



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Valores personales y cultura organizacional del personal  
de enfermería en el Hospital Rebagliati 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTORA:**

**Br. Rosa Miriam Bustamante Vilcatoma**

**ASESORA:**

**Dra. Jessica Palacios Garay**

**SECCIÓN:**

**Ciencias médicas**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión de servicios de la salud**

**PERÚ – 2017**

**Página de Jurado**

---

**Dr. Carlos Sotelo Estancio**  
**Presidente**

---

**Dra. Tamara Pando Ezcurra**  
**Secretario**

---

**Dra. Jessica Palacios Garay**  
**Vocal**

**Dedicatoria**

A Stephano y Solange razón de mi existir, motivo y estímulo permanente de mis esfuerzos y sacrificios para ser cada día mejor madre y profesional.

**Agradecimiento**

Expreso mi agradecimiento a las colegas, asesores, docentes, directivos e instituciones que han colaborado en la materialización de la presente investigación.

A mis familiares por su apoyo fundamental en mi formación profesional, quienes a la distancia supieron siempre transmitirnos su confianza y aliento para que supiera mantener el equilibrio como persona.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POST

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO ACADÉMICO N° 00011-2016-UCV-VA

Lima, 31 de marzo de 2016

ANEXO 2

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Rosa Miriam Bustamante Vilcatoma, estudiante de la Escuela profesional de Posgrado, de la Universidad César Vallejo; declaro que el trabajo académico titulado “Valores personales y cultura organizacional del personal de enfermería en el Hospital Rebagliati 2017”, presentado en 150 folios para la obtención del grado académico profesional de Magíster en Gestión de servicios de la salud es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo estipulado por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, ..... de ..... de 2017

.....  
Firma

CAMPUS LIMA NORTE  
Av. Alfredo Mendiola 6232  
Tel.: (01) 202 4342. Anx.: 2000.

## Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Facultad de Educación, sección de Postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, para elaborar la tesis de Maestría en Gestión de servicios de la salud, presento el trabajo de investigación titulado: **Valores personales y cultura organizacional del personal de enfermería en el Hospital Rebagliati 2017**. En este trabajo se describe los hallazgos de la investigación, la cual tuvo como objetivo Determinar la relación entre Valores personales y cultura organizacional del personal de enfermería en el Hospital Rebagliati 2017, con una población de 86 con dos instrumentos de medición.

El estudio está compuesto por siete secciones, en el primero denominado Introducción describe el problema de investigación, justificaciones antecedentes objetivos e hipótesis que dan los primeros conocimientos del tema, así como fundamenta el marco teórico, en la segunda sección presenta los componentes metodológicos, en la tercera sección presenta los resultados, seguidamente en la cuarta sección presenta la discusión del tema, luego en la quinta sección exponer las conclusiones, seguidamente en la sexta sección se dan las recomendaciones pertinentes y en la séptima sección se adjunta las referencias bibliográficas y demás anexos.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

## Índice

	<b>Página</b>
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	viii
<b>RESUMEN</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>xii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>13</b>
1.1. Antecedentes	14
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	18
1.3. Justificación	53
1.4. Problema	54
1.5. Hipótesis	56
1.6. Objetivos	57
<b>II. MARCO METODOLÓGICO</b>	<b>58</b>
2.1. Variables	59
2.2. Operacionalización de variables	60
2.3. Metodología	62
2.4. Tipos de estudio	62
2.5. Diseño	63
2.6. Población, muestra y muestreo	64
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	65
2.8. Métodos de análisis de datos	68
2.9. Aspectos éticos	69
<b>III. RESULTADOS</b>	<b>70</b>
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	<b>94</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b>	<b>98</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	<b>102</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>105</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>113</b>

## Lista de tablas

Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable valores personales	60
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable cultura organizacional	61
Tabla 3	Distribución de la población	64
Tabla 4	Distribución de la muestra	64
Tabla 5	Validez de contenido del instrumento de valores personales por juicio de expertos	66
Tabla 6	Estadístico de fiabilidad del instrumento de valores personales	66
Tabla 7	Escalas y baremos de la variable valores personales	67
Tabla 8	Validez de contenido del instrumento de cultura organizacional por juicio de expertos	68
Tabla 9	Estadístico de fiabilidad del instrumento de cultura organizacional	68
Tabla 10	Escalas y baremos de la variable cultura organizacional	68
Tabla 11	Niveles de la variable valores personales	71
Tabla 12	Niveles de la dimensión hedonismo	72
Tabla 13	Niveles de la dimensión seguridad	73
Tabla 14	Niveles de la dimensión poder	74
Tabla 15	Niveles de la dimensión logro	75
Tabla 16	Niveles de la dimensión autodirección	76
Tabla 17	Niveles de la dimensión conformidad	77
Tabla 18	Niveles de la dimensión universalismo	78
Tabla 19	Niveles de la dimensión estimulación	79
Tabla 20	Niveles de la dimensión tradición	80
Tabla 21	Niveles de la dimensión benevolencia	81
Tabla 22	Niveles de la variable cultura organizacional	82
Tabla 23	Niveles de la dimensión etnohistoria	83
Tabla 24	Niveles de la dimensión creencias	84
Tabla 25	Niveles de la dimensión valores	85



Tabla 26	Niveles de la dimensión comunicación	86
Tabla 27	Niveles de la dimensión producto	87
Tabla 28	Correlación entre los valores personales y cultura organizacional	88
Tabla 29	Correlación entre los valores personales y la etnohistoria	89
Tabla 30	Correlación entre los valores personales y las creencias	90
Tabla 31	Correlación entre los valores personales y los valores	91
Tabla 32	Correlación entre los valores personales y la comunicación	92
Tabla 33	Correlación entre los valores personales y el producto	93

## Lista de figuras

Figura 1	Diagrama del diseño correlacional	63
Figura 2	Niveles de la variable valores personales	71
Figura 3	Niveles de la dimensión hedonismo	72
Figura 4	Niveles de la dimensión seguridad	73
Figura 5	Niveles de la dimensión poder	74
Figura 6	Niveles de la dimensión logro	75
Figura 7	Niveles de la dimensión autodirección	76
Figura 8	Niveles de la dimensión conformidad	77
Figura 9	Niveles de la dimensión universalismo	78
Figura 10	Niveles de la dimensión estimulación	79
Figura 11	Niveles de la dimensión tradición	80
Figura 12	Niveles de la dimensión benevolencia	81
Figura 13	Niveles de la variable cultura organizacional	82
Figura 14	Niveles de la dimensión etnohistoria	83
Figura 15	Niveles de la dimensión creencias	84
Figura 16	Niveles de la dimensión valores	85
Figura 17	Niveles de la dimensión comunicación	86
Figura 18	Niveles de la dimensión producto	87

## Resumen

A continuación se presenta una síntesis de la investigación titulada Valores personales y cultura organizacional del personal de enfermería en el Hospital Rebagliati 2017.

El objetivo de la investigación estuvo dirigido a determinar la relación entre valores personales y cultura organizacional de la muestra estudiada. La presente investigación está basada en la teoría positivista, el método empleado en este estudio será hipotético deductivo y un enfoque cuantitativo, de tipo básica, el alcance fue descriptivo correlacional y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal. La población fue de 86 enfermeros el muestreo fue no probabilístico y la muestra fue de 80 enfermeros los servicios de pediátrica, oncohematología pediátrica y servicios de cirugía pediátrica 2017.

Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de la variable Valores personales y cultura organizacional, se realizó la confiabilidad de Alpha de Cronbach para ambas variables. El procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 23).

Realizado el análisis descriptivo y la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.779\*\* lo que se interpreta al 99.99%\*\* que la correlación es significativa al nivel 0,01, interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con una  $\rho = 0.00$  ( $\rho < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

*Palabras claves:* Valores personales y cultura organizacional

## Abstract

The following is a summary of the research entitled Personal Values and Organizational Culture of Nursing Personnel at Rebagliati Hospital 2017.

The objective of the research was to determine the relationship between Personal values and organizational culture of the sample studied. The present research is based on positivist theory, the method used in this study will be hypothetical deductive and a quantitative approach, basic type, the scope was descriptive correlational and the design used is non-experimental, cross-sectional. The population was 86 nurses the sampling was non-probabilistic and the sample was 80 nurses pediatric services, pediatric oncohematology and pediatric surgery services 2017.

In order to collect the data, the instruments of the variable Personal values and organizational culture were used, the reliability of Cronbach's Alpha was performed for both variables. Data processing was performed using SPSS software (version 23).

After the descriptive analysis and correlation through Spearman's Rho coefficient, we obtained a correlation coefficient of Spearman's Rho = 0.779 \*\* which is interpreted at 99.99% \*\* that the correlation is significant at the 0.01 level, Being interpreted as high positive relation between the variables, with a  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ); So the null hypothesis is rejected.

**Key words:** Personal values and organizational culture

# **I. INTRODUCCIÓN**

## 1.1. Antecedentes

### Antecedentes internacionales

Jiménez, Roales, Vallejo, García, Lorente y Granados (2015) en su investigación titulada *Valores personales en estudiantes y profesionales de enfermería*, exploró la diferencia intergeneracional entre valores personales en estudiantes y profesionales de enfermería y su ajuste al pronóstico de la teoría del cambio de valores. La muestra estuvo formada por 369 estudiantes y profesionales de enfermería distribuidos en tres grupos: estudiantes ( $n = 150$ ), profesionales menores de 40 años ( $n = 114$ ), y profesionales entre 41 y 60 años ( $n = 105$ ). Los participantes informaron de sus valores en orden de prioridad en un cuestionario abierto. Los informes se organizaron en categorías de valores para examinar las diferencias entre grupos. Se concluyó que deben encontrarse importantes diferencias entre generaciones de estudiantes y enfermeros/as en el informe de valores personales, dándose dos preferencias: valores que reducen su importancia y valores que la incrementa conforme la edad se reduce. Los resultados se acomodan parcialmente a la teoría del cambio de valores. Se puede llegar a concluir que la teoría no se confirma en otros aspectos, ya que el informe de valores materialistas y tradicionales se sostiene a través de los grupos e incluso se incrementa. El cambio generacional en profesionales y estudiantes de enfermería parece coexistir pero no tan prolongado ni tan intensa como en la población general. Otra conclusión es que ciertas categorías de valores importantes para la profesión están disminuyendo entre las generaciones, como el caso de los éticos, universales y los relacionados con el trabajo.

Gómez, Villarreal y Castañeda (2015) en su investigación titulada *Diagnóstico de la cultura organizacional en un hospital público grande de la ciudad de Durango, México*, tuvieron como objetivo diagnosticar la cultura organizacional del Hospital Dr. Santiago Ramón y Cajal del ISSSTE de Durango, en tanto que se reconoce a la cultura organizacional como una condición indispensable para entender la dinámica de una organización, el estudio se basó en el modelo propuesto por Cameron y Quinn (2006) para el procesamiento e interpretación de los resultados alcanzados se utilizó el método cuantitativo. Cabe mencionar que el estudio permitió concluir que la organización estudiada tiene

una cultura rígida, lo cual es muy lógico dada su naturaleza pública, dedicada a la salud, burocratizada, con procesos establecidos, donde se pone principal énfasis en el control, esto es donde la máxima autoridad de la organización tiene en control absoluto y total sobre la organización, donde se busca el cumplimiento de las normas y objetivos establecidos y cuentan con jerarquías bien definidas, además se busca permanecer y posicionarse del mercado, así como ser competitivos y estar a la vanguardia para mantenerse en el entorno cambiante.

Madrazo (2015) en su investigación titulada *La cultura organizacional enfermera de la atención primaria de salud en Cantabria: dinámicas de integración*, tuvo como objetivo estudiar la cultura organizacional generada entre las enfermeras de Atención Primaria en Cantabria, un modelo de atención sanitaria española surgido en la década de los años ochenta, como resultado de la sugerencia de la Organización Mundial de la Salud de la necesidad de reorientar los sistemas sanitarios desde el derecho a proteger la salud y la disminución de las desigualdades entre la población. La investigación cualitativa se constituye en el método idóneo para identificar las percepciones que subyacen en la cultura generada entre las enfermeras de Atención Primaria, fruto de sus experiencias. En el ámbito del profesional de la salud, la Etnografía, por su naturaleza contextual y holística, permite a través de los relatos y de la observación de la interacción, comprender el sistema de significados compartidos. En la selección del emplazamiento y de los profesionales informantes, se ha tenido en consideración el lugar común donde se ejerce la atención sanitaria, el centro de salud. Se concluyó que los mecanismos que influyen en la creación de la cultura organizacional identificados a través de las etapas del ciclo vital organizativo de la Atención Primaria, son similares a los de otras organizaciones. Los rasgos particulares que la definen, se caracterizan por haber creado y difundido un paradigma cultural que ha traspasado la dispersión geográfica y que revelan un patrón de creencias compartidas, fruto de la interacción entre las enfermeras, con otros colectivos profesionales y con los gestores. La ausencia de una política de personal, la invisibilidad profesional percibida y el liderazgo profesional, son elementos de la cultura que reflejan contradicciones en la evolución del modelo de Atención Primaria.

