a measurement about equivalent to a value of 0,720 job satisfaction, which explains 50.7% of the variability of labor, intrinsic and extrinsic satisfaction of teachers depends on the UPeU subvariables-involvement organizational culture and mission assumed, also the Christian commitment assumed commitment to God.

**Keywords:** Organizational culture, Christian commitment, job satisfaction

## Introducción

Existen diversos estudios sobre cultura organizacional en organizaciones empresariales, incluyendo a las instituciones educativas de nivel universitario, cuyos estudios se han constituido en aportes para las ciencias sociales sobre organizaciones educativas.

El conocimiento teórico y metodológico acerca de cultura organizacional y satisfacción laboral ha resultado

esencial para el área educativa superior; sin embargo, existe un vacío en la literatura científica sobre la cultura organizacional ligada al compromiso cristiano y la satisfacción laboral.

La Universidad Peruana Unión considera que el área espiritual o religiosa forma parte de la cultura de su organización, por ello la declaración número uno de las políticas institucionales es enfatizar el aspecto espiritual a través de cultos, atención pastoral y el espíritu misionero: base del desarrollo integral de la universidad.

---

Correspondencia al autor:

Email: [felipeesteban@teología.edu.pe](mailto:felipeesteban@teología.edu.pe)

Dentro del contexto descrito el compromiso cristiano del trabajador de la UPeU, en especial de los docentes, debe asumirse y evidenciarse en su labor académica y en el ámbito práctico en la promoción de dicha política.

La cultura organizacional contempla modelos teóricos que explican el tema, entre ellos el modelo de Kaplan y Norton con sus respectivos factores, que influyen en la caracterización, tipos y sub culturas de la cultura organizacional.

El compromiso cristiano, aborda básicamente tres modelos de este tópico, el modelo de White, el modelo de Padilla y el modelo de Pagola, los cuales forman la base de la variable en estudio.

La satisfacción laboral hace referencia a diversas teorías y modelos; entre ellas, la teoría de las necesidades de McClelland, teoría de la equidad, teoría de la expectativa de Vroom, teoría del refuerzo, la teoría de la fijación de metas, teoría de la satisfacción laboral y características del puesto, la teoría del ajuste en el trabajo, teoría de la discrepancia y la teoría de los eventos situacionales

### Método

El diseño de la presente investigación corresponde a un modelo correlacional. La técnica de análisis utilizada de correlación múltiple con la variante de causalidad, la cual pretende explicar las relaciones existentes entre las variables, estableciendo una dirección y determinando cuáles son las causas y efectos.

La investigación establece la contribución independiente de diversas variables predictoras sobre la variable criterio. La variación total de la variable criterio puede dividirse en tres partes: la varianza que se atribuye a cada variable predictiva de forma independiente, la varianza que se atribuye al conjunto de todas las variables predictivas, y la parte de la varianza que no puede explicarse por el modelo de regresión, o varianza residual.

$X_1$  = Cultura organizacional

$X_2$  = Compromiso cristiano

Y = Satisfacción laboral

### Población de estudio

Estuvo constituida por 426 docentes a tiempo parcial y tiempo completo que laboran en la Universidad Peruana Unión durante el año académico 2013, la muestra fue de 202 docentes, seleccionada según el método probabilístico aleatorio estratificado, considerando a cada facultad como un estrato, y muestreo aleatorio simple para la selección de los docentes, según criterios

de inclusión y exclusión; quedando el grupo de estudio conformado por docentes de la facultad de Teología en un 13.8%; el 26.1% de Ingeniería; Ciencias de la Salud un 18.8%; de la Facultad de Educación un 21%, Ciencias de la Comunicación un 5.8% y Ciencias Empresariales un 14.5%.

### Instrumentos

Para la recolección de datos se utilizó 3 cuestionarios. Para medir la cultura organizacional de los docentes de la Universidad Peruana Unión, se utilizó el cuestionario de Cultura Organizacional, creado por Denison, Janovics, Young y Cho (2006) constituido por 4 dimensiones y 60 preguntas. Para medir el grado de compromiso cristiano de los docentes se utilizó el Cuestionario de Compromiso Cristiano, estructurado en cuatro dimensiones: compromiso con Dios, compromiso con el prójimo, compromiso con uno mismo y compromiso con la naturaleza, y compuesto por 57 ítems. Cuestionario de elaboración propia, revisado y validado por un equipo de tres expertos. Por último para medir el grado de satisfacción laboral se utilizó la Escala de Satisfacción Laboral de Overall, construida por Warr, Cokk y Wall (1979) diseñada para observar tanto los aspectos intrínsecos como los extrínsecos de las condiciones de trabajo, constituida por 15 ítems.

### Hipótesis principal

Existe una valoración positiva de la satisfacción laboral en relación con la cultura organizacional y el compromiso cristiano de los docentes de la UPeU durante el periodo 2013-I.

### Hipótesis específicas

H1. Existe una valoración positiva de la satisfacción laboral intrínseca en relación con las dimensiones de cultura organizacional de los docentes de la UPeU durante el periodo 2013.

H2. Existe una valoración positiva de la satisfacción laboral extrínseca en relación con las dimensiones de cultura organizacional de los docentes de la UPeU durante el periodo 2013.

H3. Existe una valoración positiva de la satisfacción laboral en relación con las dimensiones de cultura organizacional de los docentes de la UPeU durante el periodo 2013.

H4. Existe una valoración positiva de la satisfacción laboral intrínseca en relación con las dimensiones de compromiso cristiano de los docentes de la UPeU durante el periodo 2013.

H5. Existe una valoración positiva de la satisfacción laboral extrínseca en relación con las dimensiones de

compromiso cristiano de los docentes de la UPeU durante el periodo 2013.

H6. Existe una valoración positiva de la satisfacción laboral en relación con las dimensiones de compromiso cristiano de los docentes de la UPeU durante el periodo 2013.

H7. Existe una valoración positiva de la satisfacción laboral en relación con las dimensiones de cultura organizacional y compromiso cristiano de los docentes de la UPeU durante el periodo 2013.

### Resultados

En cada celda de la tabla de contingencia se puede encontrar la frecuencia observada que representa el número de casos que cumplen las dos características a la vez en la muestra, lo que interesa saber es los tantos

porcientos que representa esta frecuencia por filas, por columnas y sobre el total.

