

UNIVERSIDAD PERUANA UNION

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE CIENCIAS DE LA SALUD



**Valores laborales y la cultura organizacional en los trabajadores del
Hospital “San Martín de Porres” Macusani, Puno-Perú 2018.**

Por:

Celia Chura Pari

Asesor:

Mg. Guido Ángel Huapaya Flores

Lima, setiembre 2019

ANEXO 07 DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA DE LA TESIS

Yo **GUIDO ANGELO HUAPAYA FLORES**, identificado con DNI N° 10761406, docente en la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión;

DECLARO:

Que la tesis titulada: **VALORES LABORALES Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL "SAN MARTÍN DE PORRES" – MACUSANI, PUNO – PERÚ 2018**, constituye la memoria que presenta **CELIA CHURA PARI** para obtener el grado académico de Maestro en Salud Pública con mención en Gestión de los Servicios de Salud, cuya tesis ha sido desarrollada en la Universidad Peruana Unión con mi asesoría.

Asimismo, dejo constancia de que las opiniones y declaraciones registradas en la tesis son de entera responsabilidad de la autora. No comprometen a la Universidad Peruana Unión.

Para los fines pertinentes, firmo esta declaración jurada, en la ciudad de Ñaña (Lima), a los diez días del mes de septiembre de 2019.



Mg. Guido Angelo Huapaya Flores


Asesor

Valores laborales y la cultura organizacional en los trabajadores del Hospital "San Martín de Porres"- Macusani, Puno-Perú 2018


TESIS


Presentada para optar el Grado Académico de Maestra en Salud Pública
con mención en Gestión de los Servicios de Salud

JURADO DE SUSTENTACIÓN


Dr. Jorge Luis Reyes Aguilar
Presidente


Dr. Miguel Guillermo Bernui Contreras
Secretario


Mg. Guido Angelo Huapaya Flores
Aseor


Mg. Roberto Mechel Escobar Condori
Vocal


Mg. Abraham José Horna Rubio
Vocal

Lima, 10 de setiembre de 2019

DEDICATORIA

A mis queridos padres Teófilo y Dominga por su apoyo incondicional, comprensión y ánimo en el momento que lo necesité, para ustedes con todo mi corazón.

A mí apreciado hermano Lino y generosa esposa Lili por su apoyo y ánimo constante, en especial a mi sobrina Nadia por su apoyo y cariño noble.

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a Dios en cada paso que doy, en cada momento que lo necesité, por haber puesto en mi camino a aquellas personas que guiaron y fueron soporte durante todo el periodo de estudio.

A mi apreciada familia en especial a mis padres Teófilo y Dominga por su amor infinito y a enseñarme a luchar y cumplir mis sueños, a mi hermano Lino, Lili y sobrina Nadia por su tiempo y apoyo incondicional en el momento que lo necesite.

A mis docentes Mg. Ángel Huapaya, por su apoyo constante y paciencia, Dr. Miguel Bernui por su enseñanza y Prof. German Mamani C. por su apoyo.

A todos los trabajadores del hospital por permitirme realizar el estudio en la institución y abrirme las puertas.

Tabla de contenido

CAPITULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
Descripción de la situación problemática	1
Antecedentes de la investigación	6
Formulación del problema	15
Problema general	15
Problemas específicos.....	15
Objetivos de la investigación	16
Objetivo general.....	16
Objetivos específicos	16
Hipótesis de la investigación	17
Hipótesis general.....	17
Hipótesis específicas.....	17
Justificación	18
Viabilidad.....	19
Delimitación.....	19
Limitaciones.....	19
CAPITULO II	20
FUNDAMENTO TEORICO	20
Marco bíblico filosófico.....	20
Marco histórico	23
Los valores laborales.....	23
Estudio de los valores o tipologías universales según Schwartz y Bilsky (1987):	26
Cultura organizacional	27
Marco teórico	30
Valores laborales.....	30
Valores personales:	32
El trabajo:.....	34
Valores laborales.....	36
Diez tipologías o valores de contenido motivacionales	43
Compatibilidad entre los tipos de valores:	47
Valores terminales y valores instrumentales:.....	48

Valores individualistas y valores colectivistas:	49
Dimensiones de los valores.....	50
Características comunes de los valores:	51
Cultura organizacional	51
El proceso de socialización	55
Los niveles de la cultura organizacional:	56
Características de la cultura organizacional:	58
Las culturas fuertes y débiles:	59
Características básicas de la cultura organizacional:	63
Relación entre características culturales y desempeño organizacional:	65
Las culturas organizacionales y las subculturas:	66
Funciones de una cultura organizacional:	68
Efecto de la cultura organizacional en el comportamiento y desempeño del trabajador:	68
Servicios de salud:	69
Cultura organizacional en servicios de salud	70
Marco conceptual.....	71
CAPITULO III.....	75
METODOLOGIA	75
Tipo de investigación:	75
Diseño de investigación	75
Población y muestra:	75
Tamaño de la muestra:	76
Selección de la muestra:	76
Criterio de inclusión y exclusión	76
Consideraciones éticas	76
Definición y operacionalización de las variables.....	77
Técnicas e instrumentos de colección de datos.....	83
Elaboración del instrumento	83
Validación del instrumento	85
Confiabilidad de instrumento.....	88
Procedimiento de la recolección de datos	92
Plan de tabulación y análisis de los datos	93
CAPITULO IV.....	94
RESULTADOS Y DISCUSION	94
Resultados sociodemográficos.....	94
Resultados descriptivos.....	97

Resultados inferenciales.....	102
Contrastación de hipótesis	102
Prueba de normalidad 1	102
Hipótesis general.....	103
Hipótesis específica 1	105
Hipótesis específica 2	106
Hipótesis específica 3	107
Hipótesis específica 4	108
Discusión de resultados.....	110
CAPITULO V.....	122
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	122
Conclusiones.....	122
Recomendaciones	124
REFERENCIAS.....	125
APENDICES.....	133
APENDICE A.....	134
Matriz de consistencia.....	134
APENDICE B.....	135
Operacionalización de variables.....	135
APENDICE C.....	140
Escala de valores hacia el trabajo EVAT 30.....	140
APENDICE D.....	142
Encuesta de cultura organizacional.....	142
Hoja de validación de instrumento.....	144

Indice de Tablas

Tabla 1. Característica de los estudios tradicionales de cultura.....	27
Tabla 2. Tabla de Operacionalización: valores laborales y cultura organizacional.....	77
Tabla 3. Prueba de validez del cuestionario valores laborales.....	85
Tabla 3A. Prueba de comunalidades del cuestionario valores laborales	86
Tabla 4. Prueba de validez del cuestionario cultura organizacional	86
Tabla 5. Prueba de comunalidades del cuestionario cultura organizacional.....	87
Tabla 6. Confiabilidad del cuestionario de valores laborales	89
Tabla 7. Media de escala de confiabilidad si el elemento se ha suprimido del cuestionario de valores laborales.....	89
Tabla 8. Confiabilidad del cuestionario de cultura organizacional.....	90
Tabla 9. Media de escala de confiabilidad si el elemento se ha suprimido del cuestionario de cultura organizacional.....	91
Tabla 10. Edad de trabajadores del Hospital "SMP" - Macusani, Puno 2018	94
Tabla 11. Sexo de trabajadores del Hospital "SMP" - Macusani, Puno 2018.....	95
Tabla 12. Tipo de Profesión de trabajadores del Hospital "SMP" - Macusani, Puno 2018.....	95
Tabla 13. Área de atención de trabajadores del Hospital "SMP" - Macusani, Puno 2018.....	96
Tabla 14. Condición laboral de trabajadores del Hospital "SMP" - Macusani, Puno 2018.....	96
Tabla 15. Tiempo de servicios de trabajadores del Hospital "SMP" - Macusani, Puno 2018	97
Tabla 16. Valores laborales de trabajadores del Hospital "SMP" - Macusani, Puno 2018.....	97
Tabla 17. Cultura organizacional de trabajadores del Hospital "SMP" - Macusani, Puno 2018.....	98
Tabla 18. Apertura al cambio de trabajadores del Hospital "SMP" - Macusani, Puno 2018.....	98
Tabla 19. Valor de Conservación en trabajadores del Hospital "SMP" - Macusani, Puno 2018.....	99
Tabla 20. Valor de Autotranscendencia en trabajadores del Hospital "SMP" - Macusani, Puno 2018.	99
Tabla 21. Valor de Autoengrandecimiento en trabajadores del Hospital "SMP" - Macusani, Puno 2018	100
Tabla 22. Cultura de Implicación en trabajadores del Hospital "SMP" - Macusani, Puno 2018.....	100
Tabla 23. Cultura de Consistencia en trabajadores del Hospital "SMP" - Macusani, Puno 2018	101
Tabla 24. Cultura de Adaptabilidad en trabajadores del Hospital "SMP" - Macusani, Puno 2018 ...	101
Tabla 25. Cumplimiento de la Misión en trabajadores del Hospital "SMP" - Macusani, Puno 2018.	102
Tabla 26. Prueba de normalidad de los datos de las variables y dimensiones	103

Tabla 27. Relación de los valores laborales y cultura organizacional en trabajadores del Hospital "SMP" - Macusani, Puno 2018	104
Tabla 28. Relación de la apertura al cambio y cultura organizacional en trabajadores del Hospital "SMP" - Macusani, Puno 2018	105
Tabla 29. Relación de la Conservación y la cultura organizacional en trabajadores del Hospital "SMP" - Macusani, Puno 2018	106
Tabla 30. Relación de la Autotrascendencia y la cultura organizacional en trabajadores del Hospital "SMP" - Macusani, Puno 2018	107
Tabla 31. Relación de la Autoengrandecimiento y la cultura organizacional en trabajadores del Hospital "SMP" - Macusani, Puno 2018.....	108

RESUMEN

El objetivo del presente estudio fue determinar la relación de los valores laborales con la cultura organizacional de los trabajadores del Hospital "San Martín de Porres", Macusani, Puno 2018. La investigación del presente trabajo es de tipo descriptivo y correlacional de diseño no experimental, de corte transversal, en una muestra de 146 trabajadores que fue obtenida en forma no aleatoria no probabilística. Los resultados, evidencian que la práctica de valores laborales se encuentran proporciones divididas: mientras algunos trabajadores mantienen la práctica de valores laborales en un nivel alto a muy alto el 37,7%, otro grupo el 26% se describe en un nivel bajo a muy bajo; quedando un 36,3% en nivel moderado o medio es decir mantienen prácticas de valores laborales altas a veces y otras veces bajas siendo este estado no confiable y contraproducentes para la institución.

Referente a la cultura organizacional se haya dividido en tres proporciones casi similares; 45,2% una alta a muy alta alineación a la cultura mientras que por otro lado, los trabajadores contrasta su comportamiento en un 23,3% una baja a muy baja alineación a dicha cultura quedando un 31,5% que mantiene una cultura alineada de nivel moderado o medio es decir en algún momento se alinea a la cultura y en otro momento no se alinea a la cultura organizacional un aspecto que se puede deber a diferentes circunstancias que apertura motivo de otras investigaciones. Se concluyó: que los valores laborales y la cultura organizacional mantiene una relación positiva baja (0,22) pero significativa 0,007. Dicho de otro modo, los valores laborales que practican los trabajadores del Hospital "San Martín de Porres" de Macusani, Puno están implicando en forma positiva, pero en un nivel bajo con el alineamiento que tienen los colaboradores en cuanto a la cultura organizacional de la institución.

Palabras clave: Valores laborales, cultura organizacional,

ABSTRACT

The objective of the present study was to determine the relationship of labor values with the organizational culture of Hospital workers "San Martín de Porres "- Macusani, Puno 2018. The investigation of the present work is of type descriptive and correlational of non-experimental design, of cross section, in a sample of 146 workers that was obtained in a non-random non-probabilistic manner. The results show that the practice of labor values are divided: proportions while some workers maintain the practice of labor values from a high to a very high level of 37.7, another group 26% is described at a low to very low level; being a 36,3% at a moderate level or medium namely they maintain practices of high labor values and other times low being this state not reliable and counterproductive for the institution.

Regarding the organizational culture has been divided into three almost similar proportions; 45,2% a high to very high alignment to culture while on the other hand, workers contrasts their behavior in a 23,3% a low to very low alignment to that culture being 31.5% that maintains an aligned culture of moderate or medium level that is to say, at some point, it is aligned with the culture and at another time it is not aligned to the organizational culture, an aspect that may be due to different circumstances that open the reason for other investigations. It was concluded: that labor values and organizational culture maintain a low positive relationship (0.22) but significant 0.007. In other words, the labor values practiced by Hospital workers "SMP "by Macusani, Puno are implying in a positive way, but at a low level with the alignment that the collaborators have regarding the organizational culture of the institution.

Keyword: Labor values, organizational culture.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Descripción de la situación problemática

Diego, O. (2012), Las sociedades contemporáneas de hoy se están caracterizando por las crisis de valores, que generan confusión y desorientación en los seres humanos que integran estas sociedades. En el 2006, la Organización Mundial de la Salud (OMS) la identificó como un problema de salud pública y su esencia es compleja porque integra diversos factores como biológicos, sociales, económicos, políticos y familiares.

Pestaña (2004), en escenarios de la vida ciudadana se habla de crisis, falta de valores y redefinición de valores, en opinión Cortina (1997) Se cree que los valores están de moda en la actualidad, se anuncia, se escribe y se teoriza acerca de ellos. Si bien, el caso no es que los valores estén de moda, sino más bien los valores son actualidad. La moda es momentáneo y efímera, en tanto la actualidad de los valores se describe a ellos como un elemento constitutivo de nuestra realidad personal, están en nuestro día a día, son inaplazables e insustituibles, y hablar del hecho, no obedece a una moda, por el contrario, a que existen especiales circunstancias que influyen en presentar el relieve.

Por su parte Meneses (2010), determina que no sólo la crisis económica pueden ser la causa del fracaso de las empresas, también los fracasos pueden conllevar de una intensidad de crisis de valores y falta de ética en los grados gerenciales y de direcciones de las empresas, así en las decisiones tomadas se aprecian una nula competencia de integridad ética, moral y de valores, Enron la empresa más poderosa de Estados Unidos fracasó exactamente porque entraron en una crisis de valores.

En España los resultados de estudio de Aguilar M, García M. y Calvo A. (2007), sobre Valores laborales y liderazgo en personal de enfermería, la dimensión más valorada fue el auto engrandecimiento en un orden prioritario como los valores de autoridad, tradición y logro, valores con objetivo motivacional vinculado más a necesidades de tipo individual, donde priorizaron sus interés propios más que los colectivos, demuestran ser competentes al desempeñar sus labores, un status social, prestigio, control, dominio sobre las personas o recursos, y los valores menos priorizadas el universalismo y benevolencia, en consecuencia que para lograr la objetivo primordial del trabajo de enfermería es necesario la presencia en un cierto grado los valores de benevolencia y universalismo de la dimensión auto trascender, valores que residen su finalidad en prestación de ayuda y cuidado hacia los demás. Son valores más acordes de un personal de salud de prestar ayudar, cuidar y no valores individuales. Sin embargo, se encuentra un resultado que difiere, por Bautista L. (2014), determina que en el personal de enfermería los valores laborales menos valorada fue el auto engrandecimiento como son los valores de logro y autoridad en un 26.4%.

Asimismo, en México, Badillo L., López L., Ortiz M. (2012), demuestra que los valores laborales determinados como autoridad y logro representa el 1.85 y 3.10 de promedio respectivamente, no son los valores más importantes en los profesionales de enfermería para que el desarrollo de sus actividades se realice con calidad, esto implicaría la falta de

motivación a los mencionados profesionales para que se interesen por superarse y con ello mejorar su calidad de atención. Sin embargo los valores más primordiales son como responsabilidad(35%), respeto (39%), generosidad (21%), benevolencia (3.84), seguridad (3.67), estimulación(3.68) y el hedonismo (3.55), resultado que están más en acorde con el perfil de los profesionales de la salud y en opinión también con otros profesionales en los servicios de la salud, donde debe primar la preservación y engrandecimiento del bienestar de la gente, así como la tolerancia, comprensión y protección del bienestar de las personas y la naturaleza.

Sin embargo, De la Peña Y. (2014), en Guatemala determina que los Valores laborales y trabajo en equipo, la dimensión menos valorada es el auto trascender como los valores de benevolencia y universalismo con una correlación de 0.45, esto indica que solo en algunos de los trabajadores existe comprensión y tolerancia, sobre todo la preocupación por las personas con las que tienen contacto y por el bienestar de la organización. Determinado una organización con pocos interés colectivistas, A diferencia donde Ochoa (2011) determina a un grupo de mineros venezolanos sobre la caracterización de los valores laborales, donde la dimensión más valorada es la auto-trascendencia (4.69) es decir con mayores valores colectivistas, asimismo el género femenino tiene mayor tendencia a la dimensión de apertura al cambio (4.54) que masculino (4.14), en opinión resultados difieren independientemente de la profesión u ocupación o sexo que ejerce cada persona, los valores laborales son una concreción de los valores personales, no dejando a lado la influencia de la globalización.

Por su parte Palacios N. (2012), en Tacna concretiza la relación de Valores motivacionales y el estilo de liderazgo en los estudiantes, donde la mayor representación atribuyeron más hacia los valores de auto trascender con el 82.2% y menor atribución hacia los valores de auto engrandecimiento en 70.9%, y deduce que es paradójico que en

enfermería predominan los valores de auto-engrandecimiento, un estudio realizado por Aguilar et al. (2007) en España. El objetivo ideal de los profesionales de enfermería se centra en brindar ayuda y cuidado a las personas que lo requieran y para lograr estos objetivos propuestos de forma eficaz, es preciso que el profesional busque el bien de todos.

En Puno Pérez B. (2011), en un estudio de análisis cualitativo concluye que en la muestra de la comunidad de Kunurana Alto-Puno, presentan distanciamiento a aquellos valores con énfasis al individualismo que al colectivismo y es pertinente delimitar la relación que puede tener los antivalores de egoísmo-envidia, no ayudar a nadie/comunidad y miramiento con el individualismo negativo. En coincidencia con los estudios de Schwarts corroboran que las personas que residen en el medio rural poseen menos valores individualistas en relación con los que residen en grandes ciudades. (Smith y Schwartz 1992, en Páez y Cols 2004).

Diego, O. (2012) describe que en las sociedades existe desorientación, confusión desde los gobernantes como en los gobernados, como consecuencias de los antivalores y estos se bombardean día a día a través de diversos medios de comunicación, que ocasionan conductas nocivas e incluso patológicas. Asimismo, señala que para muchos teóricos la ética se desvaneció dando lugar que los múltiples antivalores sean liberados y puesto de moda.

En opinión los antivalores existentes en menor grado en poblaciones pequeños o a distanciados están siendo influenciados negativamente por estos medios y procesos de la globalización.

Por otro lado, la Cultura organizacional como bien se menciona tiene su propia personalidad, características, que manifiestan problemas, situaciones y experiencia comunes que enfrentan los integrantes dentro de las organizaciones.

Tal es el caso que al identificar los factores internos y externos de una organización permite comprender por qué los trabajadores están comprometidos y motivados. En los factores internos lo integran el liderazgo, estructura organizacional y la cultura corporativa. Los externos, la vida familiar y otras relaciones comerciales. Así el CEF (Centro de Estudios Financieros,) realizó una encuesta dirigido por Fernández A. (2010) a 1,440 personas durante los meses de noviembre de 2009 y enero de 2010 para conocer los diez comportamientos nocivos que afectan a las organizaciones. Entre los primeros fueron: La mala comunicación interna 62%, luego, Desmotivación de los trabajadores 51%, Mala organización del trabajo 49%, Incompetencia como líderes de los directivos 39%, Deficiente distribución de tareas 39%, Desconfianza de los jefes hacia los empleados 35%, Salario igual, sin tener en cuenta el rendimiento individual 35%, Conformismo o apoltronamiento de los empleados 34%, Imposibilidad de desarrollar una carrera profesional 33%, por último los rumores 32% siendo los problemas más comunes que afectan a una organización.

Asimismo en Guatemala, Orellana (2014), identifica las debilidades y fortalezas de la cultura organizacional de una municipalidad del departamento de Escuintla, donde expresaron su mayor debilidad de la organización el clima laboral 65.33% y los valores 51.33%; estos factores no han alcanzado el desarrollo esperado debido a que la supervisión es estrecha y el personal tiene poca libertad en su trabajo, los concejales centran más su atención en otras actividades y muestran escaso interés por su personal y los miembros de la organización solo se identifican con su grupo de trabajo y no con el resto de la organización.

Por su parte en el editorial Diario gestión (2016), Chocano P. directora de consultoría de Career Partners Perú, Lima afirma que un déficit de adaptación a una cultura organizacional sucede cuando el desarrollo de selección no considera la compatibilidad entre los valores y competencias transversales de los aspirantes con los de la organización, y así que

las preguntas son diseñadas con este propósito para predecir si el candidato concordará con la cultura organizacional. Además, el trabajador deberá comprender y ser compatible con ellas, de no hacerlo, estaría tomando una decisión equivocada al admitir un trabajo en el que no estará cómodo y en efecto su labor no será el óptimo.

Vargas, R. (2009), en un análisis de estudio sobre La cultura organizacional de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno, el propósito fue conocer la estructura cultural subyacente que motiva e impulsa el comportamiento de los docentes, es así donde se caracteriza por expresar la presencia de antivalores como la falta de responsabilidad (38%), amor por el trabajo (62%), ambigüedad en la práctica del compañerismo (43%) y la disciplina (50%), pero también exhibe valores positivos en torno a la identidad (55.4%), compromiso social (48%), profesionalismo(75%) y laboriosidad de los docentes (60%).

Asimismo, en la editorial Diario El Comercio (2017), señala García, que se ajustan mejor la forma de ser los trabajadores de esta generación millennial, con la co-creación que es un elemento clave de su proyección profesional, porque se hallan a gusto en el trabajo, los permiten contribuir y definir los planes estratégicos. Razón por la cual la comunicación, confianza y la transparencia son las columnas claves de su cultura en Zappos, así la opinión del trabajador ocupa un lugar especial para el desarrollo del cambio, existiendo un modelo de autoridad flexible y menos burocrática.

Antecedentes de la investigación

Badillo, López & Ortiz (2012) desarrollaron una investigación en el Hospital del niño DIF del estado de Hidalgo, México titulado “Valores laborales prioritarios en el personal de enfermería”, un estudio de tipo descriptivo, transversal, emplearon las escalas: valores personales y de medida EVAT-30. Integraron 134 enfermeras, cuyo objetivo es conocer cuáles son los valores laborales prioritarios del profesional de enfermería, para que lleven a

cabo un buen desempeño, los resultados muestran que los valores primordiales son: La responsabilidad, el respeto, benevolencia, generosidad, seguridad, estimulación y el hedonismo, asimismo los menos importantes muestran la sabiduría, el poder y la tradición. Las conclusiones halladas sugieren que el personal de enfermería, poseen más valores colectivos y menos valores individuales.

De la Peña (2014) llevó un estudio titulado “Valores laborales y trabajo en equipo”(Estudio realizado en Construfacil Coatepeque), Guatemala, estudio de tipo descriptivo, correlacional, en el instrumento empleó la prueba estandarizada el Perfil de Valores Laborales de S. Schwartz (L. Arciniega versión castellana), participaron 35 personas de la empresa mencionada, con el objetivo de determinar el nivel de relación entre los valores laborales y trabajo en equipo en colaboradores de la empresa Construfácil, Coatepeque, los resultados fueron que el valor de benevolencia y universalismo se correlaciona e indica que existe comprensión, tolerancia, preocupación de las personas y bienestar de la organización, el universalismo con conformidad y tradición muestran que no hay restricción al contrario protección de la empresa, la autodirección y la estimulación, hedonismo, autoridad indica una elección propia de los trabajadores, lograra sus objetivos, entre sensación y satisfacción hay un compromiso máximo, Ente logro y autoridad de siente motivados, entre autoridad y seguridad sentimiento de seguridad, concluyéndose que existe entre los valores laborales y trabajo en equipo, una correlación estadísticamente significativa, con un error Alpha de 0.05.

Bautista (2014) desarrolló un estudio en Colombia sobre “Valores laborales en el personal de enfermería”, una investigación cuantitativa de tipo descriptivo corte transversal, integraron la muestra 53 enfermeras profesionales con los criterios de inclusión y aceptación en una institución de salud pública y privada. Para la medición utilizó la Escala de valores

hacia el trabajo, EVAT 30 (versión abreviada) desarrollado por Arciniega et al, y validado con un alfa de cronbach 0.81 que consta de 16 ítems, Cuyos resultados con la categoría que presentó mayor número de enfermeras totalmente de acuerdo fue de Auto-trascender, las personas priorizan los intereses colectivos más que los propios y por el contrario con mayor numero totalmente en desacuerdo fue de auto-engrandecimiento, donde las personas priorizan sus intereses propios, concluyendo que los profesionales de enfermería se interesan por conocer cada vez más sobre estos valores y manifestarlos ante el equipo de trabajo.

Quintana, (2016) desarrolla una investigación titulado “Estilo de liderazgo y Valores laborales en enfermeras del hospital José Agurto Tello – Chosica- Lima”, Tipo de estudio cuantitativo, método descriptivo de un solo diseño, utilizaron una encuesta para determinar el estilo de liderazgo de Bas y Avolio y el instrumento EVAT-30 para los valores laborales, elaborado para el estudio con escala de tipo Likert modificado en 60 preguntas específicas, Participaron 85 licenciados en enfermería, con el objetivo de determinar la relación de estilos de liderazgo y los valores laborales en enfermeras del hospital de Chosica. Los resultados determinan que existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo y los valores laborales que predomina en el personal de enfermería en dicho hospital, y se concluye que poseen más valores colectivo que individuales en dicho profesionales y que tienden a ser tradicionales, prevalece el respeto, perdón , responsabilidad, generosidad, humildad para brindar el cuidado a los usuarios, determinando que los valores laborales de autoridad y logro no son valores más fundamentales para que el desempeño de sus actividades sea de calidad.

Gordillo, (2017) realiza un trabajo sobre “Estudio de valores hacia el trabajo de los colaboradores administrativos de una universidad particular bajo la EVAT 30, Chiclayo”, empleando el diseño de tipo descriptivo, correlacional, transversal, no experimental, el

instrumento aplicado fue la estructura de valores estandarizados Shwartz value survey, cuya muestra representativa fue de 100 personas, con el objetivo de analizar la estructura de valores que cuentan los colaboradores administrativos de una universidad particular, obteniendo los resultados: La dimensión de apertura al cambio resalto la sub-dimensión de autodirección con su indicador de creatividad con un porcentaje de la mitad, sub-dimensión estímulo con su indicador proactividad con un grado bajo a medio. La Dimensión Conservación con sub-dimensión de seguridad cuyo indicador estabilidad se muestran en tres niveles muy bajo, bajo y medio, la sub-dimensión tradición el indicador rutinario se muestra negativo con más de la mitad de trabajadores, sub-dimensión conformidad su indicador disciplina se muestra negativo por sus niveles bajo, muy bajo. Dimensión auto-promoción con sub-dimensión logro, su indicador exitoso se muestra negativo por su nivel muy bajo, bajo, sub-dimensión logro su indicador reconocimiento se muestra positivo más de las tres partes. Concluyendo, donde la dimensión auto trascender tuvo muy alta en la escala de valoración, proseguido por la dimensión auto-promoción con el nivel alto, por otro lado, con un nivel bajo la dimensión conservación y con un nivel muy bajo la dimensión apertura al cambio.

Palacios (2012) realiza un estudio referente a “Valores motivacionales y su relación con el estilo de liderazgo democrático en los estudiantes de la ESEN 3° Y 4° año de la UNJBG,-Tacna”, cuyo estudio es de tipo descriptivo, correlacional prospectivo de corte transversal, los instrumentos utilizados y validados los constructos consta de dos cuestionarios: Valores motivacionales y Liderazgo democrático en un total de 44 preguntas para masculino y femenino, preguntas con respuestas de tipo Likert de 06 alternativas, La muestra encuestada fue de 84 estudiantes, cuyo objetivo es establecer la relación entre valores motivacionales con el estilo de liderazgo democrático en los estudiantes de dicha universidad,

los resultados fueron que más de la mitad el 68.67% presentan un valor motivacional alto, con un perfil dimensional que sobresale en auto-trascender con el 82,2% y con menor porcentaje la dimensión auto engrandecimiento con el 70.9%, el valor motivacional más atribuido: el Universalismo con el 84.4% y menos atribuido el Poder 66.9%. En el liderazgo democrático en su mayoría representa un nivel alto con el 63.86%. Las conclusiones encontradas fueron que No existe una relación estadísticamente significativa entre los valores motivacionales y el liderazgo democrático de los estudiantes.

Pérez, (2011) Lleva a cabo un estudio en Puno titulado “Metas de bienestar y valores de la comunidad rural de Kunurana Alto”, empleó la técnica de análisis de contenido cualitativo, utiliza una guía de entrevista de componentes émicos de bienestar (ECB) desarrollada por Yamamoto (2004), Participaron 20 personas naturales y residentes de la comunidad, el objetivo fue identificar, describir y analizar las metas de bienestar y los valores particulares que poseen la población de la comunidad rural andina, los resultados describen que los valores de mayor predominio son el trabajar y el compañerismo, ambas en oposición a los anti-valores (ambas criticados) ociosidad y envidia-egoísmo, Schwartz (1992, 2009) el valor trabajar encuentra cierta semejanza con logro (habilidad para hacer algo para el contexto socio cultural), el valor compañerismo encuentra similitud con benevolencia (compartir, ayudar), concluyendo que en los apartados como los valores y anti-valores, parece existir en la comunidad Kunurana Alto una predisposición favorable hacia los valores orientado al grupo (colectivismo), y otros con cierto distanciamiento de aquellos valores que hacen énfasis a lo individual (individualismo), entendiéndose que la vida en pequeñas ciudades y la vida rural en comunidades densas se refuerzan el colectivismo.

Villareal M., Villareal F., Briones (2012) estudio realizado en México, titulado “Diagnostico de la cultura organizacional en un Hospital de zona en Durango”, estudio de

tipo descriptivo, transversal y “espost factos”, tomando como muestra a 326 personas, se utilizó el instrumento basado en el IDCO, Los objetivos planteados: Identificar y analizar las características que definen el tipo de cultura organizacional actual que presenta el HGZMF No.1., Identificar y analizar las características que definen el tipo de cultura organizacional deseada o preferida en el HGZMF No.1. Los resultados fueron: las características dominantes de la cultura actual tanto de los administrativos y del personal primero fue una cultura organizacional jerárquica, seguido por la cultura de mercado, clan y la cultura adhocrática, lo que corresponde a una organización madura como es el caso que ocupa. Lo referente a la cultura deseada: coinciden (personal y directivos) primero y como dominante la cultura organizacional Clan, seguida por la adhocrática, jerárquica y mercado. Concluyendo que el diagnóstico actual (jerárquica) corresponde a una organización madura para luego sentar las bases e iniciar un cambio deseado, evolucionar de un ambiente de trabajo formalizado, estructurado y administrado por procesos y normas (cultura jerárquica) y dirigido a obtener resultados (cultura de mercado) a un lugar más personal, con orientación a proceder trabajo en equipo notables (cultura de clan) donde el trabajador sea considerada para obtener y emplear sus conocimientos, habilidades y opiniones (cultura adhocrática).