Medina (2015) en su investigación titulada *Diseño de una escala multifactorial basada en la teoría de Schwartz para medir los valores personales en las organizaciones peruanas*, tuvo como objetivo desarrollar una escala paralela para medir los valores personales usando la teoría de Schwartz, adaptado al contexto peruano. La investigación se realizó en tres etapas. En la etapa exploratoria se diseñaron las versiones preliminares del instrumento, analizando la conveniencia de usar una escala que mida valores desde lo deseado frente a lo deseable. Se analizaron la fiabilidad y validez exploratoria en una muestra de 106 profesionales estudiantes de postgrado. Luego procedieron dos etapas confirmatorias. En la primera se analizó, en una muestra de 360 profesionales estudiantes de postgrado, la validez concurrente de la nueva escala, comparando sus valores con los de la escala SVS original de Schwartz. En la segunda se analizó, en una muestra de 1,010 trabajadores de una empresa farmacéutica, la validez de constructo siguiendo los parámetros metodológicos de la teoría original. Se concluyó: la validez concurrente de la escala diseñada a comparación con la escala SVS. Utilizando el Escalamiento Multidimensional Confirmatorio, se compararon los valores de ajuste de cada instrumento con las coordenadas originales de la teoría de Schwartz. Se ha encontrado que los valores de ajuste son equivalentes para ambas pruebas; sin embargo, en términos absolutos, tienen un ajuste aceptable pero no bueno ( $S\text{-Stress}=0.25236$ ,  $DAF=0.89594$ ,  $CC\ Tucker = 0.946$ ). Utilizando el Análisis Factorial Confirmatorio, se encontró que las escalas diseñadas ajustan tan bien a la teoría como las escalas originales de Schwartz ( $SRMR=0.057$ ;  $RMSEA=0.098$ ;  $GFI=0.945$ ). Evaluando los promedios de varianza extraída (AVE), todos son superiores a 0.5, indicando validez de convergencia en los resultados; y todos los AVE de varianza compartida fueron mayores a cada valor, siguiendo los criterios de Fornell & Larcker, demostrando evidencia de validez discriminante.

Rodríguez y Sierra (2010) en su investigación titulada *Estudio cultura organizacional en la ESE hospital San Jorge de Pereira*, realizó una explicación de la Cultura Organizacional predominante en la E.S.E. Hospital Universitario San Jorge de la ciudad de Pereira, a partir de 20 cooperativas adscritas al mismo y coparticipes de la institución, con el deseo de expresar la caracterización de ésta dentro de los lineamientos metodológicos y de los vínculos que existen,



empleando métodos y técnicas como la inspección no participante o indirecta, con rejilla de observación y el diario de campo, a través del muestreo aleatorio simple para elegir a los informantes claves. Los efectos evidencian los factores socio-culturales formales e informales, de la cultura corporativa que se da al interior del Hospital, las cooperativas que producen para este y las personas que directa o indirectamente se vinculan con él; realizando un cambio en los resultados institucionales, lo que evidencia un riesgo para la calidad en la prestación del servicio y la permanencia en el mismo, en espacio y tiempo, mencionado por los funcionarios entrevistados. Hecho el análisis para el descubrimiento de cada una de las categorías definidas y abordadas (identidad, convivencia, trascendencia y cambio), se realiza la propuesta de mejoramiento desde los aspectos de capacitación y comunicación, que se considera de ser llevadas a cabo, pueden cambiar la cultura organizacional del centro de salud, los vínculos interpersonales, íter-cooperativas y de estos con las directivas del Hospital, perfeccionando el servicio prestado tanto a clientes internos como externos, impresionando positivamente.

### **Antecedentes nacionales**

Chumpitaz (2014) en su tesis titulada *Cultura organizacional de la profesión de enfermería actual y deseada por las enfermeras del H.N. "Luis N. Sáenz" PNP. 2010*, tuvo como propósito señalar a la cultura organizacional de la profesión de enfermería actual y deseada por las enfermeras del Hospital Nacional "Luis N. Sáenz" Policía Nacional del Perú, según la tipología cultural de Harrison orientada al poder, rol, tarea y persona. Para la investigación se utilizó el enfoque cuantitativo, método descriptivo, corte transversal, nivel aplicativo. La muestra final sujeto de estudio, estuvo constituida por 134 enfermeras asistenciales, la muestra por cada servicio del hospital, se logró por muestreo probabilístico estratificado, la selección de los elementos muestrales de cada servicio se efectuó al azar simple, también colaboraron 19 enfermeras directivas, resultando 153 participantes. Para la selección de datos se utilizó el cuestionario de la Ideología Cultural de Roger Harrison que se basa en cuatro conceptos: rol, poder, tarea y persona, está formado por quince particularidades, donde cada una incluye cuatro alternativas de respuestas vinculados con una tipología particular. El instrumento fue validado con la prueba piloto y la confiabilidad se realizó a

través del Coeficiente Alpha de Cronbach y el método de Kudery Richardson. En cuanto al análisis de datos, se empleó la estadística descriptiva, en relación de la frecuencia y porcentaje. Se concluyó que la Cultura Organizacional Actual está guiada al poder y al rol, la Cultura Organizacional Deseada está enfocada a la tarea y a la persona.

Santistevan (2014) en su tesis titulada *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*, tuvo como propósito Analizar la incidencia de la gestión de cultura organizacional en el mejoramiento institucional de los Municipios de la Zona Sur de Manabí. La investigación fue cuantitativa no experimental, con una muestra de 153 sujetos. El estudio de la Cultura organizacional a través del proceso de medición ha sido sustancial para construir parámetros en los métodos más eficientes para reunir la información más segura y el rango de valores más graduables a la realidad de los contextos. Se dedujo que un Sistema de Gestión de Cultura Organizacional ambiental impulsara los valores correspondientes con los paradigmas de la sostenibilidad siendo indispensable para la conservación y mantenimiento de la zona sur de Manabí. Y es que la cultura exige la innovación, a conservar la vida institucional, a encaminar la dirección de un cambio de comportamiento cultural institucional de los administrativos. Algunos estudiosos de la teoría administrativa, señalan que la administración trata de entender la vinculación entre las de interés público y las relaciones personales. Las organizaciones gubernamentales coinciden con identidad estatal, racional, de tal manera que sus capacidades y potencialidades se realizan armónicamente en relación de los objetivos del buen vivir.

## **1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística**

### **Bases teóricas de valores personales**

#### **Definición de valores personales**

De acuerdo con Tito (2015), los valores personales son las reglas que se fundan en el interior de cada uno de los individuos que los lleva a vivir bien para el

mejoramiento de cada día, estos valores se modifican según como sea el individuo y se puede introducir muchas cosas como la moral, la religión y la ética que juega un rol importante en los valores personales.

Asimbaya y Cumbajin (2015), afirmaron que los valores personales son “los que individualmente hacen sentir satisfacción por los propios actos, dando como resultado el bienestar personal” (p. 9).

Según Ponce (2015), los valores personales son características propias de la persona, estos hacen que se cultiven y se respete primero a nosotros mismos, a los seres vivos de nuestro entorno y a todos en general, es decir también a los que no conocemos, hay que respetar a todas las personas para tener una vida tranquila y llegar a la paz interior, que es lo que nos brinda de fortaleza para seguir el camino de la vida sana.

Schwartz (2005) sostuvo que los valores personales orientan el comportamiento humano de acuerdo con tres principios básicos: a) los valores tienen una influencia en la percepción e interpretación de las situaciones; b) los valores, si son activados, ejercen una influencia en el comportamiento; y, c) los valores inducen un poder atractivo sobre las acciones, inducen la planificación de la acción (mientras más prioritario en la escala de valores, mejor será planeado el comportamiento).

Según Gordon (2003) citado en Martí (2011), los valores pueden establecer un medio para disponer lo que los sujetos realizan y cómo lo realizan; muchas de sus sentencias inmediatas, así como sus planes a largo plazo están afectadas, consciente o inconscientemente, por el sistema de valores que acepten.

### **Teorías de los valores**

Entre las principales teorías de los valores se encuentran:

## **Teoría axiológica de Hofstede**

Gómez (2011), indicó que la teoría de Hofstede a raíz de un estudio de valores realizado en 40 países, tiene cuatro dimensiones:

Dimensión distancia de poder que contempla como se encuentra distribuido el poder en los niveles de la organización y el grado en que los individuos de una sociedad tomen como permitido, que el poder en las instituciones y en las organizaciones esté desigualmente distribuido.

Dimensión prevención de la incertidumbre que describe las medidas en que se aceptaría el cambio a los valores establecidos y las normas.

Dimensión de masculinidad-feminidad que contempla el favoritismo por el la asertividad, el heroísmo, logro y el éxito material como opuesto a una advertencia por las vinculaciones personales, la humildad, la diligencia a los débiles y la calidad de vida.

Dimensión de individualismo-colectivismo que plantea el grado en que una cultura fomenta la confianza y la independencia en sí mismo en contraste a la unión grupal.

De las dimensiones halladas anteriormente por este autor el mayor interés fue hacia el individualismo-colectivismo siendo el primero considerado como una dimensión con dos polos, que representaba la autonomía y la independencia emocional de la persona con respeto de ciertos grupos y otras organizaciones. Su polo opuesto representaba la dependencia emocional y la interdependencia.

Estas dimensiones explican los problemas básicos que toda sociedad debe enfrentarse y enseñan cómo las personas enfrentar los obstáculos de manera diferente. La manera en la que las personas actúan, sienten y piensan, respecto a los motivos vitales para su supervivencia está edificada y cambia a lo largo de tales dimensiones, y la localización de una persona sobre cada una de ellas interpretara su patrón cultural.

### **Teoría axiológica de Triandis.**

Triandis, Bontempo, Villareal, Assai y Lucca (1988) citados en Gómez (2011) tomaron como referencia el modelo teórico de Hofstede y perfeccionaron las ideas en relación al individualismo y colectivismo. Éstos lo hicieron dando mayor importancia a los procesos psicológicos y recurriendo frecuentemente a conceptos como el yo e identidad de grupos.

Desarrollaron la dimensión de ideocentrismo-colectivismo para expresar la organización de los valores de las personas, describiendo que en el ideocentrismo existe un predominio de valores de autonomía e independencia de las personas frente a los grupos y en el alocentrismo los aspectos personales, como necesidades e intereses, están en un segundo plano frente a las de los grupos.

Triandis (1994), describió que la mayoría de las conductas de los individualistas ocurren cuando la persona está sola o en pareja mientras que las colectivistas se dan en pequeños grupos, es decir, que el comportamiento cooperativo sería más propio de estructuras colectivas, dado que las personas son socializadas para ayudar a los miembros de los grupos de los que forman parte, existiendo una vinculación entre el individuo y el endogrupo que existe por muy altas que sean las exigencias por la subordinación de los objetivos individuales a los colectivos.

Mientras que la competición parece ser más frecuente en las culturas de tipo individualista debido al énfasis de la autoafirmación de las personas a través del éxito según criterio social.

### **Teoría de Hall & Tonna**

De acuerdo con Gómez (2011), el modelo de estructuración de valores de Hall & Tonna relacionó los valores en varias etapas del desarrollo, señalando valores resaltantes en cada etapa.

Consideraron que los valores son prioridades significativas que reflejan el mundo interior y se descubre en la conducta externa. La taxonomía dada por

estos autores identifica 125 valores o palabras valor que son iguales a distintas culturas. Manifestaron que no hay valores buenos o malos sino mezclas peculiares de valores que reflejan la manera de entender el mundo de los individuos y las instituciones.

Estos teóricos califican los valores en cuatro etapas de madurez en los valores del mundo adulto.

A cada fase corresponde una visión del mundo representada por un grupo específico de valores de la lista de 25 valores universales.

En la primera fase la realidad se experimenta como amenazante u hostil y los valores prioritarios son autocontrol o la sexualidad-placer.

En la segunda fase el mundo se presenta como un problema en el que hay que aprender a manejarse. El éxito depende de la acomodación a las normas del grupo de pertenencia. Los principales valores, en esta etapa, son aceptación, la aprobación o el logro.

En la tercera fase el mundo es un proyecto en el que se debe participar. Se busca actuar creativamente desde valores como la actualización personal, búsqueda, planificación.

En la fase cuatro el mundo es un misterio al que debemos cuidar. Surge la preocupación por cosas globales, universales y los valores son los derechos humanos, la verdad, la sabiduría.