En la tabla 1, hay 97 docentes con un nivel de satisfacción laboral de "satisfecho", de los cuales: 1) el 47,4% de docentes laboralmente satisfechos tienen una edad entre 33 y 42 años, que representa el 71,9% del 100% en esta categoría de edad 2) el 24,7% de docentes laboralmente satisfechos tienen una edad entre 43 y 52 años, que representa el 68,6% del 100% en esta categoría de edad, 3) el 16,5% de docentes laboralmente satisfechos tienen una edad entre 23 y 32 años, que representa el 61,5% del 100% en esta categoría de edad, 4) el 11,3% de docentes laboralmente satisfechos tienen una edad entre 53 y 62 años, que representa el 84,6% del 100% en esta categoría de edad. En general el 70,3% de los docentes está satisfecho. La tendencia es, a mayor edad del docente, mayor en la satisfacción laboral.

**Tabla 1**

*Niveles de satisfacción laboral: según edad del docente universitario unionista*

Edad del docente		Insatisfecho	Satisfacción laboral			Total
			Ni satisfecho ni insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	
23- 32	Frecuencia	1	8	16	1	26
	% Edad del docente	3,8%	30,8%	61,5%	3,8%	100,0%
	% Satisfacción lab. del total	33,3%	30,8%	16,5%	8,3%	18,8%
	% del total	0,7%	5,8%	11,6%	0,7%	18,8%
33-42	Frecuencia	2	11	46	5	64
	% Edad del docente	3,1%	17,2%	71,9%	7,8%	100,0%
	% Satisfacción lab. del total	66,7%	42,3%	47,4%	41,7%	46,4%
	% del total	1,4%	8,0%	33,3%	3,6%	46,4%
43-52	Frecuencia	0	6	24	5	35
	% Edad del docente	0,0%	17,1%	68,6%	14,3%	100,0%
	% Satisfacción lab. del total	0,0%	23,1%	24,7%	41,7%	25,4%
	% del total	0,0%	4,3%	17,4%	3,6%	25,4%
53-62	Frecuencia	0	1	11	1	13
	% Edad del docente	0,0%	7,7%	84,6%	7,7%	100,0%
	% Satisfacción lab. del total	0,0%	3,8%	11,3%	8,3%	9,4%
	% del total	0,0%	0,7%	8,0%	0,7%	9,4%
Total	Frecuencia	3	26	97	12	138
	% Edad del docente	2,2%	18,8%	70,3%	8,7%	100,0%
	% Satisfacción lab. del total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	2,2%	18,8%	70,3%	8,7%	100,0%

En la tabla 2, hay 97 docentes con un nivel de satisfacción laboral de "satisfecho", de los cuales: 1) el 41,2% de docentes laboralmente satisfechos son contratados, que representa el 67,8% del 100% cuya condición laboral es contratado, 2) el 35,1% de docentes laboralmente satisfechos son empleados, que representa el 68,0% del 100% en la condición laboral de empleado,

3) el 23,7% de docentes laboralmente satisfechos son misioneros, que representa el 79,3% del 100% en la condición laboral de misionero. En general el 70,3% de los docentes está satisfecho laboralmente. La tendencia es, a mayor nivel de la condición laboral del docente, mayor es la satisfacción laboral.

Tabla 2. Niveles de satisfacción laboral: según condición laboral del docente universitario unionista

Condición laboral del docente		Satisfacción laboral				Total
		Insatisfecho	Ni satisfecho ni insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	
Empleado	Frecuencia	1	12	34	3	50
	% Condición lab.	2,0%	24,0%	68,0%	6,0%	100,0%
	% Satisfacción lab.	33,3%	46,2%	35,1%	25,0%	36,2%
	% del total	0,7%	8,7%	24,6%	2,2%	36,2%
Contratado	Frecuencia	2	14	40	3	59
	% Condición lab.	3,4%	23,7%	67,8%	5,1%	100,0%
	% Satisfacción lab.	66,7%	53,8%	41,2%	25,0%	42,8%
	% del total	1,4%	10,1%	29,0%	2,2%	42,8%
Misionero	Frecuencia	0	0	23	6	29
	% Condición lab.	0,0%	0,0%	79,3%	20,7%	100,0%
	% Satisfacción lab.	0,0%	0,0%	23,7%	50,0%	21,0%
	% del total	0,0%	0,0%	16,7%	4,3%	21,0%
Total	Frecuencia	3	26	12	12	138
	% Condición lab.	2,2%	18,8%	70,3%	8,7%	100,0%
	% Satisfacción lab.	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	2,2%	18,8%	70,3%	8,7%	100,0%

De la tabla 3, observando la muestra, hay 129 docentes cuyo nivel de compromiso cristiano con Dios es de “siempre”, de los cuales: 1) el 41,6% de docentes con un nivel de compromiso cristiano con Dios de “siempre” son contratados, que representa el 89,8% del 100 de la condición laboral “contratado”, 2) el 37,2% de docentes con un nivel de compromiso cristiano con Dios de “siempre” son empleados, que representa el 96,0% del

100 de la condición laboral “empleado”, 3) el 21,7% de docentes con un nivel de compromiso cristiano con Dios de “siempre” son misioneros, que representa el 96,6% del 100 de la condición laboral “misionero”, En general el 93,5% del 100% de docentes tiene un nivel de compromiso cristiano con Dios de “siempre”. La tendencia es, a mayor nivel de la condición laboral del docente, mayor es el compromiso cristiano con Dios.

