ACTITUDES, CREENCIAS, REPRESENTACIONES IDEOLOGIAS, APTITUDES

GARCÍA y DOLAN (1997)

- incluso
- afirman que hay una relación básica entre las creencias, los valores y las conductas de estrés y de bienestar emocional
- hacen
- demuestran que existen ciertas creencias que originan determinados valores en los individuos
- asimismo
- provocan conductas estresantes que predisponen a la percepción de incontrolabilidad y a la enfermedad, y de la contraria, estimulan una conducta fomentadora del bienestar emocional y de un estado saludable.

DILTS (2004)

- el
- establece que las creencias y valores se relacionan con las motivaciones más profundas que mueven a las personas a actuar o perseverar
- entonces
- En la medida que se conozcan las creencias que existen tras determinados comportamientos, será posible explicarse en mucho casos los motivos por los cuales los trabajadores se comportan de determinada manera.

teoría organizacional FURNHAM(2001)

- muestra
- Indica que, en el caso de los profesionales dedicados a la enseñanza, las situaciones estresantes son cotidianas
- entonces
- el síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) o Burnout se está convirtiendo en un serio problema no sólo para el colectivo docente, sino también para el sistema educativo en general
- debido
- Las consecuencias directas que este síndrome podría tener en el trabajo realizado. La satisfacción en el trabajo es importante en cualquier tipo de profesión, no sólo en términos del bienestar deseable de las personas donde quiera que trabajen, sino también en términos de productividad y calidad
- como
- en la baja calidad de la prestación, el absentismo laboral, la propensión a abandonar la organización, entre otros
- derivado
- Por esto, se está convirtiendo en un problema central para la investigación de la organización (ROMÁN y TOUS, 1990).
- dirigidas
- Las consecuencias de temas como la satisfacción laboral y el síndrome de quemarse por el trabajo, afectan tanto a los profesionales de la educación, a la organización donde trabaja y a los estudiantes
- esta misma
- los receptores de un servicio de baja calidad, afectando además negativamente a las relaciones interpersonales profesor- alumno (FARMER,MERSOM y HUSEMAN, 1999).

SCHEIN (1988)

- las
- define cultura como "..un conjunto de creencias inventadas, descubiertas o desarrolladas por un grupo a medida que aprende a afrontar sus problemas de adaptación externa y de integración interna
- de la cual
- La cultura organizacional es un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización, que la distinguen de otras
- los cuales son:
- el
- las
- los
- sistema de creencias
- actitudes
- comportamientos
- las
- y las
- y las
- valores(normas)
- conductas
- relaciones interpersonales
- y el
- estilo de liderazgo
- los cuales
- se desarrollan en un grupo dentro de la organización, o en una organización entendido como grupo, con el fin de dar cumplimiento a la materialización de la visión en su interacción con el entorno en un tiempo dado

MCGREGOR (1972, 2006)

- existe
- propuso que las creencias se dividen en dos principales clases, la Teoría X e Y, la primera de ellas representa un punto de vista tradicional sobre la dirección y el control
- como también
- puede ser descrita a través de algunas ideas implícitas sobre la naturaleza humana, se ha definido durante largo tiempo, que el ser humano ordinario siente una repugnancia intrínseca hacia el trabajo y lo evitará siempre que pueda.

GARCÍA y DOLAN (1997)

- nos dice que
- Las creencias son estructuras de pensamiento, elaboradas y arregladas a lo largo del aprendizaje, que sirven para explicarnos la realidad y proceden a la configuración de los valores
- ambas
- suelen agruparse en torno a dos culturas
- existentes
- la
- y la
- cultura del control
- cultura del desarrollo

LOS VALORES INDIVIDUALES Y DE LAS ORGANIZACIONES

- sustentan
- El sistema de valores hace la descripción del individuo que ingresa a una organización, pues allí encuentra un sistema de vida y cultura propia a la cual se llega con cierta escala de valores y creencias personales
- una
- **la influencia de la cultura organizacional sobre la conducta y valores del sujeto.**
- en la cual
- Los valores pueden considerarse como la preferencia para la conducta seleccionada a través del aprendizaje para asumir una postura ante la sociedad.
- tienen
- Los valores vienen a ser la concepción práctica, normativas heredadas a las generaciones presentes y de el individuo en la sociedad y en sus organizaciones seguridad para su desarrollo personal y social
- tienen
- La sociedad y las organizaciones están soportadas sobre los valores terminales e instrumentales pues estos rigen al individuo en función de sus creencias y conductas para el logro de los objetivos existenciales.
- en la cual
- como también
- La sociedad lucha por los valores universales del hombre, la vida, la verdad, la justicia, la paz, la solidaridad, la fraternidad entre otros
- una sociedad se organiza eminentemente conforme a los valores y a las normas vigentes que permiten una forma de vida que identifica a las comunidades y los da un carácter estable en el tiempo y un modo de obrar coherente con su estructura.
- Los valores pueden ser estudiados desde cualquiera de las ciencias del comportamiento: la sociología, la psicología, la ética, el derecho, entre otras
- se considera que
- una persona que refleje, los principios y prioridades básicas según sus creencias, actitudes y comportamientos, cada presentan características relativamente estables, que con frecuencia se desarrollan durante la infancia y se manifiestan en la edad adulta, en un contexto laboral y en labora
- y
- Los valores dan soporte a una sociedad y por ende a las organizaciones, pues son los que rigen al individuo, estos como: valores individuales profesionales y sociales, los cuales son de interés en este estudio

DIMENSIONES

- incluyendo:
- los
- los
- los
- **Éticos**
- **Económico**
- **Psicológico**
- debido
- se considera que
- cabalmente (cual
- Proponen a los valores como un aprendizaje estratégico permanente en el tiempo, donde una forma de actuar es mejor que su opuesta, para conseguir las fines diseñados en forma correcta
- Son pautas utilizadas por el individuo para evaluar un objeto, idea, sentimientos, en cuanto al relativo mérito, adecuación, estatus, precio o intereses, lo cual produce satisfacción.
- el valor es la cualidad moral que mueve a acometer con valentía grandes empresas y afrontar los riesgos generados de la integración de los sentimientos, actitudes, creencias y valores individuales de los empleados en el desempeño laboral
- por lo que
- todo individuo posee valores y creencias individuales; por consiguiente, los valores son los que van a identificar y a reforzar las actitudes que éste pueda ejercer dentro de la organización, gestionando una organización estable.
- y los
- **Valores individuales**
- estos
- Se refieren al respeto, dignidad, lealtad, moralidad, entre otros, los cuales conducen a la existencia de un ambiente favorable para el trabajo donde se distinguen los individuos