### **Teoría del sistema de valores de Rokeach**

Rokeach (1973), definió el sistema de valores de un individuo como la organización de reglas estudiadas para resolver conflictos y elegir alternativas entre dos o más modos de conducta o dos o más estados de existencia. Los valores facilitan una serie de rutas o normas de acomodamiento social que permiten la complacencia humana. Sostuvo el valor como una creencia perdurable de que un modo particular de conducta o estado definitivo de

existencia es preferible personal o socialmente a otro modo de conducta o estado definitivo de existencia.

Se contempló como componentes esenciales de los valores, las tres siguientes características: a) un valor es un conocimiento acerca de lo deseable. Una persona tiene un valor, cuando conscientemente comprende la forma correcta de comportarse o el correcto estado final para esmerarse; b) un valor es expresivo en el sentido que puede producir una emoción acerca de él; y, c) un valor tiene un elemento conductual, en el sentido de que es una variante interviniente que lleva a la acción cuando es activada.

Rokeach (1973), situó los valores en el medio de las concepciones de lo deseable. De acuerdo a este modelo, las actitudes, los valores y las creencias son parte de un sistema total, donde los tres elementos se encuentran interrelacionados y jerarquizados.

Rokeach (1973), presentó la siguiente clasificación de los valores:

Valores terminales, relativos a estados finales de supervivencia que se valoran deseables. Se diferencian entre ellos en: a) valores terminales individuales, son valores cuyo objetivo se refiere a momentos deseables de existencia, como “una vida cómoda” o un “sentido de autorrealización”; y, b) valores terminales colectivos, son aquellos que representan estados que se observan agradables para los ámbitos de interacción de la persona o para la comunidad en su conjunto, como un “mundo en paz” o la “seguridad familiar”.

Valores instrumentales, relativos a formas de comportamientos positivamente valorados, entre de los valores instrumentales se distinguen: a) valores morales, son formas de conducta deseables que tienen un vínculo personal y cuya abuso incita sentimientos de culpa; y, b) valores de auto-realización y competencia, son formas de conducta deseables que tienen una relación personal y cuya abuso produce sentimientos de vergüenza por la inconformidad personal.

Rokeach (1973), asumió que entre los valores terminales y los valores instrumentales debe haber una vinculación de dependencia funcional, desde su perspectiva hay determinados estados finales de existencia, como la autorrealización, la libertad o la paz, que se consideran porque complace ciertas necesidades fundamentales. Las formas de conducta como ser autosuficiente, la buena enseñanza o el curioso se valoran por su instrumentalidad para la adquisición de dichos estados. Estos sistemas de valores (instrumentales y finales) conforman un subsistema interior del sistema general de creencias u organización del conocimiento humano que también está clasificado en sí mismo, ya que los valores finales tendrán mayor importancia que los instrumentales, estas serán autoconcepciones más estadísticamente valiosas para el propio sujeto, por lo que se establecería posiciones más centrales en el sistema cognitivo y serían mayor persistencia a través del tiempo. Los valores instrumentales y Los valores terminales, tienen una conexión funcional, ya que se supone que comportándonos de una manera determinada alcanzaremos la meta ansiada.

### **Teoría de Schwartz**

De acuerdo a Brinkmann y Bizama (2000) citados en Gómez (2011), la teoría de Schwartz, hace una detallada elaboración psicológica de los valores, los cuales son tomados como creencias que permiten hacer una evaluación de la forma de actuar o de igual manera hacer un criterio de selección. También la teoría permite hacer una vinculación entre los valores y la motivación y de esta manera, permite que los valores sean observados como social desde un punto de vista psicológico. es parte importante del modelo es el cho que divide a los valores en individuales como en grupales y remarca que éstos son parte de las necesidades humanas básicas.

La teoría de Schwartz (2012), hizo una investigación y análisis de los valores en diferentes culturas e identifica 10 tipos de motivaciones; así como de la relación entre los valores. Schwartz, descubre que algunos valores llegan a ser compatibles, mientras que otros llegan a contraponerse uno con el otro. La manera en que ordena los valores es mediante un estudio de las diferentes



culturas y los diferentes grupos, ya que dependiendo de la cultura y de la sociedad, cada grupo atribuye diferente nivel de importancia a cada valor.

La teoría promueve diez valores, los cuales son los más importantes y son considerados como universales; ya que están basados en los 3 requisitos universales: necesidades biológicas, necesidad de interacción social y necesidad de supervivencia y el bienestar de los grupos; de igual manera, se asegura que cada valor tiene un objetivo motivacional.

### **Características de los valores personales**

Schwartz (2006) citado en Medina (2015), consideró a los valores como estándares o criterios de vida. Asimismo manifestó que los valores tienen las siguientes características:

Son creencias. Son edificaciones cognitivas que son muy vinculadas al cariño. Estos valores al ser estimulados, se confunden con el sentimiento. Hay personas que toman la independencia como un valor principal y lo discuten apasionadamente, llegando a exaltarse si es amenazada, desesperándose cuando son incapaces de cuidarla, y llegan a la felicidad cuando la pueden expresar.

Se describe a estados o comportamientos finales y deseables. Es decir, los valores describen aquellas metas mayores o trascendentales que producen las acciones. Para quienes la equidad social, la justicia y la solidaridad son valores esenciales, están estimulados para llegar a estos objetivos.

Trascienden las acciones y situaciones específicas. Estas cualidades diferencia a los valores de conceptos más limitados como son las actitudes y las normas, conceptos que hacen referencia a ciertas posturas, objetos o situaciones específicas. Es decir, la obediencia y honestidad son valores que podrían ser importantes, con la familia, en la escuela, en los deportes, negocios y política, en el trabajo amigos o extraños.

Los valores sirven como un modelo o normas. Los valores llevan la selección o valoración de las acciones, políticas, personas, y eventos. Los individuos determinan si las acciones, políticas, personas o eventos son buenos o malos, ilegítimos o justificados, aportes valiosos o desechables; asimismo, evalúan si estas acciones facilitan o limitan el logro de los valores mantenidos.

Están ordenados según la importancia respecto a otros. El conjunto ordenado de valores forma una estructura de jerarquía de valores. Las culturas y las personas son calificadas por las jerarquías de sus estructura de valores.

De acuerdo con Schwartz (1992) citado en Medina (2015), la importancia del conjunto de valores relevantes guía la acción. Algunas actitudes o comportamientos tienen implicaciones para múltiples valores. Por ejemplo, acudir a la iglesia podría manifestar y fomentar los valores de tradición, aprobación, seguridad y benevolencia en una persona, pero a costo de los valores del placer, auto-dirección e incitación. De tal manera, que es el conflicto entre la competencia de los valores que están implicados simultáneamente en la actitud o comportamiento lo que los guía. Cada valor contribuye a la acción en función tanto de su relevancia para la acción y de su importancia para el actor.

Mientras que Pérez (2008), señaló que los valores se caracterizan por: a) ser apetecibles o deseados por su afabilidad, de tal forma, que la propia idea de valor suscita ambición o interés en la persona; b) dirigir la vida humana, la imposición de los valores practica una influencia sobre la constancia de la persona orientando nuestras acciones; c) mostrarse de manera bipolar, todo valor tiene su antivalor; d) ser desconfiado de categorización, por su pluralidad aceptan clasificarse y ordenarse desde diferentes puntos de observación; e) poder establecer una clasificación entre ellos, no todos los valores valen lo mismo; f) ser ilimitado, los valores no pueden conseguirse en su totalidad como resultado de su idealidad; g) tener temperamento relacional, el valor es y vale en sí mismo, pero no es ni vale por sí mismo, sino en relación a un sujeto que evalúa y valora, supone necesariamente una referencia a un sujeto sensible e inteligente que lo capta sin lo cual no tendría razón de ser.

### **Descripción de los valores de Schwartz**

Según Schwartz (2006), la teoría reconoce 10 valores motivacionales diferentes y determina la dinámica de la lucha y de la pertinencia entre ellos. Estas dinámicas presentan una organización de vinculaciones entre los valores comunes a grupos culturalmente diferentes. Esta idea manifiesta que hay una institución global de las motivaciones de los individuos.

Según Schwartz (1992) citado en Pol (2015), los valores simbolizan, como metas formales, las soluciones a tres requisitos fundamentales que la persona y sociedad tienen que enfrentar: las necesidades de las personas como organismos biológicos, el requerimiento de una interacción social coordinada y los requisitos de buen accionar y supervivencia de agrupaciones. De estos tres requisitos fundamentales se tienen diez tipos motivacionales de valores: 1) hedonismo, conformado por los valores cuyo objetivo es el del placer y la gratificación sensual en general; 2) logro, cuyo objetivo es el hecho personal obtenido a través de una demostración de lucha que, frecuentemente, lleva al reconocimiento social; 3) dominio social, para el que la meta es la búsqueda de estatus social, prestigio y dominio sobre los individuos y bienes; 4) autodeterminación, conformada por valores el cual tiene como objetivo la liberación del pensamiento, opción y acción; 5) conformidad, cuyo objetivo motivacional es el dominio de los impulsos y de la propia conducta de acuerdo con las reglas y posibilidades sociales; 6) generosidad, vinculada con el interés y el cuidado por la comodidad de los individuos más próximos; 7) universalismo (o altruismo), conformado por valores que tienen como fin la aceptación y comprensión de los otros y el desasosiego por el bienestar de los demás ; 8) costumbre, basada en la aceptación y el respeto de los ideales y las tradiciones de la sociedad; 9) seguridad, apoyada en la probidad individual y agrupaciones que se identifican, así como el equilibrio de una sociedad y de uno mismo; y 10) estimulación, formada por valores que buscan la excitación, la novedad y el cambio (una vida apasionante, una vida variada).

Posteriormente, Schwartz (2012), hizo una descripción de diecinueve valores: 1) tolerancia, es tomar en cuenta todas las impertinencias como las cosas que hay que soportar, por absurdas que parezcan; 2) preocupación social,

basada en la igualdad para todos, justicia social, paz en el mundo; 3) protección a la naturaleza, es proteger al medio ambiente, unidad con la naturaleza, la belleza del mundo, es decir, se refiere a la relación del hombre con otros hombres, y su cuidado y protección de la naturaleza; 4) confianza, es la seguridad que tiene una persona en sí mismo o los demás; 5) cuidado, es cuidar por bienestar de los demás; 6) humildad, es la cualidad de la persona que reconoce y admite sus propios defectos y limitaciones y no alardea de sus virtudes; 7) interpersonal, se refiere a cumplir con las expectativas y a la autodisciplina; 8) seguir las reglas, es comportarse adecuada y correctamente, evitando cualquier cosa que este mal; 9) tradición, es mantener las costumbres religiosas y culturales; 10) seguridad personal, los elementos que conforman la seguridad personal son: sentido de pertenencia, sentir que otros se preocupan por mí, estar saludables, intercambiar favores, ser limpio y ordenado; 11) seguridad social, se refiere a la seguridad nacional, orden social y estabilidad, seguridad social y de la familia; 12) cara, es la seguridad y poder a través de mantener la imagen pública y evitar la humillación; 13) control de recursos, referido al poder de control material y social de los recursos; 14) dominio, se refiere al poder de control sobre las personas; 15) logro, es el éxito conseguido de acuerdo al nivel social; 16) hedonismo, este valor hace referencia el placer, a disfrutar de la vida permitiéndose excesos; 17) estimulación, sugiere tres tipos potenciales de estímulos: la emoción, referida a una vida emocionante, con riesgos; la novedad, una vida variada no estancada, buscando cambio permanentemente; y, el desafío, una vida en busca de aventuras y probar cosa diferentes; 8) libertad de pensamiento, se refiere a la creatividad, imaginación, curiosidad e intereses; y, 19) libertad de acción, es la elección de sus propios objetivos y propósitos.

### **Estructura de los valores personales**

Según Schwartz (2010), los valores funcionan como objetivos envidiables y transituacionales, que cambian de trascendencia y permiten como principio guiar la vida de las personas.

Schwartz (1996), propuso en su modelo una estructura formada por 10 tipos de valores, que se agruparían:

Individualismo. Compuesto por aquellas tipologías motivacionales cuya orientación responde fundamentalmente a intereses individualistas. En este grupo se encuentran logro, poder, autodirección, estimulación y hedonismo.

Colectivismo. Compuesto por aquellas tipologías motivacionales cuya orientación responde fundamentalmente a intereses grupales. En este grupo se encuentran conformidad, tradición y benevolencia.

Mixto. Compuesto por aquellas tipologías motivacionales cuya orientación responde tanto a intereses individuales como grupales. En este grupo se encuentran universalismo y seguridad.

Este modelo establece relaciones dinámicas entre los diez valores de forma que estos se integran en dos dimensiones bipolares.

### **Compatibilidad entre tipos motivacionales de valores personales**

Schwartz y Bilsky (1987) citado en Gómez (2011), postularon que son próximos entre sí los siguientes ocho grupos de tipos de valores:

Logro y poder: los dos resaltan estima y superioridad social.