Por otra parte Salazar, (2013) un trabajo realizado en Guatemala titulado “Relaciones entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del hospital Roosevelt de Guatemala”, una investigación cuantitativa de tipo descriptivo, transversal, correlacional, participaron en el estudio 46 personas administrativas de los diferentes servicios, donde su objetivo fue Establecer la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Roosevelt de la ciudad de Guatemala, los instrumentos empleados fueron: OCAI de Cultura organizacional de Cameron y Quinn (2006) evalúa cuatro dimensiones: clan, adhocracia, mercado y

jerarquizada, y asimismo el cuestionario S21/26 de Satisfacción laboral de José L. Meliá, donde los resultados fueron: una cultura organizacional de tipo clan, como primer lugar y este está vinculada con las relaciones de tipo familiar, tradición, ayuda mutua, cooperación, trabajo en equipo y autodirección. Esto aporta a que la organización logre sus objetivos con el recurso humano, físicos y materiales con los que cuenta, mientras el tipo de cultura adhocracia está más alejada cuyas características son innovación, creatividad, toma de riesgos, demostrando que realizan sus actividades por tradición, sin asumir riesgos, iniciativa y carecer de recursos por ser institución estatal.

Asimismo, el personal administrativo del hospital en estudio tiene un alto nivel de satisfacción laboral con 56.52% en relación a 6.52% un nivel bajo, indicando que el personal que labora está satisfecho con su trabajo. Concluyendo, que existe correlación significativa a 0.05 directa y fuerte entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo, demostrando que el personal aun sin contar con un ambiente acorde a sus necesidades, beneficios, incentivos, ventilación e iluminaciones apropiadas están satisfechos con el ambiente laboral y su trabajo.

Santistevan, (2014) estudio realizado en Ecuador titulado “Sistema de gestión de la cultura organizacional- ambiental para la promoción de valores en correspondencia con los paradigmas de la sostenibilidad en la zona sur de Manabí”, Trujillo. El tipo de investigación fue: según su finalidad: Investigación aplicada, Según su alcance temporal: transversal, según su carácter: cualitativa-cuantitativa, según su profundidad: Básica, Régimen de investigación: Libre, no experimental, con una muestra representativa de 153 personas, cuyo instrumento es el cuestionario, con preguntas optativas, ajustada a la necesidad de una recaudación de una información relevante importante para la investigación que fueron respondidas en forma

escrita, el objetivo fue establecer un sistema de gestión de cultura organizacional-ambiental mediante la promoción de valores en correspondencia con los paradigmas de la sostenibilidad que contribuyan a la conservación y mantenimiento de la zona de Manabí. Los resultados fueron: la cultura organizacional es considerada muy ligada a los valores personales e institucionales, que su cultura organizacional no solo es un sitio de trabajo que muestran las características colectivas del ambiente laboral, sino que las influencias y percepciones definen como los trabajadores comparte el diario vivir institucional. Que los valores se suscitan de la cultura organizacional, que son acordes desde su gerencia hasta el operario, y cada trabajador se identifica con la empresa, asimismo definen que la honradez, responsabilidad, respeto, integridad, veracidad y solidaridad son valores que conducirán la conducta de cada trabajador promoviendo el trabajo en equipo, desarrollar estrategias de motivación que involucren a participar a cada trabajador que cooperen al logro de los objetivos planteados, promoviendo el aprendizaje, cambio de hábitos y liderazgo, concluyendo, que un Sistema de Gestión de Cultura Organizacional ambiental promoverá los valores correspondientes con los paradigmas de la sostenibilidad y siendo necesaria para la conservación y mantenimiento de la zona sur de Manabí.

Esteban y Acuña, (2013) procedieron un estudio sobre “Cultura organizacional, compromiso cristiano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión, Lima”. Un estudio de tipo descriptivo correlacional, participaron 202 docentes, emplearon tres instrumentos, para medir la cultura organizacional fue el de Denison Janovics, Young y Cho (2006), para medir el compromiso cristiano usaron el cuestionario de Compromiso Cristiano validado por equipo de tres expertos, y para la satisfacción laboral se empleó la Escala de Satisfacción Laboral de Overall, construida por Warr, Cokk y Wall (1979), el objetivo fue analizar y encontrar la valoración de la satisfacción laboral en relación

con la cultura organizacional y el compromiso cristiano. Así los resultados se determinan un alto porcentaje de satisfacción de los profesores respecto a la labor que desempeñan, manifestando el mayor porcentaje los docentes con condición laboral de misionero, se asume que están asociados con la labor de enseñanza y la autonomía estimada por el docente y menos por la condición del trabajo relacionado a la docencia, ya que según Chiavenato (2007), la satisfacción laboral está en relación de los valores laborales más primordiales para la persona, respecto al compromiso cristiano con Dios asumido por los docentes, se determinó que los misioneros y empleados, manifiestan un elevado compromiso cristiano con Dios, porque los determinados docentes al tener un mayor vínculo con la institución donde laboran, ejercen una mayordomía responsable en su relación con el prójimo y con Dios. En concordancia con Padilla (1998), el compromiso cristiano es un compromiso personal y comunitario con Dios. Concluyendo que los docentes se encuentran satisfechos en un alto porcentaje 70.3%, debido a su alto compromiso organizacional con la entidad por las acciones de enseñanza y autonomía percibidas y es en menor medida con el grado de compromiso cristiano asumido, puesto que esta variable está sujeta a la mayordomía responsable personal.

Mamani, (2014) el estudio local realizado, titulado, “La cultura organizacional y su incidencia en la satisfacción en el trabajo en el módulo básico de justicia de Azángaro-Puno 2014”, fue un estudio de tipo descriptivo, deductivo e inductivo, la muestra estuvo conformado por 20 trabajadores, con el objetivo de describir el tipo de cultura organizacional dominante a fin de determinar su incidencia en la satisfacción en el trabajo en el módulo básico de justicia de Azángaro, los instrumentos empleados fueron guía de entrevista, encuesta, cuestionario estructurado y observación directa. Los resultados obtenidos fue de una cultura organizacional jerárquica 40% que innovadora 30%, decisiones que se imponen a

nivel de la institución, asimismo con una consideración de alta satisfacción laboral en un 50%, ello explica en el cumplimiento de sus deberes, obligaciones y responsabilidades, son identificados con su centro laboral a pesar de las limitantes. Concluyendo, que existe una cultura organizacional jerárquica por las normas y mecanismos que adoptan en la institución a ello se refuerza como valores resaltantes la responsabilidad, puntualidad, solidaridad y respeto calificando esto como jerarquizada. Del mismo modo los esfuerzos de desempeño basado en el reconocimiento y prestigio de la satisfacción en el trabajo, es consiguiente a la existencia de una institucional dominante, estos esfuerzos de desempeño se califican como regular a alto. Existe una cultura organizacional dominante lo que incide en la satisfacción del trabajo, determinante por la implementación de normas y mecanismos de cultura compartidos.

Formulación del problema

Problema general

¿En qué medida se relaciona los valores laborales y la cultura organizacional en los trabajadores del hospital “San Martín de Porres”, Macusani?.

Problemas específicos

1. ¿Cuál es el nivel de valores laborales en los trabajadores del hospital “San Martín de Porres”, Macusani?
2. ¿Cuál es el perfil de la cultura organizacional en los trabajadores del hospital “SMP”, Macusani?
3. ¿Cuál es la relación entre la apertura al cambio y la cultura organizacional en los trabajadores del hospital “San Martín de Porres”, Macusani?

4. ¿Cuál es la relación entre la conservación y la cultura organizacional en los trabajadores del hospital “San Martín de Porres”, Macusani?
5. ¿Cuál es la relación entre el auto engrandecimiento y la cultura organizacional en los trabajadores del hospital “San Martín de Porres”, Macusani?
6. ¿Cuál es la relación entre el auto trascender y la cultura organizacional en los trabajadores del hospital “San Martín de Porres”, Macusani?

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar la relación entre los valores laborales y la cultura organizacional en los trabajadores del hospital “San Martín de Porres”- Macusani.

Objetivos específicos

1. Identificar el nivel de valores laborales en los trabajadores del hospital “San Martín de Porres”, Macusani.
2. Identificar el perfil de la cultura organizacional en los trabajadores del hospital “San Martín de Porres”, Macusani.
3. Determinar la relación entre la apertura al cambio y la cultura organizacional en los trabajadores del hospital “San Martín de Porres”, Macusani.
4. Determinar la relación entre la conservación y la cultura organizacional en los trabajadores del hospital “San Martín de Porres”, Macusani.

5. Determinar la relación entre el auto engrandecimiento y la cultura organizacional en los trabajadores del hospital “San Martín de Porres”, Macusani.
6. Determinar la relación entre el auto trascender y la cultura organizacional en los trabajadores del hospital “San Martín de Porres”, Macusani.

Hipótesis de la investigación

Hipótesis general

Ha. Existe una relación significativa entre los valores laborales y la cultura organizacional en los trabajadores del hospital “San Martín de Porres”, Macusani.

Hipótesis específicas

1. Existe relación significativa entre la apertura al cambio y la cultura organizacional en los trabajadores del hospital “San Martín de Porres”, Macusani.
2. Existe relación significativa entre la conservación y la cultura organizacional en los trabajadores del hospital “San Martín de Porres”, Macusani.
3. Existe relación significativa entre el auto engrandecimiento y la cultura organizacional en los trabajadores del hospital “San Martín de Porres”, Macusani.
4. Existe relación significativa entre el auto trascender y la cultura organizacional en los trabajadores del hospital “San Martín de Porres”, Macusani.

Justificación

En su relevancia teórica, la investigación expondrá un gran aporte que permitirá determinar la relación que existe entre los valores laborales de los trabajadores y la cultura organizacional de la institución (hospital), siendo una incógnita en nuestra realidad actual, a partir de los resultados permitirá corroborar la teoría existente y a los directivos de gestión y trabajadores una visión integral, reflexión organizacional de la información actual y veraz.

Es su relevancia metodológica, el diseño no experimental permitirá una observación detallada de las variables y así mismo a indagar la búsqueda de la relación de mayor significancia de los valores laborales dentro de la cultura organizacional de la institución, asimismo servirá de antecedente para seguir profundizando el estudio. Los estudios realizados con las variables son incipientes en los servicios de salud a nivel de Sudamérica.

En el plano institucional, como proveedores de bienes intangibles, permitirá ampliar el conocimiento del capital humano sobre las variables, con los resultados en la institución fomentará a tomar las decisiones necesarias para sus respectivas mejoras, generar nuevas estrategias de cambio, a los trabajadores permitirá tomar conciencia de su actuar dentro de la misma, fortaleciendo y mejorando su desempeño laboral, cambios que ameriten en las áreas correspondientes y mejorar la imagen institucional.

En su relevancia social, basados con los datos a obtener, permitirá concientizar, reflexionar sobre los valores laborales más significativos relativo a la cultura organizacional en los trabajadores, líderes de la institución, el cual repercutirá a un cambio de éxito, datos que podrán hacer uso para fines de intervención, programas y que permitirá a los usuarios recibir un mejor servicio de atención que redundará en la satisfacción del usuario.

En su relevancia práctica, los resultados aportarán de manera práctica a todos los trabajadores de salud y permitirán tener un impacto directo de la toma de decisiones, en implementar programas, planes para la mejora del valor laboral de los trabajadores siendo un soporte de una cultura organizacional de mejora continua.

Viabilidad

El proyecto de investigación es viable, en su referencia a recursos humanos, materiales y económicos, donde será autofinanciada por la investigadora, y en cuanto a las condiciones administrativas fue favorables en vista de que el proyecto de estudio aportará a la mejora de la institución en estudio, previa coordinación y autorización con el director del Hospital “San Martín de Porres” de Macusani.

Delimitación

La investigación se realizó con los trabajadores de la institución, así como las partes administrativas y asistenciales del Hospital “San Martín de Porres” del distrito de Macusani provincia de Carabaya del departamento de Puno en el año 2018.

Limitaciones

Considerar que algunos trabajadores del hospital rechazaron su participación en el estudio de investigación.

El factor tiempo de algunos trabajadores del hospital, fue una limitante para contestar el cuestionario certero (90 preguntas).

Considero que los datos sociodemográficos debieron ser más amplio para llegar a conclusiones claras.

CAPITULO II

FUNDAMENTO TEORICO

Marco bíblico filosófico

En la apertura del libro de Génesis se describe el origen del trabajo y fue Dios el primer trabajador, quien se ocupó con la creación del mundo (Génesis 1:1-15). En la Biblia registra que Dios trabajó por seis días y descansó el séptimo día, porque Dios es naturalmente bueno, el trabajo es también naturalmente bueno (Efesios 4:28; Salmo 25: 8). Indudablemente en Génesis 1:31 menciona que cuando Dios vio el fruto de su trabajo, lo llamó "bueno en gran manera", mas Dios examinó y evaluó la calidad de su trabajo, por su mismo ejemplo, evidentemente el trabajo realizado debe ser bueno y productivo. El trabajo debe efectuarse de una manera que genere resultados de más alto calidad, y en recompensa por el trabajo es la satisfacción y el honor que provienen de un trabajo bien hecho.

La investigadora White E. (2008), menciona que la travesía del trabajo, señalada a las personas, que puede ser dura y cansadora, pero fue honrada por las huellas del Salvador, y el que sigue este camino sagrado está seguro. Por precepto y ejemplo, Cristo dignificó el trabajo útil, y así la vida del trabajo lo vivió desde sus primeros años.

Así mismo el trabajo juicioso es muy reconfortante para la familia, hace fuertes a los débiles, ricos a los pobres, felices a los infortunados. Su disciplina desplaza la

complacencia propia, fomenta la laboriosidad, pureza y la firmeza. El trabajo hace posible hacer ineficaces las tentaciones de satanás y detener el mal, y aunque está acompañado de ansiedad, cansancio y dolor, el trabajo aun es motivo de felicidad y desarrollo, sin embargo, el trabajo efectuado por un cristiano debe reflejar al mundo una imagen precisa de Dios en fidelidad, justicia y excelencia.

El evangelio es un estilo de vida, un proyecto diseñado por Dios, para nuestro beneficio, cuyos principios se encuentran en la biblia, esta adopción de un estilo de vida coherente, la interiorización de actitudes y valores, implica un proceso cognitivo, emocional, afectivo, conductual y espiritual, la biblia menciona en Gálatas 5:22 “Mas el fruto del Espíritu es paz, amor, gozo, paciencia, bondad, fe, benignidad, mansedumbre, templanza”.

Korsun N. (2016), señala que el valor es un principio que conduce a la persona a elegir metas y a obrar de determinada manera, de una manera intrínseca guía nuestras acciones y decisiones, se basan en creencias, en conjunto de reglas internalizadas que forman parte de nosotros, de nuestra experiencia. En efecto los tiempos cambian, las personas varían su forma de actuar, pensar y hasta trunca sus principios, pero los valores fundados por Dios jamás cambiarán, y el amor a Dios es el valor supremo. Los valores se legan de generación en generación, se siembra, se comparte y esto requiere tiempo, dedicación, pero muchos se pierden ya que no se transmite, cultiva espacios de interacción con otros, los lazos se desintegran y surge el individualismo, el desinterés por el prójimo y la violencia.

Es necesario replantear cuales son nuestros valores y prioridades, y si están al nivel de lo que Dios nos exige, Cristo reveló que la honestidad, justicia, amor al prójimo, misericordia y el poner en primer lugar a Dios son principios fundamentales en la vida de un creyente.

En referencia en 1-Timoteo 6:18,19, la mayordomía abraza el servicio hacia los demás e implica nuestra disposición a compartir todo lo que Dios nos entregó en su misericordia, y para el beneficio de todos, otorgarlo con el espíritu de Cristo es vivir de verdad. En efecto el Ministerio de mayordomía (2002-2017) señala que la mayordomía es una responsabilidad que cabe al hombre por todo lo que Dios ha confiado él, y el uso como: el ser físico, la vida, el tiempo, los talentos y capacidades, las posesiones materiales, conocimiento de la verdad y las oportunidades de servir a otros.

Así mismo White E. (2008), describe a la obra médico-misionera, presenta muchas oportunidades para servir, como la intemperancia en el comer y el desconocimiento de las leyes de la naturaleza, causantes en gran parte de las enfermedades, a enseñar a las personas cómo saber mantenerse sanos que cómo curar las enfermedades. Deberían ser sabios educadores y advertir a todos contra los placeres propios, al ver el flagelo, deformidad y enfermedad que se ha extendido por el mundo como resultado del desconocimiento.

Por otra parte, encontramos a José como el admirable administrador de una cultura organizacional, principalmente en los periodos como los años de abundancia y escasez, registrado en el libro de Génesis 41:37-45, “Y dijo Faraón ¿acaso encontraremos a otro hombre como él, en quien esté el espíritu de Dios? [...] “tu estarás sobre mi casa, y por tu palabra se gobernará todo mi pueblo”. Asimismo, en temas de relacionamientos interpersonal, descrito en Génesis 45: 1-15 “Yo soy José vuestro hermano, el que vendisteis para Egipto [...], y besó a todos sus hermanos, y lloró sobre ellos”. La biblia muestra ejemplos como ser un trabajador íntegro y competitivo dentro de una organización encargada.

Marco histórico

Los valores laborales

Para Arciniega y Gonzales (2000), No es algo nuevo el estudio de los valores hacia el trabajo, es así que de los años ochenta los investigadores mostraron un notable interés en el estudio de este tema, ante todo en el entorno de las organizaciones. El inicio de obras como *Cultures and Organizations: Software of the Mind* de Hofstede (1991), y recientemente *Managing by Values* de Blanchard y O'Connor (1997) y *Riding the Waves of Culture* de Trompenaars (1998), expresaron el interés y preocupación por indagar sobre los valores hacia el trabajo y su repercusión en el ámbito organizacional. Para la gerencia de las empresas su impacto y aceptación en gestión de los negocios fue muy amplio, se debe tener presente que el origen del estudio son investigaciones fomentadas desde la expectativa de la psicología de las organizaciones y/o la psicología transcultural, demostrando esta gran cooperación que estas disciplinas proveen a las empresas.

Asimismo, dentro de la globalización de las economías, las empresas multinacionales buscaron la necesidad de adaptar sus sistemas y procedimientos en otras culturas en las que fueron iniciadas, para ello requerían conocer los valores hacia el trabajo específicos de cada país. Investigaciones de Hofstede (1991) o Trompenaars (1998) ofrecieron una orientación objetiva, de buen fundamento, muy accesible a cualquier empresario. Asimismo, desde la expectativa individual, este estudio de los valores hacia el trabajo puede intervenir en gestiones de recursos humanos como el reclutamiento y la selección del personal (Judge y Bretz, 1992; O'Reilly, Chatman, y Caldwell 1991), asimismo formación de equipos de trabajo, mejorar la comprensión de algunas acciones como la satisfacción en el trabajo (Locke, 1984; 1991), el compromiso organizacional, la centralidad del trabajo (MOW, 1987).

Por otra parte, Elizur (1984), detalla tres enfoques de relación entre los valores generales y los valores hacia el trabajo. Primero: la existencia de un flujo continuo de valores, es decir, establece una relación recíproca, positiva entre los valores en el trabajo y los generales. (Wilensky, 1960; Champoux, 1980) vale decir si una persona busca continuamente nuevos desafíos laborales, esto se extendería hacia otros entornos de su vida personal cotidiana, como la práctica de deportes de aventura, de extremo, entre otros. Lo opuesto si su trayectoria es de rutina monótona se extenderá a otros aspectos de su vida cotidiana. Segundo: de compensatoria, existe dos aspectos: el trabajador que desempeña una actividad rutinaria y monótona, que recae en una insatisfacción son equilibradas o compensadas mediante actividades estimulantes en otros ámbitos de la vida cotidiana. El otro aspecto, a aquellos empleados con puestos de alta dinámica y reto no buscan satisfacer fuera del entorno laboral. Tercera, establecen que ambos entornos son excluyentes, haciendo referencia a que ambos no existe vinculación alguna entre valores generales y valores hacia el trabajo.

Arciniega y Gonzales (2000), resalta los estudios realizados por Elizur y Sagie, 1999), donde muestran una relación multivariada entre los valores generales y los valores hacia el trabajo, vale decir que existe una relación compensatoria para algunos tipos de valores, y para otros existe una separación. No obstante, los estudios de Ros y Cols 1999, señala que ambos marcos pueden ser analizados bajo los mismos aspectos o dimensiones e indagar sus correlaciones.

Al respecto Arciniega y Gonzales (2000), y de acuerdo con Salanova, Hontangas y Peiró (1996), que si bien es cierto se evaluarían los valores hacia el trabajo a diferentes niveles como: los resultados valorados del trabajo y la importancia de los distintos aspectos del trabajo, esta afirmación consecuente de que se encuentran ante dos aspectos diferentes pero altamente relacionados, y estos se sostienen en la diferenciación de dos componentes de

los valores hacia el trabajo (Hofstede 1998; MOW, 1987), de este modo, están constituidos por un componente básico, valores generales del trabajo o por las razones esenciales que una persona trabaja, y un componente específico, valorado como metas que se quieren conseguir en el trabajo. Así los resultados valorados hacia el trabajo como la importancia de los aspectos o metas del trabajo conforman los valores laborales de la persona. Por su parte Locke (1991) establece que los valores son elementos intermediarios en los procesos motivacionales que las necesidades son modificadas en metas e intenciones, entonces son procesos conscientes, con representación cognitiva en forma de valores, y aún las metas pueden ser consideradas como aplicaciones de los valores a circunstancias específicas, además en este proceso de determinar las metas también influye la autoeficacia de la persona.

Por su parte Garcia S. Dolan S. (1997), citado en Balvuela, Morillo & Salas (2006), Los valores son definidos bajo tres magnitudes: Ético, económicos y Psicológicos.

Ético: Los valores son como un aprendizaje estratégico permanente en el tiempo, donde una forma de actuar es mejor que su opuesta, para lograr los fines alcanzados en forma correcta.

Económicos: Son pautas utilizadas por la persona para evaluar un objeto, idea, sentimientos, en cuanto al relativo merito, adecuación, escases, precio o intereses que produce satisfacción.

Psicológicos: El valor es la cualidad moral que mueve a acometer con valentía grandes empresas y afrontar los riesgos generados en la integración de los sentimientos, actitudes, creencias y valores individuales de los empleados en el desempeño laboral.

Para Arciniega y Gonzales (2000), el planteamiento reciente e interesante desde la psicología social sobre el estudio de valores laborales, lo ha conformado la teoría universal del contenido motivacional de los valores que tiene una amañerada validez transcultural (Schwartz, 1992). En esencia que los valores hacia el trabajo están sustentados en la teoría

universal del contenido motivacional de valores de Schwartz (1992; 1994), teoría tomada para el presente trabajo de estudio.

Estudio de los valores o tipologías universales según Schwartz y Bilsky (1987):

Mencionan Brinkmann y Bizama (2000) es primordial para, Schwartz y Bilsky (1987), que el contenido primario de un valor se halla en el tipo de preocupación motivacional u objetivo originando que se manifieste la actuación de la persona. En consideración a ello, se propusieron tipologías de los distintos contenidos de valores, al deducir, de algunos estudios previos manifiestan en la forma de objetivos conscientes: tres necesidades universales que se muestran en todas las personas en todas las sociedades:

1. Necesidad de la persona como organismo biológico.
2. Requisitos de interrelación social coordinada.
3. Necesidades de sobrevivencia y bienestar grupal.

Estas tres necesidades humanas universales son previas a la existencia de la persona y éstos, para manejarse en la realidad, deben identificarlo, pensar referente a ellos y elaborar respuestas para cada uno de ellos. De este modo ser un miembro efectivo del grupo, las personas deben comunicarse. Gracias al desarrollo cognitivo, las personas llegan a ser capaces de producir las necesidades conscientemente al modo de valores o metas.

Se derivan once tipos de motivaciones de valores a partir de las tres necesidades humanas universales, Schwartz y Bilsky, que son: Autodirección, estímulo, hedonismo, logro, poder, seguridad, conformidad, tradición, espiritualidad, benevolencia, universalismo.

Sin embargo, Schwartz y Bilsky (1990), no considera la espiritualidad en su estructura teórica de relaciones entre tipos motivacionales de valores por las dudas existentes sobre su universalidad y asimismo, porque la hipótesis sugiere dos posibles ubicaciones, más probable entre Tradición y Benevolencia, pero también puede situarse entre Benevolencia y

Universalismo, los tres tipos de valores apoya la propuesta de ubicación generalizada de espiritualidad.

Cultura organizacional

Para Gámez R. (2007), La cultura organizacional tubo su inicio como auge desde la de los ochenta destacándose como un tema nuevo, y su empleo a la gestión empresarial, siendo una nueva forma de ver que posibilita a la gerencia comprender y mejorar las organizaciones, asimismo al referirnos a la cultura organizacional por la gran fragmentación de términos y orientación de estudio, conlleva a grandes retos.

Al respecto, el estudio de la cultura no aparece en el contexto de la década de los ochenta, más fue objeto de estudio de la antropología antes del siglo XIX, y este concepto pasó por tres etapas importantes a lo largo del tiempo: lingüístico, sociopolítico y científica. Siendo estudiado de acuerdo al orden y análisis de las ideas, abordado a través de la causa, la estructura, función y la historia. Tal así se describe las características de los términos de cultura a través de las distintas épocas.

Tabla 1. Característica de los estudios tradicionales de cultura

País	Características
Francia XVIII	Cultura – civilización
Alemania XIX	Sistema de valor
Estados Unidos, Inglaterra, Francia y Alemania Fines del XIX al XX.	<p>Taylor: La cultura es la manifestación de la totalidad de la vida social del hombre.</p> <p>Boas: correlación cultural, distintos entre los hombres de orden cultural, no social.</p> <p>Levy-Bruhl: Perspectiva diferencial. Que se manifiesta en el modo de ejercicio mental del pensamiento y no estructuras psíquicas profundas.</p> <p>Malinoswski: Se contrapone a los estudios de cultura orales y en la lejanía. Observación directa.</p> <p>Benedict: Arco cultural. Cómo la persona recibe su cultura y efectos en su personalidad.</p> <p>Mead: Modelo cultural. Esquemas inconscientes. Estudios de la configuración cultural. Lógica interna.</p> <p>Linton: Personalidad de cimiento, tipos de personalidad habitual.</p>

	<p>Kardiner: Organismos primarias y secundarias.</p> <p>Levi-Strauss: Estructuralismo, diferencias definidas por pearsons, los tipos de cultura son restringido. Número restringido de tipos, son involuntarios, estudiar sociedades originarias.</p> <p>Lynd: Cultura global.</p> <p>Parsons: Concuerdan los estudios de Durkheim y Freud, importancia de la familia.</p> <p>Merton: Grupo de referencia, apropiación y anticipativa.</p> <p>Herskovits: Enlace entre culturas y la renovación del concepto cultura. Aculturación.</p> <p>Mauss: Fenómeno social total.</p> <p>Balandier: Crecimiento que se inscribe en la historia de las relaciones de los grupos sociales enlazados entre sí.</p>
--	--

Así, desde Francia en el siglo XVIII el paradigma sobresaliente fue ver la cultura como una civilización, que posteriormente brotaron muchos enfoques, para analizar este tema de estudio en Alemania, Inglaterra y estados Unidos para fines del siglo XX.

En efecto desde los mediados del siglo XX se inicia los primeros trabajos que es empleado a las organizaciones siendo así que se estudió primero como clima organizacional y posteriormente como cultura en las empresas, iniciando un gran número de investigaciones de trascendencia en la materia.

Blanch, Espuny, Gala, Martín (2003). La inserción de la teoría general de sistemas a los modelos organizacionales induce a la focalización que se dan en la dinámica organizacional entre dentro y fuera (inputs-outputs) y dentro de la misma (procesamiento o transformación, retroalimentación, integración, homeostasis, etc. en este entender se ha presentado el modelo de organización como un sistema cultural complejo, así como conjunto de creencias, significados, experiencias, presupuestos compartidos, negociados y consensuados por los miembros del mismo (incluyen valores, ideologías, normas, mitos, símbolos y ritos organizacionales) (Katz y Kahn, 1966; Rodríguez, 1992). En el entender la cultura convierte a la organización en un sistema sociocognitivo y socioafectivo.

Gómez R. (2007), en efecto, el tema de estudio de la cultura organizacional se encuentra con mayor despegue en la época de los años ochenta, es así que Solís y Barba (1999) explica que puede ser considerado por la internacionalización de la economía, las nuevas oportunidades comerciales que obligaron al mundo a buscar nuevos enfoques para la competitividad ante los cambios del contexto internacional, y alianzas que generaron nuevas formas organizacionales. Además, se describieron en la sociedad estadounidense un desencanto o pérdida de identidad como seres que los llevo a buscar su identidad en la organización. En relación Anabela Dávila agrega a estos hechos de que el rol de la mujer cambió y empezó a ser considerada como un ser económico. Para el ámbito académico se da una quiebra de paradigmas, frente a la necesidad de hallar nuevos enfoques y aclaraciones más completas a los diversos fenómenos que en esa época se registraron.

En diferenciación la cultura se trató de enfocar a una dirección hacia la competitividad, donde la cultura se estudió como una variable más a la dirección de las organizaciones (Deal y Kennedy, 1982, Peter y Waterman 1982). Permitiendo así a los gerentes y consultores homologara la cultura, a una variable de efectividad, calidad, productividad, e internacionalización.

El interés de la competitividad como una cualidad, marcó la diferencia de otras organizaciones en interesarse en conocer y profundizar el estudio de la cultura.

Para Gómez R. (2007), no dejando de lado a la antropología quien aportó grandemente hacia la teoría de la organización, y en su término antropológico la cultura se puede emplear a: 1) La totalidad de las conductas aprendidas en cualquier época por toda la humanidad. 2) Modos de vivir, compartidas por varias sociedades entre las que hay alguna interrelación. 3) Patrones de conducta propios en una sociedad en particular, 4) Formas

especiales de comportamiento, características de las fracciones de una sociedad grande y organizada de un modo complejo. (Beals y Hoijer, 1971).