Tabla 3. Niveles de compromiso cristiano con Dios: según condición laboral del docente universitario unionista

Condición laboral del docente		Compromiso cristiano con Dios			Total
		Nunca	A veces	Siempre	
Empleado	Frecuencia	0	2	48	50
	% Condición laboral del	0,0%	4,0%	96,0%	100,0%
	% Compromiso con Dios	0,0%	28,6%	37,2%	36,2%
	% del total	0,0%	1,4%	34,8%	36,2%
Contratado	Frecuencia	2	4	53	59
	% Condición laboral	3,4%	6,8%	89,8%	100,0%
	% Compromiso con Dios	100,0%	57,1%	41,1%	42,8%
	% del total	1,4%	2,9%	38,4%	42,8%
Misionero	Frecuencia	0	1	28	29
	% Condición laboral	0,0%	3,4%	96,6%	100,0%
	% Compromiso con Dios	0,0%	14,3%	21,7%	21,0%
	% del total	0,0%	0,7%	20,3%	21,0%
Total	Frecuencia	2	7	129	138
	% Condición laboral	1,4%	5,1%	93,5%	100,0%
	% Compromiso con Dios	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	1,4%	5,1%	93,5%	100,0%

En la tabla 4, se observa 129 docentes cuyo nivel de compromiso cristiano con Dios es de “siempre”, de los cuales: 1) el 61,2% de docentes con un nivel de

compromiso cristiano con Dios de “siempre” tienen género masculino, que representa el 91,9% del 100% del género docente “masculino”, 2) el 38,8% de docentes

con un nivel de compromiso cristiano con Dios de “siempre” tienen género femenino, que representa el 96.2% del 100 del género docente “femenino”. En general el 37.7% del 100% de docentes tienen género

femenino y el 62.3% tienen género masculino, se encuentran en una proporción de 1 a 2. La mujer tiene mayor compromiso cristiano con Dios que los varones.

Tabla 4. Niveles de compromiso cristiano con Dios: según género del docente universitario unionista

Género del docente universitario		Compromiso cristiano con Dios			Total
		Nunca	A veces	Siempre	
Femenino	Frecuencia	0	2	50	52
	% Género	0,0%	3,8%	96,2%	100,0%
	% e Compromiso con Dios	0,0%	28,6%	38,8%	37,7%
Masculino	% del total	0,0%	1,4%	36,2%	37,7%
	Frecuencia	2	5	79	86
	% Género	2,3%	5,8%	91,9%	100,0%
Total	% Compromiso con Dios	100,0%	71,4%	61,2%	62,3%
	% del total	1,4%	3,6%	57,2%	62,3%
	Frecuencia	2	7	129	138
Total	% Género del docente	1,4%	5,1%	93,5%	100,0%
	% Compromiso con Dios	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	1,4%	5,1%	93,5%	100,0%

En la tabla 5, hay 83 docentes con un nivel de cultura organizacional-dimensión implicación “de acuerdo”, de los cuales: 1) el 66,3% de docentes con un nivel de implicación “de acuerdo” de cultura organizacional son de tiempo completo, lo que representa el 58,5% del 100% de la categoría de dedicación laboral “tiempo completo”, 2) 18,1% de docentes con un nivel de implicación “de acuerdo” de cultura organizacional son de dedicación exclusiva, lo que representa el 65,2% del

100% de la categoría de dedicación laboral “dedicación exclusiva”, 3) el 15,7% de docentes con un nivel de implicación “de acuerdo” de cultura organizacional son de tiempo parcial, lo que representa el 61,9% del 100% de la categoría de dedicación laboral “tiempo parcial”. En general el 61,9% tiene un nivel de cultura organizacional-dimensión implicación “de acuerdo”. La tendencia es, a mayor dedicación laboral docente, mayor es el nivel de implicación de cultura organizacional.

Tabla 5. Niveles de cultura organizacional: dimensión implicación: según dedicación laboral del docente unionista

Dedicación laboral del docente		Cultura organizacional: dimensión implicación			Total
		En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo
Tiempo completo	Frecuencia	3	31	55	5
	% Dedicación laboral	3,2%	33,0%	58,5%	5,3%
	%:Dimensión implicación	100,0%	75,6%	66,3%	45,5%
Tiempo parcial	% del total	2,2%	22,5%	39,9%	3,6%
	Frecuencia	0	8	13	0
	% Dedicación laboral	0,0%	38,1%	61,9%	0,0%
Dedicación exclusiva	% Dimensión implicación	0,0%	19,5%	15,7%	0,0%
	% del total	0,0%	5,8%	9,4%	0,0%
	Frecuencia	0	2	15	6
Total	% Dedicación laboral	0,0%	8,7%	65,2%	26,1%
	% Dimensión implicación	0,0%	4,9%	18,1%	54,5%
	% del total	0,0%	1,4%	10,9%	4,3%
Total	Frecuencia	3	41	83	11
	% Dedicación laboral	2,2%	29,7%	60,1%	8,0%
	% Dimensión implicación	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Total	% del total	2,2%	29,7%	60,1%	8,0%
					100,0%

En la tabla 6, se observa 99 docentes con un nivel de cultura organizacional-dimensión misión “de acuerdo”, de los cuales: 1) el 66,7% de docentes con un nivel de misión “de acuerdo” de cultura organizacional son a tiempo completo, que representa el 70,28% del 100 de la categoría de condición laboral “tiempo completo”, 2) el 17,2% de docentes con un nivel de misión “de acuerdo” de cultura organizacional son a tiempo parcial, que representa el 80,0% del 100% de la categoría de condición laboral “tiempo parcial”, 3) el 16,2% de

docentes con un nivel de misión “de acuerdo” de cultura organizacional son a educación exclusiva, que representa el 69,6% del 100 de la categoría de condición laboral “dedicación exclusiva”. En general, el 71,7% de los docentes tiene un nivel de cultura organizacional-dimensión misión “de acuerdo”. La tendencia es, a mayor dedicación laboral del docente, mayor es el nivel de misión de cultura organizacional.