Logro y hedonismo: se ocupan, en conjunto, del auto-acrecentamiento.

Hedonismo y estímulo: fomentan el surgimiento de la sensibilidad agradable.

Estímulo y auto-dirección: implican motivo intrínseco para la apertura del cambio y el conocimiento.

Auto-dirección y universalismo: ellas expresan la seguridad en el propio juicio y habituarse a la variedad de la existencia.

Universalismo y benevolencia: ambos se relacionan con el crecimiento de otros y el trascender los propios intereses; la mayoría de los valores de espiritualidad comparten también esta preocupación.

Tradición y conformidad: manifiestan la autorestricción y el sometimiento; hay valores de espiritualidad reparten este esfuerzo.

Conformidad y seguridad: tiene mayor intensidad en la protección de la armonía y el orden en las relaciones.

Seguridad y poder: en los dos no hay afinidad definida puesto que cada una de estas dimensiones se ubica en los límites de intereses tanto individualistas como colectivistas.

### **Conflicto entre los tipos motivacionales de valores personales**

Para Schwartz y Bilsky (1987) citado en Gómez (2011), la exploración paralela de valores de los siguientes grupos, origina indiscutibles conflictos psicológicos y/o de carácter social:

Los tipos valóricos autodirección y estímulo versus conformidad, tradición y seguridad: los primeros resaltan la acción independiente y el pensamiento propio, los otros dos llevan a la autorrestricción sumisa, la protección del equilibrio social y la preservación de las prácticas.

Universalismo y benevolencia versus logro y poder: debido a que los anteriores implican admitir a otros como semejantes y angustiarse por su bienestar, impiden, el logro del triunfo personal y el poder sobre otros.

Hedonismo versus conformidad y tradición: Estos dos no permite incluir en la práctica que el individuo se aguante a ceder a sus propios deseos, los que se evaden frenando los propios impulsos y admitiendo los límites impuestos externamente por la cultura predominante o por el grupo.

Espiritualidad versus hedonismo, poder y logro: El primero contribuye a investigar el significado de la realidad y vida diaria, la cual es rechazada en búsqueda de retribuciones materiales y sensuales.

## **Bipolaridad de los valores personales**

Schwartz (2006), mostró que la estructura de los valores es bidimensional.

La primera dimensión está conformada por los factores adversos de Apertura al Cambio versus Conservación. En esta dimensión los valores son estructurados sobre la base de la motivación del individuo a seguir sus propios intereses tomando caminos inciertos y/o ambiguos, en contrariedad a la propensión de conservar el equilibrio y la garantía en las relaciones con lo que la rodea. Los polos de este eje se están conformados por los motivacionales autodeterminación y estimulación; y seguridad, conformidad y tradición, por el otro.

La segunda dimensión, autopromoción versus autotranscendencia, organiza los Valores en relación al motivo para fomentar los propios intereses a expensas de los de otros; en oposición a fomentar el bienestar de la sociedad y la naturaleza sobre los intereses propios. De esta forma, uno de los extremos se encuentra constituido por los tipos motivacionales poder social, autorrealización y hedonismo. El otro extremo, por los valores de universalismo y benevolencia.

De esta manera las dos dimensiones bipolares determinan cuatro factores esenciales en la estructura de los valores: Apertura, conservación, autotranscendencia y autopromoción.

Auto-trascendencia. Es superioridad de los intereses egoístas a favor del acuerdo voluntario en el impulso del bienestar de otros. Resaltan la aceptación de los otros como iguales, así como el desasosiego por su bienestar. Sus tipos motivacionales son el universalismo y la benevolencia.

Conservación. Está fijada en la conservación del status quo y de la propiedad: preservación de prácticas habituales y la seguridad de la estabilidad; y limitación de acciones (autorepresión sumisa) o inclinaciones de personas o grupos que puedan alterar el orden habitual. Sus tipos motivacionales son la tradición, la conformidad y la seguridad.

Auto-promoción. Esta toma a la asignación en función a los roles y recursos fijos. Los individuos son observados como desempeñando roles adscritos, nacidos del ascenso social. Acentúa la búsqueda del triunfo personal y el control sobre otros. Sus tipos motivacionales son el poder, el logro y el hedonismo.

Apertura al cambio. La mayor parte de estos valores coinciden con la visión de la persona como una entidad propia, enfatizan la independencia de juicio y la acción; constituye el núcleo básico social y que voluntariamente se asocia con otros para formar colectividades. Sus tipos motivacionales son la estimulación, la autodirección y el hedonismo.

### **Dimensiones de valores personales**

Schwartz (2006), planteó diez dimensiones: hedonismo, seguridad, poder, logro, autodirección, conformidad, universalismo, estimulación, tradición y benevolencia.

#### **Dimensión 1: Hedonismo**

Este tipo motivacional se desprende de las exigencias orgánicas del sujeto y de la satisfacción del placer asociado a ellas. La razón motivacional que le gesta es obtener el placer o recompensa sensual para el sujeto mismo (placer, disfrutar la vida, saludable).

Entonces, es el placer y la gratificación para uno mismo; es el hecho de satisfacer las necesidades y el placer que se tiene al llenarlas. Por ejemplo: disfrutar la vida, emoción, atrevimiento. Schwartz (2006).

#### **Dimensión 2: Seguridad**

La realización de este tipo motivacional es la estabilidad de la sociedad y la armonía, de sus vínculos y de sí mismo, como una influencia de las necesidades de los organismos de subsistir y eludir las amenazas a su probidad. Esta meta es inalterable se podría tener la existencia de un solo tipo de seguridad o de dos tipos independientes: el primero con respecto a la seguridad individual (salud) y otro a la seguridad del grupo (seguridad nacional).



Entonces, es la armonía, estabilidad social de las relaciones y de sí mismo. Se deriva de los requerimientos básicos y necesarios que necesita una persona o un grupo. Por ejemplo: salud, moderación, sentido de pertenencia. Schwartz (2006).

### **Dimensión 3: Poder**

Para explicar la actividad de la vida social y motivar a los sujetos del grupo a aceptarlos, ellos deben valorar y aceptar el “poder” como un valor. Los valores de poder pueden transformarse en necesidades personales para el dominio y control que los analistas de principios sociales han identificado y que han sido mencionados, inclusive, por analistas de valores. El principal objetivo de los valores de poder es obtener un status de éxito y de reconocimiento social, de control o dominio de los individuos y de los recursos, riqueza, poder social, reconocimiento social, autoridad .conservación de la imagen pública, ser influyente.

Se relaciona con el estatus social, el prestigio y el dominio sobre las personas y los recursos. Surge debido a que al parecer hay diferencias de estatus en las sociedades. La autoridad se centra en la estima social. Por ejemplo: imagen pública, imagen social, reconocimiento. Schwartz (2006).

### **Dimensión 4: Logro**

Este tipo motivacional de valores se determina por elegir el éxito personal, a través de la exposición de competencia en aspectos establecidos por los estándares sociales. Para que las personas obtengan manera de supervivir se debe alcanzar como primer requisito una realización competente a objeto de que la socialización y el funcionamiento institucional sean victoriosos.

Entonces, es el crecimiento personal debido a que se demuestra ser competente de acuerdo a lo que la sociedad marca. Al cumplir con estos estándares se logra obtener una aprobación de la sociedad. Por ejemplo: Inteligencia, respeto y reconocimiento social. Schwartz (2006).

**Dimensión 5: Autodirección**

La idea que determina a este tipo de valor es ser autosuficientes en la acción y el pensamiento de elección de la creación y la búsqueda independiente. Esto quiere decir que es la confianza en sí mismo y a la gratificación derivada de las propias capacidades de decisión y acción.

Es el pensamiento y la acción libre e independiente para poder crear, elegir o explorar. Se deriva de la necesidad de tener control y dominio. Por ejemplo: respeto a sí mismo, inteligencia, privacidad. Schwartz (2006).

**Dimensión 6: Conformidad**

Este dominio se arranca de la condición de que las personas cohiben sus gustos antisociales para que la interacción y la actividad del grupo lleguen a la armonía. El objetivo de este tipo de valor es reducir inclinaciones, acciones y posibles estímulos que pueden dañar o alterar a los demás y quebrantar perspectivas de normas sociales.

Es el hecho de detenerse al hacer una acción o no seguir los impulsos, ya que no se quiere molestar a los demás, así como no cumplir con las expectativas esperadas o las normas marcadas. Por ejemplo: lealtad, responsabilidad. Schwartz (2006).

**Dimensión 7: Universalismo**

El propósito motivacional del universalismo como valor es el entendimiento, la apreciación, la paciencia y la seguridad. Su objetivo es lograr la tranquilidad de todos los individuos y de la naturaleza en general. Esto difiere con el estrecho foco de interés de los valores de la dimensión benevolencia.

Se refiere a la comprensión, aprecio y la tolerancia para que haya un bienestar. Surge al darse cuenta de que la falta de protección para el medio ambiente propiciará la destrucción de los recursos que son básicos para la vida de la persona. Por ejemplo: Armonía, vida espiritual. Schwartz (2006).

**Dimensión 8: Estimulación**

Es una necesidad que se vincula con las peticiones de valores de autodirección. El propósito motivacional de ellos es la novedad, la emoción y el reto en la vida (una vida excitada, variada, curiosa, osada).

Por tanto, es la emoción y la novedad así como los retos en la vida. La estimulación resulta de una necesidad por variedad con el fin de tener una activación. Por ejemplo: variedad, emoción, atrevimiento. Schwartz (2006).

**Dimensión 9: Tradición**

La motivación de los valores de tradición es la aceptación, la dedicación y el respeto de las tradiciones e ideas que son impuestas por la cultura y la religión sobre uno mismo (respeto por la tradición, devoto, humilde, aceptar mi parte en la vida, moderado, respeto a los padres y mayores).

Se refiere al respeto que se tiene hacia las costumbres e ideas que una cultura aporta. Es la solidaridad del grupo, ya que permite la supervivencia y por lo regular suele ser de carácter religioso, ritos, creencias y normas. Por ejemplo: vida espiritual moderada. Schwartz (2006).

**Dimensión 10: Benevolencia**

Suscita a la preocupación porque haya un bienestar general para todos los individuos. Busca una mejora con las personas alrededor, ya que se pretende que haya un buen funcionamiento de la sociedad. Por ejemplo: sentido de pertenencia, vida espiritual.

La benevolencia encuentra su origen más estrecho en la definición a partir del tipo de valor pro-social en que primeramente se incluyó este valor. La benevolencia concentra su motivación en el interés por el bienestar del prójimo a través de los cambios diarios de los individuos. En esta perspectiva, a juicio del autor, supone la necesidad de una convivencia positiva entre los individuos con el fin de promover el enriquecimiento de grupos y la necesidad orgánica de adhesión. El propósito de motivación de los valores de benevolencia es la perpetuación y mejora del bienestar de la gente con la cual está el sujeto en

frecuente contacto personal (servicial, leal, indulgente, honesto, responsable, amistad verdadera y amor maduro). Schwartz (2006).

## **Bases teóricas de cultura organizacional**

### **Definición de cultura organizacional**

Robbins y Judge (2013), denominaron la cultura organizacional como la “percepción que comparten todos los miembros de la organización: Sistema de significados compartidos”. También, la cultura ayuda a la organización a diferenciarse de otra; permitiendo el sentido de unidad e identidad; dirige el interés en la mayoría más que en el interés propio; fortifica el equilibrio del sistema social como un pegante social que permite la unificación de la organización; ayuda como mecanismo de control y formar las actitudes y la conducta de los empleados.

Naranjo, Sanz y Jiménez (2012), manifestaron que la cultura organizacional es considerada como uno de los elementos claves en la innovación, tanto en su mejora como en su inhibición. Además, es uno de los factores que más pueden estimular un comportamiento innovador entre los miembros de la organización.

Cameron y Quinn (2011), manifestaron que la cultura se refiere a los valores que se dan por acuerdo general como suposiciones, expectativas y definiciones que caracterizan a las organizaciones y sus miembros, reflejando también la ideología dominante de sus personas o individuos.

La cultura organizacional describe la psicología, experiencias, actitudes creencias y valores de una organización. Simboliza “la colección específica de valores y normas que son compartidas por personas y grupos en una organización, el cual controla invariablemente la forma en la que interactúan entre sí y con las partes interesadas afuera de la organización”.

Koontz, Weihrich y Cannice (2008), hablaron de la cultura organizacional como el conjunto de creencias y valores que comparten los miembros de

cualquier organización. La misma debe poder crear un sentido de pertenencia en cualquier trabajador.

Por otra parte, Jones (2008), hizo mención a la cultura como un conjunto de valores y normas compartidas por los integrantes de una organización, que controlan las interacciones entre ellos y con otras personas externas a la misma.