Para aproximarse a la definición de cultura, la cultura puede mostrarse en forma de materiales (artefactos) y no materiales (conductas), (Beals y Hoijer 1971), como componentes materiales identificamos al alimento, herramientas (tecnología) vestido, vivienda y como componentes no materiales la organización social, sistema político, parentesco, económicos, religión, creencias, lenguaje, valores y prejuicios.

Marco teórico

Valores laborales

Margerison & Mc Cann (1985), determina que los valores son convicciones que define la forma en que vivimos. En nuestra vida laboral como trabajadores estos valores influyen sobremanera en como emprendemos y desarrollamos nuestro trabajo. Guían nuestras decisiones y ayudan hallar la fortaleza necesaria para permanecer firmes en lo que se cree y defiende. Consecuentemente estos valores podrían ser el factor principal que define el comportamiento y la opinión sobre las personas, situaciones a los acontecimientos.

Para abocar los valores laborales es mejor abordar los valores en términos generales.

Para Brinkmann y Bizama (2000), desde la descripción existente de Schwartz y Bilsky (1987), llegaron a una definición operativa universal, teniendo presente cinco características, y teóricamente, es más entendible su presencia en las personas: El concepto que tiene la persona de un objetivo (terminal - instrumental) transituacional, que manifiesta intereses (individuales - colectivos o ambos) con interés a un dominio motivacional (placer, poder...) y

es calificado en grado de importancia (muy importante - sin importancia) como fundamento que rige la vida.

De esta definición, cada valor se puede caracterizar en relación de cinco aspectos o facetas que son propios: a.-Un concepto o creencia, b. Que encubre a situaciones finales o comportamientos deseables. c. Sobrepasa situaciones específicas. d. Conduce, selecciona y evalúa comportamientos y acontecimientos. e. Jerarquizado entre sí por importancia relativa.

Fronzizi R. (1995), señala que los valores se constituyen en un depositario (cuerpo), con meras cualidades, de conocimientos propios, cambiantes, caracterizados por la polaridad que desdoblan en positivos y negativos, (belleza- fealdad, bueno-malo) y jerárquicamente ordenados (tabla de valor, incitación permanente, elevación moral, sentido ascendente de la vida), condicionados. Así mismo todos los valores buscan necesidades o aspiraciones humanas.

En este sentido Muñoz C. (2007), En su conocida jerarquía de necesidades, Maslow (1954) señala cinco grupos de necesidades de orden secuencial y determinan el comportamiento de las personas: 1) Las necesidades fisiológicas, en una situación muy extrema en la que el ser humano careciese de todo en la vida, es muy probable que su mayor motivación fuera las necesidades fisiológicas. 2) Las necesidades de seguridad, que aparece paulatinamente que incluye la seguridad, estabilidad, dependencia, protección, ausencia del miedo, ansiedad y caos; necesidades de estructura, de orden de ley y de límites, etc., es decir una necesidad de auto-conservación y supervivencia, además del aquí y ahora hay una preocupación por asegurar su futuro. 3) Necesidades sociales, son de amor, afecto y sentido de pertenencia, puesto que las personas son seres sociales, tienen una necesidad de pertenecer y ser aceptadas por varios grupos. Cuando satisfacen esta necesidad de pertenencia, quieren ser más que un miembro corriente del grupo, entonces sienten la siguiente necesidad. 4) La

necesidad de estima, el deseo del propio respeto y autoestima, como la estima de los otros que produce sentimiento de confianza en uno mismo, prestigio, poder y control. 5) Las necesidades de autorrealización, es decir el deseo de las personas de hacer realidad lo que son en potencia, llegar a ser lo que son capaces de ser y este resulta más fácil de abordar puesto que cada persona lo satisface de distintos modos. Esta necesidad suele asociarse sobre todo en el ámbito profesional con sentimiento de competencia y logro.

Valores personales:

De acuerdo con Elizur D. y Sagie A. (1999), los valores laborales se consideran como una determinación o solidificación de los valores personales en el marco laboral.

Guth y Tagiuri (1965), citado en Ruiz, Guzmán, Dela Rosa. (2007) señala que los valores personales son determinantes importantes en la elección de una estrategia corporativa. Es decir que los deseos personales, aspiraciones y las necesidades de los principales directivos de la empresa juegan un claro papel en la determinación de su estrategia.

Estima Polo, S., et al. (2010), los valores son adquiridos desde la más temprana edad, casi con el desarrollo del lenguaje y con los comportamientos de socialización, y se solidifican y extienden con la educación y el acceso a los medios culturales e informativos. Y a veces permanecen implícitos y no tiene claras la persona sus prioridades valorativas.

Para Brinkmann y Bizama (2000), gracias al desarrollo cognitivo, las personas logran esa capacidad de representar conscientemente las necesidades en forma de valores o metas. Los conceptos de valor culturalmente compartidos son transferidos a los integrantes de una cultura por medio del proceso de socialización.

La adecuada incorporación de las personas, permitirá una comunicación con los demás en base a estas metas o valores.

Badillo et al. (2011), resalta lo referido en el año 1992 a González y Frondizi “El origen de los valores, se hallan en la sociedad, cultura, instituciones y en la propia personalidad. Más los mismos valores guían todas las acciones del comportamiento, el cual supone la utilidad y humanización del objeto”. Los valores son aprendidos durante el transcurso de la vida, y la transmisión se puede lograr por cuatro formas: modelado, dejar hacer, instrucción moral y la elección responsable. 1.- *Moldeado*: Resulta de la adopción de una conducta ideal de otra persona y se opta como modelo a seguir o imitar. El efectuar se realiza en dos pasos: aceptación del comportamiento ideal, imitación del comportamiento. 2.- *Dejar hacer*: las personas no desean que les señale los pasos a seguir para hacer sus propias acciones. 3.- *Instrucción moral*: Una forma directa de inculcar los valores a las personas. Es el fundamento de la doctrina, la persona no tiene decisión ni de lo que quiere ni de lo que cree que es adecuado. 4.- *Elección responsable*: Los valores son transmitidas por medio de elecciones responsables. Se le proponen alternativas limitadas.

Salanova, Gracia & Peiró (1996), considera a los valores humanos como: “modos deseables de conducta”, asimismo considera a los valores laborales más que preferencias por determinados aspectos de un trabajo (metas laborales) son creencia sobre el modo en que una persona debería comportarse. Los valores tienen las características del deber, y por esa razón especifican las formas de conducta que son socialmente deseables. Otro aspecto importante del valor es la ordenación jerárquica, Ravlin Meglino (1987), al elegir el valor que más importancia tenga en su sistema jerárquico, hace posible que una persona solucione el conflicto. Asimismo, asumen que la conducta refleja un valor asociado a ella, sin embargo, se comprobó en estudios sobre correspondencia, esto no ocurre en todos los casos.

El trabajo:

En los valores laborales, es necesario puntualizar el trabajo, así Blanch, Espuny, Gala, Martín. (2003), define como una actividad humana, individual o colectiva, de carácter social, dinámico, complejo, cambiante e irreductible a una simple respuesta instintiva al imperativo biológico de la supervivencia material. Se distingue de cualquier otro tipo de práctica animal por su naturaleza reflexiva, consciente, propositiva, estratégica, instrumental y moral.

Mariño (2008), en su investigación menciona a Ruiz Quintanilla (1991) y define el significado del trabajo como: El conjunto de valores, creencias y expectativas influidas por la sociedad por medio de los agentes de socialización que son la familia, las instituciones educativas y las organizaciones laborales. Opera como un marco de referencia para la acción, a través de las creencias individuales sobre los resultados que deberían esperarse o desearse del trabajo (metas laborales), lo que se tiene que dar o recibir de la situación laboral (normas sociales) para lograr esos resultados, y el nivel en que uno se identifica con el trabajo (centralidad del trabajo).

Mariño R. (2008). El trabajo tiene un carácter multidimensional y multifacético, ya que cumple una gran diversidad de funciones y varían su designación según el contexto y sus características. Vale decir, ocupa un papel determinativo en la vida de las personas al convertirse como fuente principal de ingreso económico; línea central de la estructura social y del tiempo de cada persona, porque ayuda su integración en la sociedad, la estratificación social y asignación de estatus social, como fuente potencial para el desarrollo de habilidades, competencias y conocimientos, como alcance y la satisfacción de necesidades psicológicas, de la autoestima, imagen social y de la propia identidad como ser social; en una acción socializadora al transmitir los valores, normas, creencias y expectativas de una sociedad. Sin embargo, debemos mencionar que no siempre produce efectos positivos en la persona, pues

cuando estos no se recrean o disfrutan con su trabajo, este desencadena una serie de efectos negativos como en la persona y en su propio entorno social.

Ochoa P. (2012) refiere que se distingue una doble dimensión social e individual del significado del trabajo: Dimensión social-cultural se vincula con la representación colectiva del lugar que ocupa y papel que desempeña el trabajo en la vida de la persona, con la conciencia compartida de su valor y de su sentido en la vida. La dimensión personal se vincula con las necesidades, aspiraciones, expectativas, valores, actitudes y proyectos (personales y profesionales) de las personas.

Cabe resaltar en Mariño R. (2008), el Grupo Internacional de Investigación MOW (The Meaning of Work 1987) donde describe que son tres las características que define el trabajo. Primero, refiere que es un constructo multidimensional, es decir, se compone de cinco dimensiones: La centralidad del trabajo como rol de vida, las normas sociales sobre el trabajo, los resultados valorados sobre el trabajo, la importancia de las metas laborales y la identificación con el rol laboral. El segundo afirma que es dinámico, porque pese a que se considere bastante estable se va configurando y evolucionando durante el tiempo. Por último, determina que dicho constructo sigue una configuración en patrones, las personas no codifican dichas dimensiones autoritariamente, sino que siguen un patrón predeterminado bien pro-trabajo o bien anti-trabajo.

Sverko (1989), citado en Mariño (2008), donde toma la noción de centralidad, “El trabajo vario en su significado dependiendo del grado de importancia que este tenga en la vida de las personas, es decir, si en ello se centra la identidad de su personalidad” Este aspecto vinculado con la importancia que se le concede a un trabajo es lo que se conoce como centralidad. Con esta idea el grupo MOW (1987) la define como creencia general del valor

del trabajar en la vida de una persona, el nivel de importancia en general que un trabajo tiene en la vida personal y en cualquier momento dado del tiempo.

Así mismo Mariño R. (2008), menciona que el trabajo puede ser de dos tipos absoluta y relativa, dependiendo con el que se compara el constructo: Absoluta, el trabajo se compara con el propio trabajo. Relativa, se compara con otras facetas de la vida a las que se le aporta igual importancia como son la familia, el ocio o la vida social.

Por otra parte, cuando se habla de satisfacción personal y profesional que aporta un trabajo se debe tener presente como el tipo de contrato laboral que mantiene a la persona en el puesto laboral, así como las características extrínsecas e intrínsecas del mismo.

Valores laborales

Salanova, Gracia & Peiró (1996), definen asimismo por Super, grupo MOW y entre otros, como cualidades que: a) Las personas anhelan de su trabajo, siendo estos más fundamentales que los intereses. b) Que reflejan una relación entre estado de necesidad y satisfacción en el trabajo. c) Son indicativos de elecciones laborales y no imperativas de moral. d) Cuenta con información sistemática de qué resultados desean las personas del hecho de trabajar.

Ochoa P. 2012, resalta lo referido en 2006 por Blanch, “los valores laborales se destacan por referirse a un radio de acción más allá del sector laboral y para quien los valores son vistos como guías centrales para la producción de conocimiento del mundo social y para la autoevaluación individual y colectiva, como guías de las actitudes y como cauces de la acción social.”

Asimismo, para conducir hacia los valores laborales Salanova, Gracia & Peiró, (1996), es necesario describir el significado del trabajo y está definido en términos de cinco

variables o dimensiones: a) Centralidad del trabajo como un rol de vida, b) Normas sociales sobre el trabajo. c) Resultados valorados del trabajo. d) Importancia de las metas laborales. e) Identificación con el rol laboral. El estudio de dos dimensiones como: Resultados valorados del trabajo e Importancia de aspectos o metas laborales, son medidos como valores laborales, estudiados en distintos niveles y de manera habitual: A) Resultados valorados del trabajo: MOW (1987) define como el conjunto de productos que las personas buscan del trabajo, hace referencia a las razones más fundamentales para trabajar o las funciones que el trabajo cumple para la persona o las necesidades que un trabajo logra satisfacer. Además, las respuestas el por qué las personas trabajan, distinguen seis funciones que el trabajo puede proporcionar, según MOW (1983) como: estatus, prestigio, ingresos, contactos interpersonales, mantener ocupado a la persona, servir a la sociedad o auto-expresividad. B) Importancia del aspecto laboral: Procura precisar las características preferidas por una persona en un trabajo. Es un componente motivacional que refleja las expectativas más específicas de la persona referente a las características deseables del trabajo. El grupo MOW (1987) considera once aspectos del trabajo: Un trabajo interesante, ajuste de habilidades y requerimientos del puesto, variedad, autonomía, buen sueldo, ascensos, buen horario, buena condición física de trabajo, oportunidades de aprender cosas nuevas, estabilidad y buenas relaciones interpersonales.

En efecto resalta a Krau (1987), donde desarrolla una distinción fundamental como: contenido fundamental o básico y el contenido específico de los valores laborales. El contenido básico, su valoración general se basa en la creencia de las personas en relación de que necesidades pueden ser satisfechas a través del trabajo. El contenido específico, se refiere a las preferencias de las personas por ciertas recompensas procedentes de los aspectos concretos de los trabajos. Definición que también son concordante con el equipo MOW,

entonces existe un nivel general de por qué las personas trabajan, la más importante es la razón económica, trabajan para obtener ingresos económicos para sobrevivir o supervivencia, pero esta dimensión de los Resultados valorados del trabajo por si sola tiene poca utilidad para comprender la conducta que tiene lugar en el trabajo. Es así que deben ser complementados por contenidos específicos que identifican las Metas laborales que las personas prefieren encontrar u obtener en su trabajo. Kraun (1987) afirma que el contenido básico, viene dado por la socialización recibida antes de iniciar a trabajar, y el contenido específico se produce al iniciar con el mundo laboral. Dentro de este ámbito la mayoría de los investigadores se centraron en el contenido específico de los valores laborales, posiblemente por su relación más próxima con la conducta laboral.

Para Gracia, Martín, Rodríguez & Peiró (2001), los valores laborales hacen referencia, qué aspectos o características del trabajo son importantes para una persona y preferiría encontrar en su trabajo.

A todos ellos, los valores laborales son productos que las personas buscan del trabajo (el por qué trabajan) y por consiguiente qué esperan encontrar en el trabajo (características).

Así mismo para Ochoa P. (2011), los valores laborales son parámetros y principios decisivos en el mundo organizacional y laboral porque: 1. Son una variable vital para la toma de decisiones, de modo que son elementos no sólo figurativos sino de peso en los pasos y acciones que toman los trabajadores en un contexto real y laboral. 2- Permite ubicarnos, fijarnos en una postura ante la realidad, de allí que nos impulsan a actuar y permite definirnos, moldearnos. 3-Debido a su alto impacto en nuestras acciones, posiciones y formas de desenvolvemos son determinantes en aspectos de la conducta humana y organizacional

como: el significado que le damos al trabajo, la manera como nos implicamos, comprometemos o hacemos engagement.

Salanova, Gracia y Peiró (1996). En relación al compromiso e implicancia laboral que asume la persona, esta se relaciona al concepto de la centralidad del trabajo y lo define: que se refiere “básicamente a una creencia de las personas respecto a la posición del trabajo que tiene en la vida mientras que la implicación y el compromiso con los mismos ponen en énfasis en las respuestas cognitivas, afectivas y emocionales sobre el trabajo y en las implicaciones actitudinales y comportamentales que tiene para su desempeño”. Mariño (2008), vale decir que las personas adquieren y desarrollan los valores laborales en función al significado, centralidad que éstos ocupen en sus vidas, las creencias y normativas del trabajo, así como la cultura, época, sociedad que tocó vivir. Al caracterizar el contenido de los valores, no es similar hablar de la importancia que dan las personas a los diferentes aspectos laborales o esperan encontrar en un trabajo, y otra es hablar de los resultados obtenidos en un trabajo o razones por la que se trabaja. Kanugo (1982), determina que la implicancia laboral se desarrolla en función del significado que le atribuyen al trabajo, la centralidad que este ocupe en las vidas, ya sea el puesto actual o trabajo en general que dependerá de dos factores: las necesidades salientes de las personas sean intrínsecas o extrínsecas, y la percepción de la potencialidad de su trabajo actual o general para satisfacer dichas necesidades. Para Morrow (1983), “el compromiso con el trabajo, abarca originalmente cinco facetas o intereses: el valor del trabajo en sí mismo, la organización y el sindicato, trabajo actual, la carrera, y su referencia al grado de lealtad de una persona en relación con cada una de estas facetas. Que crearían un índice de compromiso con el trabajo análogo”.

Por consiguiente, Salanova et al. (1996) singularizan los valores intrínsecos de los extrínsecos: La valoración intrínseca se centra en la propia actividad laboral de la persona

(aspectos vinculados con el tema del trabajo) y de estos la persona experimenta un control interno. Esta actividad es un fin en sí mismo, y es una actividad expresiva, valiosa y satisfactoria para la persona. Por su parte la valoración extrínseca no se centra en actividades laborales que realiza el trabajador, sino en los aspectos vinculados con el entorno del trabajo, de los cuales recibe un control externo, y se centra bajo la atención de eventos, objetos, o situaciones externas a la propia persona. Esa actividad es realizada para obtener beneficios, no es un fin en sí misma, sino que se convierte un medio para conseguir otros fines.

A este respecto Mariño R. (2008), Las extrínsecas hacen referencia a las recompensas financieras, desarrollo de capacidades profesionales, seguridad en el empleo, mejoras en la jornada laboral y posibilidades de complementar trabajo y vida familiar. Las intrínsecas están las relaciones personales que se llegan a establecer con compañeros y directivos, los riesgos laborales que conllevan el desempeño del trabajo e intensidad y contenido del mismo.

De acuerdo con las consideraciones, los valores laborales son el resultado del proceso que cada personas lo aprende, desarrolla a valorar desde la niñez, que influyen en los valores laborales y lo interioriza, encuentra satisfacción, correlaciona, jerárquicamente estructuradas, considerando metas, con compromiso, siendo un principios decisivos en el mundo organizacional , unido a un acción moral, una responsabilidad que cabe al hombre por todo que el Todo Poderoso ha confiado él, la vida, el ser físico, el tiempo, las capacidades, con las oportunidades de servir a otros.

En este ámbito Arciniega y González (2000), considera que “los valores hacia el trabajo son representaciones cognitivas de necesidad universal manifestada por medio de metas transituacionales, organizada en forma jerárquica y expresada en el ámbito laboral.” Definición que abarca tres integrantes básicos de los valores: cognitivo, conativo y afectivo.

Al respecto England, Elizur (1984 y 2001), Elizur y Saguie (1999), citado en Rincón (2010), realizan una propuesta sobre los valores en general y del trabajo, determinando tres dimensiones: Dimensión cognitiva, la relaciona a creencia o consideraciones de que el trabajo es interesante, posee responsabilidad, independencia y los logros obtenidos. Dimensión afectiva, se relaciona a aspectos con las relaciones interpersonales, estima entre compañeros, amor por trabajo, aprecio por parte del superior. Dimensión Instrumental o material, lo relaciona a las condiciones del trabajo, seguridad social, sistema de salud y pago.

Con respecto Yuberu S. Caride, Larrañaga (2008), el concepto de valores propuesto por Schwartz (1992), se deriva de los aspectos universales que tiene que afrontar todas las personas para regular su funcionamiento social. La categorización que presenta está basada en los intereses y motivaciones que mueven las conductas de las personas. Y define el valor como una meta transituacional que expresa los intereses (colectivos y/o individuales) que son evaluados por su importancia, respecto a los principios que dirigen la vida de las personas.

Determinando para el presente estudio se tomará la clasificación de valores laborales de Schwartz (1992), que otorga una visión dinámica entre las dimensiones, validado multiculturalmente y su estructura fue verificada en todos los continentes, niveles de desarrollo económico y religiones.

Desde la hipótesis teórica Arciniega, Gonzales (2000), determina que los “valores son representaciones cognitivas de necesidades universales, que agrupan en necesidades biológicas, sociales y estas buscan satisfacer las demandas sociales institucionales en pro de la supervivencia y bienestar de la agrupación, la teoría investigada por Schwartz (1992) expone que cada valor expresa un objetivo motivacional.” En virtud de ello y dependiendo de la esencia del objetivo, se podría lograr una estructura dinámica de clasificación muy integro al cubrir las diez tipologías que existen.

La estructura planteada posee dos grandes dimensiones bipolares (opuestas). La primera dimensión es marcada por el criterio de acción y la segunda por la dirección de la acción, así mismo diferenciado entre motivaciones personales y sociales, y a su vez, se fraccionan en cuatro factores de orden superior y de ello en diez tipologías específicas. En su primera dimensión están los valores que denotan un contenido motivacional referente a apertura al cambio (individual). Dentro de esta categoría de valores de orden superior se ubican las tipologías autodirección y estimulación, Yubero (2008), refiere que ordena los valores en función del grado en que estos impulsan a la persona a seguir sus propios intereses emocionales. En el polo opuesto de esta dimensión se localizan los valores vinculados con la conservación (colectivo), dentro de ellos se ubican las tipologías específicas como conformidad, tradición y seguridad. Aquí están motivados a preservar el orden establecido y la certidumbre que este proporciona con las personas cercanas (conformidad), instituciones (seguridad) y costumbres (tradición). De tal modo los valores que manifiesten un objetivo motivacional vinculado con una de las tipologías específicas entonces son compatibles con el resto de las tipologías e incluso con los factores de orden superior al que corresponde y son incompatibles con las tipologías del factor de orden superior opuesto.

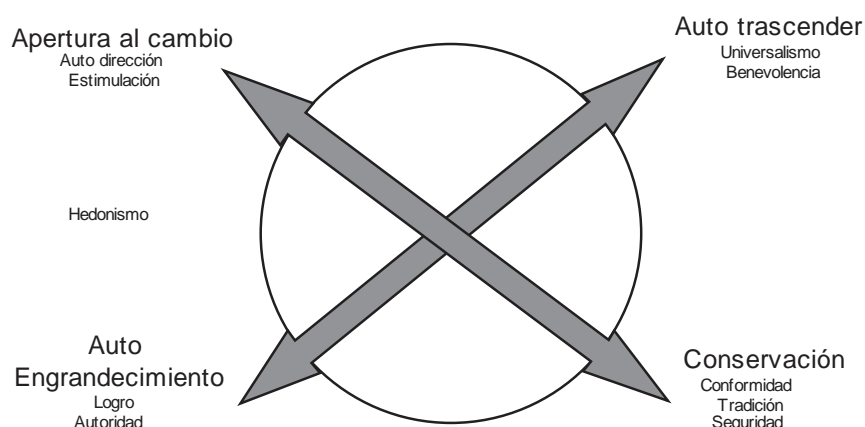


Figura. 1: Estructura dinámica de los valores de acuerdo con la Teoría Universal de Schwartz (1992) Fuente Arciniega y Gonzales (2000). (Adaptación de los autores)

La segunda dimensión, está limitado por dos polos opuestos auto engrandecimiento (individuales) y auto trascender (colectivos). El primero, se encuentran los valores que se expresen a través de metas cuyo objetivo motivacional se asocian con el logro y la autoridad. Yubero, Caride, Larrañaga. (2008), agrupan los valores al grado en que estos son motivados a favorecer sus propios intereses. Mientras que en el polo opuesto se asocian con los valores de el universalismo y la benevolencia, vale decir el colectivismo en sus dos facetas, el apoyar a la colectividad en general, y el apoyo a las personas cercanas (benevolencia) o distantes y naturaleza (universalismo).

Diez tipologías o valores de contenido motivacionales

1.-Autoridad o Poder:

Para Brinkmann y Bizama (2000), menciona que para justificar la marcha de la vida social y motivar a los integrantes del grupo a aceptarlo, éstos deben respetar y aceptar el “poder” como un valor. El valor de poder, para Schwartz y Bilsky, también pueden ser conversiones de necesidades individuales para el dominio y control donde los investigadores de principios sociales determinaron, y que a su vez fueron mencionados inclusive por estudiosos de valores (Allport, 1961; Gordon, 1960; fide Schwartz y Bilsky, 1990). El objetivo fundamental del presente valor, es obtener un estatus de logro y de prestigio social, un dominio o control de las personas y de los recursos (autoridad, poder social, reconocimiento social, riqueza, mantener de la imagen pública, ser influyente).

Los estudios desarrollados por Aguilar, Calvo y García (2007), mencionan de los resultados obtenidos aluden que el estilo de liderazgo optado por el administrador puede influenciar en el perfil de valores de los administrados.

2.- Logro

Brinkmann y Bizama (2000) (Realización), el logro es un valor motivacional que se determina por la búsqueda del éxito personal, por medio de demostración de competencia en caracteres establecidos por los estándares sociales. Conforme a Schwartz y Bilsky, para lograr obtener recursos de supervivencia las personas, deben lograr como condición previa una ejecución competente, con el fin de lograr el éxito en la interacción social y el funcionamiento institucional.

En efecto Arciniega y Gonzales (2000), describe éxito personal demostrando ser competitivos por medio de los estándares sociales.

3.- Hedonismo

Detalla Brinkmann y Bizama (2000), el valor motivacional procede de las necesidades orgánicas de la persona y del placer unido a la satisfacción de ellas. El objetivo del valor que desarrolla es para obtener el placer o gratificación sensual para la persona misma (saludable), (placer, disfrutar la vida).

Para Castro, Nader (2006), Menciona que interesa el placer, poder disfrutar de la vida y la gratificación personal.

Una Necesidad presentada para ser complacida de manera gratificante en la persona.

4.- Autodirección

El objetivo de este valor motivacional, señala Brinkmann y Bizama (2000), es el de ser independiente en la acción y el pensamiento (elección de su creación y la exploración independiente). Se determina por la seguridad en sí mismo y a la retribución proviene de las propias capacidades de decisión y acción.

Castro, Nader (2006), mencionan por el interés de realizar sus pensamientos con independencia, y tener la libertad en la acción y exploración, poder ser creativo.

5.- Estimulación

Este valor motivacional está relacionado con los requerimientos de valores de auto-dirección (Schwartz y Bilsky, 1990). Su objetivo del valor es la emoción, la novedad y el desafío, (una vida variada, excitada, curiosa, osada).

Al igual que Aguilar, et al. (2007), describe estimulante, innovación y reto.

6.- Universalismo

Para Brinkmann y Bizama (2000), esta tipología de valor se relaciona con los estudios de Maslow (1959) sobre la persona auto-actualizada. Su objetivo de este valor motivacional se centra en el entendimiento, tolerancia, apreciación y la protección. Su finalidad es lograr el bienestar del total de las personas y de la naturaleza en general. Esto se compara con los intereses finales de los valores como Benevolencia.

Así mismo Arciniega y Gonzales (2000) describe como tolerancia, comprensión, apreciación y protección del bienestar del total de las personas y de la naturaleza.

7.- Benevolencia

En Brinkmann y Bizama (2000), el valor motivacional encuentra una versión más cercanamente definida desde el tipo de valor pro-social que inicialmente se incluyó este valor. El objetivo se centra en la preocupación por el bienestar del prójimo mediante la interacción diaria de las personas.

En el enfoque de Schwartz y Bilsky (1987), al saber la necesidad de una interacción positiva entre las personas, con el objeto de fomentar el desarrollo de grupos y la necesidad orgánica de afiliación. Su objetivo de este valor motivacional es la preservación y mejora del bienestar de la gente, que está la persona en contacto reiterativo personal (servicial, honesto, leal, indulgente, responsable, amor maduro, amistad verdadera).

Para Arciniega y Gonzales (2000), es preservación y engrandecimiento del bienestar de la gente con la que esta frecuentemente en contacto.

Es su estudio considera Badillo, López y Ortiz (2011), el valor de beneficencia compromete al personal de la salud, específicamente al profesional de enfermería, en mantener el máximo desempeño en cuidar al paciente con profesionalismo y ética, y hacer cuanto se pueda para mejorar la salud, y se debe tener ese espíritu de ayuda al paciente.

Establecen Myyry y Helkama (2001 y 2002), citado en Cortez A., et. al (2008), una relación entre los valores, el desarrollo profesional y la sensibilidad moral. Y concluyen que los valores de benevolencia y universalismo influyen en una elevada sensibilidad moral y en un dominio de la ética profesional. Lo que ocurre lo contrario con prioridades de poder y hedonismo.

8.- Tradición

El objetivo de motivación del valor “tradición” se centra en el respeto, reconocimiento y la aprobación de las costumbres e ideas que cultura o religión obliga sobre la persona (respetar las tradiciones, humildad, dedicación, devoción, respetar a los padres y mayores, ser sobrio).

Arciniega y Gonzales (2000), Menciona que es importante el compromiso y el respeto de las costumbres, religión y la cultura tradicional.

9.- Conformidad

En Brinkmann y Bizama (2000), la tipología de necesidad motivacional, se fomenta que las personas inhiban sus tendencias antisociales para que la interacción y la marcha del grupo se lleven armoniosamente. El propósito del valor es limitar acciones, inclinaciones y probables impulsos que pueden afectar o dañar a otros e infringir las normas sociales.

Por su parte de Arciniega y Gonzales (2000), son las restricciones de los hechos, inclinaciones e impulsos, que ocasionen molestias o perjuicios a otros y asimismo cumplir reglas o normas sociales.

10.- Seguridad

Para Brinkmann y Bizama (2000), la meta del valor motivacional es la estabilidad de la sociedad y la armonía, que estas se relacionan entre sí, como una estimación de las necesidades de las personas en sobrevivir y evitar las amenazas a su integridad. Esta meta es no variable, los autores postulan de que existe un solo tipo de seguridad, o de dos tipos independientes: uno es la seguridad individual (ej. salud) y otro es la seguridad de grupos (ej. Seguridad nacional).

Al respecto Castro y Nader (2006) Menciona que aquí importa la armonía, seguridad, y estabilidad social y personal.