Tabla 6. Niveles de cultura organizacional: dimensión misión según dedicación laboral del docente unionista

Dedicación laboral del docente		Cultura organizacional: dimensión misión				Total
		En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo	
Tiempo completo	Frecuencia	3	16	66	9	94
	% Dedicación laboral	3,2%	17,0%	70,2%	9,6%	100,0%
	% Dimensión misión	100,0%	61,5%	66,7%	90,0%	68,1%
	% del total	2,2%	11,6%	47,8%	6,5%	68,1%
Tiempo parcial	Frecuencia	0	4	17	0	21
	% Dedicación laboral	0,0%	19,0%	81,0%	0,0%	100,0%
	% Dimensión misión	0,0%	15,4%	17,2%	0,0%	15,2%
	% del total	0,0%	2,9%	12,3%	0,0%	15,2%
Dedicación exclusive	Frecuencia	0	6	16	1	23
	% Dedicación laboral	0,0%	26,1%	69,6%	4,3%	100,0%
	% Dimensión misión	0,0%	23,1%	16,2%	10,0%	16,7%
	% del total	0,0%	4,3%	11,6%	0,7%	16,7%
Total	Frecuencia	3	26	99	10	138
	% Dedicación laboral	2,2%	18,8%	71,7%	7,2%	100,0%
	% Dimensión misión	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	2,2%	18,8%	71,7%	7,2%	100,0%

En la tabla 7, se observa 128 docentes con un nivel de compromiso cristiano con Dios de “siempre”, de los cuales: 1) el 61,7% de docentes con un nivel de compromiso cristiano con Dios de “siempre” son docentes que tienen un nivel de implicación de cultura organizacional “de acuerdo”, que representa el 95,2% del 100% de implicación de cultura organizacional en la categoría “de acuerdo”, 2) el 28,9% de docentes con un nivel de compromiso cristiano con Dios de “siempre” son docentes que tienen un nivel de implicación de cultura organizacional “ni en desacuerdo ni de acuerdo”, que representa el 92,5% del 100% de implicación de cultura organizacional en la categoría “ni en desacuerdo ni de acuerdo” 3) el 7,8% de docentes con un nivel de compromiso cristiano con Dios de “siempre” son

docentes que tienen un nivel de implicación de cultura organizacional de “completamente de acuerdo”, que representa el 90,9% del 100% de implicación de cultura organizacional en la categoría “completamente de acuerdo”. 4) el 1,6% de docentes con un nivel de compromiso cristiano con Dios de “siempre” son docentes que tienen un nivel de implicación de cultura organizacional “en desacuerdo”, que representa el 66,7% del 100% de implicación de cultura organizacional en la categoría “en desacuerdo”. En general, el 93,4% de los docentes tiene un nivel de compromiso cristiano de “siempre”. El 69,5% que se ubica en un nivel de compromiso cristiano de “siempre”, su nivel de implicación de cultura organizacional se ubica entre de “acuerdo” o “completamente de acuerdo”.

Tabla 7. Niveles de cultura organizacional: dimensión implicación según compromiso cristiano con Dios

	Cultura organizacional: dimensión implicación	Compromiso cristiano con Dios			Total
		Nunca	A veces	Siempre	
En desacuerdo	Frecuencia	0	1	2	3
	% Dimensión implicación	0,0%	33,3%	66,7%	100,0%
	% Compromiso con Dios	0,0%	14,3%	1,6%	2,2%
	% del total	0,0%	0,7%	1,5%	2,2%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Frecuencia	1	2	37	40
	% Dimensión implicación	2,5%	5,0%	92,5%	100,0%
	% Compromiso con Dios	50,0%	28,6%	28,9%	29,2%
	% del total	0,7%	1,5%	27,0%	29,2%
De acuerdo	Frecuencia	1	3	79	83
	% Dimensión implicación	1,2%	3,6%	95,2%	100,0%
	% Compromiso con Dios	50,0%	42,9%	61,7%	60,6%
	% del total	0,7%	2,2%	57,7%	60,6%
Completamente de acuerdo	Frecuencia	0	1	10	11
	% Dimensión implicación	0,0%	9,1%	90,9%	100,0%
	% Compromiso con Dios	0,0%	14,3%	7,8%	8,0%
	% del total	0,0%	0,7%	7,3%	8,0%
Total	Frecuencia	2	7	128	137
	% Dimensión implicación	1,5%	5,1%	93,4%	100,0%
	% Compromiso con Dios	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	1,5%	5,1%	93,4%	100,0%

Considerando el análisis de regresión múltiple para explicar los distintos modelos según las hipótesis de trabajo formuladas se llega a las siguientes conclusiones:

1. Del segundo paso del modelo de regresión, resulta que el valor del estadístico de contraste F de Snedecor con 2 y 135 grados de libertad es  $F = 66,282$ . con p-valor de  $0 < \alpha$  ( $\alpha = 0.05$  o  $\alpha = 0.01$ ) se rechaza  $H_0$ , esto es, la regresión es significativa cuando han entrado las subvariables Cultura Organizacional – Implicación y Cultura Organizacional – Misión; es decir, cuando ya han entrado todas las posibles. Se concluye:
2. Del segundo paso del modelo de regresión, resulta que el valor del estadístico de contraste F de Snedecor con 2 y 135 grados de libertad es  $F = 58,481$ . con p-valor de  $0,0 < \alpha$  ( $\alpha = 0.05$  o  $\alpha = 0.01$ ) se rechaza  $H_0$ , esto es, la regresión es significativa cuando han entrado las subvariables Cultura Organizacional – Implicación y Cultura Organizacional – Misión; es decir, cuando ya han entrado todas las posibles. Se concluye:

H1: El nivel de satisfacción laboral intrínseca logrado por el personal docente de la UPeU depende de las subvariables de cultura organización: implicación y misión asumidas.

H2: El nivel de satisfacción laboral extrínseca logrado por el personal docente de la UPeU depende de las subvariables de cultura organizacional asumida: implicación y misión.

3. Del segundo paso del modelo de regresión, resulta que el valor del estadístico de contraste F de Snedecor con 2 y 135 grados de libertad es  $F = 71,402$ . con p-valor de  $0 < \alpha$  ( $\alpha = 0.05$  o  $\alpha = 0.01$ ) se rechaza  $H_0$ , esto es, la regresión es significativa cuando han entrado las subvariables Cultura Organizacional – Implicación y Cultura Organizacional – Misión; es decir, cuando ya han entrado todas las posibles. Se concluye:

H3: El nivel de satisfacción laboral logrado por el personal docente de la UPeU depende de las subvariables de cultura organizacional: implicación y misión asumidas.

4. Del primer y único paso del modelo de regresión, resulta que el valor del estadístico de contraste F de Snedecor con 1 y 136 grados de libertad es  $F = 6,462$ . con p-valor de  $0,012 < \alpha$  ( $\alpha = 0.05$  o  $\alpha = 0.01$ ) se rechaza  $H_0$ , esto es, la regresión es significativa cuando ha entrado la subvariable Compromiso Cristiano – Compromiso con Dios; es decir, cuando ya ha entrado la única posible. Se concluye:

H4: El nivel de satisfacción laboral logrado por el personal docente de la UPeU depende de las subvariables de compromiso cristiano asumido con Dios.