Para Aguirre (2004) citado por Podestá (2006), la cultura organizacional es “un sistema de conocimientos que nos proporciona un modelo de realidad a través del cual damos sentido a nuestro comportamiento. Este sistema está formado por un conjunto de elementos interactivos fundamentales generados y compartidos por la organización como eficaces para alcanzar sus objetivos que cohesionan e identifican, por lo que deben ser transmitidos a los nuevos miembros.

Chiavenato (2002) citado en Orellana (2014) afirmó que la cultura organizacional es el núcleo de la organización que está vigente en todas las acciones y funciones y que realizan todos sus integrantes, se menciona que la cultura tiene su origen en la sociedad, se dirigen mediante los recursos que la sociedad le facilita y promueve el desenvolvimiento en las personas. Hay dificultad al evaluar la cultura de forma objetiva porque ésta se vincula sobre las suposiciones compartidas de los sujetos y se manifiesta a través de las historias, lenguaje, normas, y tradiciones de sus líderes.

Para Davis y Newstrom (2001) citado en Asturias (2016), la cultura organizacional es el incorporado de valores y normas con las que conviven los trabajadores en las empresas. La cultura tiene un efecto inmediato en cada persona que ingresa a una organización, ya que modifica actitudes y el comportamiento. La cultura es sinónimo a estabilidad laboral para estos autores ya que obliga a que el recurso humano llegue a determinado estándar de calidad.

## **Modelos de cultura organizacional**

Entre los modelos analizados sobre cultura organizacional se encuentran el de Schein (2010); Hofstede, Hofstede y Minkov (2010); Denison (1997); y Cameron y Quinn (2011).

### **Modelo de Schein (2010).**

Examina la cultura desde un aspecto profundo e integral. Nos da un estudio de la cultura examinado diferentes niveles: (a) artefactos, es el nivel más frívolo el cual incluyendo aquellos aspectos que se pueden oír, ver, y sentir cuando se tienen encuentros con un nuevo grupo en una cultura desconocida; los artefactos incorporan los productos visibles del grupo, como es la arquitectura de su entorno físico, su tecnología, su idioma, y productos, sus creaciones artísticas, la vestimenta, las formas de expresarse, la conducta dirigida de sus miembros, los mitos e historias acerca de la organización, sus valores, y todos los rituales y ceremonias observables; (b) exhibición de las creencias y valores, todo aprendizaje cultural visualiza en última instancia los valores del individuo y las creencias, su propósito de lo que debe ser o no ser, a diferencia de lo que es; donde un grupo se enfrenta a una nueva tarea, situación o problema, la primera solución que se plantean reflejarán las convicciones de la persona acerca de lo que está bien o está mal, que funciona o que no funciona; de tal manera, que los miembros del grupo no sentirán con la misma convicción hasta que no la admitan de manera colectiva como una alternativa válida para confrontar el problema; y, (c) sospechas subyacentes primarias, como las teorías en uso, son sospechas implícitas que en realidad orientan la conducta y muestran a los integrantes del grupo cómo comprender, pensar y sentir las cosas.

Presenta cinco dimensiones de la cultura:

Suposiciones del vínculo con el ambiente externo, todos los grupos y organizaciones tienen que confrontar dos tipos de problemática, la supervivencia y adaptación al medio externo, y la unificación de los procesos internos para confirmar la capacidad de adaptación y supervivencia. Los problemas de adaptación externa y supervivencia están vinculados a la misión y estrategia; significados, metas, medición y corrección.

Presunciones del manejo de relaciones internas, los grupos no logran sus objetivos, sobrevivir, y crecer si no controlan sus relaciones internas, para el uso de las relaciones internas que proporcione resolver los problemas de integración del grupo es necesario: inventar un idioma en común y categorías conceptuales, fijar los límites y criterios de inclusión y exclusión, repartir autoridad, poder y estatus, preparar normas de amistad, confianza, intimidad y amor, determinar y asignar recompensas y castigos, y aclarar lo inexplicable.

Presunciones de la realidad y la verdad, una parte esencial de cada cultura es afianzar hipótesis de lo que es real y cómo descubrir o resolver que es la realidad. Estos supuestos dicen a los integrantes del grupo cómo resolver e interpretar la información relevante, y cómo resolver cuándo es suficiente y determinar cuándo actuar o no actuar, y cuando debe tener lugar el hecho.

Presunciones acerca de la naturaleza del tiempo y del espacio, la percepción y la experiencia del tiempo es uno de los principales aspectos de cómo funcionan los grupos, cuando la gente difiere en sus experiencias respecto al tiempo, emergen serios problemas de comunicación y de relación.

Presunciones sobre la naturaleza humana, de su ocupación y relaciones, hay varias teorías acerca de la evolución del ser humano, entre ellas destacan: el ser humano como actor racional-económico; el ser humano como un animal social; el ser humano como solucionador de problemas, seres humanos complejos y maleables.

### **Modelo de Hofstede, Hofstede y Minkov (2010).**

Permite observar cómo influyen los valores básicos de cada país en el comportamiento organizacional.

Presenta cinco dimensiones de la cultura:

La distancia del poder, está vinculada con la actitud ante a la autoridad, la desigualdad que existe del poder en las organizaciones se manifiesta en la medida en que los subordinados admitan esa relación.

El individualismo y colectivismo, el cual es el dominación de alguna de las dos tendencias en la sociedad, existe individualismo cuando las personas muestran la tendencia a concentrarse en sí mismas y en sus familias e ignorar las necesidades de la sociedad, por el contrario el colectivismo se cree más en el grupo que en el individuo.

La masculinidad y feminidad, que describe al predominio de lo masculino en una sociedad; la masculinidad está vinculada con valores asociados con los hombres, como es la seguridad su propia persona, el materialismo y la falta de afecto por los demás, en el caso de la feminidad se valora el afecto por los demás, las relaciones y la calidad de vida; (d) evitar la incertidumbre, la cual es el deseo de estabilidad de las personas en una sociedad, manifiesta la medida en que las personas se ven amenazadas por determinados estados de ambigüedad.

La indulgencia contra la moderación como una dimensión social; indulgencia es una tendencia en admitir gratificación relativamente libre de los deseos humanos básicos y naturales vinculados con divertirse y disfrutar la vida, mientras que la moderación es una convicción de que dicha gratificación debe ser regulada y frenada por estrictas normas sociales.

### **Modelo de Denison (1997).**

Permite estudiar las relaciones entre cultura y un conjunto de variables representativas del desempeño organizacional.

Propuso cuatro dimensiones o elementos de la cultura:

El involucramiento es definido como el empoderamiento de la gente, construcción personal alrededor de los equipos y el desarrollo de las capacidades humanas en todos los ámbitos de la organización. Consta de tres



subdimensiones relacionadas al facultamiento (empowerment), orientación al equipo, y desarrollo de capacidades.

La consistencia considera que el comportamiento de las personas se encuentra estructurado en un grupo de valores centrales; el personal tiene la capacidad de lograr convenios, las actividades de la organización están bien sincronizadas e integradas, y se tienen determinadas formas de hacer el trabajo.

La adaptabilidad es la capacidad de la organización para contestar a las nuevas circunstancias, esto es a las modificaciones del entorno y a las exigencias de los clientes, de tal forma que conserva su carácter básico. Este debe ser observable en la creación del cambio, enfoque al cliente y el aprendizaje organizacional.

La misión es tomada en cuenta como propósito o dirección que define las metas organizacionales y los objetivos estratégicos. Está vinculada también en la visión, esto es en lo que quiere ser la organización a futuro. Una misión clara proporciona dirección y significado.

### **Modelo de Cameron y Quinn (2011).**

Este modelo proporciona diagnosticar y caracterizar la cultura organizacional dominante y su relación con el desempeño de la organización. Proporcionando el análisis de los roles que cumplen los líderes en esas culturas.

Identificaron cuatro tipos de culturas dominantes: clan, adhocracia, jerarquizada, y mercado.

Clan. Este tipo de cultura toma en cuenta a la organización como una familia, un lugar amistoso para trabajar en donde los individuos colaboran mucho entre sí. Los líderes se consideran figuras paternas y actúan como mentores. La organización es unida por la lealtad o la tradición, teniendo sus miembros un alto compromiso. Se preocupan por el bienestar de sus miembros, la cohesión y la moral alta son importantes, así como el trabajo en equipo, la participación y el consenso.

Adhocracia (Ad-hoc). Los miembros ven a la organización como un sitio atractivo para trabajar. Las personas son creativas, los líderes son innovadores y toman riesgos aceptados. La organización fomenta la iniciativa individual y libertad de intelecto. El énfasis es estar a la vanguardia de nuevos conocimientos, productos y servicios. Con este tipo de cultura es muy frecuente que los miembros de la empresa se involucren con producción, los clientes, con investigación y desarrollo, y otros asuntos.

Jerarquizada. Se considera a la organización un lugar estructurado y formalizado para trabajar. Predominan los procedimientos y dicen a las personas que hacer en sus tareas diarias. Los líderes efectivos son buenos coordinadores y organizadores, manteniendo la cohesión, en donde las reglas y las políticas juegan un papel importante.

Mercado. En este tipo de cultura la organización llevan a los resultados, preocupándose por terminar el trabajo bien hecho. Las personas son competitivas, los líderes son exigentes y competitivos a su vez. La competitividad y productividad en organizaciones orientadas al mercado se logran mediante un fuerte énfasis en la participación de mercados, posicionamiento y control.

### **Características de la cultura organizacional**

Según Chiavenato (2004, citado en Parra, 2014), la cultura de la organización presenta seis características principales: a) regularidad en los comportamientos observados: las interacciones entre los participantes mantienen un lenguaje común, terminologías propias y rituales relacionados con la conducta y las diferencias; b) normas: son patrones de comportamiento que incluyen guías con respecto a la manera de hacer las cosas; c) valores dominantes: son los valores básicos que abraza la organización y que espera que sus participantes compartan; d) filosofía: son las políticas que afirman las creencias relativas al trato que deben recibir los empleados o los clientes; e) reglas: son guías, establecidas, que se refieren al comportamiento dentro de la organización; y, f) clima de la organización: es la sensación que transmite el lugar físico, la forma en que interactúan los participantes, el trato que unas personas dan a otros.

Por su parte, Robbins (2004) citado en Meza (2013), señaló la existencia de siete características básicas que en conjunto, captan la esencia de la cultura de una organización: a) la innovación y el deseo por correr riesgos, mejor especificado como el grado en que se alienta a los empleados para desarrollar nuevas formas de ejecución de las funciones organizacionales; b) la minuciosidad, en el que se espera que los empleados muestren exactitud, capacidad de análisis y atención a los detalles; c) la orientación a los resultados, enfocándose más en las técnicas y procedimientos para conseguirlos; d) la orientación hacia las personas, mostrado en la forma y grado en que las decisiones de la gerencia toman en cuenta el efecto de los resultados en los integrantes de la organización; e) la orientación a los equipos en que las actividades laborales se organizan en equipo más que individualmente; f) la agresividad del personal, de forma en que son osadas y competitivas, antes que despreocupadas; y, g) la estabilidad y el grado en que las actividades de la organización mantienen el estado de las cosas en lugar de crecer.

### **Tipos de cultura organizacional**

Robbins (1994) citado en Falcones (2014), clasificó la cultura organizacional entre débil y fuerte:

#### **Cultura fuerte.**

La cultura fuerte es aquella que tienen plenamente delineado sus preceptos integrados, valores y definidos los objetivos, trabajan en equipo y logran consenso para el logro de las metas de la organización. Entre los miembros de este tipo de cultura existe cohesión, fidelidad y compromiso. Son organizaciones que no tienen problemas con la rotación de personal, ya que sus miembros se sienten a gusto en su lugar de trabajo y no buscan cambios, logran empoderarse de sus roles por la confianza y apertura de sus jefes.

#### **Cultura débil.**

La cultura débil es aquella que no tiene definido claramente, ni integrado sus valores, los miembros de la organización se guían en base a sus propios preceptos o se sub-agrupan, no hay trabajo en equipo ni lo hacen con un solo fin

ya que es una cultura sin lineamientos fijos a seguir por lo que no tienen la oportunidad de desarrollar ideas innovadoras. En este tipo de cultura el control es generalmente ejercido por controles absolutos. Son organizaciones con alta rotación de personal y usualmente la prioridad de la empresa es el nivel de producción más no el bienestar del personal.

### **Funciones de la cultura organizacional**

Según Nelson y Quick (2013), la cultura cumple cuatro funciones básicas: (a) brindar una sensación de identidad a los miembros y aumentar su compromiso con la organización. Esto quiere decir que los empleados encuentran su trabajo satisfactorio cuando interiorizan los valores de la compañía y se identifican con sus compañeros; (b) proporcionar a los empleados un medio para interpretar el significado de sucesos organizacionales. Se puede utilizar símbolos organizacionales como los logos corporativos para que los empleados puedan comprender la naturaleza cambiante de su identidad organizacional; (c) reforzar los valores de la organización; y, (d) servir como mecanismo de control para modelar el comportamiento.