Compatibilidad entre los tipos de valores:

Señala Brinkmann y Bizama (2000), para la teoría de Schwartz y Bilsky pretenden entre sí los siguientes ocho grupos de los tipos de valores:

1) Poder y Logro: los dos remarcan superioridad social y estima. 2) Logro y Hedonismo: dedican en contiguo del auto-acreentamiento. 3) Hedonismo y Estímulo: ambos impulsan el nacimiento de la afectividad placentera. 3) Estímulo y Auto-Dirección: comprometen a una motivación propia para el conocimiento y la apertura al cambio. 4) Auto-Dirección y Universalismo: unido manifiestan la confianza en su propio juicio y adaptación referente de la diversidad de la existencia. 5) Universalismo y Benevolencia: los dos se vinculan con el crecimiento de otros y el trascender de los propios intereses; la mayor parte del valor de espiritualidad comparten igualmente esta preocupación. 6) Tradición y Conformidad:

manifiestan la auto restricción y la sumisión; ciertos valores de espiritualidad comparten este esfuerzo. 7) Conformidad y Seguridad: se centran en la protección del orden y armonía en las relaciones. 8) Seguridad y Poder: entre ambos no existe compatibilidad definida, por razones de que cada dimensión se ubica en los límites de intereses como individualistas y colectivistas.

Por su parte Conchado, Cortes, Ginés, Carot (2012), resalta lo referido en el 2008 a Song y Gale, donde subrayaron que la formación holística en los valores laborales vinculada con las competencias es básica para los líderes o directores de proyectos. En la investigación de Hansstom y Kjellberg (2007), la centralidad del trabajo, entendida como la relevancia que se le concede en la vida, es mayor en los enfermeros que entre los ingenieros y, sobre todo, entre las mujeres, que destacan por una mayor valoración del altruismo frente al hombre. Asimismo, Alonso, Fernández y Nyssen (2009) señala que tanto los empleados como egresados universitarios de diferentes ramas señalan que el aprendizaje en valores laborales y la ética en el trabajo son imprescindibles en el mundo laboral, aunque ambos grupos empleadores y trabajadores critican que se adolece de dicho aprendizaje en las universidades.

Cabe mencionar que los valores laborales dependen mucho del compromiso de la persona, que es aprendido de la infancia y el transcurso de la vida, si a esto consideramos un compromiso cristiano que va más allá de lo laboral al bien individual (individualismo), social (colectivismo) e integrado con compromiso i responsabilidad.

Valores terminales y valores instrumentales:

Señala Brinkmann y Bizama (2000), de acuerdo al objetivo o valor motivacional que busca, (Schwartz y Bilsky 1987), se definen como:

1.- Valores terminales: Aquello que se refiere a objetivos, vale decir, valores de meta, que manifiesta situaciones finales determinadas por un sustantivo. Ej. Confianza.

2.- Valores instrumentales: Son llamados asimismo conductuales o comportamentales, son las que representan formas de comportamiento y son expresados por medio de adjetivos. Ej. Confiable.

Valores individualistas y valores colectivistas:

Para Schwartz y Bilsky (1987), citado en Brinkmann y Bizama (2000), Los valores son considerado como metas u objetivos y que sus éxitos o resultados deben estar al servicio de los intereses de la persona misma y/o de alguna colectividad. Siendo así, los valores que ayudan a intereses individualistas son adversos a los valores que ayudan a intereses colectivistas. Siguiendo la explicación, Schwartz sostiene que son cinco los tipos de valores (Poder, logro, estímulo, hedonismo, autodirección) y sirven inicialmente a intereses individualistas, y se ubican cercano al otro grupo adverso a la región, y son tres tipos de valores que sirven inicialmente intereses colectivistas (benevolencia, conformidad, tradición). Esta es la correlación bidimensional opuesta y obtenida para la importancia consignada por las personas a los valores. Los valores: universalismo y seguridad sirven para ambos tipos de fines y por lo tanto están ubicadas en los límites de las dos regiones, la ubicación del valor de espiritualidad es variable y esto depende del conjunto de valores que considere lo conforman.

Triandis (1994b, 1995), citado en Palencia (2006), señala que en gran parte de las conductas de los individualistas acontece cuando la gente está sola o en pareja, mientras que los colectivistas se dan en pequeños grupos. Vale decir que el comportamiento cooperativo es más propio de culturas colectivistas, donde las personas son socializadas para apoyarse a los miembros del grupo, confirmando esta relación entre la persona y el endogrupo, que se conserva pese a las altas presiones por la subordinación de los objetivos individuales, a los

colectivos. Entretanto la competición parece ser más habitual en las culturas de tipo individualista, debido a la autoafirmación de las personas gracias al éxito, según criterio social. Así los colectivos individualistas poseen mayor cantidad y diversidad de endogrupos. Mismo autor llega a reconocer que puede existir otras facetas de estos constructos: colectivismo horizontal (cooperativo) y colectivismo vertical (cumplidor), individualismo horizontal (único), individualismo vertical (orientado al éxito).

Asimismo, cita a Hofstede (1984), como polos opuestos de la misma dimensión, en términos de las relaciones personales y grupales. Aplicaron clasificando a los países según puntuación de índices, por ejemplo, los colectivistas lo serían (Venezuela, Colombia y otros) o los individualistas (Estados Unidos, España y otros), desde este aspecto Gouveia (2001), el individualismo manifiesta la autonomía emocional y la independencia de las personas con respecto a organizaciones o grupos, y el colectivismo representa la dependencia emocional y la interdependencia. Según Gouveia, Clemente y Vidal (1998), El individualismo define tendencias al logro, donde la persona se mantiene por encima de los grupos en todos los aspectos. Pese a que aclare que la persona sea visto como formando grupos, este tipo de grupo no representaría a su familia inmediata. El colectivismo, se define como tendencia a la cooperación y al cumplimiento con los demás. Importa más el grupo que la propia persona, mantiene fuerte relación grupal, comparten intereses, el conflicto del grupo es de no esperar.

Dimensiones de los valores.

Cardona S. (2000), describe: **Polaridad** (o rango). Todo valor se mueve dentro de dos polos: Positivo-negativo o valor o antivalor. Es conveniente señalar que, tradicionalmente, los valores se han llamado valores negativos, concepto que puede confundir dando la impresión a valores que no valen, desde la perspectiva ética, no puede haber valores que no valen, de la misma manera que no puede haber verdades falsas o cosas bellas que sean feas. **Categoría.**

Se refiere a la capacidad de agrupamiento de los valores, según los elementos que comparten, formando grupos o familias de valores afines. Según el grupo de valores que contengan, se podrían llamar biológicos, estéticos, morales, intelectuales, trascendentes, jurídicos, religiosos, etc.

Características comunes de los valores:

En cuanto las características de los valores, Penas S. (2008), describe: *Durabilidad:* Los valores se manifiestan en el paso del tiempo, y permanecen constante. *Integridad:* Los valores son una idealización íntegra de sí misma. *Flexibilidad:* Los valores se adaptan dependiendo del tiempo y las necesidades. *Dinamismo:* Se relacionada con la anterior, los valores pueden ser modificados dependiendo la época. *Satisfacción:* Surgirá siempre que las personas pongan en práctica algún valor, como una forma de recompensa. *Polaridad:* Los valores serán buenos o malos, y aplicados a la vida (si se excede de caritativo, puede estar en problemas por fomentar su ruina económica). *Jerarquía:* En las sociedades, algunos valores tienen más peso e importancia que otros. *Trascendencia:* Los valores son transferidos de generación en generación. *Aplicabilidad:* Se puede aplicar a cada situación de nuestra vida cotidiana y ser retroalimentado para un verdadero significado al uso de estos. *Complejidad:* Considerar el criterio para utilizar de estas herramientas importantes.

Cultura organizacional

Para Gámez R. (2007), al referirnos a la cultura organizacional es un reto por su fraccionamiento de términos, de esta consideración Grandell (1997), lo define como aquello que comparten todos o casi todos los miembros de un organismo social esta interacción compleja de las organizaciones sociales de una empresa está definido por valores, creencias, conductas y actitudes. De la misma manera confirman determinados autores que la cultura

organizacional existe y se manifiesta muy independiente de la observación de las personas, desde el otro punto, se encuentran los que aseguran que la cultura se halla solo en términos de la experiencia subjetiva de cada persona (Hatch, 1993).

En acuerdo con esto La Cultura, es defino como conductas aprendidas en común o “programación colectiva de la mente”, que se diferencian un grupo de personas de otro y se transfieren de generación a generación, con cambios graduales y constantes. La cultura integra un conjunto de valores siendo la base sobre la cual se construye.

Asimismo, en su estudio resalta a Linda Smircich (1983), la cultura como concepto es usado en dos enfoques: como variable y como metáfora fundamental. Variable, representa que la cultura es algo que la corporación posee, de esta forma, se puede ver en la cultura como una variable externa (cultura nacional) o como interna (cultura organizacional) y de este último enfoque se puede demostrar que es posible conducir la cultura de una organización. Describe Gámez (2007), que permitió que igualara la cultura a variables como a: efectividad, calidad, productividad, e internacionalización. En tanto como metáfora fundamental, comprende lo que la organización es; y las aproximaciones de estudio sobre la cultura fueron considerando a las organizaciones como culturas. En estos aspectos el interés está en comprender la realidad social de la organización con el fin de conducir a una reflexión. Smircich (1983) denomino a esta perspectiva como símbolo o cognitiva.

Por su parte, Chiavenato I. (2006), sostiene que las Organizaciones son sistemas sociales fundamentado en la cooperación de entre las personas, bajo tres condiciones al mismo tiempo. A. Interrelación entre dos o más persona. B. Deseo y disposición de cooperación. C. Su finalidad para alcanzar un objetivo común. Entonces es un sistema de esfuerzos o actividades, conscientemente coordinadas de dos a más personas, el deseo de

cooperar depende de los incentivos que la organización ofrece y esta requiere influir en la conducta de la gente a través de incentivos materiales (salarios y beneficios sociales), oportunidades de crecimiento, condición física, etc. Es decir, la organización ofrece incentivos para obtener la cooperación de las personas en todos los niveles jerárquicos. Dentro de ese esquema, cada persona necesita alcanzar los objetivos corporativos (así mantenerse o crecer en la entidad) y objetivos personales (así obtener satisfacción).

Blanch, Espuny, Gala, Martín. (2003) sostiene que una organización consiste en un colectivo de personas asociadas para trabajar conjuntamente de cara al logro de objetivos comunes.

Así define Chiavenato I. (2006), la cultura organizacional como el conjunto de hábitos, creencias, tradiciones y valores, interacciones y relaciones sociales típicos de cada organización. Representa la forma tradicional con la cual están habituado a pensar y hacer sus objetivos y que comparten todos los miembros de la organización. Vale decir, la cultura organizacional representa las normas informales y no escritas que guían la conducta de los integrantes de la organización día a día dando sentido a sus acciones para la ejecución de los objetivos organizacionales. Cada organismo posee su propia cultura corporativa.

Asimismo, para Chiavenato (2009), la cultura organizacional no es algo palpable. Sólo se puede apreciar a razón de sus efectos y consecuencias. En este modo, es comparada a un iceberg. La parte sobresaliente, que está por encima del nivel del agua, son las partes visibles y externas de las organizaciones, en la mayor parte son componentes físicos y concretos como el tipo de edificio, espacios, colores utilizados, disposición de las oficinas y los mobiliarios, la tecnología utilizada, métodos y procedimientos de trabajo, los títulos y la descripción de los puestos y políticas de administración de personal. Y en la parte inmersa o

inferior, son las partes invisibles y profundas, siendo las más difíciles de ver o perciben, en esta zona se hallan las expresiones psicológicas y sociológicas de la cultura.

Schein E. (2004), la cultura del grupo lo define así: un patrón de supuestos básicos definidos que son aprendidos por el grupo mientras solucionan sus obstáculos de adaptación externa e integración interna, que han sido trabajados ampliamente y bien para ser considerados como válidos y, por consiguiente, son instruidos a los nuevos integrantes como la forma correcta de pensar, percibir y sentir en relación a ellos.

Por su parte Daniel R. Denison (1989) citado en Gutiérrez M. (2013), sostiene que la cultura organizacional se refiere a los valores, creencias y los principios fundamentales que componen como la base del sistema gerencial de una organización. Asimismo, al considerar como punto de partida a los valores, creencias y los significados que fundamentan un sistema organizacional son la fuente principal de una actividad motivada y coordinada.

Asimismo, la cultura organizacional es una variable importante y puede llegar ser competitivos, para Denison et. Al. (2012), la cultura organizacional impacta en el desempeño empresarial por medio de la creación orientada a la misión y dirección, así la formación de un alto grado de adaptabilidad y flexibilidad.

Ahora bien, Zapata (2007), citado en Grupo de investigación AdGeO (2009), define la cultura organizacional como un esquema de referencia para patrones de información, de actitudes y comportamientos que son compartidos con otros en el trabajo y determina el nivel de adaptación laboral; de esta forma representan un aprendizaje constante y donde la cultura organizacional se engrandece con los aportes de las personas, se perpetúa mediante ellos y el por las personas enriquecen sus entornos. Desde aquí se observa a la cultura en esto que se

adapta al escenario y se asocian al interior donde los trabajadores aportan y reciben patrones no sólo de conducta además de principios y normas corporativamente compartidas.

Robbins S. (1998), define que la cultura es elusiva, intangible, implícita y sobreentendida. Pero todas las organizaciones desarrollan un conjunto de supuestos, entendimientos y reglas tácitas que dirigen el comportamiento habitual en el trabajo, hasta que los recién llegados aprenden las reglas, no son aceptados como trabajadores hechos y derechos de la organización. La infracción a las normas por parte de los ejecutivos de jerarquías superiores da por resultado esa desaprobación universal y los castigos poderosos. La conformidad de las normas se convierte en la base fundamental para recompensas y ascensos.

Atendiendo estas consideraciones, la cultura organizacional se presenta como tangible, intangible, dinámico, evolutivo, aprendido, determinado, comprometido por y para los trabajadores de la organización en una sociedad, siendo importante para la competitividad e integración.

El proceso de socialización

Por su parte Schein E. (2004), señala que una actividad muy fundamental de los nuevos trabajadores es descifrar cómo operan las normas y supuestos de su nueva organización, más su aprendizaje será exitoso solo si recibe la retroalimentación de los antiguos trabajadores mientras el nuevo trabajadores experimentan diferentes clases de conducta. Es un aprendizaje en curso. Cuando ya los supuestos existen, la cultura sobrevive por medio de la enseñanza a los nuevos trabajadores. En esta forma la cultura es un mecanismo de control social que puede ser la base para el manejo explícita de percibir, pensar y sentir de cierta manera.

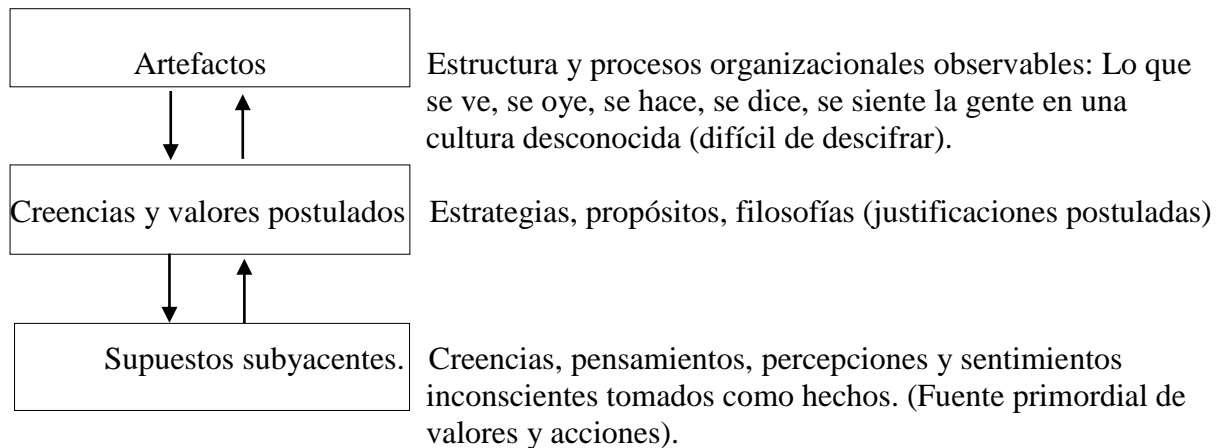
A este respecto Blanch et al. (2003), la cultura convierte a la organización en un sistema socio-cognitivo y socio-afectivo, en el cual la socialización desempeña un papel decisivo a la hora de ofrecer a las personas un marco de referencia estable para orientarse en su entorno laboral y para adaptarse el mismo, desempeñando los roles prescritos en función del puesto asignado. En este sentido la socialización es un proceso a través del cual la gente aprende, adquiere e interioriza, en el transcurso de todo el ciclo de vida, los elementos socioculturales de su medio ambiente, los incorpora a la estructura de su personalidad influidos por sus experiencias y por los agentes sociales (agentes de socialización) más relevantes y se adapta al entorno social en cuyo seno debe vivir.

La socialización es una responsabilidad de los nuevos y antiguos miembros de la organización siendo fundamentales para que perdure y se fortalezca la organización en el mundo globalizado.

Los niveles de la cultura organizacional:

Debido a las posiciones en la definición de la cultura organizacional Gámez R. (2007), se estima en encontrar la solución en la medida que analicemos los distintos niveles de la cultura, por esta razón, Schein (2004), detalla que la cultura sea comprendida en tres formas distintas: artefacto valores y supuestos. 1. Los artefactos: constituyen las partes externas de la cultura y son los elementos tangibles y visibles de la actividad cultural. 2. Los valores: constituyen los principios filosóficos, sociales, metas y estándares con valores intrínsecos. Presagiará más de la conducta observada en el nivel de artefacto, si los valores, creencias no están basados en aprendizaje previos reflejarían “teorías postuladas” que predecirá muy bien lo que la gente dirá en una situación, pero puede ser diferente en los hechos que debería estar operando. 3. Supuestos: Es la esencia de la cultura, está constituida por los supuestos o creencias en relación a la realidad y a la naturaleza humana.

Niveles de cultura:



El termino nivel se refiere al grado en que el fenómeno cultural sea visible al observador.

De este modo Schein (2004), dichos elementos obedecen a un aspecto jerárquico, dado que al variar los artefactos éstos varían a los valores y a más largo plazo son variados los supuestos. Asimismo el proceso puede desarrollarse de manera opuesta, vale decir modificar los supuestos que a su vez cambia los valores y posteriormente artefactos.

Así mismo Chiavenato I. (2009), Muchos aspectos de la cultura organizacional se perciben con facilidad y se denominan aspectos formales y abiertos, mientras otros son de difícil percepción y se denominan aspectos informales y ocultos. Tal como un iceberg, que se presentan en diferentes estratos, con distintos grados de profundidad y arraigo, y propone en cuatro niveles: Artefacto, pautas del comportamiento, valores y creencias y supuestos básicos, cuanto a mayor profundo del estrato, más difícil será de cambiar la cultura.

a.- Los artefactos: Son características físicas de la organización, siendo el más fácil de cambiar ya que está conformado por componentes físicos y concretos, muebles, instalaciones y otros objetos que pueden modificarse sin mayor dificultad, a mayor nivel de profundidad de estratos, es mayor la dificultad para cambiar. b.- Pautas de comportamiento: Son actividades del desarrollo del trabajo reglas y reglamentos. c.- Valores y creencias: Son lo que se dicen o

hacen cotidianamente las personas, Filosofías, objetivos y estrategias. d.- Los supuestos básicos: El más profundo de los estratos, el cambio cultural es más difícil y lento.

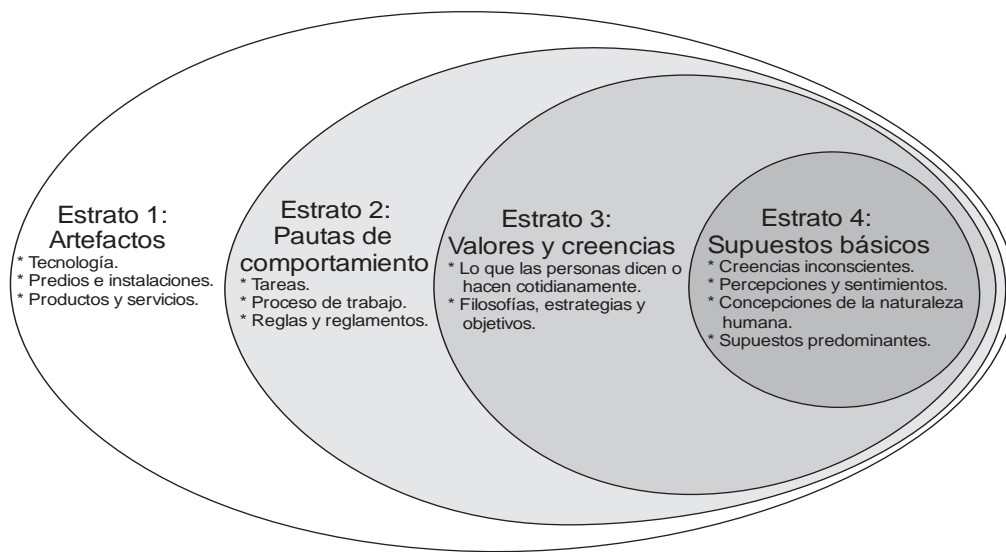


Figura. 2: Estratos o niveles de la cultura organizacional, fuente Chiavenato (2009).

Características de la cultura organizacional:

Robbins S. (1998), las investigaciones muestran que la suma de siete características principales es el fundamento de la cultura organizacional:

- 1.- Innovación y riesgo: Grado en que los trabajadores son estimulados para ser innovadores y corran riesgos.
- 2.- Atención al detalle: El grado que se espera de los trabajadores muestren análisis, precisión y atención al detalle.
- 3.- Orientación a los resultados: Grado donde la gerencia se enfoca en la producción o en los resultados, más que en las técnicas y los procesos sucesivos para lograrlos.
- 4.- Orientación a la gente: El grado que decide la gerencia en considerar el impacto de los resultados en los integrantes de la organización.
- 5.- Orientación a los equipos: El grado de que las tareas sean organizadas en torno de equipos y no individual.
- 6.- Agresividad: El grado que las personas son competitivas y es agresiva antes que conformista.
- 7.- Estabilidad: El grado de las actividades de la organización se rigen a sostener el statu quo y no al crecimiento.

Estas características muestran un proceso continuo de perfeccionamiento, empoderamiento y al evaluarse con ellas la organización muestra una imagen constituida de su cultura, imagen que se transforma en la base para el proceso de cooperación, comprensión mutua, pasión competitiva que muestran los miembros sobre su organización.

Las culturas fuertes y débiles:

Para Robbins La cultura fuerte se caracteriza por que los valores centrales de una organización se mantienen con intensidad y son fuertemente difundidos. Entre más integrantes los acepten y grande sea su compromiso con ellos, más fuerte es una cultura. En concordancia, es claro que una cultura tiene más influencia en la conducta de sus integrantes, ejemplo las organizaciones religiosas, empresas japonesas.

Un resultado concreto de una cultura fuerte será la escasa rotación del personal. En efecto evidencia un firme acuerdo entre los trabajadores de lo que representa la organización. Esta unanimidad de propósito favorece la lealtad, cohesión y el compromiso con la organización, y a la vez, aminora la propensión a que los empleados renuncien.

Chiavenato I. (2009), demuestra las formas que cada organización aprende a lidiar con su entorno, evidenciando su forma particular de funcionar las organizaciones, y determina a la cultura organizacional seis características:

- 1.- Regularidad de los comportamientos observados: La interrelación entre los trabajadores, caracterizados por un lenguaje común, terminología propia y rituales referidos a las conductas y diferencias.
- 2.- Normas: Patrón de comportamiento, políticas de trabajo, reglas y lineamientos sobre las formas de realizar el trabajo.
- 3.- Valores dominantes: Son los principios que sostiene la organización y espera que los integrantes compartan, como calidad de los hechos, mínimo ausentismo y elevada eficiencia.
- 4.- Filosofía: Son políticas que muestran las creencias sobre el trato que recibirán los trabajadores o los clientes.
- 5.- Reglas:

Guías definidas que se aluden al comportamiento en la organización. Los nuevos trabajadores deberán aprender para ser acogidos en la organización. 6.- Clima organizacional: La sensación que difunde el local, formas de interacción de las personas, el trato a los usuarios o clientes, proveedores y otros.

En mención cada característica se presenta en diferentes medidas que puede dar a controversias. Para la comprensión se halla en una escala que inicia con el estilo tradicional y autocrático hasta un estilo participativo y democrático. En efecto Likert elaboró cuestionarios para distinguir estas características y el perfil de la organización. Por tanto, Likert precisa cuatro perfiles organizacionales: 1. Autoritario coercitivo, 2. Autoritario benevolente, 3. Sistema Consultivo, 4. Sistema Participativo.

Likert percibe, donde los dos primeros sistemas más antiguos emplearon el modelo de interacción de persona a persona, una relación directa y única entre el superior y el subordinado. Mientras los sistemas 3 y 4, establecen el modelo de organización grupal, pero en el sistema 4, se sobrepone la organización grupal, vale decir, cada grupo laboral se relaciona con el resto de la organización mediante las personas que forman parte en más de un grupo, obtienen metas de eficiencia y productividad y asimismo logran satisfacer los objetivos individuales de la organización.

Asimismo, describe los tipos de cultura: 1.- Las culturas conservadoras y culturas adaptables: Son organizaciones caracterizadas por adaptar y preservar ideas, valores, tradiciones y costumbres que no cambian con el tiempo, a pesar de las modificaciones en medio de su entorno, en tanto es caracterizado por su rigidez y conservadurismo. Mientras que, otras son muy flexibles y poseen una cultura adaptable que verifican constantemente. En este proceso, el peligro radica en los cambios frecuentes de ideas, valores y costumbres pueden llegar a perder sus características que las distinguen como instituciones sociales, y son

caracterizados por su flexibilidad y maleabilidad. Los cambios y la adaptación aseguran su actualización y modernización; en cambio la estabilidad conserva la identidad de la organización. 2.- Culturas tradicionales y culturas participativas: Estas organizaciones adoptan culturas tradicionales y conservadoras más sus aspectos son similares al modelo burocrático, y adquieren un estilo tradicional y autocrático. Por el otro ángulo, las organizaciones que crecen como culturas flexibles y adaptables se caracterizan por rasgos que recuerdan al modelo adhocrático, un estilo participativo basado en la innovación, pero con falta de sistema productivo. Los profesionales que conforman la organización remedian los problemas y realizan proyectos y maquinarias, que otras empresas también producirán.

Mientras tanto, el modelo de Daniel Denison diferencia cuatro características culturales de la organización, resultados de su fundamentación acerca de los estudios organizacionales: Involucramiento, consistencia, misión y adaptabilidad. Características que será tomada en consideración para el presente estudio.

Para Ward J. (2006). El modelo de Denison describe una teoría de cultura organizacional relacionado al rendimiento de una empresa, es decir el modelo y los resultados generados por su encuesta de cultura organizacional proveen a los responsables de las altas decisiones para potenciar plenamente las fortalezas existentes de la empresa e identificar sus debilidades determinantes. El enfoque proporciona una herramienta útil para obtener una mejor comprensión y dar a los gerentes opciones sobre la línea de frente de la toma de decisiones empresariales.

Asimismo, según Denison, utiliza un modelo bidimensional que resalta los problemas esenciales de la atención hacia lo interno frente a la atención hacia lo externo y de la flexibilidad frente a la estabilidad, y el impacto sobre el desempeño y la viabilidad. Estas dos

dimensiones pueden ser vistas como equilibrio relativo como en elecciones, es necesario la atención tanto lo interior como lo exterior para el éxito de la empresa, y acontece lo mismo con la flexibilidad y estabilidad. Una meta importante del modelo es facilitar un mecanismo para la generalización, antes que, para subrayar la singularidad, con el fin de mejorar y de hacer la comparación entre las organizaciones.

Utilizando estas dos dimensiones importantes subyacentes, Denison parte del supuesto, que, si las creencias y las suposiciones se encuentran en el núcleo de la cultura corporativa, se expresan y se identifican mediante cuatro rasgos culturales: Adaptabilidad, Misión, Involucramiento y Consistencia. Estudios encontraron una conexión significativa entre los cuatro rasgos y los indicadores de la eficacia corporativa tales como: rentabilidad, calidad, crecimiento en ventas, innovación y valor en el mercado. Asimismo, Ignacio, R. y Rafael, R. (2012), amplía que cada característica se mide a través de tres índices y cada índice es medido con cinco ítems del cuestionario, entonces cada uno de los cuatro cuadrantes contiene tres índices de comportamiento o prácticas que se vinculan con cada característica. Las características y los índices son determinados en base de dos dimensiones subyacentes, flexibilidad frente estabilidad en la base del eje horizontal y del foco externo y del foco interno en la base del eje vertical.

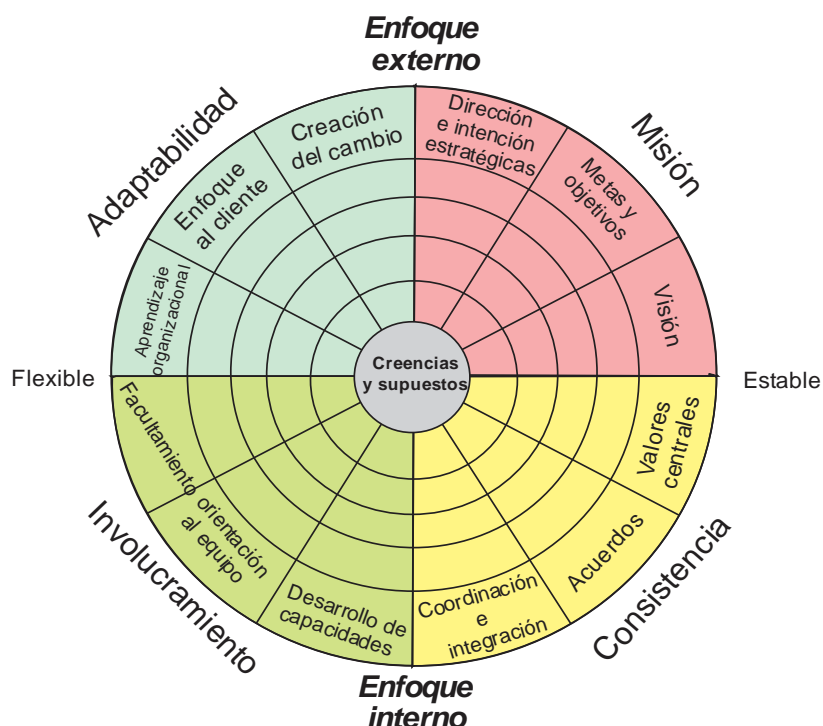


Figura. 3: Modelo de cultura organizacional, Fuente: Denison, et al. (2012)

En palabras de Denison et al. (2012, 191), citado en Ignacio y Rafael (2012),

“Conjuntamente estos estudios favorecen a la idea de que las organizaciones de alto nivel de desempeño encuentran las formas de facultar e involucrar a su personal (involucramiento), facilitan los hechos coordinados y fomentan la consistencia entre las conductas y los valores centrales de la organización (consistencia), interpretan en acción las peticiones del ambiente organizacional (adaptabilidad), y dotan un claro sentido de propósito y dirección (misión).”