5. Del primer y único paso del modelo de regresión, resulta que el valor del estadístico de contraste F de Snedecor con 1 y 136 grados de libertad es  $F = 4,038$ . con p-valor de  $0,046 < \alpha$  ( $\alpha = 0.05$  o  $\alpha = 0.01$ ) se rechaza  $H_0$ , esto es, la regresión es significativa cuando ha entrado la subvariable Compromiso Cristiano – Compromiso con Dios; es decir, cuando ya ha entrado la única posible. Se concluye:

H5: El nivel de satisfacción laboral extrínseca logrado por el personal docente de la UPeU depende de las subvariables compromiso cristiano asumido con Dios.

6. Del primer y único paso del modelo de regresión, resulta que el valor del estadístico de contraste F de

Snedecor con 1 y 136 grados de libertad es  $F = 5,550$ . con p-valor de  $0,020 < \alpha$  ( $\alpha = 0.05$  o  $\alpha = 0.01$ ) se rechaza  $H_0$ , esto es, la regresión es significativa cuando ha entrado la subvariable Compromiso Cristiano – Compromiso con Dios; es decir, cuando ya ha entrado la única posible. Se concluye:

H6: El nivel de satisfacción laboral logrado por el personal docente de la UPeU depende de la subvariable compromiso cristiano asumido con Dios.

7. Del segundo paso del modelo de regresión, resulta que el valor del estadístico de contraste F de Snedecor con 1 y 136 grados de libertad es  $F = 71,402$ . con p-valor de  $0 < \alpha$  ( $\alpha = 0.05$  o  $\alpha = 0.01$ ) se rechaza  $H_0$ , esto es, la regresión es significativa cuando han entrado las subvariables Cultura Organizacional - Implicación y Cultura Organizacional - Misión; es decir, cuando ya han entrado todas las posibles. Se concluye:

H7: El nivel de satisfacción laboral logrado por el personal docente de la UPeU depende de las subvariables de cultura organizacional asumida: implicación y misión.

## Discusión

En el presente estudio se determinó un alto porcentaje de satisfacción de los docentes respecto a la labor que desempeñan en la Universidad Peruana Unión, representando el mayor porcentaje a los docentes cuya condición laboral es el de misionero. Respecto a la edad, los más satisfechos son aquellos que vienen laborando por mayor tiempo y tienen más edad. Probablemente estos niveles altos de satisfacción laboral de los docentes de la UPeU parecen estar asociados con las actividades de enseñanza y la autonomía percibidas por los docentes y menos por las condiciones de trabajo pertinentes a la docencia, ya que según Chiavenato (2007), la satisfacción laboral está en función de los valores laborales más importantes para la persona; estos pueden ser obtenidos a través del propio trabajo y las necesidades de esa persona, resultado de la percepción de que un puesto cumple o permite el cumplimiento de valores laborales importantes para la persona, condicionado al grado en que esos valores son congruentes con las necesidades de la persona.

En cuanto al compromiso cristiano con Dios asumido por los docentes, se encontró que los misioneros y empleados, presentan un elevado compromiso cristiano con Dios; probablemente los resultados se presentan porque los docentes misioneros y empleados al tener un mayor vínculo con la entidad donde trabajan, ejercen una mayordomía responsable en su relación con su prójimo y con Dios. De acuerdo con Padilla (1998), el compromiso cristiano es un compromiso personal y comunitario con el trino Dios. En otras palabras, el que glorifica a Dios, ama al prójimo y ejerce una mayordomía responsable de la creación. Sobre la base de esta definición, el compromiso cristiano tiene relación, en primer lugar, con el mismo sujeto y su relación con Dios tiene que ver con el cristiano y su relación en favor de su prójimo y también con el cuidado de la ecología. Jesús lo resumió en las siguientes palabras: “Jesús le dijo: Amarás al Señor tu Dios con todo tu corazón, y con toda tu alma, y con toda tu mente. Este es el primero y grande mandamiento. Y el segundo es semejante: Amarás a tu

prójimo como a ti mismo” (Mt. 22:37-39), lo cual indica que el cristiano comprometido debe amar a Dios y hacer todo para glorificarlo y servirle. Por otro lado, también debe demostrar su amor a su prójimo sirviéndolo sin interés alguno. En este modelo de pensamiento se realizó el análisis de las partes que implican el compromiso cristiano, abordándose el compromiso con el prójimo, el compromiso con uno mismo como ser personal y el compromiso con la naturaleza.

### Conclusión

Los docentes encuestados de la Universidad Peruana Unión con sede en la ciudad de Lima, se encuentran satisfechos en un alto porcentaje 70.3%; ello debido a su elevado compromiso organizacional que tienen dentro de la institución por las actividades de enseñanza y autonomía percibidas y en menor medida con el grado de compromiso cristiano asumido, ya que esta variable está sujeta a la mayordomía responsable personal.

### Referencias

- Acevedo, G. (2008). *Análisis de la cultura organizacional para generar cambios en una institución educativa*. Bogotá: Universidad de la Sabana.
- Acosta, J. (2013). *Dirigir: Liderar, motivar, comunicar, delegar, dirigir reuniones*. Madrid: ESIC Editorial.
- Agote, I. (2008). *Pensamiento Social Cristiano*. Madrid: ESIC Editorial.
- Álvarez, D. (2007). *Fuentes de presión laboral y Satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de Lima Metropolitana*. (Tesis inédita de doctorado). Universidad Mayor de San Marcos, Lima.
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. (2004). *La innovación en la educación superior*. Documento estratégico. México: D.R. ANUIES.
- Arenas, D., Cebolla, F., Palop., y De tienda, L. (s/f). *Ética del desarrollo humano y justicia global*. Editor Nau Libres.
- Ashmos D. P., y Duchon, D. (2000). Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*, 1,139.
- Becker, H.S. (1985). Culture: A Sociological View. *Yale Review*,1, 513-27.
- Benavides, M., y Mena, M. (2010). *Informe de progreso educativo*. Lima: Ediciones Nova Print EIRL.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. México: Pearson Educación.
- Blancarte, R. (2008). *Los retos de la laicidad y la secularización en el mundo contemporáneo*. México: El Colegio de México, A.C.