Diez (2001) citado en Sánchez (2010), describió las funciones de la cultura organizacional:

Epistemológica, la cultura funciona como un mecanismo epistemológico para estructurar el estudio de la organización como fenómeno social. Se convierte en una vía para la comprensión de la vida de la organización. Al descubrir la cultura de una organización también se puede describir su influencia en los procesos organizacionales, por lo que se puede tener un mejor entendimiento de las organizaciones a través de su cultura.

Adaptativa, apoya a lograr una comprensión común sobre su problema de supervivencia, que se deriva de su misión central o "razón de ser". Las organizaciones, tienen que aprender a desenvolverse en un entorno cada vez más imprevisible, cambiante y turbulento, lo que obliga a las mismas a un esfuerzo por conocerse mejor con la finalidad de introducir las modificaciones necesarias que les permitan adaptarse mejor a ese entorno.

Legitimadora, justifica el sentido y valor de la organización. Refuerza la orientación y la finalidad de esta, confiriendo transparencia y sentido al comportamiento y al trabajo de los miembros de la organización, proporcionándoles una base sólida para visualizar su propio comportamiento como algo entendible y con sentido. Transmite un sentimiento de identidad a los miembros de la organización.

Instrumental, es la herramienta perfecta para obtener la administración capaz de una institución mediante el manejo de las técnicas categóricas de las teorías de la lógica para cumplir una función. Es probable que se alinee hacia un mejor cumplimiento de su función por la responsabilidad de los integrantes de la institución mediante el convenio y acuerdo sobre lo propuesto, objetivos, herramientas técnicas a usar por la institución. Ofrecer propuestas ya aceptadas y para la toma de decisiones.

Reguladora (controladora), la cultura se transforma en una orientación informal de conducta, lo que posibilita aminorar la indeterminación en el comportamiento de los integrantes de la institución al generar un ambiente permanente e imaginable, señalando la importancia y cómo se realizan las cosas.

Motivadora, los valores intervinientes producen una cooperación, favorecen al personal, posibilitan la responsabilidad con objetivos sobresalientes, posibilitan la responsabilidad con algo más grande que las disposiciones propias de la persona.

Simbólica, como delegación de la actividad social de un conjunto. Entiende, abrevia, y manifiesta los valores o aspiraciones sociales y las convicciones que integran los individuos de la institución.

### **Elementos de la cultura organizacional**

Vargas (2007) citado en Figueroa (2015), indicó que los partes que conforman la cultura organizacional se ubican en todos los lugares y estos mismos están

interactuando con componentes culturales. En toda organización la cultura se presenta en dos componentes dentro de los cuales se ubican:

**Elementos visibles:** los cuales se mencionan las convicciones, valores, ceremonias, cultos, reglas, slogans, comportamientos, representaciones, etc., la gran parte son contemplados visualmente y explican cómo y por qué se realizan las cosas.

**Elementos invisibles:** Estos se ubican normalmente a un rango más profundo; en el cerebro de los trabajadores de la organización en cual residen sus sentimientos, valores, percepciones, disposiciones, conjeturas, etc., que son en gran parte difíciles de aclarar pero que actúan considerablemente en la manera de accionar de los trabajadores; estos componentes no visibles conforman el involuntario institucional.

Al mismo tiempo Vargas (2007) citado en Figueroa (2015), mencionó que los componentes de la cultura organizacional son el agregado de todos los valores intervinientes por los participantes de una institución. Toda cultura se presenta y se manifiesta de varias maneras según los componentes que la componen, los cuales pueden asociarse en cuatro formas:

**Elementos simbólicos:** cultos, cartas institucionales, arquitectura institucional, como, los logotipos, imágenes observables, uniformes, leyendas e historias; constituyen algunos de los emblemas más importantes. De esta forma, la constitución de éstos, estimula la conciencia de los integrantes de ser parte de una institución.

**Elementos estructurales:** se vinculan con los rangos de dominio y decisión, creación de normas y políticas, tácticas, recursos y categorías; las expansiones de estos componentes dejan a los trabajadores reconocerse con su institución.

**Elementos materiales:** se muestran en los establecimientos, moblaje, indumentaria y otros recursos, que permiten que una institución sobresalga de las demás.

Elementos conductuales: están vinculados con la conducta humana, maneras de dar motivación a los miembros, trato, liderazgo, desarrollo de toma de decisiones, etc.; que dejan que los trabajadores estén satisfechos y placidos con la labor que desarrollan.

### **Niveles de la cultura organizacional**

Para Daft (2007), la cultura se manifiesta en dos niveles esenciales.

El nivel se da de manera explícita u observable, llamado también grado de los “artefactos culturales”, que está formado por dos niveles: a) El grado más aparente de lo cual la institución superficialmente menciona a la imagen exterior de manera total: logotipo, construcciones, lugares de ubicación, limpieza, etc.; y, b) El grado de lo que la institución realiza, comprendiéndose entre ellos: métodos, organigramas, cultos, historia, mitos, tácticas, tecnología, metas, comportamientos. etc.

El nivel implícito, es el cual menciona lo que se piensa en la institución y conforman las creencias o percepciones básicas, los valores, los sentimientos, anhelos, requerimientos etcétera.

Mientras que Shein (2010), describió tres niveles de la cultura:

Primer nivel, es el de los artefactos observables, que entienden el ámbito físico de la institución, su arquitectura, los enseres, los equipos, uniformes de sus miembros, el patrón de conducta observable, documentos, escritos, etc.

Segundo nivel, es el de los valores que guían la conducta de los integrantes de la institución. Su identidad solamente es dable mediante las entrevistas con los integrantes de la institución.

Tercer nivel, es el de las suposiciones inconscientes, que muestran más claramente la manera como un conjunto distingue, piensa, siente y acciona. Estas

suposiciones son elaboradas a medida que se resuelve un problema notablemente.

### **Dimensiones de cultura organizacional**

Aguirre (2004) citado en De Lunardo (2014) dimensionó la cultura organizacional en: etnohistoria, creencias, valores, comunicación y producto.

#### **Dimensión 1: Etnohistoria**

Este elemento refiere al conocimiento de la identidad cultural de un grupo actual, partiendo del pasado (la reconstrucción de la historia de la organización constituye el relato de su identidad) y del futuro (a través del conocimiento de la misión como organizadora del proyecto estratégico).

De este elemento se desprenden otros, como la figura del fundador, la larga marcha en el inicio de la historia de la empresa, la misión que cumplir y el ciclo vital o ciclo de vida de la organización.

También es importante destacar en este aspecto de las culturas organizacionales, el etnoterritorio. La organización construye espacios y territorios propios. Crea un cuerpo espacial (conformado por edificios, áreas de producción, marquesinas, etc.) y en su interior asigna espacios a las diversas personas y funciones, esto genera en los miembros de la organización interacciones tendientes a la apropiación de espacios. Y también busca apropiarse de parte del entorno que son los clientes. Aguirre (2004) citado en De Lunardo (2014).

#### **Dimensión 2: Creencias**

Las creencias de la organización son las cosmovisiones colectivas que sus miembros poseen. Son construcciones ideativo-emocionales que interpretan la vida de los miembros y de los conjuntos mediante los mitos, la doctrina y las teorías. Se estructuran como una visión ordenada del mundo, que fundamenta el comportamiento individual y colectivo.

En las organizaciones este elemento forma parte del nivel de las presunciones básicas subyacentes que propone Schein. Se encuentran presentes



en el nivel más profundo e inconsciente, por lo que es imposible determinarlas por simple observación. Aguirre (2004) citado en De Lunardo (2014).

### **Dimensión 3: Valores**

Los valores en la organización, surgen de la evaluación del entorno a través de los filtros de la etnohistoria y las creencias del grupo. Entonces tendrá “valor” para el grupo lo que es bueno para sus miembros. Los valores funcionan como guías y referencias para la toma de decisiones, para poder diferenciar “lo que se debe” y “lo que no se debe”. Aguirre (2004) citado en De Lunardo (2014).

Chiavenato (2004, citado en Meza, 2013) expuso que los valores son la parte principal que se dan en una institución y estos podrían llegar a tomar diferentes explicaciones, que ayudan a la evaluación si en algún caso una conducta es la adecuada o no, en función a circunstancias determinadas.

### **Dimensión 4: Comunicación**

La conducción del grupo se establece por los canales de comunicación. El líder transmitirá su mensaje a través de los lenguajes y los rituales, y estos serán la vía para lograr la cohesión del grupo. No existe el liderazgo sin comunicación.

En este aspecto es importante distinguir que no sólo se habla de comunicación lingüística, sino también comunicación a través de lenguajes no verbales. También es posible observar distintos tipos de lenguajes, cuando la comunicación se dirige al interior (jerga propia, estilos de vestimenta, comunicación jerárquica, comunicación informal, etc.) o al exterior de la organización (identidad corporativa, publicidad, recepción y atención telefónica, etc.).

Es importante la comunicación ritual, estos son acciones simbólicas con patrones repetitivos que ayudan al enlace y vertebralidad del conjunto porque reafirman la identidad. Los rituales tienen eficacia simbólica, evocan hechos del pasado y ponen de manifiesto los valores en su nivel más profundo.

En las organizaciones habitualmente se encuentran rituales de acceso o iniciación, de jerarquía o paso de mando, de celebración y de salida o retiro. Aguirre (2004) citado en De Lunardo (2014).

### **Dimensión 5: Producto**

Lo que la organización produce como resultado de su actividad es otro elemento cultural de la organización. Dentro de los elementos que aparecen como una resultante de la existencia de la organización están: a) el producto que elabora la organización; b) la marca y la imagen (tanto en lo referido al producto como a la organización en sí); c) los clientes actuales y potenciales; y, d) el oficio, entendido como la capacidad para hacer el producto ya que está considerada dentro del dote cultural de una organización, tanto en el conocimiento individual de cada trabajador como en los procesos de aprendizaje organizacional que suceden al interior de la organización. Aguirre (2004) citado en De Lunardo (2014).

### **Marco conceptual**

#### **Autodirección**

Se define como el poder pensar con autonomía, voluntad de acción y de indagación, e incorporan quienes describen relacionados con el deseo de conocer algo, la independencia o la imaginación. Schwartz (1992) citado en Lendinez (2015).

#### **Benevolencia**

Lo describe a la conservación y mejora del bienestar de los individuos más continuos, con lo cual poseemos una relación muy personal, e incorpora descriptores vinculados con la integridad, el perdón o colaboración con los demás. Schwartz (1992) citado en Lendinez (2015).

#### **Comunicación**

La comunicación, como parte principal de la perduración de una institución, es el camino para interactuar de manera intraorganizacional e interorganizacional, como también un dispositivo adherente del conjunto. Aguirre (2004).

**Conformidad**

Lo describe como el contenido de las acciones, desvíos e impulsos que podrían incomodar o maltratar a los demás, que implican una violación de las reglas o perspectivas sociales e incorpora descriptores vinculados a las buenas maneras conductuales, la disciplina y el respeto hacia los padres y los mayores. Schwartz (1992) citado en Lendinez (2015).

**Creencias**

Son cimientos ideativos-emocionales que manifiestan la vida de los miembros y de agrupaciones mediante la religión, la doctrina, la magia, el arte, etc. Aguirre (2004).

**Cultura organizacional**

El procedimiento de convicciones y valores que amoldan y dirigen el comportamiento de los participantes de la institución. Schermerhorn (2010).

**Estimulación**

Va en busca de innovaciones, entusiasmos y desafíos, e incorpora descriptores relacionados con la audacia y con una vida excitante. Schwartz (1992) citado en Lendinez (2015).

**Etnohistoria**

Se refiere a aquellas partes antiguas – historia de la institución- y futuros –planes y maniobras - que nos facilitan el reconocer la identidad cultural del conjunto u estructura. Aguirre (2004).

**Hedonismo**

Se refiere al gusto y la búsqueda de la satisfacción sensual personal, e incorporan descriptores relacionados con el deleite y el gozo de la vida. Schwartz (1992) citado en Lendinez (2015).

**Logro**

Se refiere al propio éxito demostrándose así mismo en la competencia personal, según los patrones que se dan en la sociedad. Incorporan descriptores vinculados con el éxito, la capacidad y la codicia. Schwartz (1992) citado en Lendinez (2015).

**Poder**

Hace referencia a la condición social, el crédito y sujeción sobre los individuos y los recursos, e incorporan descriptores vinculados con la opulencia, el dominio y la autoridad social. Schwartz (1992) citado en Lendinez (2015).