Para Denison D. (2012) estas cuatro características básicas representan en cualquier cultura organizacional: el involucramiento, consistencia, misión y adaptabilidad que se detallan (Ignacio, Rafael 2012).

Características básicas de la cultura organizacional:

a.-Involucramiento o implicación:

Las organizaciones efectivas autorizan, empoderan a su gente, construyendo a si misma alrededor de los equipos, y desarrollando a todos los niveles la capacidad humana

(Becker, 1964; Lawler, 1996; Likert, 1961). Los integrantes de la organización se comprometen con su labor y estiman que poseen parte de la organización. Los trabajadores en todos los niveles, sienten tener al menos alguna influencia en las decisiones que involucren sus trabajos y que estos están directamente vinculados con los objetivos de la organización.

Asimismo, Ward J. (2006), menciona que son necesarios para abordar el ambiente competitivo, puede expresarse como participación. Característica de implicación se miden por tres índices: Empoderamiento, trabajo en equipo y desarrollo de capacidades (Bonavia, Prado y Barberá 2009).

b.- Consistencia

Las organizaciones son seguros respecto a su consistencia e integración interna (Davenport, 1993; Saffold, 1988). El comportamiento de los integrantes se basa bajo un conjunto de valores centrales, los líderes y sus seguidores tienen la destreza de lograr acuerdos (aun existiendo distintos puntos de vista), y las actividades de la organización están coordinadas adecuadamente e integradas (Block 1991).

Las organizaciones que cuentan con la fortaleza en estas características poseen una cultura diferenciada que influyen de forma acentuada en el comportamiento de la gente. Un sistema compartido de los supuestos, creencias y valores marcha como un sistema de control internalizado. La consistencia representa el poder de la estabilidad e integración interna, que es producto de una mentalidad común y de un alto grado de conformidad (Senger, 1990).

Por su parte Ward J. (2006), Es un enfoque unificado para el logro de metas y solución de problemas que puede conceder una resonancia interna, esencial para enfrentar retos externos y situaciones inesperadas. Característica que se mide por los índices: Valores centrales, acuerdos, coordinación e integración (Bonavia et al. 2009).

c.- Adaptabilidad

Las organizaciones adaptables reciben impulso de sus clientes, para asumir riesgos y aprender de sus mismos errores. Cuentan con la experiencia y la capacidad de crear cambios (Senge, 1990; Stalk, 1988) y mejoran continuamente sus capacidades para producir y entregar valor a sus clientes. Las organizaciones versadas en adaptabilidad por lo general experimentan crecimiento en sus ventas y participan en los mercados.

Asimismo, Ward J. (2006), Considera, que reconoce la lucha de una organización por equilibrar de manera continua los eventos internos y externos. Característica que se mide por tres índices: orientación al cambio, orientación al cliente y aprendizaje organizativo (Bonavia et al. 2009).

d.- Misión

Las organizaciones exitosas a menudo tienen un claro sentido de su propósito, dirección que determina las metas organizacionales y los objetivos estratégicos y también manifiesta la visión futura de la organización.

A este respecto Ward J. (2006). Las metas y la visión del futuro de una organización se expresan en la Misión. Una conciencia de propósito bien desarrollada. Característica que se mide por tres índices: Dirección y propósito estratégico, metas y objetivos y visión (Bonavia et al. 2009).

Relación entre características culturales y desempeño organizacional:

Ignacio y Rafael (2012), resaltan que los estudios iniciales se centraron en el enlace entre la cultura corporativa y efectividad organizacional. Iniciando aquí el modelo conceptual orientado a estructurar los resultados de los estudios sobre las características culturales de organizaciones efectivas. (Denison et al 2012). Más los estudios recientes comprueban la conexión entre cultura y desempeño por el transcurrir del tiempo.

En efecto Denison y Mishra (1995), investigan la correlación entre las características culturales del modelo y el conjunto de medidas de desempeño organizacional, como: a) “Misión y consistencia (estabilidad) influye a las medidas de desempeño financiera tales los activos, como retornos sobre la inversión, y retornos sobre las ventas. b) Involucramiento y adaptabilidad (flexibilidad) influyen más en el desarrollo de productos y servicios, a la innovación. Vale decir, a la innovación en productos y servicios y el empuje a la creatividad que responden a las exigencias cambiantes de los usuarios y empleados. c) Adaptabilidad y misión (enfoque externo) influyen al ingreso y al crecimiento de ventas, así como en la participación en el mercado. d) Involucramiento y consistencia (enfoque interno) influyen en los indicadores de calidad de productos y servicios, reingreso sobre inversión y satisfacción de los trabajadores.

En el presente estudio sobre cultura organizacional se toma el instrumento de Bonavia T., Prado G., Barberá D. del 2009, adaptado de Denison Organizational Culture Survey (Denison y Neale, 1994,2000) como DOCS, encuesta adaptada al castellano, desarrollada para medir y evaluar la cultura en las organizaciones y agrupaciones de labor, consta de 60 items, 5 para cada uno de las 12 sub escalas o índices que se integran en 4 dimensiones o rasgos culturales formulado en el modelo de Denison. La muestra consiste de 488 participantes y se utilizó el análisis factorial confirmatorio, esta adaptación al español replica a su estructura planteada en su versión original, casi en la totalidad.

Las culturas organizacionales y las subculturas:

Robbins S. (1998) Reconoce que la culturas organizacionales poseen propiedades comunes no significa que no pueda haber subculturas en su interior. Por lo general las grandes organizaciones poseen una cultura dominante y numerosas subculturas. Más las culturas dominantes enuncian sus valores centrales que comparten en gran parte los

trabajadores. Esta gran imagen cultural la que da a la empresa su personalidad distintiva. Por su parte las subculturas tienden mostrarse en las organizaciones grandes para manifestar situaciones, problemas y experiencias comunes que afrontan los trabajadores, es posible distinguir por designaciones departamentales, oficina o unidad; ejemplo departamento de compras que solo comparte sus miembros, y que incluyen valores centrales de la cultura dominante, otros valores peculiares que forman el departamento.

En las organizaciones que no poseen una cultura dominante y estas se componen de numerosas subculturas, disminuye notablemente el valor de la cultura como variable independiente. Y es debido a que no hay una interpretación uniforme de lo que exprese el comportamiento apropiado y el inapropiado. Son características de compartir significados de la cultura como un dispositivo poderoso para guiar y conformar las conductas.

Por su parte Schein (2004), refiere que algunas profesiones desarrollaron culturas propias que son el resultado de un periodo intenso de educación, enseñanza y reforzado por evaluaciones entre colegas y observamos organizaciones fragmentadas y diferenciadas, reflejo de una multiplicidad de subculturas que tiene sus propios supuestos. Por su parte Carrada (2001) La cultura de las organizaciones de salud es un sistema de conocimientos profesionales, creencias, expectativas y supuestos inconscientes, descubiertos o aceptados por el equipo de trabajo multidisciplinario, interdisciplinario, fuertemente influidos por la tecnología, estructura y el ambiente laboral.

Robbins S. (1998), establece la cultura organizacional como “percepción común que poseen los integrantes de la organización, un sistema de significados compartidos”. A partir de aquí, surge la idea de una cultura dominante que mantiene subculturas que comparten los valores que dan estabilidad al sistema, identidad a sus miembros y control a los gerentes.

Funciones de una cultura organizacional:

Robbins S. (1998) Menciona las siguientes funciones: 1.- Define los límites, vale decir, discierne entre una organización y las otras. 2.- Transmite a los integrantes un sentimiento de identidad. 3.- Facilita a formar un compromiso más grande que los intereses propios de los integrantes. 4.- Acrecentar la estabilidad del sistema social. La cultura actúa como aglutinante social que mantiene fusionada a la organización al dotar normas adecuadas a los miembros que deben decir y hacer. 5.- Es un mecanismo de significado y control que dirige y moldea las actitudes y el comportamiento de los miembros.

En efecto al concordar entre el trabajador y la organización (vale decir, si las actitudes y el comportamiento del candidato o trabajador son compatibles con la cultura) influye con fuerza en quien recibe una oferta de trabajo, quién es evaluado como gran realizador, quién consigue un ascenso.

Resalta Blanch et al. (2003), que una de las funciones más principales de la organización es precisamente el reclutamiento, selección, formación y desarrollo de estos recursos. En la actualidad las organizaciones no solo seleccionan, también lo planifican y gestionan sus recursos humanos y a través del assessment center, se valora tanto la capacidad actual del funcionamiento como las capacidades potenciales de afrontamiento a situaciones nuevas y complejas.

Efecto de la cultura organizacional en el comportamiento y desempeño del trabajador:

Gámez R. (2007), Lo resume en cuatro nociones básicas: *Primero*: Conocer la cultura de una organización facilita al trabajador a comprender la trayectoria de la institución y su visión actual, este entendimiento ofrece información sobre el comportamiento esperado para el futuro. *Segundo*: La cultura organizacional incentiva un compromiso con la filosofía y los valores organizacionales. Este comportamiento genera un sentimiento compartido con el

objetivo de trabajar por las metas comunes. *Tercero:* La cultura organizacional representa una forma de control por intermedio de las normas, para conducir hacia los comportamientos deseados y apartar los indeseados. *Cuarto:* De los tipos de cultura, algunos se vinculan de manera directa con mayor efectividad y productividad que los otros.

Servicios de salud:

La salud según OMS (1946), define como “el estado completo de bienestar físico, mental y el de bienestar social y no solamente la ausencia de afecciones y enfermedades” bajo esta definición no solo define lo físico, es en base de una visión holística de la integración de características de bienestar psicológicos y sociológicos.

La salud de todas las personas es una condición fundamental para lograr la integridad, seguridad y desarrollo de las sociedades y depende de la más amplia contribución de la propia persona y del Estado.

El objetivo fundamental consiste en mejorar la salud de la población a esto la OMS responde, que es la suma de todas las organizaciones, instituciones y recursos. Si bien es cierto se requiere de recursos humano de compromiso, de acción, con capacidad de afrontamiento a situaciones nuevas, financiamientos estratégicos y direccionados, con una visión amplia, integrada bajo la dirección general, con instituciones integrados al compromiso. Perspectiva que muestran los valores desarrollados hacia el trabajo y el compromiso de una cultura organizacional efectiva en cada lugar.

Un buen sistema de salud mejoraría la vida cotidiana de las personas de forma tangible, con una participación integrada, siendo el principal encargado de desempeño global de la salud de un país es su gobierno, asimismo resulta fundamental la buena rectoría de los gobiernos locales y/o regionales, instituciones de salud e instituciones afines además el

compromiso y empoderamiento de las personas a seguir los cambios a bien por su propia salud.

Pérez J. (2012), los Sistemas de Salud en ciertos países de América Latina experimentan, en la actualidad, importantes reformas enfatizados a elevar la gobernabilidad de los mismos y lograr su funcionamiento con eficacia, eficiencia y efectividad, a causa de los problemas que sufre la salud pública como las coberturas, accesibilidad, que atropellan la salud de la población, asimismo en contra de la inestabilidad del sistema político actuales de cada país latinoamericano.

Los servicios de salud son dinámicos, son equipos multi-disciplinario e intervienen los factores internos (servicios, elementos), externos (pacientes, familiares, organizaciones), asimismo interactúan entre ellos, y es importante que las culturas organizacionales de salud se identifiquen, se comprometan y valoren sus esfuerzos logrados día a día.

Cultura organizacional en servicios de salud

Carrada B.T. (2001), “La cultura organizacional en los sistemas de salud es una composición compleja de saberes, relatos, conductas, creencias, suposiciones, símbolos, metáforas y formas de expresión que todos los trabajadores de la organización comparten”, por ejemplo: normas, valores, actitudes, técnico-científico, terminologías propias de las disciplinas biomédicas y sociales. Para Elliott Jaques, una organización de salud representa un conjunto o equipos de trabajos profesionales, acción interdisciplinaria, que trabajan de manera estructurada para generar bienes intangibles (los servicios de salud) y lograr metas; para alcanzar éstas se requiere del acuerdo y la participación de los usuarios. Por su parte Freeman, Gómez, Frenk. (1995), en los sistemas de salud lo más característico es su inmensa complejidad estructural, y la coexistencia de varios equipos o grupos de trabajo profesional

(subculturas) y su meta común es generar servicios de calidad para cubrir las necesidades de los usuarios de salud y las expectativas de la sociedad.

Asimismo, la complejidad de la atención (por los diferentes niveles de atención) determina los tipos de profesionales requeridos y la fluidez de la comunicación interna. Las organizaciones de salud son superestructuradas provista de una gran diversidad cultural en lo referente a la categoría profesional, edad, género, clase social, nivel educativo, antigüedad en el puesto y otros.

Además, Ortega, Coronado, Montaña (2012), describe que la cultura organizacional en los servicios de salud no puede ser comprendida sólo bajo un punto de vista interno, ya que “la cultura influye en el rendimiento de todos los trabajadores, sin embargo, se ve afectada por el aspecto estratégico de la organización. Influye en las distintas etapas del proceso de gestión estratégica, desde el análisis del medio ambiente y el establecimiento de objetivos para la formulación de estrategias, su implementación y control” (Waters, 2004). Por ello puede ser influenciada por contextos de la misma sociedad, subculturas existentes, aspectos económicos, legales, políticos, tecnológicos, religiosos, valores determinados.

Las organizaciones de salud cumplen funciones multidisciplinarias como: producir bienes intangibles (servicios de salud), procesos administrativos, con sistema de elementos internos y externos en marco a los objetivos determinados.

Marco conceptual

Valores:

Polo et al. (2010), Los valores son creencias de las personas o grupo social acerca de lo que estima importante en la vida, referente a aspectos éticos o morales, así como los que no son. En este fundamento se enuncian juicios y realizan elecciones. Pueden derivarse del

conocimiento, de consideraciones morales o estéticas. Son adquiridas desde muy temprana edad, junto con el desarrollo del lenguaje y con las conductas de socialización, y se afianzan y amplían con la educación y los medios culturales e informativos.

Valores laborales:

Margerison & McCann (1985), los valores son conceptos o convicciones que concretan la forma de vida de una persona. En nuestra vida laboral estos valores influyen en extremo de cómo emprendemos nuestro trabajo. Los valores dirigen las decisiones y ayuda a encontrar esa fortaleza que se necesita para sostenerse firmes de lo que cree y defiende. Como resultado los valores podrían ser el factor principal que precisa nuestro comportamiento, opinión de las personas, acontecimientos y de situaciones. Cuando los trabajadores de un equipo comparten los mismos valores, este equipo tiene la energía necesaria para ejecutar en una forma destacada. Más cuando los valores personales se encuentran en conflicto, habrá dificultades y el equipo no alcanzará su propósito.

Salud:

La Organización panamericano de la salud OPS en el preámbulo de la OMS registra, “el goce del grado máximo de salud que se pueda lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano sin distinción de raza, religión, ideología política o condición económica o social.”

X Congreso de Médicos y Biólogos (1976), definió de forma general: “Salud es aquella manera de vivir autónoma (con libertad de escoger y, por tanto, de estar informado y con sentido crítico), solidaria (colaborando con los demás) y alegre que se da cuando se va asumiendo la propia realización.”

Cultura:

Polo et al. (2010), conjunto de conocimientos que obtiene una persona a través de la lectura, estudio, los medios sociales, conocimientos, modos de vida, costumbres, nivel de desarrollo artístico y cultural de los pueblos.

Organización:

Chiavenato (2009), Es un conjunto de personas que trabajan juntos y dividen las actividades en forma adecuada para lograr un propósito en común. Son herramientas sociales que admiten a muchas personas unir sus esfuerzos y lograr juntos objetivos que serían imposibles en forma individual.

Cultura organizacional:

Serna, H. (2010), La cultura es producto de un proceso, donde los miembros de la organización interactúan para tomar decisiones, para solucionar los problemas, inspirados en principios, valores, creencias, reglamentos y procedimientos que comparten y que progresivamente se incorporaron a la institución.

Hospital:

OMS, citado en Flores, M. (2009) define que el hospital es un componente de una organización médica y social y su misión consiste en proveer a la población una asistencia médica sanitaria integral, como curativa, preventiva y los servicios externos llegan hasta el ámbito familiar. Así mismo Alippi (1991), El hospital es un Centro de formación de profesional médico - sanitario y de investigación bio-social.

Trabajador:

Son las personas que ejercen algún tipo de actividad remunerada, siendo una condición fundamental para el ser humano como persona y a partir del desempeño de un trabajo definido, puede no sólo subsistir además también poseer identidad, desarrollar habilidades y sentirse útil.

Trabajador de salud

Hunter D. (2009). Según la OMS, son las personas que lleva a cabo su trabajo que tienen como principal finalidad promover la salud. Asimismo, en el sector se integran igualmente los trabajadores no clínicos, como gestores, informáticos, personal de secretaria, operarios de diversos oficios que presta apoyo administrativo e infraestructura.

CAPITULO III

METODOLOGIA

Tipo de investigación:

La investigación del presente trabajo es de tipo transaccional descriptivo y correlacional, porque se recolectó los datos en un solo momento y un tiempo único, con el objetivo de describir las variables y analizar su incidencia e interrelacionar en un momento determinado, fundamentado en el planteamiento e hipótesis correlacional de los datos. (Hernández-Sampieri, R., Fernández C. & Baptista M., 2014).

Diseño de investigación

El presente trabajo es de diseño no experimental, cuantitativo porque se realizó el estudio sin manipular las variables, en el que solo se observó tal como se dio en su contexto natural para la medición y el análisis de los datos. (Hernández-Sampieri, et al., 2014).

Población y muestra:

Está conformada por el personal que labora en un total de 170 trabajadores del hospital “San Martín de Porres” de Macusani, información obtenida directamente de la oficina de recursos humanos del mismo.

Tamaño de la muestra:

Considerando, la dinámica laboral de un hospital se tomó la decisión de realizar el muestreo no aleatorio, no probabilístico obteniendo una muestra de 146 trabajadores.

Selección de la muestra:

Criterio de inclusión y exclusión

Inclusión

En el presente trabajo de investigación participaron todos los trabajadores en general como: administrativos, asistenciales del hospital.

Trabajadores que aceptaron participar en forma voluntaria.

Trabajadores que diligenciaran completamente los cuestionarios aplicados.

El trabajador que laboró más de un mes en el hospital.

Exclusión

Trabajadores que no aceptaron participar en forma voluntaria.

Trabajadores que no diligenciaran completamente los cuestionarios aplicados.

El trabajador que laboró menos de un mes en el hospital.

Trabajadores en vacaciones, licencias e incapacidades, días francos.

Consideraciones éticas

El trabajo se realizó considerando las siguientes medidas, para el estudio se solicitó el permiso a la institución para realizar la investigación, se manejó el consentimiento informado, la participación voluntaria, se trabajó con ética, respetando los derechos, sin proselitismo político, religioso y sin dañar la reputación, honor y la moral de los trabajadores,

no se pidió nombres. El manejo de los resultados fue de manera confidencial de manejo exclusivo del responsable de la investigación.

Definición y operacionalización de las variables

Variable predictora

Valores laborales: En sus cuatro dimensiones o sub escalas: Apertura al cambio, Conservación, Auto engrandecimiento, Auto trascender, asimismo con diez tipologías o valores: Autoridad, Logro, Autodirección, Estimulación, Universalismo, Benevolencia, Conformidad, Tradición, Seguridad y Hedonismo, con un contenido total de 30 ítems, con una distribución de 3 ítems por valor.

Variable criterio

Cultura organizacional: En sus cuatro dimensiones: Implicación, Consistencia, Adaptabilidad y Misión, y cada dimensión con tres índices en total de doce índices: Empoderamiento, Trabajo en equipo y desarrollo de capacidades. Valores centrales, acuerdos y coordinación e integración. Orientación al cambio, orientación al cliente y aprendizaje organizativo. Dirección y propósito estratégico, metas y objetivos y visión, a razón de cinco ítems por cada índice, en un total de 60 ítems.

Tabla 2. Tabla de Operacionalización: valores laborales y cultura organizacional.

TEMA DE ESTUDIO	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA Y VALORES	VALORACION ESTADISTICA	DEFINICION INSTRUMENTAL
Valores laborales y cultura organizacional en trabajadores del Hospital "San Martín de Porres"-Macusani, Puno 2018.	Variable: (I) Valores laborales	Apertura al cambio	Auto dirección.	01. Prefiero siempre trabajar solo (a), no me gusta tomar decisiones junto con otras personas. 11. Soy un(a) empleado(a) inquieto(a), siempre estoy buscando nuevas formas para hacer mejor mi trabajo, soy un(a) perfeccionista. 21. Siempre estoy preocupado(a) por actualizarme, ya sea leyendo o asistiendo a cursos, con la finalidad de ser un empleado(a) eficiente.	Formato de respuesta tipo Likert de cinco puntos sin expresiones numéricas, con indicaciones verbales: 1-Nunca. 2-Alguna vez. 3-A veces. 4-Frecuentemente. 5-Siempre.	El alfa de Cronbach obtenido con la muestra en esta escala fue de 0.81.	El desarrollo de EVAT 30 propone una nueva alternativa de medir valores hacia el trabajo en el ámbito de las organizaciones, incluyendo asimismo a los hospitales. El presente Instrumento permite, por medio de los 30 ítems, identificar con una fiabilidad aceptable los cuatro valores de orden superior basados en contenidos en la teoría universal de valores de Schwartz. (Castro).
			Estimulación.	09. Soy enemigo(a) de la monotonía, siempre busca nuevas actividades o proyectos para darle variedad a mi trabajo. 19. Soy un (a) empleado(a) muy activo(a), contagia energía sólo de verlos. 29. Me gustan los retos en mi trabajo, prefiero siempre lo nuevo y desconocido.			
		Conservación	Seguridad.	02. Tener dinero para cubrir mis gastos y los de mi familia, es mi principal preocupación. 12. Mi integridad física y el no dañar mi salud, son factores muy importantes para mí en un trabajo. 22. Es muy importante para mí sentirme parte de mi equipo de trabajo y/o empresa y saber que cuidan de mí.			
			Tradicición.	07. No me gusta hacer cosas que otros no hagan, siempre se guío por lo que otros hacen. 17. Respetar las costumbres y tradiciones que se siguen en mi trabajo, es muy importante para mí. 27. Soy muy metódico(a), no me gusta intentar nuevas formas de hacer las cosas, prefiero lo que siempre ha funcionado.			
			Conformidad.	10. Siempre sigo las reglas y procedimientos en mi trabajo, tal y como si fuera un reloj. 20. Soy un(a) empleado(a) que nunca pierde el control sobre mis impulsos. 30. En mi trabajo siempre trato de ser cordial y educado(a) con la gente sin importar la persona o la situación.			

			Autoridad.	04. Me gusta manejar a la gente, me gusta que otros hagan lo que yo quiero que hagan. 14. Mantener una imagen de superioridad ante los demás, es mi principal preocupación. 24. Para mí, adquirir y acumular bienes o servicios costosos es muy importante.			
		Auto engrandecimiento	Logro	06. Busco siempre sobresalir y ser exitoso(a) frente a los demás. 16. Yo siempre busco ser ejemplo para los demás empleados. 26. Para mí es muy importante que mis compañeros de trabajo, familiares y amigos reconozcan y valoren mis logros.			
			Hedonismo	08. Para mí, un buen horario, y un lugar cercano y cómodo son factores muy importantes que debe tener un trabajo 18. Disfruto mucho trabajando, tener una actividad que llene mi vida es muy importante para mí. 28. Es muy importante para mí, que mi trabajo me permita relacionarme con muchas personas, y pasarla bien durante toda la jornada laboral.			
			Autotrascender.	Benevolencia.	05. Para mí, es muy importante el bienestar de la gente que conforma mi equipo de trabajo. 15. Para mí es muy importante ganarme la confianza de mis compañeros de trabajo, siéndoles leales y honesto(a). 25. Para mí, la lealtad hacia la empresa y/o grupo es muy importante.		
		Universalismo.		03. Siempre estoy ayudando a los demás empleados, aun sin conocerlos. 13. El proceso del país y el bienestar de toda la gente es muy importante para mí. 23. Siempre lucho por que todos los empleados reciban el mismo trato y oportunidades.			

TEMA DE ESTUDIO	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA Y VALORES	VALORACION ESTADISTICA	DEFINICION INSTRUMENTAL
	Variable: (2) Cultura organizacional	Implicación	Empoderamiento	01.- La mayoría de los trabajadores están muy comprometidos con su trabajo 02. Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información. 03. La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita. 04. Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo. 05. La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado.	Cada ítem esta codificado en una Escala tipo Likert: 1 Completamente en desacuerdo. 2-Desacuerdo. 3-Nuetral. 4-De acuerdo. 5-Completamente de acuerdo.	Alfa de Cronbach	D. Denison Organizational Culture Survey (DOCS): Cuestionario adaptado al español, (Tomas B, Viventes J., Alejandra G 2010): es una encuesta estandarizada, desarrollada para la medición y evaluación de la cultura organizacional, no es sujeto al uso rígido y limitado, y su modelo teórico es ejecutado a organizaciones público y privado de diferentes países.
		Trabajo en equipo	06. Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización. 07. Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo. 08. Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección. 09. Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta organización. 10. El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.				
		Desarrollo de capacidades	11. La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas. 12. Las capacidades del «banquillo» (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente. 13. Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros. 14. La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva. 15. A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo*.				

		Consistencia	Valores Centrales	<p>16. Los líderes y directores practican lo que pregonan.</p> <p>17. Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas.</p> <p>18. Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.</p> <p>19. Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas</p> <p>20. Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.</p>			
			Acuerdo	<p>21. Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.</p> <p>22. Este grupo tiene una cultura «fuerte».</p> <p>23. Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles.</p> <p>24. A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave*.</p> <p>25. Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.</p>	<p>1-Completamente en desacuerdo.</p> <p>2-Desacuerdo.</p> <p>3-Nuetral.</p> <p>4-De acuerdo.</p> <p>5-Completamente de acuerdo.</p>		
			Coordinación e integración.	<p>26. Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible.</p> <p>27. Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común.</p> <p>28. Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.</p> <p>29. Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización*.</p> <p>30. Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.</p>			
			Orientación al cambio	<p>31. La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.</p> <p>32. Respondemos bien a los cambios del entorno.</p> <p>33. Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.</p> <p>34. Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias.</p> <p>35. Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios.</p>			
		Adaptabilidad	Orientación al cliente	<p>36. Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios.</p> <p>37. La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones.</p>			

			<p>38. Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.</p> <p>39. Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes.</p> <p>40. Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes.</p>			
		Aprendizaje organizativo	<p>41. Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.</p> <p>42. Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.</p> <p>43. Muchas ideas «se pierden por el camino» *.</p> <p>44. El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.</p> <p>45. Nos aseguramos que «la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda».</p>			
		Misión	<p>46. Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.</p> <p>47. Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones.</p> <p>48. Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.</p> <p>49. Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro.</p> <p>50. La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara*</p>			
			<p>51. Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.</p> <p>52. Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.</p> <p>53. La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.</p> <p>54. Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.</p> <p>55. Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo</p>			
			<p>56. Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.</p> <p>57. Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.</p> <p>58. El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo*.</p> <p>59. Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.</p> <p>60. Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.</p>			

Técnicas e instrumentos de colección de datos

Elaboración del instrumento

En el presente estudio se usó dos instrumentos uno para cada variable.

Primero: Valores laborales, se aplicó el instrumento Escala de valores hacia el trabajo EVAT 30, de Luis Arciniega y Luis González - España (2000), fue desarrollado y validado para medir valores hacia el trabajo la cual su estructura es fundamentada en la teoría universal del contenido de valores de Schwartz (1992), los ítems que conforman el cuestionario determinan situaciones que reflejan valores hacia el trabajo, cada valor expresa un objetivo motivacional. La estructura está integrada por dos grandes dimensiones bipolares, este se descompone en cuatro valores de orden superior y estos en diez tipologías o valores específicas. La primera dimensión de contenido motivacional de orden superior es: Apertura al cambio corresponde las tipologías: auto dirección (ítems: 1,11 y 21) y estímulo (ítems: 9,19 y29). El otro polo opuesto es la dimensión Conservación, se agrupan las tipologías: conformidad (ítems: 10, 20 y 30), tradición (ítems: 7,17 y 27) y seguridad (ítems: 2,12 y 22). Referente a otras las dimensiones acotadas por los polos: Auto engrandecimiento, se ubican los tipologías que se manifiestan a través de metas como: Logro (ítems: 6,16 y 26) y Autoridad: (ítems: 4,14 y 24), mientras el polo opuesto está la dimensión Auto trascender con los valores de universalismo (ítems: 3,13 y 23) y benevolencia (ítems: 5, 15 y 25).), excepto el Hedonismo no está incluida en ningún tipo de valor de orden superior, esta se encontraría tanto en auto engrandecimiento como en apertura al cambio (Arciniega & Gonzales, 2012), citado en Grimaldo 2001.

El cuestionario de EVAT 30 brinda una nueva opción para medir valores hacia el trabajo en el ámbito de las organizaciones, para el presente estudio el cuestionario fue adaptado por la investigadora para mostrar mayor claridad y disminuir los sesgos de las respuestas del cuestionario, asimismo con interrogantes en primera persona, con alternativas de respuestas expuestas en modo de escala de tipo Likert “Nunca” (1 punto) indica un valor que expresa un objetivo motivacional nula, “Alguna vez”, “A veces”, “Frecuentemente” y “Siempre” (5 puntos) indica un valor con objetivo motivacional alta, en total de 30 ítems y que posteriormente serán evaluados.

Segundo: Para la variable de cultura organizacional se utilizó el instrumento de Tomas Bonavia, Vicente J. Prado Gasco y David Barberà, optado de Denison Organizational Culture Survey (Denison y Neale, 1994, 2000) el DOCS, adaptado en la versión castellana, siguiendo los estándares metodológicos internacionales tomadas por la International Test Commission (ITC) para su adaptación correcta del instrumento de un marco idiomático a otro (Hambleton, 1994; Hambleton, 1996; Muñiz y Hambleton, 2000). Está conformado por 60 ítems, agrupados en 12 sub-escalas o índices que determinan a su vez en 4 dimensiones o rasgos culturales, cada ítem es determinado en una escala de tipo Likert (desde 1: completamente en desacuerdo hasta 5: completamente de acuerdo). Las dimensiones y sub-dimensiones o índices que lo componen: Dimensión Implicación, con sus sub-dimensiones: Empoderamiento (ítems: 1 al 5), trabajo en equipo (ítems: 6 al 10) y desarrollo de capacidades (ítems: 11 al 15). Dimensión Consistencia, con sus sub-dimensiones: Valores centrales (ítems: 16 al 20), acuerdo (ítems: 21 al 25) y coordinación integración (ítems: 26 al 30), Dimensión adaptabilidad con sus sub-dimensiones:

orientación al cambio (ítems: 31 al 35), orientación al cliente (ítems: 36 al 40) y aprendizaje organizacional (ítems: 41 al 45), Dimensión Misión con su sub-dimensiones: Dirección y propósito estratégico (ítems: 46 al 50), metas y objetivos (ítems: 51 al 55) y visión (ítems: 56 al 60).