- Blanchard, K., y Britt, J. (2010). *¿Quién mató el cambio?* Bogotá: Editorial Norma S.A.
- Caballero, D. (2002). Cambio 16. Información y Publicaciones, S.A.
- Cámara, S. (2012). *Conflicto, Cultura y Compromiso Organizacional: Un estudio en profesorado de las instituciones educativas de la Región Autónoma de Maderia*. (Tesis inédita de doctorado). Universidad de Cádiz, Cádiz.
- Cárcel, O. (2002). *Historia de la Iglesia en la España contemporánea: Siglos XIX y XX*. España: Ediciones Palabra, S.A.
- Castillo, A. (2001). *El Soborno: un marco conceptual para su análisis*. *Gestión y Política Pública*, 10(2), 275-282.
- Chapman, A. (2012). *Godly Ambition: John Stott and the Evangelical Movement*. New York: Oxford University Press.
- Chávarry, A. (2012). *Cultura Organizacional de la IEP Adventista El Santa y la Preferencia de sus Servicios Educativos ofrecidos*. (Tesis inédita de maestría). Universidad Peruana Unión, Lima.
- Chiang, M., Martín, J., y Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Claude, S. (2005). *Historia del pensamiento administrativo*. México: Pearson Educación de México.
- Cook, J., Wall, T., y Warr, P. (1981). *The Experience of Work*. London: Academic Press.
- Conferencia Episcopal Peruana. (2005). *II conferencia general del episcopado latinoamericano*. Lima: Ediciones Paulinas.
- Coren, M. (2013). *Herejía. Diez errores sobre el cristianismo*. Madrid: Ediciones Rialp, S.A.
- Coreth, E. (1997). *Filosofía cristiana en el pensamiento católico de los siglos XIX y XX*. Madrid: Ediciones Encuentro.
- Cornejo, M., García, M., y Alcudía, M. (2012). *La relación de la cultura organizacional con la satisfacción y el compromiso de sus miembros: caso gen h herbalife*. *Global Conference On Business & Finance Proceedings*, 7(2), 693-702.
- Crespo, T. Peña, J., López, J., Madrid, M., Feliz, F. (2003). *Administración de empresas*. Madrid: Editorial MAD, S.L.
- Cruz, A. (2001). *Sociología, un enfoque cristiano*. Barcelona: Editorial CLIE.
- Da Silva, R. (2002). *Teorías de la administración*. México: Cengage Learning Editores.
- Daft, R. (2007). *Teoría y diseño organizacional*. México: Cengage Learnig Editores, S.A.
- Dalton, M., Hoyle, D., y Watts, M. (2007). *Relaciones humanas*. México: Internacional Thomson Editores, S.A. de C.V.
- Daniels, J., Radebaugh, L., y Sullivan, D. (2004). *Negocios internacionales*. Décima edición. México: Pearson.
- Dávila, R. (2002). *Innovación y éxito en la gerencia cooperativa: casos exitosos de cooperativas rurales de ahorro y crédito*. Colombia: Pontificia Universidad Javeriana.
- Deiros, P. (1997). *Diccionario Hispano-Americano de la misión*. Argentina: COMIBAM Internacional.
- Delors, J. (1997). *La educación encierra un tesoro*. París: UNESCO
- Echeverry, A. (2007). *Teología de la liberación en Colombia, Un problema de continuidad en la tradición evangélica de opción por los pobres*. Colombia: Universidad del Valle. Programa Editorial.

- Escobar, S., y Driver, J. (1978). *Christian Mission and Social Justice*. USA: Herald Press.
- Esteban, F. (2009). El culto joven y su relación en el compromiso cristiano de los jóvenes de las iglesias adventistas del séptimo día de España y Santa Isabel, año 2009 (Tesis inédita de maestría). Universidad Peruana Unión, Lima.
- Fernández, M. (1997). *Eficacia organizacional: concepto, desarrollo y evaluación*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S.A.
- Fernández, T. (2007). *Distribución del conocimiento escolar: las clases sociales, escuelas y sistemas*. México: El Colegio de México.
- Fernández, M., y Sánchez, J. (1997). *Eficacia organizacional: concepto, desarrollo y evaluación*. Madrid: Ediciones Días de Santos, S.A.
- Ferreira, D. (2006). *Evangelismo total*. Colombia: Editorial Mundo Hispano.
- Fogel, W. (2002). *El cuarto gran despertar y el futuro del igualitarismo*. Chicago: University of Chicago Press.
- Fonseca, J. (2002). *Misioneros y civilizadores: protestantismo y modernización en el Perú*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 1.
- Fundación Española. (1976). *Estudios sociológicos sobre la situación social de España*. Madrid: Editorial EURAMERICA.
- Foucault, M. (2002). *La hermenéutica del sujeto*. Buenos Aires: FCE.
- Galaz, F. J. (2003). *La satisfacción en el trabajo en académicos de tiempo completo en una universidad estatal*. Perfiles educativos, 24(96), 47-72.
- Gámez, R. (2012). *Comunicación y Cultura Organizacional en Empresas Chinas y Japonesas*. Publisher Juan Carlos Martinez Coll.
- Garmendia, J. A. (1990). *Desarrollo de la organización y cultura de la empresa*. Madrid: Esic Editorial.
- García, E. (2007). *El movimiento chicano en el paradigma del multiculturalismo de los Estados Unidos: de pochos a chicanos, hacia la identidad*. México: Universidad Iberoamericana, A.C.
- García, J. (1999). *Genes, cultura y mente: una reflexión multidisciplinar sobre la naturaleza humana en la década del cerebro*. Santander: Publicaciones Universidad de Cantabria.
- Garzón, M. (2005). *Desarrollo organizacional y el cambio planeado*. Bogotá: Centro Editorial Universidad del Rosario.
- Garrido, A. (2006). *Sociopsicología del trabajo*. España: Editorial UOC.
- General Conference of SDA. (2012). *Declaraciones, orientaciones y otros documentos*. Florida EE.UU: Asociación Publicadora Interamericana.
- Ghio, J. (2007). *La Iglesia católica en la política argentina*. Buenos Aires: Prometeos Libros.
- Guillén, C., y Gil, R. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones personales*. Madrid: Mc Graw – Hill/Interamericana.
- Greenleaf, F. (2011). *Tierra de Esperanza*. Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana.
- Gutiérrez, G. (2004). *Textos esenciales, acordarse de los pobres*. Lima: Fondo Editorial del Congreso del Perú.
- Hamner, W. C. (1974). *Reinforcement Theory and Contingency, Management in Organizational Settings*. Chicago: St. Clair.
- Hatum, A., y Rivarola, R. (2007). *La carrera profesional*. Buenos Aires: Gránica.
- Hellriegel, D. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Cengage Learning Latin America.