**Producto**

Se considera como una cosa, objeto, instrumento, que forma agrupamientos, instituciones, formas, símbolos, etc. (Aguirre, 2004).

**Seguridad**

Se refiere a la seguridad, la consonancia y el equilibrio de la población, de las relaciones y de sí mismo, e incorpora descriptores vinculados con la seguridad territorial, el orden social o la garantía familiar. Schwartz (1992) citado en Lendinez (2015).

**Tradición**

Se refiere al respeto y la aprobación de los hábitos e ideas típicas propias de una cultura o doctrina, incorporando descriptores con mesura, respeto por las costumbres o devoción. Schwartz (1992) citado en Lendinez (2015).

**Universalismo**

Se refiere al entendimiento, consideración, condescendencia y cuidado del bienestar de todos los individuos y la esencia natural, e incorpora descriptores vinculados con la semejanza, la justicia, la protección del medio ambiente y de la naturaleza. Schwartz (1992) citado en Lendinez (2015).

**Valores**

Es una expresión de categoría moral; como fundamento operativo; el grupo de partes implícitas y explícitas que orientan el comportamiento de los participantes

de la institución; las conductas “dignas” de ser considerados en la institución. Aguirre (2004).

### **Valores personales**

“Son cualidades personales e individuales, basados en el conjunto de principios ya definidos de la sociedad, como valores se tiene a: honradez, lealtad, amistad” Asimbaya y Cumbajin (2015, p. 7).

## **1.3 Justificación**

### **Justificación teórica**

La investigación fortalecerá con estudios científicos los conceptos e información que hasta hoy se han investigado respecto a los variables valores personales y cultura organizacional. Además los resultados de la investigación nos proporcionarán información de mucha importancia acerca del papel que cumple los valores personales bajo la teoría de Shwartz quien manifestó que los valores son la base de la construcción de normas que llevan a diferenciar entre lo apropiado y lo que no es en las distintas situaciones en las que se desenvuelve la persona y la relación que guarda con la cultura organizacional al respecto Aguirre (2004) citado en Vásquez (2009), indicó que “la cultura institucional es un grupo de partes interactivas principales generadas y compartidas por los integrantes de una institución al intentar encontrar la misión que da significado a su existencia” (p. 159).

### **Justificación metodológica**

Esta investigación hará posible la aplicación y consolidación de la validez con el juicio de expertos que se realizara en los instrumentos de valores personales de Schawrtz para evaluar sus dimensiones y otro elaborado específicamente para evaluar las dimensiones de la cultura organizacional y la confiabilidad se analizará con el SSPP 22 y Excel 2015 para cada instrumento con una prueba piloto.

## **Justificación práctica**

Los resultados de esta investigación beneficiarán al personal de enfermería, para saber cómo influyen los valores personales y la cultura organizacional en su labor diaria y beneficiara a la institución que verá reflejada su calidad de atención con los valores y principios que estipulan verán la importancia de los valores y podrán evaluar, desarrollar y diagnosticar su proceso de atención hacia el paciente, permitiendo tomarlo como referencia para la ejecución de modernas investigaciones en dicho campo.

### **1.4 Problema**

El cuidado de enfermería involucra conocimientos científicos, habilidades y destrezas que permitan contribuir a la mejora del estado de salud de la persona cuidada. Adicionalmente a ambas competencias, son prioritarias las actitudes, las cuales colocarán los conocimientos y habilidades al servicio de las verdaderas necesidades del ayudado. Por tanto, el cuidado es considerado como un seguimiento interactivo por el cual la enfermera y la persona usuaria se ayudan mutuamente con el fin de desarrollarse y convertirse a niveles de mejor bienestar, teniendo como componente fundamental el proceso de interacción.

Los cuidados de enfermería van dirigidos principalmente a atender las necesidades de las personas, dando medidas terapéuticas dirigidas a beneficiar el bienestar y promover la salud, a prever la enfermedad y a ayudar en el desarrollo de recuperación y rehabilitación. La manera estructurada de proteger compone una instrucción humanística, que usa saberes de las ciencias físicas, biológicas o sociológicas. Por lo cual el cuidado no es una acción fácil ya que para diagnosticar y poder atender las respuestas de los individuos a los problemas de salud se requiere el estudio profundo y sistemático del hombre la salud y la sociedad.

La profesionalización del cuidado ha permitido que la enfermera asuma mayores responsabilidades, entre ellas, la formación de sus propios profesionales, la administración de los servicios en el área de salud, el desarrollo de investigaciones que sustentan su marco teórico propio.

Para la atención al paciente el personal de enfermería debe tener definida sus conceptos, valores y principios ya que estos pueden influir en el cuidado al paciente, ya que todo profesional tiene sus propios valores que lo adquirió en la formación de su vida y depende del tipo de cultura que presente para poder desenvolverse en su quehacer diario, es por eso que en el servicio de oncohematología pediátrica cuenta con 28 enfermeras y 14 técnicas las cuales cada una de ellas cuenta con sus propios valores y principios y tiene diferentes culturas que hacen a cada persona única en su actuar y que esto puede o no influir en una actitud hacia la atención al paciente es por eso que nos interesa Saber cuál es la relación que existe entre los valores personales y cultura organizacional del personal de enfermería en el servicio de pediatría.

### **Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre valores personales y cultura organizacional del personal de enfermería del hospital Rebagliati - 2017?

### **Problemas específicos**

#### **Problema específico 1**

¿Cuál es la relación que existe entre los valores personales y la etnohistoria en el personal de enfermería del Hospital Rebagliati - 2017?

#### **Problema específico 2**

¿Cuál es la relación que existe entre los valores personales y las creencias en el personal de enfermería del Hospital Rebagliati - 2017?

#### **Problema específico 3**

¿Cuál es la relación que existe entre los valores personales y los valores en el personal de enfermería del Hospital Rebagliati - 2017?

#### **Problema específico 4**

¿Cuál es la relación que existe entre los valores personales y la comunicación en el personal de enfermería del Hospital Rebagliati - 2017?

**Problema específico 5**

¿Cuál es la relación que existe entre los valores personales y el producto en el personal de enfermería del Hospital Rebagliati - 2017?

**1.5 Hipótesis****Hipótesis general**

Existe relación significativa entre los valores personales y cultura organizacional del personal de enfermería en el hospital Rebagliati 2017.

**Hipótesis específicas****Hipótesis específica 1**

Existe relación significativa entre los valores personales y la etnohistoria del personal de enfermería en el hospital Rebagliati 2017.

**Hipótesis específica 2**

Existe relación significativa entre los valores personales y las creencias del personal de enfermería en el hospital Rebagliati 2017.

**Hipótesis específica 3**

Existe relación significativa entre los valores personales y los valores del personal de enfermería en el hospital Rebagliati 2017.

**Hipótesis específica 4**

Existe relación significativa entre los valores personales y la comunicación del personal de enfermería en el hospital Rebagliati 2017.

**Hipótesis específica 5**

Existe relación significativa entre los valores personales y el producto del personal de enfermería en el hospital Rebagliati 2017.



## **1.6 Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre los valores personales y la cultura organizacional en el personal de enfermería del Hospital Rebagliati - 2017.

### **Objetivos específicos**

#### **Objetivo específico 1**

Determinar la relación que existe entre los valores personales y la etnohistoria en el personal de enfermería del Hospital Rebagliati – 2017.

#### **Objetivo específico 2**

Determinar la relación que existe entre los valores personales y las creencias en el personal de enfermería del Hospital Rebagliati – 2017.

#### **Objetivo específico 3**

Determinar la relación que existe entre los valores personales y los valores en el personal de enfermería del Hospital Rebagliati – 2017.

#### **Objetivo específico 4**

Determinar la relación que existe entre los valores personales y la comunicación en el personal de enfermería del Hospital Rebagliati – 2017.

#### **Objetivo específico 5**

Determinar la relación que existe entre los valores personales y el producto en el personal de enfermería del Hospital Rebagliati – 2017.

## **II. MARCO METODOLÓGICO**

## **2.1 Variables**

### **Definición conceptual de las variables**

#### **V1: Valores personales**

Schwartz (2005) sostuvo que los valores personales orientan el comportamiento humano de acuerdo con tres principios básicos: a) los valores tienen una influencia en la percepción e interpretación de las situaciones; b) los valores, si son activados, ejercen una influencia en el comportamiento; y, c) los valores inducen un poder atractivo sobre las acciones, inducen la planificación de la acción (mientras más prioritario en la escala de valores, mejor será planeado el comportamiento).

#### **V2: Cultura organizacional**

Aguirre (2004) citado por Podestá (2006) lo definió como “un sistema de conocimiento que nos proporciona un modelo de realidad a través del cual damos sentido a nuestro comportamiento. Este sistema está formado por un conjunto de elementos interactivos fundamentales, generados y compartidos por la organización como eficaces para alcanzar sus objetivos que cohesionan e identifican, por lo que deben ser transmitidos a los nuevos miembros”

### **Definición operacional de las variables**

#### **V1: Valores personales**

Estrategias elaboradas con el fin de medir la variable valores personales, tomando en cuenta las dimensiones y medido con un instrumento de tipo Likert.

#### **V2: Cultura organizacional**

Estrategias elaboradas con la finalidad de medir la variable cultura organizacional, tomando en cuenta las dimensiones y medido con un instrumento de tipo Likert.

## 2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1.

*Matriz de operacionalización de la variable valores personales*

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Hedonismo	Placer, disfrute de la vida	10,26,37		
Seguridad	Familia, seguridad nacional, orden social			
Poder	Status social, autoridad, riqueza	5,14,21,31,35		
Logro	Éxito, capacidad, ambicioso, influencia	2,17,39		
Autodirección	Actos y pensamientos, tomade decisiones, acción, creación y exploración	4,13,24,32	Se parece mucho a mi (6)	
Conformidad	Cortesía, obediencia, autodisciplina, honra a los padres y mayores	1,11,22,34	Se parece a mi (5)	Bajo (40-106)
Autodirección	Comprender, ser tolerante, apreciar y proteger a la gente y naturaleza, justicia social.	7,16,28,36	Se parece algo a mi (4)	Medio (107-173)
Conformidad	Universalismo		Se parece poco a mi (3)	Alto (174-240)
Estimulación	Atrevimiento, vida variada, vida emocionante	3,8,19,23,29,40	No se parece a mi (2)	
Tradición	Respeto, compromiso, aceptación de costumbres de la cultura o religión	6,15,30	No se parece nada a mi (1)	
Benevolencia	Ayuda, honestidad, perdón, lealtad , responsabilidad	9,20,25,38 12,18,27,33		

Tabla 2.

*Matriz de operacionalización de la variable cultura organizacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango
Etno historia	Acontecimientos y antecedentes: origen social y medio familiar del fundador. Etapas y evolución de la organización: misión, visión, estructura organizativa y funciones. Etnoterritorio.	1,2,3,4,5	(1) Totalmente en desacuerdo  (2) En desacuerdo	Bajo Medio Alto
Creencias	Presunciones internas: sobre el espacio, tiempo, acerca de cuál es la meta de la organización y como enfrentar y resolver los problemas. Presunción acerca del entorno(clientes, competidores, proveedores) naturaleza de la actividad y relaciones humanas.	6,7,8,9	(3) indiferente  (4) de acuerdo  (5) Totalmente de acuerdo	
Valores	Expresados: declaración de misión ,visión , filosofía asumida. Aparentes :elección de héroes, logros Operativos sistemas de control, reglamento interno, definición de metas. Actitudes: respecto al entorno, sistema de gestión.	10, 11,12,13		
Comunicación	Lenguajes ritos: conmemoraciones, juegos, fiestas, aniversarios Eficacia, eficiencia, conocimiento, competencias, símbolos: distribución y tamaño de espacios	14,15,16,17,18		
Producto	Ubicación del logo corporativo Signos. Imagen al exterior, arquitectura y estética.	19,20,21,22,		

## **2.3. Metodología**

### **Paradigma de la investigación: Positivista**

La presente investigación está basada en la teoría positivista. En este paradigma, Kerlinger (1985, p.18) manifestó que solo cuando el conocimiento se suele obtener de acuerdo a las reglas del método científico puede considerarse como tal, y sus leyes pueden usarse en la explicación y predicción de los fenómenos. La investigación llega a crear conocimientos y eventualmente su predicción.

Asimismo, sustenta lo dicho, Kerlinger (2002), la investigación es “un proceso controlado, amoral, sistemático, público, crítico y empírico de los fenómenos naturales y suele guiarse por la teoría y por la hipótesis sobre las presuntas relaciones entre esos fenómenos” (p. 34).

### **Enfoque de la investigación: Cuantitativo**

El presente estudio estará basado al enfoque cuantitativo, Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifestó que “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p. 4).

### **Método de investigación**

El método empleado en este estudio será hipotético deductivo y un enfoque cuantitativo cuando se recogieron y procesaron los datos de la investigación.