En efecto los cuestionarios fueron auto aplicados previamente con consentimiento informado y autorizado, se explicó el procedimiento del llenado, en horario de trabajo, primero los datos generales luego la escala de valores hacia el trabajo EVAT-30 (30 ítems) con un tiempo de duración de 20 minutos y por último la encuesta de cultura organizacional (60 ítems) en un tiempo de 30 minutos, las encuestas fueron anónima y depositadas en un ánfora.

Validación del instrumento

Los instrumentos fueron fundamentados, adaptados y validados estadísticamente por investigadores, pero la presente encuesta EVAT 30 fue adaptada por la investigadora por razones ya expuestas, posteriormente se realizó la validación de contenido mediante juicio de expertos (tres) de los instrumentos. Para la validación de constructo se procedió a sacar la prueba de KMO y Bartlett.

En la tabla 3 se observa que el cuestionario presenta una validez significativa 0,000 en un nivel alto 0,75 (siendo el mínimo 0,50); aspecto que evidencia la consistencia en las comunalidades de cada uno de sus ítems.

Tabla 3. Prueba de validez del cuestionario valores laborales

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,754
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1146,348

	GI	435
	Sig.	,000

Tabla 1A. Prueba de comunalidades del cuestionario valores laborales.

	Inicial	Extracción
p1	1,000	,695
p2	1,000	,556
p3	1,000	,646
p4	1,000	,629
p5	1,000	,653
p6	1,000	,610
p7	1,000	,583
p8	1,000	,543
p9	1,000	,752
p10	1,000	,621
p11	1,000	,695
p12	1,000	,690
p13	1,000	,677
p14	1,000	,652
p15	1,000	,544
p16	1,000	,673
p17	1,000	,565
p18	1,000	,559
p19	1,000	,679
p20	1,000	,632
p21	1,000	,669
p22	1,000	,697
p23	1,000	,538
p24	1,000	,722
p25	1,000	,585
p26	1,000	,455
p27	1,000	,668
°p28	1,000	,564
p29	1,000	,767
p30	1,000	,559

Método de extracción: análisis de componentes principales.

En la tabla 4 se observa que el cuestionario presenta una validez significativa 0,000 en un nivel alto 0,73 (siendo el mínimo 0,50); aspecto que evidencia la

consistencia en la comunalidades de cada uno de sus ítems.

Tabla 2. Prueba de validez del cuestionario cultura organizacional.

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,733
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	4097,665
	Gl	1770
	Sig.	,000

Tabla 3. Prueba de comunalidades del cuestionario cultura organizacional

	Inicial	Extracción
p31	1,000	,729
p32	1,000	,744
p33	1,000	,719
p34	1,000	,724
p35	1,000	,680
p36	1,000	,591
p37	1,000	,638
p38	1,000	,720
p39	1,000	,662
p40	1,000	,697
p41	1,000	,724
p42	1,000	,663
p43	1,000	,695
p44	1,000	,762
p45	1,000	,645
p46	1,000	,652
p47	1,000	,598
p48	1,000	,678
p49	1,000	,637
p50	1,000	,708
p51	1,000	,651
p52	1,000	,725
p53	1,000	,728
p54	1,000	,723
p55	1,000	,686
p56	1,000	,740
p57	1,000	,786
p58	1,000	,770

p59	1,000	,646
p60	1,000	,614
p61	1,000	,743
p62	1,000	,704
p63	1,000	,820
p64	1,000	,580
p65	1,000	,699
p66	1,000	,667
p67	1,000	,711
p68	1,000	,615
p69	1,000	,608
p70	1,000	,652
p71	1,000	,696
p72	1,000	,681
p73	1,000	,630
p74	1,000	,727
p75	1,000	,718
p76	1,000	,720
p77	1,000	,737
p78	1,000	,717
p79	1,000	,760
p80	1,000	,664
p81	1,000	,640
p82	1,000	,711
p83	1,000	,695
p84	1,000	,662
p85	1,000	,643
p86	1,000	,653
p87	1,000	,691
p88	1,000	,772
p89	1,000	,678
p90	1,000	,779

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Confiabilidad de instrumento

Confiabilidad del cuestionario de valores laborales

Se realizó una prueba estadístico de alfa de Cronbach reportando un coeficiente de ,681 de confiabilidad del instrumento de valores laborales, lo cual

demuestra que el instrumento es confiable considerando que el mínimo es 0,70 según otros autores consideran desde 0,60. Cabe resaltar que en una muestra mayor el instrumento arrojaría mayores índices.

Nivel de confiabilidad del instrumento

Tabla 4. Confiabilidad del cuestionario de valores laborales

Confiabilidad del instrumento		Valores laborales	
		Nº	%
Casos	Validos	146	100.00
	Excluidos	0	0
	Total	146	100.00
	Nº de elementos	30	100.00
Estadísticos de fiabilidad Alfa de Cronbach		.681	

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 5. Media de escala de confiabilidad si el elemento se ha suprimido del cuestionario de valores laborales

Coefficiente Cronbach

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p1	109,36	95,295	-,028	,693
p2	109,64	88,316	,229	,673
p3	109,45	88,829	,352	,664
p4	108,66	94,376	,050	,684
p5	108,67	87,533	,538	,655
p6	109,80	90,202	,169	,678
p7	109,14	90,993	,157	,679
p8	109,68	95,307	-,039	,697
p9	109,59	91,471	,180	,676
p10	109,49	90,100	,258	,671
p11	109,82	88,478	,362	,663
p12	109,14	87,733	,359	,662

p13	108,78	87,607	,444	,658
p14	109,34	98,542	-,165	,710
p15	108,73	86,435	,515	,653
p16	109,57	87,502	,350	,662
p17	109,08	87,304	,378	,661
p18	108,70	89,895	,353	,666
p19	109,56	87,503	,425	,659
p20	109,84	88,630	,268	,669
p21	111,00	101,559	-,375	,709
p22	109,08	89,201	,339	,665
p23	109,00	85,407	,534	,650
p24	109,60	96,574	-,089	,701
p25	108,69	88,973	,373	,664
p26	109,49	87,976	,311	,666
p27	109,82	99,858	-,217	,713
p28	108,98	87,220	,444	,657
p29	109,12	90,738	,228	,673
p30	108,55	89,849	,425	,664

Confiabilidad del cuestionario de cultura organizacional

Se realizó una prueba estadístico de alfa de Cronbach reportando un coeficiente de ,906 de confiabilidad del instrumento de cultura organizacional, lo cual demuestra que el instrumento es confiable considerando que el mínimo es 0,70 en ciencias sociales.

Tabla 6. Confiabilidad del cuestionario de cultura organizacional.

Confiabilidad del instrumento		Cultura organizacional	
		N°	%
Casos	Válidos	146	100.00
	Excluidos	0	0
	Total	146	100.00
	N° de elementos	60	100.00
Estadísticos de fiabilidad Alfa de Cronbach		.906	

1. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 7. Media de escala de confiabilidad si el elemento se ha suprimido del cuestionario de cultura organizacional

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p31	194,12	484,766	,360	,904
p32	193,86	488,758	,265	,906
p33	193,66	481,480	,452	,904
p34	193,53	486,706	,334	,905
p35	193,35	482,987	,481	,903
p36	193,73	483,676	,417	,904
p37	193,14	487,986	,354	,905
p38	193,42	479,349	,487	,903
p39	193,68	488,286	,293	,905
p40	193,34	485,121	,399	,904
p41	193,51	492,859	,232	,906
p42	193,67	481,381	,508	,903
p43	193,92	475,477	,587	,902
p44	193,44	481,048	,497	,903
p45	194,45	503,738	-,036	,908
p46	194,28	481,817	,401	,904
p47	194,01	486,524	,389	,904
p48	193,79	482,486	,479	,903
p49	193,69	493,497	,194	,906
p50	193,60	486,960	,309	,905
p51	193,64	481,254	,449	,904
p52	193,87	483,121	,430	,904
p53	193,82	484,299	,414	,904
p54	194,43	502,233	,000	,908
p55	193,75	483,446	,457	,904
p56	193,49	486,472	,429	,904
p57	193,80	492,643	,267	,905
p58	193,88	483,152	,456	,904
p59	194,06	508,582	-,145	,909
p60	194,08	485,359	,478	,904
p61	193,79	482,830	,506	,903
p62	193,64	483,017	,486	,903
p63	193,52	484,031	,446	,904
p64	194,56	508,386	-,139	,909
p65	193,82	485,334	,433	,904

p66	193,61	482,281	,476	,903
p67	193,58	486,093	,343	,905
p68	193,56	483,738	,480	,903
p69	194,04	504,591	-,056	,908
p70	193,55	487,436	,448	,904
p71	193,21	488,164	,353	,905
p72	193,75	484,591	,408	,904
p73	194,74	508,332	-,149	,909
p74	193,04	489,612	,314	,905
p75	193,32	484,548	,412	,904
p76	193,44	483,282	,484	,903
p77	193,64	480,121	,478	,903
p78	193,36	481,833	,544	,903
p79	193,46	473,836	,677	,901
p80	194,05	504,846	-,064	,908
p81	193,60	478,324	,555	,903
p82	193,88	481,083	,438	,904
p83	193,86	485,609	,383	,904
p84	193,73	485,028	,380	,904
p85	193,61	481,536	,531	,903
p86	193,55	484,208	,497	,903
p87	193,61	484,736	,424	,904
p88	194,36	512,426	-,263	,910
p89	193,35	478,863	,660	,902
p90	193,57	489,916	,295	,905

Procedimiento de la recolección de datos

Autorización. - Se solicitó por escrito al Director del Hospital “San Martín de Porres” de Macusani, para el permiso respectivo y ejecución del trabajo de investigación.

Tiempo. - La recolección de datos se procedió una vez autorizado.

Recursos. - Fue autofinanciado, participaron la investigadora y dos personas entrenadas en la recolección de encuestas, las encuestas fueron aplicados por la

investigadora y se obtuvo para la recopilación de datos por fuentes primarias, pues su recolección fue por contacto directo con los trabajadores en estudio.

Aplicación de instrumentos.- Se empleó dos encuestas: Escala de valores hacia el trabajo EVAT 30 y la encuesta DOSC (Denison Organizational Cultura Survey) en versión castellana, posteriormente se procedió con el consentimiento informado, durante este periodo participaron los trabajadores que aceptaron de forma voluntaria en el estudio, luego de la entrega se auto-aplicaron las encuestas (dos), posterior a ello se recolectaron en una ánfora esto para no distorsionar su anonimato y proporcionar mayor libertad a responder con honestidad, así los datos fueron sometidos a un análisis estadístico.

Plan de tabulación y análisis de los datos

Los datos recolectados se procesaron mediante el Excel y paquete estadístico computacional Statistical (SPSS Versión 22.0), las técnicas utilizadas para analizar los datos correspondientes fueron de acuerdo a los objetivos de la investigación; para el diseño no-experimental se aplicó el estadístico de correlación de Rho Spearman por tener datos de distribución no paramétricas, los resultados obtenidos del estudio se agruparon de acuerdo a los objetivos, los mismos que serán expuestos en tablas.

CAPITULO IV
RESULTADOS Y DISCUSION

Resultados sociodemográficos

En la tabla 10 se observa en cuanto a la edad de los trabajadores del Hospital “San Martín de Porres” de Macusani, Puno 2018 que la mayoría fluctúa entre adultos (35-49 años) con 43,2% y joven adulto (25-35 años) en un 39% seguidos por un 11,6% de adultos maduros (50-65 años); sólo 2 trabajadores son adultos mayores y 3 son jóvenes.

Tabla 8. Edad de trabajadores del Hospital "San Martín de Porres" - Macusani, Puno 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No contesto	4	2,7	2,7	2,7
Joven	3	2,1	2,1	4,8
Joven adulto	57	39,0	39,0	43,8
Adulto	63	43,2	43,2	87,0
Adulto maduro	17	11,6	11,6	98,6
Adulto mayor	2	1,4	1,4	100,0
Total	146	100,0	100,0	

En la tabla 11 se observa en cuanto al sexo de los trabajadores del Hospital "San Martín de Porres" - Macusani, Puno 2018 que la mayoría el 63,7% son del sexo femenino y 34,2% son masculino.

Tabla 9. Sexo de trabajadores del Hospital "San Martín de Porres" - Macusani, Puno 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No contesto	3	2,1	2,1	2,1
Masculino	50	34,2	34,2	36,3
Femenino	93	63,7	63,7	100,0
Total	146	100,0	100,0	

En la tabla 12 se observa en cuanto al tipo de profesión de los trabajadores del Hospital "San Martín de Porres" - Macusani, Puno 2018 que la mayoría el 47,9% son de otras carreras ajenas a la salud entre técnicas y administrativos un 4,1% Contabilidad; 3,4% Abogado; y un 17,1% personal de enfermería; un 7,5% médicos; Obstetras 8,2%; Odontología 2,7%, Biología 4,8%; Nutrición 1,4%.

Tabla 10. Tipo de Profesión de trabajadores del Hospital "San Martín de Porres" - Macusani, Puno 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No contesto	4	2,7	2,7	2,7
Medico	11	7,5	7,5	10,3
Enfermería	25	17,1	17,1	27,4
Obstetra	12	8,2	8,2	35,6
Odontología	4	2,7	2,7	38,4
Nutrición	2	1,4	1,4	39,7
Biología	7	4,8	4,8	44,5
Contabilidad	6	4,1	4,1	48,6
Abogado	5	3,4	3,4	52,1
Otras carreras	70	47,9	47,9	100,0
Total	146	100,0	100,0	

En la tabla 13 se observa en cuanto al área de atención de los trabajadores del Hospital "San Martín de Porres" - Macusani, Puno 2018 que la mayoría 66,8% son personal asistencial y 24,7% Administrativo

Tabla 11. Área de atención de trabajadores del Hospital "San Martín de Porres" - Macusani, Puno 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No contesto	13	8,9	8,9	8,9
Administrativo	36	24,7	24,7	33,6
Asistencial	97	66,8	66,8	100,0
Total	146	100,0	100,0	

En la tabla 14 se observa en cuanto a la condición laboral de los trabajadores del Hospital "San Marín de Porres" - Macusani, Puno 2018 que la mayoría son nombrados 49,3% y un 34,2% contratados.

Tabla 12. Condición laboral de trabajadores del Hospital "San Martín de Porres" - Macusani, Puno 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No contesto	24	16,4	16,4	16,4
Contratado	50	34,2	34,2	50,7
Nombrado	72	49,3	49,3	100,0
Total	146	100,0	100,0	

En la tabla 15 se observa en cuanto al tiempo de servicios de los trabajadores del Hospital "San Martín de Porres"- Macusani, Puno 2018 que una tercera parte un 32,2% mantiene una antigüedad laboral entre 1 a 5 años y un 18,5% menos de un año; un 15,1% entre 6-10 años; un 12,3% entre 11-15 años. A diferencia de un 6,8% que

labora en un periodo de 16-20 años; un 8,2% de 21-25 años y un 6,2% entre 26 a 30 años. Solo una persona de los encuestados trabaja más de 30 años.

Tabla 13. Tiempo de servicios de trabajadores del Hospital "San Martín de Porres" - Macusani, Puno 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Menor a un año	27	18,5	18,5	18,5
1-5 años	47	32,2	32,2	50,7
6- 10 años	22	15,1	15,1	65,8
11 -15 años	18	12,3	12,3	78,1
16 - 20 años	10	6,8	6,8	84,9
21 - 25 años	12	8,2	8,2	93,2
26 - 30 años	9	6,2	6,2	99,3
Mayor a 30 años	1	,7	,7	100,0
Total	146	100,0	100,0	

Resultados descriptivos

En la tabla 16 se observa en cuanto a los valores laborales de los trabajadores del Hospital "San Martín de Porres"- Macusani, Puno 2018: un 36,3% presenta la práctica de valores laborales en un nivel moderado; un 37,7% en nivel alto a muy alto; un 26% en un nivel bajo a muy bajo.

Tabla 14. Valores laborales de trabajadores del Hospital "San Martín de Porres" - Macusani, Puno 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Bajo	11	7,5	7,5	7,5
Bajo	27	18,5	18,5	26,0
Moderado	53	36,3	36,3	62,3
Alto	41	28,1	28,1	90,4
Muy alto	14	9,6	9,6	100,0
Total	146	100,0	100,0	

En la tabla 17 se observa en cuanto a la cultura organizacional de los trabajadores del Hospital "San Martín de Porres" - Macusani, Puno 2018 que el 31,5% mantiene una cultura alineada de nivel moderada, un 45,2 % una alta a muy alta alineación a la cultura y un 23,3% una baja a muy baja alineación a la cultura.

Tabla 15. Cultura organizacional de trabajadores del Hospital "San Martín de Porres" - Macusani, Puno 2018

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy baja alineación	3	2,1	2,1	2,1
Baja alineación	31	21,2	21,2	23,3
Moderada alineación	46	31,5	31,5	54,8
Alta alineación	48	32,9	32,9	87,7
Muy alta alineación	18	12,3	12,3	100,0
Total	146	100,0	100,0	

En la tabla 18 se observa en cuanto a los valores de apertura al cambio de los trabajadores del Hospital "San Martín de Porres" - Macusani, Puno 2018: un 46,5% presenta una apertura al cambio en un nivel alto a muy alto y en un nivel moderado al 23,3%; un nivel bajo a muy bajo 30,1%.

Tabla 16. Apertura al cambio de trabajadores del Hospital "San Martín de Porres" - Macusani, Puno 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Bajo	6	4,1	4,1	4,1
Bajo	38	26,0	26,0	30,1
Moderado	34	23,3	23,3	53,4
Alto	58	39,7	39,7	93,2
Muy alto	10	6,8	6,8	100,0
Total	146	100,0	100,0	

En la tabla 19 se observa en cuanto a los valores de conservación de los trabajadores del Hospital "San Martín de Porres"- Macusani, Puno 2018: un 33,6% presenta un nivel alto a muy alto de conservación; y en un nivel moderado el 46,6% es casi la mitad; y un nivel bajo a muy bajo el 19,9%.

Tabla 17. Valor de Conservación en trabajadores del Hospital "San Martín de Porres" - Macusani, Puno 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Bajo	6	4,1	4,1	4,1
Bajo	23	15,8	15,8	19,9
Moderado	68	46,6	46,6	66,4
Alto	34	23,3	23,3	89,7
Muy alto	15	10,3	10,3	100,0
Total	146	100,0	100,0	

En la tabla 20 se observa en cuanto a los valores a la autotrascendencia de los trabajadores del Hospital "San Martín de Porres"- Macusani, Puno 2018: un 64,4% presenta un nivel alto a muy alto de autotrascendencia; y en un nivel moderado el 24%; y un nivel bajo a muy bajo el 11,6%.

Tabla 18. Valor de Autotrascendencia en trabajadores del Hospital "San Martín de Porres" - Macusani, Puno 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Bajo	6	4,1	4,1	4,1
Bajo	11	7,5	7,5	11,6
Moderado	35	24,0	24,0	35,6
Alto	53	36,3	36,3	71,9
Muy alto	41	28,1	28,1	100,0
Total	146	100,0	100,0	

En la tabla 21 se observa en cuanto a la autoengrandecimiento de los trabajadores del Hospital “San Martín de Porres” – Macusani, Puno 2018: un 49,3% presenta un nivel bajo a muy bajo; y en un nivel moderado el 27,4%; y un nivel alto a muy alto el 23,3%.

Tabla 19. Valor de Autoengrandecimiento en trabajadores del Hospital “San Martín de Porres” – Macusani, Puno 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Bajo	12	8,2	8,2	8,2
Bajo	60	41,1	41,1	49,3
Moderado	40	27,4	27,4	76,7
Alto	31	21,2	21,2	97,9
Muy alto	3	2,1	2,1	100,0
Total	146	100,0	100,0	

En la tabla 22 se observa en cuanto a la cultura de implicación de los trabajadores del Hospital "San Martín de Porres"- Macusani, Puno 2018: un 31,5% presenta un nivel bajo a muy bajo de implicación a la cultura de su organización; y en un nivel moderado el 39,7%; y un nivel alto a muy alto el 28,7%.

Tabla 20. Cultura de Implicación en trabajadores del Hospital "San Martín de Porres" - Macusani, Puno 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Baja alineación	14	9,6	9,6	9,6
Baja alineación	32	21,9	21,9	31,5
Moderada alineación	58	39,7	39,7	71,2
Alta alineación	37	25,3	25,3	96,6
Muy alta alineación	5	3,4	3,4	100,0
Total	146	100,0	100,0	

En la tabla 23 se observa en cuanto a la cultura de consistencia de los trabajadores del Hospital "San Martín de Porres" - Macusani, Puno 2018: un 19,8% presenta un nivel bajo a muy bajo de consistencia a la cultura de su organización; y en un nivel moderado el 34,9%; y un nivel alto a muy alto el 45,2%.

Tabla 21. Cultura de Consistencia en trabajadores del Hospital "San Martín de Porres" - Macusani, Puno 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy baja alineación	10	6,8	6,8	6,8
Baja alineación	19	13,0	13,0	19,9
Moderada alineación	51	34,9	34,9	54,8
Alta alineación	44	30,1	30,1	84,9
Muy alta alineación	22	15,1	15,1	100,0
Total	146	100,0	100,0	

En la tabla 24 se observa en cuanto a la cultura de adaptabilidad de los trabajadores del Hospital "San Martín de Porres" - Macusani, Puno 2018: un 36,3% presenta un nivel bajo a muy bajo de adaptabilidad a la cultura de su organización; y en un nivel moderado el 32,9%; y un nivel alto a muy alto el 30,8%.

Tabla 22. Cultura de Adaptabilidad en trabajadores del Hospital "San Martín de Porres" - Macusani, Puno 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy baja alineación	11	7,5	7,5	7,5
Baja alineación	42	28,8	28,8	36,3
Moderada alineación	48	32,9	32,9	69,2
Alta alineación	34	23,3	23,3	92,5
Muy alta alineación	11	7,5	7,5	100,0
Total	146	100,0	100,0	

En la tabla 25 se observa en cuanto al cumplimiento de la misión de los trabajadores del Hospital "San Martín de Porres" - Macusani, Puno 2018: un 12,4% presenta un nivel bajo a muy bajo cumplimiento de la misión en la cultura de su organización; y en un nivel moderado el 46,6%; y un nivel alto a muy alto el 41,1%.

Tabla 23. Cumplimiento de la Misión en trabajadores del Hospital "San Martín de Porres" - Macusani, Puno 2018.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy baja alineación	3	2,1	2,1	2,1
Baja alineación	15	10,3	10,3	12,3
Moderada alineación	68	46,6	46,6	58,9
Alta alineación	51	34,9	34,9	93,8
Muy alta alineación	9	6,2	6,2	100,0
Total	146	100,0	100,0	

Resultados inferenciales

Contrastación de hipótesis
Prueba de normalidad 1

H₀: Los datos no difieren de una distribución normal.

H_a: Los datos difieren de una distribución normal.

Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

En la tabla 26 se observa que los datos de los valores laborales el valor $p = .025$ y se cumple que $p < \alpha$ ($p < 0.05$) y la cultura organizacional valor $p = .003$ y se cumple que $p < \alpha$ ($p < 0.05$); igualmente para los datos de las dimensiones: Apertura al

cambio $p = .000$ y se cumple que $p < \alpha$ ($p < 0.05$). Asimismo, Autotrascender $p = .000$ y se cumple que $p < \alpha$ ($p < 0.05$) y también Autoengrandecimiento $p = .001$ y se cumple que $p < \alpha$ ($p < 0.05$). Igualmente, Consistencia $p = .001$ y se cumple que $p < \alpha$ ($p < 0.05$). De la misma forma, Adaptabilidad, $p = .003$ y se cumple que $p < \alpha$ ($p < 0.05$). y la misión $p = .006$ y se cumple que $p < \alpha$ ($p < 0.05$). a diferencia de Conservación e Involucramiento $p = .200$ y se cumple que $p > \alpha$ ($p > 0.05$). Lo que evidencia y conlleva a rechazar la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta la H_a . Es decir, los datos difieren de una distribución normal. Por lo cual se toma la decisión de usar el estadístico de Rho Spearman para datos de distribución no paramétricas.

Tabla 24. Prueba de normalidad de los datos de las variables y dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Valores laborales	,079	146	,025	,988	146	,226
Cultura organizacional	,094	146	,003	,981	146	,041
Apertura al cambio	,113	146	,000	,977	146	,015
Conservación	,066	146	,200*	,987	146	,193
Autotrascender	,165	146	,000	,933	146	,000
Autoengrandecimiento	,101	146	,001	,979	146	,024
Implicación	,055	146	,200*	,989	146	,318
Consistencia	,100	146	,001	,975	146	,010
Adaptabilidad	,093	146	,003	,987	146	,176
Misión	,089	146	,006	,984	146	,086

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre los valores laborales y la cultura organizacional de los trabajadores del Hospital "San Martín de Porres"- Macusani, Puno 2018.

Ha: Existe relación significativa entre los valores laborales y la cultura organizacional de los trabajadores del Hospital "San Martín de Porres"- Macusani, Puno 2018.

Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

En la tabla 27 se observa que los valores laborales y la cultura organizacional mantiene una relación baja con un coeficiente ,22 pero muy significativa con un p valor = ,007 es decir el $p < \alpha$ ($p < 0.05$). Por lo tanto, se rechaza la H_0 y acepto la H_a : Existe relación significativa entre los valores laborales y la cultura organizacional de los trabajadores del Hospital "San Martín de Porres"- Macusani, Puno 2018.

Dicho de otro, los valores laborales que practican los trabajadores del Hospital "San Martín de Porres" de Macusani, Puno están implicando en forma positiva, pero en un nivel bajo con el alineamiento que tienen los colaboradores en cuanto a la cultura organizacional de la institución.

Tabla 25. Relación de los valores laborales y cultura organizacional en trabajadores del Hospital "San Martín de Porres"- Macusani, Puno 2018.

	Rho de Spearman	Cultura organizacional
Valores laborales	Coficiente de correlación	,221**
	Sig. (bilateral)	,007
	N	146

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre la apertura al cambio y la cultura organizacional de trabajadores del Hospital "San Martín de Porres" - Macusani, Puno 2018.

H_a: Existe relación significativa entre la apertura al cambio y la cultura organizacional de trabajadores del Hospital "San Martín de Porres"- Macusani, Puno 2018.

Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

En la tabla 28 se observa que la apertura al cambio y la cultura organizacional presenta una relación muy baja ,13 no significativa con un p valor = ,107 es decir el $p > \alpha$ ($p > 0.05$). Por lo tanto, se rechaza la H_a y se acepta la H_0 : No existe relación significativa entre la apertura al cambio y la cultura organizacional de los trabajadores del Hospital "San Martín de Porres"- Macusani, Puno 2018.

Dicho de otro, la apertura al cambio que mantienen los trabajadores es muy baja y no significativa sobre la cultura organizacional del Hospital "San Martín de Porres"- Macusani, Puno 2018.

Tabla 26. Relación de la apertura al cambio y cultura organizacional en trabajadores del Hospital "San Martín de Porres" - Macusani, Puno 2018.

	Rho de Spearman	Cultura organizacional
Apertura al cambio	Coficiente de correlación	,134
	Sig. (bilateral)	,107
	N	146

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre la conservación y la cultura organizacional de los trabajadores del Hospital "San Martín de Porres"- Macusani, Puno 2018.

Ha: Existe relación significativa entre la conservación y la cultura organizacional de los trabajadores del Hospital "San Martín de Porres" Macusani, Puno 2018.

Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (*Ho*)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (*Ho*). Y, se acepta *Ha*

En la tabla 29 se observa que la conservación y la cultura organizacional mantiene una relación baja con un coeficiente ,21 pero significativa con un p valor = ,009 es decir el $p < \alpha$ ($p < 0.05$). Por lo tanto, se rechaza la *Ho* y acepto la *Ha*: Existe relación significativa entre la conservación y la cultura organizacional de los trabajadores del Hospital "San Martín de Porres"- Macusani, Puno 2018.

Dicho de otro, los valores de conservación que practican los trabajadores del Hospital "San Martín de Porres" de Macusani, Puno están implicando en forma positiva, pero en un nivel bajo con el alineamiento que tienen los colaboradores en cuanto a la cultura organizacional de la institución.

Tabla 27. Relación de la Conservación y la cultura organizacional en trabajadores del Hospital "San Martín de Porres" - Macusani, Puno 2018.

	Rho de Spearman	Cultura organizacional
Conservación	Coefficiente de correlación	,216**
	Sig. (bilateral)	,009
	N	146

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre la autotrascendencia y la cultura organizacional de los trabajadores del Hospital "San Martín de Porres" - Macusani, Puno 2018.

Ha: Existe relación significativa entre la autotrascendencia y la cultura organizacional de los trabajadores del Hospital "San Martín de Porres" - Macusani, Puno 2018.

Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (*Ho*)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (*Ho*). Y, se acepta *Ha*.

En la tabla 30 se observa que la autotrascendencia y la cultura organizacional mantiene una relación baja con un coeficiente ,17 pero significativa con un p valor = ,039 es decir el $p < \alpha$ ($p < 0.05$). Por lo tanto, se rechaza la *Ho* y acepto la *Ha*: Existe relación significativa entre la autotrascendencia y la cultura organizacional de trabajadores del Hospital "San Martín de Porres" - Macusani, Puno 2018.

Dicho de otro, los valores de autotrascendencia que practican los trabajadores del Hospital "San Martín de Porres" de Macusani, Puno están implicando en forma positiva, pero en un nivel bajo con el alineamiento que tienen los colaboradores en cuanto a la cultura organizacional de la institución.

Tabla 28. Relación de la Autotrascendencia y la cultura organizacional en trabajadores del Hospital "San Martín de Porres" - Macusani, Puno 2018.

	Rho de Spearman	Cultura organizacional
Autotrascendencia	Coeficiente de correlación	,171*
	Sig. (bilateral)	,039
	N	146

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Hipótesis específica 4

Ho: No existe relación significativa entre la autoengrandecimiento y la cultura organizacional de los trabajadores del Hospital "San Martín de Porres" Macusani, Puno 2018.