- Hellriegel, D. (2004) *Comportamiento Organizacional*. México: Thomson.
- Hellriegel, D., y Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. 12ª ed. México: Cengage Learning.
- Hernández, Fernández ., y Baptista. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.
- Hitt, M. (2006). *Administración*. México: Pearson.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. New York: Harper Ed.
- Inés, K., y Avilés-Valenzuela, M. (2011). *El estilo de liderazgo y la orientación al mercado: Su repercusión en la satisfacción en el trabajo del docente universitario*. *Revista de Globalización, Competitividad y Gobernabilidad*, 5(3), 64-79. doi:10.3232/GCG.2011.
- Instituto del Tercer Mundo. (2008). *Guía del mundo 2008*. Madrid: IEPALA Editorial.
- Lodhal, F., y Kejner, R. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49: 24-33.
- Macarthur, J. (2005). *Los pilares del carácter cristiano*. Argentina: Editorial Portavoz.
- Martínez, Horacio. (2005). *El compromiso social del cristiano*. Bogotá: Editorial Pontificia Universidad Javeriana.
- Matilla, K. (2009). *Conceptos fundamentales en la planificación estratégica de las relaciones públicas*. Barcelona: Editorial UOC
- Max-Neef, A. (1994). *Desarrollo a escala humana: conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones*. Barcelona: Nordan-ICARIA.
- Medina, M. (2000). *Evaluación de la calidad asistencial del servicio de ayuda a domicilio*. España: Universidad de Murcia, Servicio de Publicaciones.
- Morán, G. (2008). *Comunidad política y religiosa: claves de la cultura jurídica europea*. España: Netbiblo, S.L.
- Muchinsky, P. (2011). *Psychology applied to Work*. EE.UU.: Thomson Learning.
- Murga, Á., y Quicios, M. (2006). *La reforma de la universidad: cambios exigidos por la nueva Europa*. Madrid: Editorial DYKINSON, S. L.
- Naranjo, C. (2005). *Cambiar la educación para cambiar el mundo*. España: Ediciones La Llave.
- Newstron, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Nosnik, A. (2005). *Culturas organizacionales: su origen, consolidación y desarrollo*. España: Editorial Gesbiblo, S.L.
- Muñoz, J. (2007). *Misión de la universidad*. Madrid: Editorial Biblioteca Nueva.
- O'Shaughnessy, John. (1991). *Marketing competitivo, un enfoque estratégico*. Madrid: Ediciones Día de Santos, S.A.
- Padilla, R., y Yamamori, T. (2006). *El proyecto de Dios y las necesidades humanas*. Buenos Aires: Ediciones Kairós.
- Pelaes, O. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos*. (Tesis inédita de doctor). Universidad Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Palomo, M. T. (2010). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid: Esic Editorial.
- Peiró, J. (1996). *Tratado de psicología del trabajo*. Madrid: Síntesis S.A.
- Pérez, J. (1994). *Satisfacción laboral: escala general de satisfacción*. Madrid: INSHT.
- Pérez, V. (1993). *Cultura organizacional y valores profesionales*. Tesis doctoral no publicada. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Reisch, L. (2001). *Adicción a la compra. Análisis, evaluación y tratamiento*. Madrid: Pirámide.

- Robbins, S. (1998). *Fundamentos del Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.
- Robbins, S. (2000). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Pearson.
- Robbins, Stephen. (2005). *Administración*. México: Pearson.
- Robbins, S., y Decenzo, D. (2002). *Fundamentos de administración*. México: Pearson.
- Rohde, R. (2012). *El Jesús viral: Recuperemos el contagioso poder del evangelio*. EE.UU: Cada Creación.
- Rodríguez, A. y González, J. (2001). *Cultura y cambio en las organizaciones*. Psicología de las Organizaciones. Buenos Aires: Docencia.
- Rodríguez, A., Zarco, V., y Gonzales J. M. (2009). *Psicología del trabajo*. Madrid, España: Ediciones Pirámide.
- Rodríguez, J. (2005). *En el centenario de la ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Rubio, J. (2005). *Manual para la formación de nivel superior en prevención de riesgos laborales*. España: Ediciones Díaz de Santos.
- Ruiz, J. (2008). *Sociología de las Organizaciones Complejas*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Sánchez, S., Trillo, M., Mora, C., y Ayuso, M. (2006). *La cultura organizacional como núcleo central en la medición del capital intelectual*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. 22(2), 179-202.
- Serna, H. (1996). *Gerencia estratégica*. Bogotá: Editorial 3R.
- Shaw, M. (2002). *10 grandes ideas de la historia de la iglesia: una guía para tomar decisiones en la iglesia*. Barcelona: Publicaciones Andamio.
- Soria, V. (2004). *Relaciones Humanas*. México: Editorial Limusa SA.
- Schein, E. (1990). Organizational culture. *American Psychologist*, 45(2), 109-119.
- Stonner, J., y Freeman, E. (1994). *Administración*. México: Editorial Mc. Graw Hill.
- Stoner, G. (1996). *Administración*. México: Edit. Prentice Hall.
- Stott, J. (2011). *Oportunidades y retos globales*. Miami: Editorial Vida.
- Stott, J. (1999). *La fe cristiana frente a los desafíos contemporáneos*. Grand Rapids: Libros desafío.
- Stott, J. (2008). *Los problemas que los cristianos enfrentamos hoy*. Miami: Editorial Vida.
- Taub, L. (2013). *La mente oculta*. Madrid: EDAF.
- Varela, R. (2006). *Administración de la compensación: sueldos, salarios y prestaciones*. México: Pearson.
- Vallejos, C. (2011). *Cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Aplicación Productos Unión en el período 2010*. (Tesis inédita de maestría). Universidad Peruana Unión, Lima.
- Vargas, J. (2007). *La culturocracia organizacional en México*. México: Editorial Eumed. Net.
- Veloso, M. (1975). *El compromiso cristiano: un estudio sobre la actualidad misionera en el evangelio de San Juan*. Argentina: Zunino Ediciones.
- Warr, X., Cook, X. y Wall. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129-148.