Ha: Existe relación significativa entre la autoengrandecimiento y la cultura organizacional de los trabajadores del Hospital "San Martín de Porres"- Macusani, Puno 2018.

Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (*Ho*)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (*Ho*). Y, se acepta *Ha*

En la tabla 31 se observa que la autoengrandecimiento y la cultura organizacional mantiene una relación baja con un coeficiente ,17 pero significativa con un p valor = ,035 es decir el $p < \alpha$ ($p < 0.05$). Por lo tanto, se rechaza la *Ho* y acepto la *Ha*: Existe relación significativa entre la autoengrandecimiento y la cultura organizacional de trabajadores del Hospital "San Martín de Porres" Macusani, Puno 2018.

Dicho de otro, los valores de autoengrandecimiento que practican los trabajadores del Hospital "San Martín de Porres" de Macusani, Puno están implicando en forma positiva, pero en un nivel bajo con el alineamiento que tienen los colaboradores en cuanto a la cultura organizacional de la institución.

Tabla 29. Relación de la Autoengrandecimiento y la cultura organizacional en trabajadores del Hospital "San Martín de Porres" - Macusani, Puno 2018.

	Rho de Spearman	Cultura_organizacional
Autoengrandecimiento	Coficiente de correlación	,175*

Sig. (bilateral)	,035
N	146

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Discusión de resultados

El objetivo general del presente estudio está basado en determinar la relación de los valores laborales con la cultura organizacional de los trabajadores del Hospital "San Martín de Porres"- Macusani, Puno 2018. Hallándose que los valores laborales y la cultura organizacional mantiene una relación positiva baja (0,22) pero significativa 0,007. Dicho de otro modo, los valores laborales que practican los trabajadores del Hospital "San Martín de Porres" de Macusani, Puno están implicando en forma positiva, pero en un nivel bajo con el alineamiento que tienen los colaboradores en cuanto a la cultura organizacional de la institución.

Dichos resultados inferenciales son corroborados por la realidad descriptiva de las variables analizadas. En cuanto a la práctica de valores laborales del hospital en estudio se encuentran divididas en casi similares proporciones; es decir mientras algunos trabajadores mantienen la práctica de valores laborales en un nivel alto el 37,7% en nivel alto a muy alto, otro grupo el 26% se describe en un nivel bajo a muy bajo; quedando un 36,3% en nivel moderado o medio es decir mantienen prácticas de valores laborales altas a veces y otras veces bajas siendo este estado no confiable y contraproducentes para la institución.

Para Meneses (2010), no sólo las crisis financieras son la causa del fracaso de las empresas, pueden conducir también por crisis de valores y falla de ética en los niveles de direcciones de las instituciones, así de las decisiones que tomen se percibe una deficiente capacidad de integridad de valores, ética y moral, Enron la empresa más poderosa de estados unidos fracasó porque entraron exactamente en una crisis de valores.

En efecto precisa Gracia, Martín, Rodríguez & Peiró (2001), los valores laborales constituyen, qué aspectos o características del trabajo son importantes para una persona y preferiría encontrar en su trabajo, dado que los trabajadores en estudio, laboran en un hospital a más de 4315 msnm, un clima frío de -2 a 11°, manifiestan que la mayoría no son residentes del lugar, presentan distanciamiento familiar, con menores posibilidades de superación, con condición laboral como contratados 34.2%, no contesta 16.4% siendo en un total 50.6% y como nombrado 49.3% ,con tiempo de servicio menor de 5 años con el 50.7%, esto se manifiesta como valores o necesidades salientes extrínsecos no satisfechas de un trabajo, asimismo Mariño R. (2008) la valoración extrínseca se refieren a las compensaciones financieras, desarrollo de capacidades profesionales, seguridad en el empleo, mejoras en la jornada laboral y posibilidades de complementar el trabajo y vida familiar. Salanova (1996) el valor intrínseco se centra en la propia actividad laboral de la persona (contenido laboral) actividad satisfactoria para la persona, en ello no siempre encuentra herramientas de trabajo requerido, refieren en una entrevista directa.

A todos ellos, los valores laborales son productos donde las personas buscan del trabajo (el por qué trabajan) y por consiguiente qué esperan encontrar en el trabajo (características).

De la misma manera, en la variable de cultura organizacional el comportamiento se halla dividido en tres proporciones casi similares; por un lado y con mayor proporción de 45,2% de alta a muy alta alineación a la cultura organizacional del hospital , "San Martín de Porres"- Macusani, Puno, por otra parte se presenta en la variable de cultura organizacional los trabajadores en contrasta un 23,3% una baja a muy baja alineación a dicha cultura quedando un 31,5% que

mantiene una cultura alineada de nivel moderado o medio es decir en algún momento se alinea a la cultura y en otro momento no se alinea a la cultura organizacional un aspecto que se puede deber a diferentes circunstancias que apertura motivo de otras investigaciones mejor aún si lo son cualitativas que pueden explicar razones más concretas o específicas.

Al respecto Robbins (1998), las organizaciones que no poseen una cultura dominante y a su vez se componen de numerosas subculturas, disminuye notablemente el valor de la cultura como variable independiente. Y es debido a que no hay una interpretación uniforme de lo que exprese el comportamiento adecuado y el inadecuado.

Asimismo, las culturas fuertes se concretizan por la poca rotación de trabajadores, como efecto evidencian un firme acuerdo entre los trabajadores sobre lo que representa la institución, demostrando que el 49.3% de los trabajadores son nombrados y el 50.6% son de condición contratados y otros, demostrando una inestabilidad laboral y propenso a rotaciones internas, demostrando una desventaja para una cultura organizacional deseada.

En las organizaciones de salud lo más característico es su compleja estructura, la existencia de equipos de trabajo multi-profesionales (subculturas) interrelacionados para un servicio intangible, por su parte Schein (2004), refiere que algunas profesiones desarrollaron sus propias culturas siendo el fruto de periodos intensos de educación, enseñanza y reforzado por evaluaciones entre colegas, observándose organizaciones fragmentadas y diferenciadas. En el estudio de los resultados sociodemográficos el 49.2% representa a ocho grupos profesionales, el 47.9% representa a otras profesiones, concretizando una variedad de grupos profesionales

(subculturas), que son influyentes en la alineación de una cultura organizacional deseada como alta, dominante o fuerte del hospital "San Martín de Porres" de Macusani.

Asimismo, por información de fuentes primarias la mayoría no son residentes del mismo lugar o dicho del mismo departamento de Puno algunos.

Dichos aspectos se ve muy marcados en cuanto al alineamiento de la cultura organizacional del hospital "San Martín de Porres"- Macusani, donde los resultados también son divididas tanto en alineamiento bajo como alto en todas sus dimensiones: Involucramiento, consistencia, adaptabilidad, misión y en donde el nivel moderado o medio expresa una media de 35% a más que algunas veces presentan y otras no, con los rasgos de empoderamiento, desarrollo de capacidades, trabajo en equipo, valores centrales, coordinación e integración, acuerdos, orientación al cambio, al cliente, Aprendizaje organizativo. Además, dirección y propósito estratégico, metas y objetivos, y visión.

En cuanto a su dimensión de involucramiento representa una alineación moderada con el 39.7%, lo que representa para Denison (2012) que la organización faculta, empodera al trabajador, desarrolla la capacidad humana, se comprometen y sienten que poseen parte de la institución, que tiene alguna influencia en las decisiones que afecten su trabajo y relacionado con los objetivos, demostrando ésta representación de una alineación moderado o media de involucramiento de los trabajadores frente a las competencia u objetivos trazados o enfrentados del hospital, siendo necesario para abordar un ambiente competitivo. Asimismo, en cuanto a funciones de la cultura no está siendo transmitido a los trabajadores un sentimiento de identidad, compromiso de algo más grande que sus intereses personales.

Frente a la dimensión de consistencia, es representado con una alineación alta a muy alta con el 45.2%, determina menos del 50%, esta característica representa una fortaleza distintiva que influye altamente en el comportamiento de las personas, los comportamientos se basan en un conjunto de valores centrales, los líderes y seguidores cuentan con la habilidad de lograr acuerdos (diversidad de criterios) y las actividades están bien coordinadas e integradas. Su deficiencia demostraría la inestabilidad como institución en el sistema social frente a que deben decir o hacer, por su deficiente integración interna.

En su dimensión de adaptabilidad es representado por mayoría con 36.3% con una alineación baja a muy baja, el 32.9% es de alineación moderada y 30.8% con una alineación alto a muy alto, determinando que los trabajadores prefieren en algún momento asumir riesgos, aprendiendo de sus errores frente a los exigencia de los clientes, mejorando su capacidad y lograr un equilibrio continuo en su eventos, esta fragmentación en adaptabilidad se relacionarían con los resultados sociodemográficos con la edad de los trabajadores, determinando así por generaciones: X (35 a 50 años) con el 43.2%, la gran parte ocupan jefaturas del hospital, Pemberton (2007) describe a esta generación, que son más líderes que gerente, se ajustan a los cambios con equilibrio, de niños tuvieron voz y opinión pero bajo la orden de los padres por el mismo siguen la orden del jefe, tienen una relación más cercano con los Baby boomers que la Y, entonces resaltamos el motivo que asumen menos riesgos, de no incurrir a errores manteniendo equilibrio. Mientras la generación Baby boomers (50 a 70años) con el 13%, la gran mayoría ocupan jefatura del hospital, refiere Pemberton (2007) son comprometidos al trabajo, esperan seguridad y estabilidad, son la voz de la experiencia. Generación Y (25 a 36 años) con el 39%, ocupan cargos de atención al

cliente, ellos tienen autoconfianza y esperan del jefe (autoridad) lo mismo que en casa, cambiar de trabajo no los asusta, gustan aprender y emprender, son más tolerante al fracaso. Determinando así las tres formas de comportamiento en el trabajo por generaciones, fragmentan esta dimensión del hospital “SMP” Macusani.

Cabe resaltar que el hospital presenta una proporción alta a muy alta de 41,1 % en cuanto al cumplimiento de la dimensión misión: Dirección y propósitos estratégicos; Metas objetivas y Visión como parte de su cultura organizacional, que representa un claro sentido de propósito y dirección del hospital, y un 46,6% en un nivel moderado.

Admitiendo que el hospital viene asumiendo cambios frente a denominaciones primero como puesto, centro y a hospital y de nivel de categoría, asignación demográfica (nuevos establecimientos territoriales), crecimiento ante la demanda poblacional, con personal de salud de más del 50% en condición de contratado que genera un menor compromiso e identidad hacia los objetivos, metas del Hospital “SMP” Macusani.

Otros estudios de otras latitudes también demuestran en cuanto a la cultura organizacional, dividida en sus diversas formas como fue realizado por Villareal M., Villareal F., Briones (2012), hecho en México, quienes analizaron la cultura organizacional en un Hospital de zona en Durango, se dividen tanto en una cultura organizacional jerárquica, seguido por la cultura de mercado, clan y la cultura adhocrática, lo que corresponde a una organización madura.

En otros estudios como el de Santistevan (2014), realizado en Ecuador sobre el “Sistema de gestión de la cultura organizacional para la promoción de valores en

correspondencia con los paradigmas de la sostenibilidad en la zona sur de Manabí”, Trujillo. Concluyó que la cultura organizacional se considera muy ligado a los valores personales e institucionales, que la cultura organizacional no es solo es un sitio de labor que se muestran las características colectivas del ambiente de trabajo, sino que las influencias y percepciones definen como los trabajadores comparte el diario vivir en la organización.

Por otro lado, la esencia de analizar los valores laborales en cuanto a sus dimensiones bipolares: Apertura al cambio: integran los valores de auto-dirección, estimulación. Su polo opuesto Conservación: seguridad, tradición, conformidad; Dimensión bipolar Autoengrandecimiento: logro y autoridad. Su Polo opuesto Autotrascendencia: universalismo y benevolencia; El hedonismo se ubica entre Apertura al cambio y Autoengrandecimiento. Los resultados del presente estudio reflejan que los trabajadores del hospital "San Martín de Porres"- Macusani, Puno acreditan un alto índice prácticas de valores en la dimensión de autotrascendencia con un 64,4% en contraste con la dimensión autoengrandecimiento 49,3%.

Estos resultados de autotrascendencia demuestran que hay mayor énfasis en la práctica de valores colectivos como el universalismo y la benevolencia. En cuanto a universalismo; cuando menos están ayudando a los demás empleados o usuarios aun sin conocerlos, demostrando su comprensión y tolerancia; El proceso del país y el bienestar de todas las personas es muy importante; así como, luchar para que todos los empleados o usuarios reciban el mismo trato y oportunidades, respetando la naturaleza. Asimismo, los valores de benevolencia lo demuestran considerando que es importante el bienestar de las personas que constituyen el equipo de trabajo, obteniendo la confianza de sus compañeros de trabajo, siéndoles leales y honesto(a).

Así como a la institución, además como trabajadores de una institución de salud y como personal de salud se debe poner el máximo esfuerzo en mejorar la salud y promoverla, teniendo un espíritu de ayuda. Determinando que los valores de universalismo y benevolencia, los trabajadores no solo se interesan unos por otros trabajadores también por los usuarios de salud desde todos sus niveles como recuperativo, preventivo promocional, acorde con los objetivos de la institución y con el perfil del personal de salud cuya misión es ayudar al bien de los demás, vinculados por su espíritu de ayuda, sensibilidad y profesionalismo.

Para Myyry y Helkama (2001 y 2002), citado en Cortez A., et. al (2008), establecen relación entre los valores, desarrollo profesional y la sensibilidad moral. Concluyen que los valores de benevolencia y universalismo influyen en una elevada sensibilidad moral y en un dominio de la ética profesional. Lo que ocurre lo contrario con prioridades de poder y hedonismo.

Sin embargo en contraposición hay casi la mitad un 49,3% de auto-engrandecimiento cuyas prácticas de valor son de bajas a muy bajas, frente a 27.4% y 23.3% cuyas prácticas de valor son moderados y altos a muy altos respectivamente, siendo su mayor prioridad de valores el logro, autoridad y el hedonismo, es decir gustan controlar o manejar a la gente, tratando que otros hagan lo que ellos quieren que hagan; manteniendo una imagen de superioridad de los demás frente a las competencia; así como adquirir y acumular bienes o servicios costosos es importante para ellos, y disfrutar de la vida. Determinando que los trabajadores del hospital “SMP” no priorizan la práctica de valores de auto-engrandecimiento (individualistas) para que sus actividades sean de calidad.

Cabe resaltar también que otros estudios responden a resultados similares como el de Quintana M. (2016), que estudió la relación del “Estilo de liderazgo y Valores laborales en enfermeras del hospital José Agurto Tello – Chosica- Lima”, usando el mismo instrumento que se usó en este estudio EVAT-30 concluyendo que son los valores colectivo más que individuales que poseen las enfermeras (os) y que tienden a ser tradicionales, prevalece el respeto, perdón , responsabilidad, humildad, generosidad para brindar el cuidado a los usuarios, demostrando que los valores laborales así como autoridad y logro no son importantes para que el desarrollo de sus actividades se lleve a cabo con calidad. Resultados acordes con el trabajo realizado.

A diferencia de lo que expresa Aguilar, Calvo & García (2007) llevaron a cabo un estudio en España sobre “Valores laborales y percepción del estilo de liderazgo en personal de enfermería”, donde también tomó el EVAT-30, los resultados fueron que los valores más apreciados son: autoridad/ poder, tradición, logro y autodirección. Además, se halló que la percepción del estilo de liderazgo está orientada hacia la tarea, relacionada positivamente con los valores poder y autoridad, seguridad y logro, y negativamente con los valores universalismo y benevolencia. Resultados que difieren con estudio realizado.

Por otra parte, la dimensión de Apertura al cambio es representado por 46.5% cuya práctica de valores es alto a muy alto en los trabajadores del hospital "San Martín de Porres"- Macusani, a esta dimensión integran los valores de autodirección y estimulación. Aquí los trabajadores tienen la libertad de pensar y hacer su trabajo, confiando en sus capacidades, creatividades y pueden innovar para lograr los objetivos trazados, explorando con independencia, buscan la emoción, retos de la vida. Determinando que el personal que labora se muestra con práctica de valores

individualistas y no como participes de grupo, se da más la importancia al éxito personal, aquí se comprueba su nivel de trabajo. Asimismo, estos valores se pueden correlacionar con el tiempo de servicio de los trabajadores, dado que el 50.7% tienen menor o igual a cinco años de servicio frente a 49.3% que tiene de seis a más de treinta años de servicio, consideran que a menor tiempo de servicio mayores niveles de apertura al cambio.

Del mismo modo Ochoa P. (2011) en la relación proporcional toma en cuenta que “a menor antigüedad laboral mayor nivel de apertura al cambio” otro estudio encontrado sobre valores en venezolanos, referido al valor opuesto “la conservación” encontrando la relación “a mayor antigüedad, mayores valores de conservación”.

Sin embargo, cabe resaltar la proporción de práctica de valores laborales que está centrada en un nivel moderado o medio con 46.6% es la dimensión de Conservación, aquí integra los valores de seguridad, tradición y conformidad, donde algunas veces priorizan y otras no. Seguridad: Como el tener dinero para solventar mis gastos y de mi familia, siendo mi principal preocupación; así como mi integridad física y el no afectar mi salud, son circunstancias muy principales en un trabajo. Y como, es importante ser parte de su equipo de trabajo y saber que cuidan de mí. Determinando que tienen un interés medio por su seguridad y estabilidad personal y esto refleja a una seguridad y estabilidad grupal a media. A Igual, en cuanto a la Tradición, Como: no gusta realizar cosas que otros no hacen, siempre se guían por lo que otros hacen. Respetar las tradiciones y costumbres que se prosiguen en su trabajo es importante para él; Es muy metódico (a), no gusta procurar nuevas maneras de realizar las cosas, opta lo que siempre ha funcionado. Determinando que tienen un interés a media, por las costumbres, el respeto y dedicación por el trabajo. Y

finalmente en cuanto a la Conformidad, algunas veces sí y otras no cumplen las reglas y procedimientos en su trabajo; así como a veces pierden el control sobre sus impulsos. Dejando de ser cordial y educado (a) con las personas sin interesarle la persona o la situación. En esta situación cabe mencionar que muchos trabajadores no son residentes del mismo departamento, que influyen a un comportamiento inestable, algunas veces positivas y otras negativas hacia la conservación, aunque se hubiera esperado un porcentaje más alto considerando que la cultura en Puno es fuerte tradicionalmente sin embargo este resultado refleja la influencia fuerte de la globalización y la cultura más capitalista dinámica, cambiante y convenida.

Frente a esta realidad que expresa el presente estudio se podría inferir que mientras en una cultura con valores colectivos como la peruana sea en Lima o en Puno el personal de salud da mayor énfasis a un desarrollo de valores centrado en el universalismo y benevolencia mientras que otra como la europea donde la cultura es más con valores individualista también se refleja en el comportamiento de los servicios de salud en que el poder, logro y hedonismo son la prioridad. Cabe resaltar que en el hospital "San Martín de Porres"- Macusani, Puno motivo de estudio, aunque hay un buen grupo que manifiestan comportamientos colectivos más del 60% existe un poco más del 40% que manifiestan valores individualistas

El comportamiento descriptivo de dichas variables expresa los resultados que se observan a nivel inferencial lo cual refleja una consistencia entre lo descriptivo con lo inferencial el análisis de las relaciones entre la práctica de valores como la apertura del cambio y la cultura organizacional presenta una relación positiva muy baja (0,13) no significativa 0,107. así como en cuanto a la conservación y la cultura organizacional también se presenta una relación positiva y baja con (0,21) pero

significativa 0,009. de la misma forma la autotrascendencia y la cultura organizacional mantiene una relación positiva y baja (0,17) pero significativa 0,039. Así como el autoengrandecimiento y la cultura organizacional mantiene una relación positiva y baja al (0,17) pero significativa 0,035. los trabajadores del Hospital "San Martín de Porres" de Macusani, Puno.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Primera Conclusión:

Los valores laborales de los trabajadores del Hospital "San Martín de Porres"- Macusani, Puno, Perú 2018: un 36,3% presenta la práctica de valores laborales en un nivel moderado; un 37,7% en nivel alto a muy alto; un 26% en un nivel bajo a muy bajo.

Segunda Conclusión:

La cultura organizacional de los trabajadores del Hospital "San Martín de Porres"- Macusani, Puno, Perú 2018: presenta que el 31,5% mantiene una cultura alineada de nivel moderada, un 45,2 % de alta a muy alta alineación a la cultura y un 23,3% de baja a muy baja alineación a la cultura.

Tercera Conclusión:

Los valores laborales y la cultura organizacional mantienen una relación positiva baja (0,22) pero significativa 0,007. Dicho de otro, los valores laborales que practican los trabajadores del Hospital "San Martín de Porres"- de Macusani, Puno están implicando en forma positiva, pero en un nivel bajo con el alineamiento que tienen los colaboradores en cuanto a la cultura organizacional de la institución.

Cuarta Conclusión:

La apertura a cambio y la cultura organizacional presenta una relación positiva muy baja (0,13) no significativa 0,107. Dicho de otro, la apertura del cambio que

mantienen los trabajadores es muy baja y no significativa sobre la cultura organizacional del Hospital "San Martín de Porres" - Macusani, Puno, Perú, 2018.

Quinta Conclusión:

La conservación y la cultura organizacional mantienen una relación positiva y baja con (0,21) pero significativa 0,009. Dicho de otro, los valores de conservación que practican los trabajadores del Hospital "San Martín de Porres" de Macusani, Puno están implicando en forma positiva, pero en un nivel bajo con el alineamiento que tienen los colaboradores en cuanto a la cultura organizacional de la institución.

Sexta Conclusión:

La autotranscendencia y la cultura organizacional mantiene una relación positiva y baja (0,17) pero significativa 0,039. Dicho de otro, los valores de autotranscendencia que practican los trabajadores del Hospital "San Martín de Porres" de Macusani, Puno están implicando en forma positiva, pero en un nivel bajo con el alineamiento que tienen los colaboradores en cuanto a la cultura organizacional de la institución.

Séptima Conclusión:

El autoengrandecimiento y la cultura organizacional mantiene una relación positiva y baja al (0,17) pero significativa con un p valor = ,035. Dicho de otro los valores de autoengrandecimiento que practican los trabajadores del Hospital "San Martín de Porres" de Macusani, Puno están implicando en forma positiva, pero en un nivel bajo con el alineamiento que tienen los colaboradores en cuanto a la cultura organizacional de la institución.

Recomendaciones

1.- Considerando los resultados del trabajo de investigación se recomienda realizar otras investigaciones en instituciones de salud con mayor muestra y de diseño cualitativo y/o mixto que permita indagar las divergencias y polaridad tanto en la práctica de valores laborales como el alineamiento a la cultura organizacional de la institución.

2.- Implementar un plan de fortalecimiento de capacidades con la finalidad de sensibilizar en la cultura de la organización, así como de los valores laborales que se práctica en la institución.

3.- A la administración del hospital se recomienda considerar los datos del presente estudio a fin visualizar los indicadores y dimensiones débiles y puedan tomar decisiones y lineamientos políticos institucionales a fin de elevar los niveles de valores laborales y elevar la cultura organizacional.

4.- Los datos del presente estudio es sugerente ser informados de manera formal a fin de hacer conocer la realidad del hospital y motivar al compromiso de cambio por parte de la institución y de los trabajadores.

5.- Finalmente, es sugerente formar un comité para indagar los resultados del presente estudio a nivel de cada indicador y dimensión a fin de plantear estrategias de mejoramiento a la realidad evidente del presente estudio.

REFERENCIAS

- Aguilar, M., Calvo, A., & García, M. (2007). Valores laborales y percepción del estilo de liderazgo en el personal de enfermería. *Salud Pública México* 2007, 06(49), 401-407. <http://saludpublica.mx/index.php/spm/article/view/6786/8522>
- Arciniega, L., & Gonzales, L. (2000). Desarrollo y validación de la escala de valores hacia el trabajo EVAT 30. *Revista de Psicología Social*, 2000, 3(15), 281-296. http://www.luisarciniega.org/uploads/1/9/2/9/1929011/paper_rps_2000_arciniega_y_gonzalez.pdf
- Badillo, L., López, L., & Ortiz, M. (2012). Valores laborales prioritarios en el personal de enfermería. *Rev Enferm Inst Mex. Seguro Soc.* 2012, 20(2), 71-78. <http://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2012/eim122c.pdf>
- Bonavia, T., Prado, V. & Barberá, D. (2009). Adaptación al castellano y estructura factorial del Denison Organizational Culture Survey. *Psicothema* 2009, 04(21), 633-638. <http://www.psicothema.com/pdf/3683.pdf>
- Brinkmann, H., & Bizama M. (2000). Estructura psicológica de los valores presentados de una teoría (1), *Sociedad Hoy*, 4, 01-13. http://www2.udec.cl/~hbrinkma/estructura_psicologica_de_los_valores.pdf
- Blanch, J.M., Espuny M.J., Gala C., & Martín, A. (2003). Trabajar en la modernidad industrial. *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos* (pp.21-81) Barcelona: Editorial UOC.
- Cardona, S.A. (2000). Los valores: que son y cuál es su naturaleza. En Grijalbo M. (Ed.) *Formación de valores, teoría, reflexiones y respuestas* (pp. 33-65). México, Editorial Grijalbo, S.A. de CV.
- Carrada, B.T. (2001). La cultura organizacional en los sistemas de salud. ¿Por qué estudiar la cultura? *Rev Med IMSS* 2002, 40(3), 203-211.
- Castro, A., & Nader, M. (2006). La evaluación de los valores humanos con el Portrait Values Questionnaire de Schwartz. *Interdisciplinaria Revista de psicología y ciencias afines*, 2(23), 155-174.
- Centro de Estudios Financieros. (2010). *Las 10 toxinas empresariales*. (2010). España, Fernández A. Psicólogo y profesor del Máster en Dirección de

Recursos Humanos del CEF. <http://www.cef.es/es/estudio-10-toxinas-empresariales.html>

- Cortés, A., Arraiz, A., Bueno, C., Escudero, & T., Sabirón, F. (2008). Los valores laborales: un estudio con universitarios de Magisterio y Psicopedagogía, *Bordón*, 60(2), 45-62. file:///C:/Users/HP-USER/Downloads/Dialnet-LosValoresLaborales-2717040%20(3).pdf
- Conchado, A., Cortés, A., Mora, J.G. & Carot, J.M. (2012). Los valores laborales de los graduandos en educación en España. *Revista de educación*. N° 359, setiembre-diciembre 2012, 274-297.
- Chiavenato, I. (2009). Cultura organizacional. En R. Del Bosque, M. Rocha, & J. Mares. (Eds.), P. Mascaró (Trad.), *Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones* (pp.119-145). México. Segunda edición Bosque, R. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Chiavenato, I. (2006). Teoría del comportamiento en la administración., Teoría del desarrollo organizacional. En N. Islas, (Ed.), C.L. De la Fuente, & E.L. Montañó, (Trad.). *Introducción a la teoría general de la administración* (pp.281-315, 317-351). México, Séptima edición, McGRAW-HILL/ÍTER AMERICAN A EDITORES, S.A. DE C.V.
- Chocano, P. (2016, julio 24), Conocer la cultura organizacional de una empresa es clave para postular a un puesto. *Gestión*, Recuperado de <http://gestion.pe/empleo-management/conocer-cultura-organizacional-empresa-clave-postular-puesto-2166201>
- Elizur, D., Sagie, A. (1999). Facets of personal values: a structural analysis of life and work values. En M. Erez (Ed.), *Applied Psychology: An International Review* (pp. 73-87). Israel, 1999 International association of applied Psychology.
- Elizur, D. (1984). *Modelo teórico de gestión empresarial. El marco del paradigma de la gerencia basada en valores*. Venezuela: UNID editorial digital. https://books.google.com.pe/books?id=2VBLDwAAQBAJ&pg=PT62&dq=Elizur+1984&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjp_OXiLndAhVOwFkKHfE2AEQQ6AEIKTAA#v=onepage&q=Elizur%201984&f=false

- Esteban, F.R., Acuña, R., (2013). Cultura organizacional, compromiso cristiano y la satisfacción laboral en los docentes de la universidad Peruana Unión, *Revista de investigación de administración*, 1(1), 52-66. Email: felipeesteban@teología.edu.pe
- Ignacio, R., & Rafael, R. B. (2012). Cultura organizacional: aproximación sectorial en Bogotá, *Rev.fac.cienc.econ.*, 2 (20), 19-41.
- Dan Denison, what is organizational culture?, Why culture Matters to your organization [Video] Disponible en: <http://www.youtube.com/watch?v=Rd0kf3wd120>.
- Dela Peña, Y.O. (2014). *Valores laborales y trabajo en equipo (Estudio realizado en construfácil Coatepeque)*. Memoria para optar al título de Psicóloga industrial/organizacional, facultad de humanidades de la universidad Rafael Landívar de Quetzaltenango, Guatemala.
- Diego, O. (2012). La superación de la crisis de valores y violencia en la sociedad contemporánea. *Espacios públicos*, 33, 96-108.
- Fronidzi, R. (1995). Introducción a la axiología. ¿Qué son los valores?. *Fondo de cultura y económica. Breviario 135*, 11-23. <http://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2014/12/doctrina38628.pdf>
- Flores, M., (2009). El hospital: concepto y funcionamiento histórico. *Overblog Investigación en servicios de salud (277)*, abril, 2010. <http://maiquiflores.overblog.es/article-el-hospital-concepto-y-funcionamiento-historico-48688676.html>
- Gámez, R. (2007). Teorías de cultura organizacional. En Eumed net. (ed.), *Comunicación y cultura organizacional en empresas chinas y japonesas* (pp. 56-99). México.
- García, S. (2017, marzo 29). Zappos: La empresa con una de las mejores culturas en el mundo. *El Comercio*. Recuperado de <https://elcomercio.pe/especial/zona-ejecutiva/tendencias/zappos-empresa-mejores-culturas-mundo-noticia-1979594>
- Gordillo, I. M. (2017). *Estudio de valores hacia el trabajo de los colaboradores administrativos de una universidad particular bajo la EVAT 30, Chiclayo 2016*. Escuela de administración de empresas, Universidad la Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.

- Gutiérrez, F. M. (2013). La cultura organizacional, variable importante para obtener ventaja competitiva, *repository.unimilitar.edu.com*, 1-24.
<http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/10669/1/GutierrezFierroMelissa2013.pdf>
- Gracia, F., Martín, P., Rodríguez, I., & Peiró, J.M. (2001). Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: Un análisis longitudinal. *Anales de Psicología*, 2(17), 201-217.
- Grupo de investigación AdGeO, (2009). *Determinantes del análisis y diseño organizacional*. Pag.24. Bogotá: Edición electrónica gratuita. Texto completo en www.eumed.net/libros/2010e/840/
- Hernández-S., R., Fernández C., Baptista P. (2014). Concepción o elección del diseño de investigación. En Hernández-Sampieri R. Rocha M. (Ed), *Metodología de la investigación sexta edición* (pp. 126-168). México.
- Hunter, D., Dal M.R., Kunjumen, T. (2009). Límite de la fuerza laboral sanitaria: Definición y clasificaciones de los trabajadores sanitarios. En M. Dal, N. Gupta, E. Quain, & A. Soucat. (Eds.), *Manual de seguimiento y evaluación de los recursos humanos para la salud con complicaciones especiales para los países de ingresos bajos y medianos* (pp. 15-25). Ginebra, Suiza: ediciones de la OMS.
- Korsun, N. (2016, abril 12). ¿Cuánto valen nuestros valores? *Revista Adventista*, p. 866. <http://revistaadventista.editorialaces.com/index.php/2016/04/12/nuestros-valores/>
- Ochoa, P.J. (2011). Caracterización de los valores laborales de un grupo de mineros venezolanos. *Revista científica electrónica de Psicología ICSa-UAEH*, 12, 202-220.
https://www.researchgate.net/profile/Paola_Ochoa_Pacheco/publication/287999961_CHARACTERIZACION_DE_LOS_VALORES_LABORALES_DE_UN_GRUPO_DE_MINEROS_VENEZOLANOS/links/567d1da208ae19758387930a/CARACTERIZACION-DE-LOS-VALORES-LABORALES-DE-UN-GRUPO-DE-MINEROS-VENEZOLANOS.pdf
- Ochoa P.J. (2012). *Significación del trabajo en la profesión médica un estudio iberoamericano*. Tesis de doctorado para la obtención de título de Doctor en

Psicología social, Universidad Autónoma de Barcelona, España.

<http://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/120257/pjop1de1.pdf?sequence=1>

Orellana, K.E. (2014). *Fortalezas y debilidades de la cultura organizacional del departamento de finanzas en una municipalidad del departamento de Escuintla*. Memoria para optar al título de Licenciatura en psicología industrial/organizacional (PD), facultad de humanidades, Universidad Rafael Landívar, Escuintla, Guatemala.

Ortega, A.O., Corona, J.R., Montaña, O. (2012). Un modelo sistémico para el análisis de la cultura organizacional en los servicios de salud. *Competitividad como elemento clave para la recuperación económica* (pp. 539-552). Guadalajara, México: Red Internacional de Investigadores en Competitividad.

Organización Mundial de la Salud (1945). Acerca de la OMS. Recuperado de: <http://www.who.int/about/es/>

Palencia, E.M. (2006). *Terminografía, Individualismo, colectivismo y su relación con la autoestima colectiva de los docentes de enfermería con respecto a los valores educativos de la carrera*. Tesis de doctorado para la obtención de título de Doctor en Enfermería, Escuela universitaria de Enfermería, Universidad de Alicante, Alicante, España.

Palacios, N.R. (2012). *Valores motivacionales y su relación con el estilo de liderazgo democrático en los estudiantes de la ESEN 3ª y 4ª años de la UNJBG, Tacna*. Memoria para optar al título profesional de licenciado en Enfermería, Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela académico profesional de Enfermería, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Tacna, Perú.

Pemberton, C. (2007). *Coaching enfocado en soluciones herramienta para los directivos que quieren resultados*. México: Grupo editorial Patria, S.A. de CV.

Penas, S. (2008). *Aproximación a los valores y estilos de vida de los jóvenes de 13 y 14 años de la provincia de A Coruña*. Tesis de doctorado para la obtención de título de Doctor en Psicología, Facultad de Psicología, Departamento de psicología Evolutiva y de la educación, Universidad Santiago de Compostela, España.

- Pérez, J. E. (2012). Sistemas de salud en América Latina: entre acierto y desaciertos. *Revista Omnia*, 1(18), 148-162.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73722545012>
- Pérez, B.R. (2011). *Metas de bienestar y valores de la comunidad rural de Kunurana Alto*. Memoria para optar al Título de Psicólogo. Facultad de letras y ciencias humanas, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Pestaña, P. (2004). Aproximación conceptual al mundo de los valores. *REICE Revista Iberoamericana sobre calidad, eficiencia y cambio en educación*, 2(2), 67-82.
- Polo, S.D., Estrada, R., Legorreta, L., Ruiz, M.A., Parra, R., Saavedra, M.L., et al. (2010). *Importancia de los valores para el ejercicio ético de la profesión*, Hidalgo: editor@uaeh.edu.mx.
- Mamani, R.J. (2014). *La cultura organizacional y su incidencia en la satisfacción en el trabajo en el módulo básico de justicia de Azángaro – Puno 2014*. Memoria para optar al título de Licenciado en Administración, Facultad de ciencias contables y administrativas, Escuela profesional de administración, Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú.
- Margerison, Ch., & McCann D. (1985). Team Management Systems, *TSM In Latin America, 1995-2015* Team management system. Recuperado de:
<http://www.tmsinlatinamerica.com/aboutls.html>
- Mariño, R. (2008). La mujer en el mundo del trabajo: cambios históricos y tendencias actuales. En Universidad Santiago de Compostela (ed.), *Análisis de la trayectoria formativa de las mujeres en las ramas industriales de F.P. en Galicia y su inserción socio-laboral* (pp. 25-109). España: Universidad de Santiago Compostela.
- Meneses, A. (2010, noviembre 19). *El caso Enron fracaso de una empresa más poderosa de estados unidos*. [Caso III, análisis de caso ERON]. Recuperado de:
http://www.academia.edu/3480864/El_caso_Enron_Fracaso_de_una_de_las_empresas_m%C3%A1s_poderosas_de_estados_unidos
- Ministerio de Mayordomía, (2002, 2017). Departamento de Mayordomía Iglesia Adventista del séptimo día de Lakeland, FL 33810-0611

<http://www.lakelandspanishsda.org/article/34/los-ministerios-de-nuestra-iglesia/ministerio-de-mayordomia>

- Muñoz, C. (2007). Los valores del trabajo. En CIS 2007(Ed.), En *Las actitudes y los valores sociales en Galicia*, (pp. 106-136). Madrid: Centro de investigaciones sociológicas.
- Quintana, C. (2016). *Estilos de liderazgo y valores laborales en enfermeras del hospital José Agurto Tello de Chosica, Lima*. Tesis para optar al título de magister en Gestión de los servicios en salud, Escuela de Posgrado, Unidad de Posgrado de Salud Pública, Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.
- Santa Biblia. Versión de Casiodoro de Reyna (1959) Revisado por Cipriano de Valera (1602) Revisión en 1960, Philadelphia, Pensilvania, USA: Sociedades Bíblicas en América Latina, National Publishing Company.
- Rincón, A. (2010). Valores y valores en el trabajo. *Universidad de La Sabana, Facultad de Psicología*, 1-54.
- Robbins, S. (1998). La cultura organizacional. En D. Shafer, L. Brassini, L. Breiffeller, & C. Burget. (ed.), J.F.J. Dávila (Trad.) *Fundamentos de comportamiento organizacional*. (5ta ed.). (pp. 253-268). México: PRENTICE-HALL HISPANOAMERICANA, S.A.
- Ruiz, R., Guzmán, J., De la Rosa, J. Ll. (2007). Valoración al individuo los valores humanos. En Editorial visión libros, 2007 (Ed.) *Dirección empresarial asistida como alinear estratégicamente su organización*. (pp. 54-67). Madrid, España: Visión Net.
- Salanova, M., Gracia, F. & Peiró, J. (1996). Significado del trabajo y valores laborales. En F. Prieto, J.M. Peiró (Eds.), *Tratado de psicología del trabajo* (pp.35-63). España: Publisher: Síntesis.
- Salazar, J.M. (2013). *Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del hospital Roosevelt de Guatemala*. Memoria para optar al Título de Licenciada en Psicología Industrial/Organizacional, Facultad de Humanidades, Universidad Rafael Landívar, Asunción- Guatemala.

- Santistevan, K.L. (2014). *Sistema de gestión de la cultura organizacional-ambiental para la promoción de valores en correspondencia con los paradigmas de la sostenibilidad en la zona sur de Manabí*. Tesis de Doctorado para la obtención del título de Doctor en Administración, Escuela de Posgrado, Sección de Posgrado de ciencias Económicas, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Serna, H. (2010). Cultura organizacional. En Panamericana Editorial Ltda. (Ed.), *Gerencia estratégica teoría-metodología-alineamiento, implementación y mapas estratégicos índices de gestión* (2° Reimpresión, pp. 133-146). Bogotá, Colombia: 3R Editores.
- Schein, E. (2004). *Cultura organizacional y liderazgo*. Tercera edición. SCRIBD. <https://es.scribd.com/doc/93346458/LIBRO-Cultura-Organizacional-Schein>
- Valbuena, M., Morillo, R. & Salas, D. (2006). Sistema de valores en las organizaciones. *Revista Omnia*, 3(12), 60-78.
- Vargas, I., René, J. (2009). Cultura y desarrollo organizacional en la universidad Nacional de Altiplano – Puno. *COMUNI@CCIÓN: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 2(2), 5-15. <http://www.redalyc.org/pdf/4498/449845038001.pdf>
- Villareal, M.D., Villareal, F.M., & Briones, E.E. (2012). Diagnóstico de la cultura organizacional en un hospital de zona en Durango. *Conciencia Tecnológica*, 44, 23-29. <file:///C:/Users/HP-USER/Downloads/Dialnet-DiagnosticoDeLaCulturaOrganizacionalEnUnHospitalDe-4181554.pdf>
- White, E.G. (2008). La dignidad del trabajo. Sembrar junto a todas las aguas. Versión móvil, *Mensajes para los jóvenes*, Old Columbia Pike, USA, Páginas 149-150-152.
- Ward, J. (2006). *El éxito en los negocios familiares Reflexiones sobre el saber no convencional*. Bogotá: Grupo editorial Norma.
- Yubero, S., Caride J.A., & Larrañaga, E. (2008). Valores sociales: Educación y lectura. En C. Sánchez de Servicio de publicaciones de la Universidad de Castilla la Mancha (Ed.), *Sociedad educadora, sociedad lectora XXII seminario interuniversitario de pedagogía social* (pp. 93-112). España: Editorial Gráficos Izquierdo.

APENDICES

APENDICE A
Matriz de consistencia

TEMA DE ESTUDIO	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	TIPO Y DISEÑO	MARCO COMCEPTUAL
Valores laborales y la cultura organizacional en los trabajadores del hospital "San Martín de Porres"- Macusani, Puno, Perú 2018.	<p>¿En qué medida se relaciona los valores laborales y la cultura organizacional en los trabajadores del hospital "San Martín de Porres"- Macusani?</p> <p>Problemas específicos.</p> <p>1-¿Cuáles es el nivel de valores laborales influyente en los trabajadores del hospital "San Martín de Porres"- Macusani?</p> <p>2-¿Cuál es el perfil de la cultura organizacional en los trabajadores del hospital "San Martín de Porres", Macusani?</p> <p>3-¿Cuál es la relación entre la apertura al cambio y la cultura organizacional en los trabajadores del hospital "San Martín de Porres", Macusani?</p> <p>4-¿Cuál es la relación entre la conservación y la cultura organizacional en los trabajadores del hospital "San Martín de Porres", Macusani?</p> <p>5-¿Cuál es la relación entre el auto engrandecimiento y la cultura organizacional en los trabajadores del hospital "San Martín de Porres", Macusani?</p> <p>6-¿Cuál es la relación entre el auto trascender y la cultura organizacional en los trabajadores del hospital "San Martín de Porres", Macusani?</p>	<p>Determinar la relación entre los valores laborales y la cultura organizacional en los trabajadores del hospital "San Martín de Porres"- Macusani.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1- Identificar el nivel de valores laborales influyente en los trabajadores del hospital "San Martín de Porres", Macusani.</p> <p>2- Identificar el perfil de la cultura organizacional en los trabajadores del hospital "San Martín de Porres", Macusani.</p> <p>3-Determinar la relación entre la apertura al cambio y la cultura organizacional en los trabajadores del hospital "San Martín de Porres", Macusani.</p> <p>4-Determinar la relación entre la conservación y la cultura organizacional en los trabajadores del hospital "San Martín de Porres", Macusani</p> <p>5-Determinar la relación entre el auto engrandecimiento y la cultura organizacional en los trabajadores del hospital "San Martín de Porres"-Macusani.</p> <p>6- Determinar la relación entre el auto trascender y la cultura organizacional en los trabajadores del hospital "San Martín de Porres", Macusani.</p>	<p>HI: Existe una relación significativa entre los valores laborales y la cultura organizacional en los trabajadores del hospital "San Martín de Porres"- Macusani.</p> <p>Hipótesis específica:</p> <p>1-Existe relación significativa entre la apertura al cambio y la cultura organizacional en los trabajadores del hospital "San Martín de Porres", Macusani.</p> <p>2. Existe relación significativa entre la conservación y la cultura organizacional en los trabajadores del hospital "San Martín de Porres", Macusani</p> <p>3. Existe relación significativa entre el auto engrandecimiento y la cultura organizacional en los trabajadores del hospital "San Martín de Porres", Macusani.</p> <p>4. Existe relación significativa entre el auto trascender y la cultura organizacional en los trabajadores del hospital "San Martín de Porres", Macusani.</p>	<p>Tipo:</p> <p>Descriptivo - Correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental, corte transversal.</p> <p>Población:</p> <p>El total de 170 trabajadores del Hospital "San Martín de Porres" de Macusani.</p> <p>Muestra: No aleatoria de tipo censal a los 170 trabajadores del hospital "San Martín de Porres", Macusani.</p>	<p>Valores laborales:</p> <p>Arciniega y González (RSS-.2000).</p> <p>“representaciones cognitivas de necesidades universales expresadas por medio de metas transituacionales, que se organizan en forma jerárquica y que se muestran en el entorno laboral”</p> <p>Cultura Organizacional</p> <p>León (2003) “La cultura organizacional es el conjunto de valores y creencias que inculcan la vida de una organización. Son las formas de pensar y de desempeñar las actividades, independientemente de que se esté o no formalizadas. Trata sobre aquellas situaciones y hechos que son importantes en la vida de la institución”.</p>

APENDICE B
Operacionalización de variables

TEMA DE ESTUDIO	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA Y VALORES	VALORACION ESTADISTICA	DEFINICION INSTRUMENTAL
Valores laborales y cultura organizacional en trabajadores del Hospital “San Martín de Porres”-Macusani, Puno 2018.	Variable: (I) Valores laborales	Apertura al cambio	Auto dirección.	1. Prefiero siempre trabajar solo (a), no me gusta tomar decisiones junto con otras personas 11. Soy un(a) empleado(a) inquieto(a), siempre estoy buscando nuevas formas para hacer mejor mi trabajo, soy un(a) perfeccionista. 21. Siempre estoy preocupado(a) por actualizarme, ya sea leyendo o asistiendo a cursos, con la finalidad de ser un empleado(a) eficiente.	Formato de respuesta tipo Likert de cinco puntos sin expresiones numéricas, con indicaciones verbales: 1-Nunca. 2-Alguna vez. 3-A veces. 4-Frecuentemente. 5-Siempre.	El alfa de Cronbach obtenido con la muestra en esta escala fue de 0.81.	El desarrollo de EVAT 30 propone una nueva alternativa de medir valores hacia el trabajo en el ámbito de las organizaciones, incluyendo asimismo a los hospitales. El presente Instrumento permite, por medio de los 30 ítems, identificar con una fiabilidad aceptable los cuatro valores de orden superior basados en contenidos en la teoría universal de valores de Schwartz. (Castro) 12
			Estimulación.	9. Soy enemigo(a) de la monotonía, siempre busca nuevas actividades o proyectos para darle variedad a mi trabajo. 19. Soy un (a) empleado(a) muy activo(a), contagia energía sólo de verlos. 29. Me gustan los retos en mi trabajo, prefiero siempre lo nuevo y desconocido.			
		Conservación	Seguridad.	2. Tener dinero para cubrir mis gastos y los de mi familia, es mi principal preocupación. 12. Mi integridad física y el no dañar mi salud, son factores muy importantes para mí en un trabajo. 22. Es muy importante para mí sentirme parte de mi equipo de trabajo y/o empresa y saber que cuidan de mí.			
			Tradicición.	7. No me gusta hacer cosas que otros no hagan, siempre se guío por lo que otros hacen. 17. Respetar las costumbres y tradiciones que se siguen en mi trabajo, es muy importante para mí. 27. Soy muy metódico(a), no me gusta intentar nuevas formas de hacer las cosas, prefiero lo que siempre ha funcionado.			
			Conformidad.	10. Siempre sigo las reglas y procedimientos en mi trabajo, tal y como si fuera un reloj. 20. Soy un(a) empleado(a) que nunca pierde el control sobre mis impulsos. 30. En mi trabajo siempre trato de ser cordial y educado(a) con la gente sin importar la persona o la situación.			

		Auto engrandecim iento	Autoridad.	14. Mantener una imagen de superioridad ante los demás, es mi principal preocupación. 24. Para mí, adquirir y acumular bienes o servicios costosos es muy importante.			
			Logro	6. Busco siempre sobresalir y ser exitoso(a) frente a los demás. 16. Yo siempre busco ser ejemplo para los demás empleados. 26. Para mí es muy importante que mis compañeros de trabajo, familiares y amigos reconozcan y valoren mis logros.			
			Hedonismo	8. Para mí, un buen horario, y un lugar cercano y cómodo son factores muy importantes que debe tener un trabajo 18. Disfruto mucho trabajando, tener una actividad que llene mi vida es muy importante para mí. 28. Es muy importante para mí, que mi trabajo me permita relacionarme con muchas personas, y pasarla bien durante toda la jornada laboral.			
		Auto trascender.	Benevolencia.	5. Para mí, es muy importante el bienestar de la gente que conforma mi equipo de trabajo. 15. Para mí es muy importante ganarme la confianza de mis compañeros de trabajo, siéndoles leales y honesto(a). 25. Para mí, la lealtad hacia la empresa y/o grupo es muy importante.			
			Universalismo.	3. Siempre estoy ayudando a los demás empleados, aun sin conocerlos. 13. El proceso del país y el bienestar de toda la gente es muy importante para mí. 23. Siempre lucho por que todos los empleados reciban el mismo trato y oportunidades.			

TEMA DE ESTUDIO	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA Y VALORES	VALORACION ESTADISTICA	DEFINICION INSTRUMENTAL
	Variable: (2) Cultura organizacional			1.- La mayoría de los trabajadores están muy comprometidos con su trabajo 02. Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información. 03. La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita. 04. Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo. 05. La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado.	Cada ítem esta codificado en una Escala tipo Likert: 1-Completamente en desacuerdo. 2-Desacuerdo. 3-Nuetral. 4-De acuerdo. 5-Completamente de acuerdo.		D. Denison Organizational Culture Survey (DOCS): Cuestionario adaptado al español, (Tomas B, Viveros J., Alejandra G 2010): es una encuesta estandarizada, desarrollada para medir y evaluar la cultura organizacional, no es sujeto al uso rígido y limitado, y su modelo teórico se aplica a organizaciones público y privado de diferentes países.
		Implicación	Empoderamiento	06. Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización. 07. Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo 08. Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección. 09. Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta organización. 10. El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.			
			Trabajo en equipo	11. La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas. 12. Las capacidades del «banquillo» (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente. 13. Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros. 14. La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva. 15. A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo*			
			Desarrollo de capacidades	16. Los líderes y directores practican lo que pregonan. 17. Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas. 18. Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos. 19. Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas 20. Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.			
		Consistencia	Valores Centrales			Alfa de Cronbach	

			Acuerdo	<p>21. Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.</p> <p>22. Este grupo tiene una cultura «fuerte».</p> <p>23. Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles.</p> <p>24. A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave*.</p> <p>25. Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.</p>	<p>1-Completamente en desacuerdo.</p> <p>2-Desacuerdo.</p> <p>3-Nuetral.</p> <p>4-De acuerdo.</p> <p>5-Completamente de acuerdo.</p>		
		Coordinación e integración.	<p>26. Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible.</p> <p>27. Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común.</p> <p>28. Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.</p> <p>29. Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización*.</p> <p>30. Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.</p>				
	Adaptabilidad	Orientación al cambio	<p>31. La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.</p> <p>32. Respondemos bien a los cambios del entorno.</p> <p>33. Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.</p> <p>34. Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias.</p> <p>35. Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios.</p>				
		Orientación al cliente	<p>36. Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios.</p> <p>37. La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones.</p> <p>38. Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.</p> <p>39. Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes.</p> <p>40. Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes.</p>				
		Aprendizaje organizativo	<p>41. Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.</p> <p>42. Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.</p> <p>43. Muchas ideas «se pierden por el camino»*.</p> <p>44. El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.</p> <p>45. Nos aseguramos que «la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda».</p>				

			<p>Dirección y propósitos estratégicos</p> <p>46. Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo. 47. Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones. 48. Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo. 49. Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro. 50. La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara*</p>			
		Misión	<p>Metas objetivos</p> <p>51. Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir. 52. Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas. 53. La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar. 54. Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados. 55. Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo</p>			
			<p>Visión</p> <p>56. Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro. 57. Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo. 58. El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo*. 59. Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros. 60. Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.</p>			

APENDICE C
Escala de valores hacia el trabajo EVAT 30
CUESTIONARIO

Estimado (a) trabajador(a):

El propósito de esta encuesta es saber su percepción acerca del valor hacia el trabajo que desempeñamos. La información es de carácter **anónimo** y serán de gran utilidad **cada respuesta**.

I.- Información general:

Edad:.... años. M F
 Tiempo de servicio:..... años

II.- Información Laboral:

Área de atención: Administrativo: Asistencial: Especifique:.....
 Condición laboral: Contratado Nombrado

Tipo de profesión:

- 1.- Médico:.....
- 2.- Enfermera.....
- 3.- Obstetra.....
- 4.- Odontólogo.....
- 5.- Psicólogo.....
- 6.- Nutricionista.....
- 7.- Biólogo.....
- 7.- Contador.....
- 8.- Abogado.....
- 9.- Otros especifique:

INSTRUCCIONES: los siguientes enunciados marque con una X (Equis) en el cuadro de la derecha y describa su respuesta **SINCERA**. Considere al **TRABAJO EN GENERAL**, y no solo su situación actual.

Nunca	Alguna vez	A veces	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4	5

No deje ninguna pregunta en blanco... 😊

N°	DESCRIPCION	Nunca	Alguna Vez	A veces	Frecuen temente	Siempre
		1	2	3	4	5
1.-	Prefiero siempre trabajar solo(a), no me gusta tomar decisiones junto con otras personas.	5	4	3	2	1
2.-	Tener dinero para cubrir mis gastos y los de mi familia, es mi principal preocupación.	1	2	3	4	5
3.-	Siempre estoy ayudando a los demás empleados, aún sin conocerlos.	1	2	3	4	5
4.-	Me gusta manejar a la gente, me gusta que otros hagan lo que yo quiero que hagan.	5	4	3	2	1

5.-	Para mí es muy importante el bienestar de la gente que conforma mi equipo de trabajo.	1	2	3	4	5
6.-	Busco siempre sobresalir y ser exitoso(a) frente a los demás.	1	2	3	4	5
7.-	No me gusta hacer cosas que otros no hagan, siempre me guío por lo que otros hacen.	5	4	3	2	1
8.-	Para mí, un buen horario, y un lugar cercano y cómodo son factores muy importantes que debe tener un trabajo.	1	2	3	4	5
9.-	Soy enemigo(a) de la monotonía, siempre busco nuevas actividades o proyectos para darle variedad a mi trabajo.	1	2	3	4	5
10.-	Siempre sigo las reglas y procedimientos en mi trabajo, tal y como si fuera un reloj.	1	2	3	4	5
11.-	Soy un(a) empleado(a) inquieto(a), siempre estoy buscando nuevas formas para hacer mejor mi trabajo, soy un(a) perfeccionista.	1	2	3	4	5
12.-	Mi integridad física y el no dañar mi salud, son factores muy importantes para mí en un trabajo.	1	2	3	4	5
13.-	El progreso del país y el bienestar de toda la gente es muy importante para mí.	1	2	3	4	5
14.-	Mantener una imagen de superioridad ante los demás, es mi principal preocupación.	1	2	3	4	5
15.-	Para mí es muy importante ganarme la confianza de mis compañeros de trabajo, siéndoles leales y honesto(a).	1	2	3	4	5
16.-	Yo siempre busco ser ejemplo para los demás empleados.	1	2	3	4	5
17.-	Respetar las costumbres y tradiciones que se siguen en mi trabajo, es muy importante para mí.	1	2	3	4	5
18.-	Disfruto mucho trabajando, tener una actividad que llene mi vida es muy importante para mí.	1	2	3	4	5
19.-	Soy un(a) empleado(a) muy activo(a), contagio energía sólo de verlos.	1	2	3	4	5
20.-	Soy un(a) empleado(a) que nunca pierde el control sobre mis impulsos.	1	2	3	4	5
21.-	Siempre estoy preocupado(a) por actualizarme, ya sea leyendo o asistiendo a cursos, con la finalidad de ser un empleado(a) eficiente.	1	2	3	4	5
22.-	Es muy importante para mí sentirme parte de mi equipo de trabajo y/o empresa, y saber que cuidan de mí.	1	2	3	4	5
23.-	Siempre lucho para que todos los empleados reciban el mismo trato y oportunidades.	1	2	3	4	5
24.-	Para mí, adquirir y acumular bienes o servicios costosos es muy importante.	5	4	3	2	1
25.-	Para mí, la lealtad hacia mi empresa y/o grupo es muy importante.	1	2	3	4	5
26.-	Para mí es muy importante que mis compañeros de trabajo, familiares y amigos reconozcan y valoren mis logros.	1	2	3	4	5
27.-	Soy muy metódico(a), no me gusta intentar nuevas formas de hacer las cosas, prefiero lo que siempre ha funcionado.	5	4	3	2	1
28.-	Es muy importante para mí, que mi trabajo me permita relacionarme con muchas personas, y pasarla bien durante toda la jornada laboral.	1	2	3	4	5
29.-	Me gustan los retos en mi trabajo, prefiero siempre lo nuevo y desconocido.	1	2	3	4	5
30.-	En mi trabajo siempre trato de ser cordial y educado(a) con la gente sin importar la persona o la situación.	1	2	3	4	5

!!!!Gracias por su colaboración!!!!

APENDICE D
Encuesta de cultura organizacional
CUESTIONARIO

Estimado (a) trabajador (a):

El propósito de esta encuesta es saber su opinión acerca de la cultura organizacional de nuestra institución. La información es de carácter **anónimo**, y cada respuesta es de gran utilidad.

INSTRUCCIONES: Marque con una X (Equis) el cuadro de la derecha que mejor aprecia, considerando los siguientes:

Completamente en desacuerdo	Desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Completamente de acuerdo
1	2	3	4	5

No deje ninguna pregunta en blanco... 😊

Nº	DESCRIPCIONES	Completamente en desacuerdo	Desacuerdo	Neutral	De Acuerdo	Completamente de acuerdo
		1	2	3	4	5
1.-	La mayoría de los trabajadores están muy comprometidos con su trabajo	1	2	3	4	5
2.-	Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información.	1	2	3	4	5
3.-	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita.	1	2	3	4	5
4.-	Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.	1	2	3	4	5
5.-	La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado.	1	2	3	4	5
6.-	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.	1	2	3	4	5
7.-	Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo	1	2	3	4	5
8.-	Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección.	1	2	3	4	5
9.-	Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta organización.	1	2	3	4	5
10.-	El trabajo se organiza de modo que cada persona entienda la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.	1	2	3	4	5
11.-	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas	1	2	3	4	5
12.-	Las capacidades del «banquillo» (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente.	1	2	3	4	5
13.-	Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.	1	2	3	4	5
14.-	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.	1	2	3	4	5
15.-	A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo.*	5	4	3	2	1
16.-	Los líderes y directores practican lo que pregonan.	1	2	3	4	5
17.-	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas.	1	2	3	4	5
18.-	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.	1	2	3	4	5
19.-	Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas.	1	2	3	4	5

20.-	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.	1	2	3	4	5
21.-	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.	1	2	3	4	5
22.-	Este grupo tiene una cultura «fuerte».	1	2	3	4	5
23.-	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles.	1	2	3	4	5
24.-	A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave.*	5	4	3	2	1
25.-	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.	1	2	3	4	5
26.-	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible.	1	2	3	4	5
27.-	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común.	1	2	3	4	5
28.-	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.	1	2	3	4	5
29.-	Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización.*	1	2	3	4	5
30.-	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.	1	2	3	4	5
31.-	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.	1	2	3	4	5
32.-	Respondemos bien a los cambios del entorno.	1	2	3	4	5
33.-	Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.	1	2	3	4	5
34.-	Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias.	1	2	3	4	5
35.-	Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios.	1	2	3	4	5
36.-	Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios.	1	2	3	4	5
37.-	La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones.	1	2	3	4	5
38.-	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.	1	2	3	4	5
39.-	Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes.	1	2	3	4	5
40.-	Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes.	1	2	3	4	5
41.-	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.	1	2	3	4	5
42.-	Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.	1	2	3	4	5
43.-	Muchas ideas «se pierden por el camino».*	5	4	3	2	1
44.-	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.	1	2	3	4	5
45.-	Nos aseguramos que «la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda».	1	2	3	4	5
46.-	Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.	1	2	3	4	5
47.-	Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones.	1	2	3	4	5
48.-	Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.	1	2	3	4	5
49.-	Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro.	1	2	3	4	5
50.-	La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara.*	5	4	3	2	1
51.-	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.	1	2	3	4	5
52.-	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.	1	2	3	4	5
53.-	La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.	1	2	3	4	5
54.-	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.	1	2	3	4	5
55.-	Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.	1	2	3	4	5
56.-	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.	1	2	3	4	5
57.-	Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.	1	2	3	4	5
58.-	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo.*	5	4	3	2	1
59.-	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.	1	2	3	4	5
60.-	Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.	1	2	3	4	5

!!!!!!Gracias por su colaboración!!!!



UNIVERSIDAD PERUANA UNION

ESCUELA DE POSGRADO

Hoja de validación de instrumento

Una Institución Adventista

INSTRUCCIONES: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

1 ¿Considera Ud. Que el instrumento cumple los objetivos propuestos?

0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100

2 ¿Considera Ud. Que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?

0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100

3 ¿Estima usted que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?

0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100

4 ¿Considera Ud. Que si se aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?

0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100

5 ¿Estima Usted que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?

0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100

6 ¿Qué preguntas cree Ud. Que se podría agregar?

7 ¿Qué preguntas se podrían eliminar?

8 Recomendaciones

Fecha: _____

validado por: _____