- Walvoord, J. F., y Zuck, R. B. (1999). *El conocimiento bíblico, un comentario expositivo: Antiguo Testamento: Deuteronomio -2 Samuel*. Puebla: Ediciones Las Américas, A.C.
- Wexley K., y Yuki, G.A., (1990). *Conducta organizacional y psicología del personal*. Mexico: CECSA.
- White, E. (1993). *El camino a Cristo*. Argentina: Asociación Casa Editora Sudamericana.
- White, E. (1999). *Consejos para los Maestros*. Mountain, California: Pacific Press Publishing Association.
- White, E. (1975). *Consejos sobre régimen alimenticio*. Mountain View, California: Publicaciones Interamericanas.
- White, E. (1989). *Consejos sobre salud*. Bogotá: Asociación Publicadora Interamericana.
- White, E. (1987). *Cartas a jóvenes enamorados*. Bogotá: Asociación Publicadora Interamericana.
- White, E. (1954). *El conflicto de los siglos*. Mountain View, California: Publicaciones Interamericanas, Pacific Press Publishing Association.
- White, E. (1982). *Historia de los Patriarcas y Profetas*. Mountain View, California: Publicaciones Interamericanas, Pacific Press Publishing Association.
- Agudelo, B., Velásquez, L. (2011). *Descripción de la cultura organizacional en una institución educativa*. (Tesis de maestría Universidad Tecnológica de Pereira). Recuperado de <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/handle/11059/2354>
- Aranda, F. (2010). *Posmodernismo y Nueva Era: Conexiones Sutiles*. Revista El Heraldo Adventista. Recuperado de <http://apologeticadventista.blogspot.com/2010/08/posmodernismo-y-nueva-era-conexiones.html>
- Burt, M., Timm, A., y Hirle, W. (2013). *Iglesia Adventista del Séptimo Día*. Historia de la Iglesia Adventista. Recuperado el 20 de diciembre de 2013 de <http://adventistas.org/es/institucional/los-adventistas/historia-de-la-iglesia-adventista/>
- FAO. (2007). *El estado mundial de la agricultura y la alimentación 2007*. Recuperado el 20 de diciembre de 2013 de <http://www.fao.org/docrep/010/a1200s/a1200s00.htm>
- Herrera, L. (2013). *Pérdida de valores, tras aumento de homicidios a mujeres*. Recuperado de <http://www.informador.com.mx/jalisco/2012/362250/6/perdida-de-valores-tras-aumento-de-homicidios-a-mujeres.htm>
- Instituto Nacional Estadística Informática. (2010). Perú: II Censo Nacional Universitario 2010. Sistema de Consulta de Base de Datos. Recuperado de <http://desa.inei.gob.pe/cenaun/redatam/?id=ResultadosCensales>
- Iglesia Adventista del Séptimo Día. (2011). *Declaraciones Oficiales de la IASD. Compromiso Total con Dios, 3,4*. Recuperado de <http://declaracionesoficialesiasd.blogspot.com/2011/05/compromiso-total-con-dios-dsa-96-339.html#> el 16 de Octubre de 2013.
- Jaik, A., Tena, J., y Villanueva, R. (2010). *Satisfacción laboral y Compromiso Institucional de los docentes de Posgrado*. Revista Electrónica Diálogos Educativos, 19 (1), 119 - 130. Recuperado de [http://www.umce.cl/~dialogos/n19\\_2010/jaik.swf](http://www.umce.cl/~dialogos/n19_2010/jaik.swf)
- Moreno, E., Quispe, M., Canseco, P., y Araujo, G. (2010). *Dirección de Estadísticas de la ANR Datos estadísticos universitarios*. Recuperado de [http://200.48.39.65/doc/ESTADISTICA\\_UNIVERSITARIAS.pdf](http://200.48.39.65/doc/ESTADISTICA_UNIVERSITARIAS.pdf)
- Organización de Naciones Unidas. (2008). *Millennium Development Goals and Beyond 2015*. Recuperado de <http://www.un.org/millenniumgoals/>
- Padilla, G., Jiménez, L., Loza, L., y Ramírez, M. (2008). *La satisfacción con el trabajo académico*:

*motivaciones y condiciones del entorno institucional que la afectan. El caso de una universidad pública estatal.* Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-66662008000300008&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662008000300008&lng=es&nrm=iso). ISSN 1405-6666.

Palma, S. (2005). *La ejecución presupuestaria de los recursos de inversión: definiciones, problemática y soluciones.* Boletín 51. Congreso de la República. Recuperado de [http://www.congreso.gob.pe/congresista/2001/aore/boletin/BOLETIN51\\_AOM.pdf](http://www.congreso.gob.pe/congresista/2001/aore/boletin/BOLETIN51_AOM.pdf)

Presidencia del Consejo de Ministros del Perú. (2005). *Plan Nacional de Lucha contra la Corrupción, un compromiso de todos.* Recuperado de [http://www.pcm.gob.pe/popup\\_PCM/plan\\_anticorruccion.pdf](http://www.pcm.gob.pe/popup_PCM/plan_anticorruccion.pdf)

Rivas, M., y Samra, A. (2006). *La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal adscrito al Centro clínico quirúrgico divino niño C.A.* (Tesis de licenciatura, Universidad de Oriente). Recuperado de [http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/104/1/TESIS-658.3145\\_R622\\_01.pdf](http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/104/1/TESIS-658.3145_R622_01.pdf)

Topa, C., Lisboa, A., Palaci, F. y Morales, F. (2004). *Cultura de los grupos, satisfacción y compromiso de sus miembros: un análisis multigrupo.* *Psicothema.* 16(03). Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/727/72716304.pdf>

Universidad Peruana Unión (2013). Políticas Institucionales. Recuperado de <http://www.upeu.edu.pe/go/upeu/pol%C3%ADticas-institucionales>.