“El método hipotético deductivo parte de una hipótesis plausible como consecuencias de sus inferencias del conjunto de datos empíricos o de principios y leyes más generales” Sánchez y Reyes (2015, p. 59).

## **2.4 Tipo de estudio**

La presente investigación será de tipo sustantiva, y de naturaleza descriptiva y correlacional debido a que en un primer momento se describió y caracterizó la dinámica de cada una de las variables de estudio. Seguidamente, se midió el grado de relación de las variables atención y hábitos de estudio.

La presente investigación será sustantiva, pues según Sánchez y Reyes (2015) manifestaron que es “aquella que trata de responder a los problemas sustanciales, en tal sentido, está orientada, a describir, explicar, predecir o retro decir la realidad con lo cual se va en búsqueda de principios y leyes generales que permitan organizar una teoría científica” (p.45).

Los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” Hernández, et al. (2010, p. 80).

Los estudios correlacionales tienen “como propósito conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” Hernández, et al. (2010, p. 81).

## 2.5 Diseño

El diseño de la investigación será de tipo no experimental: Corte transversal, ya que no se manipulará ni se someterá a prueba las variables de estudio.

Es no experimental “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (Hernández et al., 2014, p. 149).

Es transversal ya que su propósito es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” Hernández, et al. (2014, p. 151). El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:

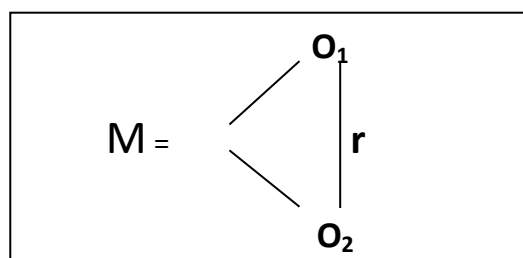


Figura 1. Diagrama del diseño correlacional

Donde:

m : 86 trabajadores del hospital

O1 : Observación sobre la variable valores personales

r : Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

O2 : Observación sobre la variable cultura organizacional

## 2.6 Población y muestra

### Población

La población estará conformada por 86 personal de enfermería del hospital Rebagliati del servicio de pediatría de los servicios de pediátrica, oncohematología pediátrica y servicios de cirugía pediátrica 2017.

Tabla 3.

*Distribución de la población*

Servicios del hospital	N° de personal de enfermería
Servicio de pediatría	33
servicio de oncohematología pediátrica	33
Servicio de cirugía pediátrica	20
Total	86

### Muestra

La muestra será realizada por 86 personal de enfermería del hospital Rebagliati del servicio de pediatría de los servicios de pediátrica, oncohematología pediátrica y servicios de cirugía pediátrica 2017.

Tabla 4.

*Distribución de la muestra*

Servicios del hospital	N° de personal de enfermería
Servicio de pediatría	30
servicio de oncohematología pediátrica	30
Servicio de cirugía pediátrica	20
Total	80

### Muestreo

El muestreo fue de tipo no probabilístico por conveniencia.



Sánchez y Reyes (2015) enunciaron a un muestreo no probabilístico como aquel proceso para seleccionar una muestra y se caracteriza por desconocer que elementos de la población podrían ser elegidos y ser considerados en la muestra.

También Sánchez y Reyes (2015) mencionaron que en este tipo de muestreo intencional, intencionado o criterial, los integrantes de la muestra se eligen en base al criterio del investigador, es decir esta muestra tiene que ser representativa de la población por lo que el criterio del investigador nos representa la parte subjetiva.

### **Criterios de selección**

Se ha considerado como criterio de colocación al personal de enfermería del hospital Rebagliati del servicio de pediatría quedando así descartado personal de otras especialidades y de otro servicio.

## **2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnica de recolección de datos**

La técnica utilizada será la encuesta que consistirá en recopilar la información en la muestra de estudio.

### **Instrumentos de recolección de datos**

#### **Variable 1: valores personales**

##### **Ficha técnica**

Técnicas: Encuesta

Instrumentos: Cuestionario

Ficha técnica:

Nombre original: Cuestionario de Valores de Schwartz

Autor : Schwartz (1990)

Lugar: Lima

Duración : Aproximadamente de 30 a 40 minutos

Administración: Individual o colectivo

Ámbito de Aplicación: personal de enfermería

Puntuación: Calificación manual o computarizada

Forma de Administración: Individual.

### Validez:

El presente trabajo empleó la técnica de validación denominada juicio de expertos (crítica de jueces), a través de 3 profesionales expertos en el área de gestión con el grado académico de magister y doctores . El proceso de validación dio como resultado, los calificativos de:

Tabla 5.

*Validez de contenido del instrumento de valores personales por juicio de expertos*

<b>Experto</b>	<b>Nombre y Apellidos</b>	<b>Aplicable</b>
1	Dra. Violeta cadenillas Albornoz	Aplicable
2	Dr. Abel Rodríguez Taboada	Aplicable
3	Mg. Augusto Fernández Lara	Aplicable

*Nota:* Elaboración propia

### Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos está dado por la medida de consistencia interna, La confiabilidad del cuestionario que se aplicó la variable valores personales fue estimado mediante el estadístico de confiabilidad alfa de Cronbach, para ello se utilizó el SPSS.

Se realizó una prueba piloto con 30 personal de enfermería, con el propósito de evaluar el comportamiento del instrumento en el momento de la toma de datos para la consistencia del contenido. Asimismo se utilizó la prueba de confiabilidad alfa de Cronbach para estimar la consistencia interna del cuestionario.

Tabla 6.

*Estadístico de fiabilidad del instrumento de valores personales*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,974	40

*Nota:* Elaboración propia

Tabla 7.

*Escalas y baremos de la variable valores personales*

General	Cuantitativo										Cualitativo
	Dim1	Dim2	Dim3	Dim4	Dim5	Dim6	Dim7	Dim8	Dim9	Dim10	
40-106	3-7	5-12	3-7	4-10	4-10	4-10	6-15	3-7	4-10	4-10	Bajo
107-173	8-12	13-21	8-12	11-17	11-17	11-17	16-25	8-12	11-17	11-17	Medio
174-240	13-18	22-30	13-18	18-24	18-24	18-24	26-36	13-18	18-24	18-24	Alto

**Variable 2: cultura organizacional.****Ficha Técnica:**

Técnica: encuesta

Instrumento: cuestionario

Autor: Aguirre

Año: 2016

Ámbito de Aplicación: personal de enfermería

Forma de Administración: Individual.

**Validez:**

El presente trabajo empleó la técnica de validación denominada juicio de expertos (crítica de jueces), a través de 3 profesionales expertos en el área de gestión con el grado académico de magister y doctores . El proceso de validación dio como resultado, los calificativos de:

Tabla 8.

*Validez de contenido del instrumento de cultura organizacional por juicio de expertos*

Experto	Nombre y Apellidos	Aplicable
1	Dra. Violeta cadenillas Albornoz	Aplicable
2	Dr. Abel Rodríguez Taboada	Aplicable
3	Mg. Augusto Fernández Lara	Aplicable

*Fuente:* Elaboración propia**Confiabilidad**

La confiabilidad de los instrumentos está dado por la medida de consistencia interna, La confiabilidad del inventario que se aplicó la variable valores

interpersonales fue estimado mediante el estadístico de confiabilidad  $\alpha$ -20, para ello se utilizó el SPSS.

Se realizó una prueba piloto con 30 personal de enfermería, con el propósito de evaluar el comportamiento del instrumento en el momento de la toma de datos para la consistencia del contenido. Asimismo se utilizó la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach para estimar la consistencia interna del cuestionario

Tabla 9.

*Estadístico de fiabilidad del instrumento de cultura organizacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	22

Fuente: Elaboración propia

Tabla 10.

*Escalas y baremos de la variable cultura organizacional*

General	Cuantitativo					Cualitativo
	Dim1	Dim2	Dim3	Dim4	Dim5	
82-110	19-25	16 -20	16 - 20	19-25	16 - 20	Adecuado
52-81	12-18	10-15	10-15	12-18	10-15	Regular
22-51	5-11	4-9	4-9	5-11	4-9	Inadecuado

## 2.8 Métodos de análisis de datos

Como el enfoque es cuantitativo se elaboró la Base de datos para ambas variables con los datos obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos de medición para luego ser procesados mediante el análisis descriptivo e inferencial usando el programa SPSS y el Excel 2010.

Una vez recolectados los datos proporcionados por los instrumentos, se procederá al análisis estadístico respectivo, en la cual se utilizará el paquete estadístico para ciencias sociales SPSS (StatisticalPackageforthe Social

Sciences) Versión 22. Los datos serán tabulados y presentados en tablas y gráficos de acuerdo a las variables y dimensiones.

Para la prueba de las hipótesis se aplicará el coeficiente Rho de Spearman, ya que el propósito será determinar la relación entre las dos variables a un nivel de confianza del 95% y significancia del 5%.

Estadística descriptiva: porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos y tablas de contingencias.

Estadística inferencial: Rho de Spearman para medir el grado de relación de las variables:

$$r_s = \frac{1 - 6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

$r_s$  = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

$d$  = Diferencia entre rangos (X menos Y)

$n$  = número de datos

## 2.9 Aspectos éticos

De acuerdo a las características de la investigación se consideró los aspectos éticos que son fundamentales ya que se trabajaron enfermeras por lo tanto el sometimiento a la investigación conto con la autorización correspondiente de parte de la dirección del hospital como de los coordinadores por lo que se aplicó el consentimiento informado accediendo a participar en el método.

Asimismo, se mantiene la particularidad y el anonimato, así como el respeto hacia el evaluado en todo momento y resguardando los instrumentos respecto a las respuestas minuciosamente sin juzgar que fueron las más acertadas para el participante.

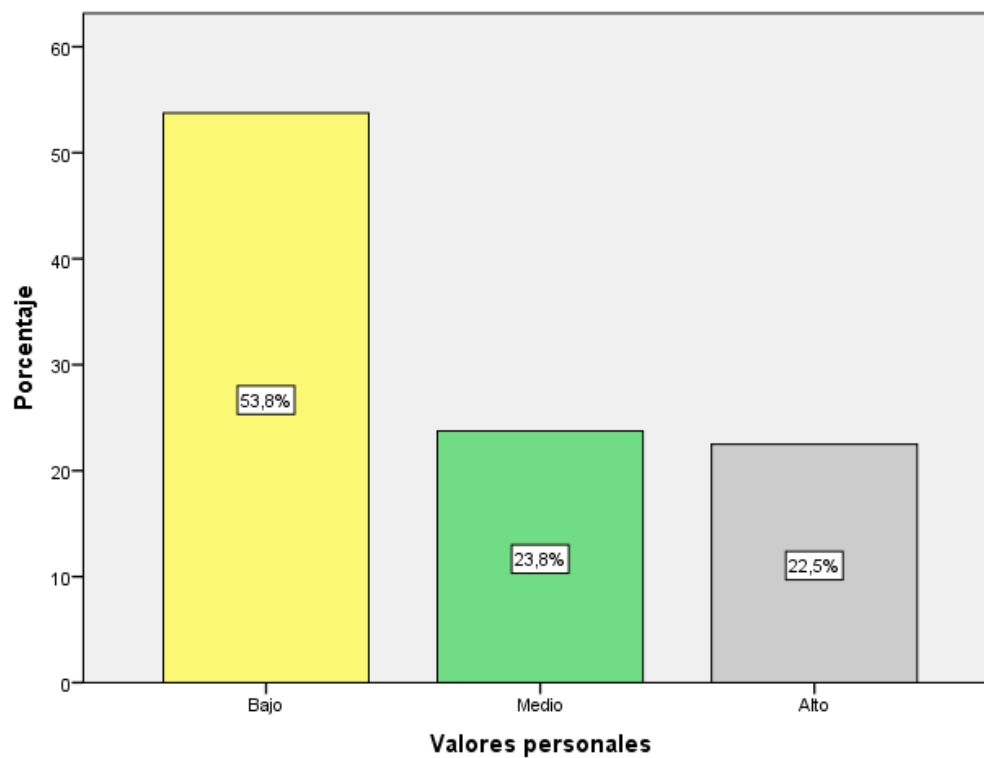
### **III. RESULTADOS**

### 3.1 Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 11.

*Niveles de la variable valores personales*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	43	53,8
	Medio	19	23,8
	Alto	18	22,5
	Total	80	100,0



*Figura 2. Niveles de la variable valores personales*

En la tabla 11 y figura 2, se aprecia que de los encuestados, el 53.8% presentan un nivel bajo, el 23.8% presentan nivel medio y el 22.5% presenta un nivel alto con respecto a la variable valores personales.

Tabla 12.

*Niveles de la dimensión hedonismo*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	37	46,3
	Medio	20	25,0
	Alto	23	28,7
	Total	80	100,0

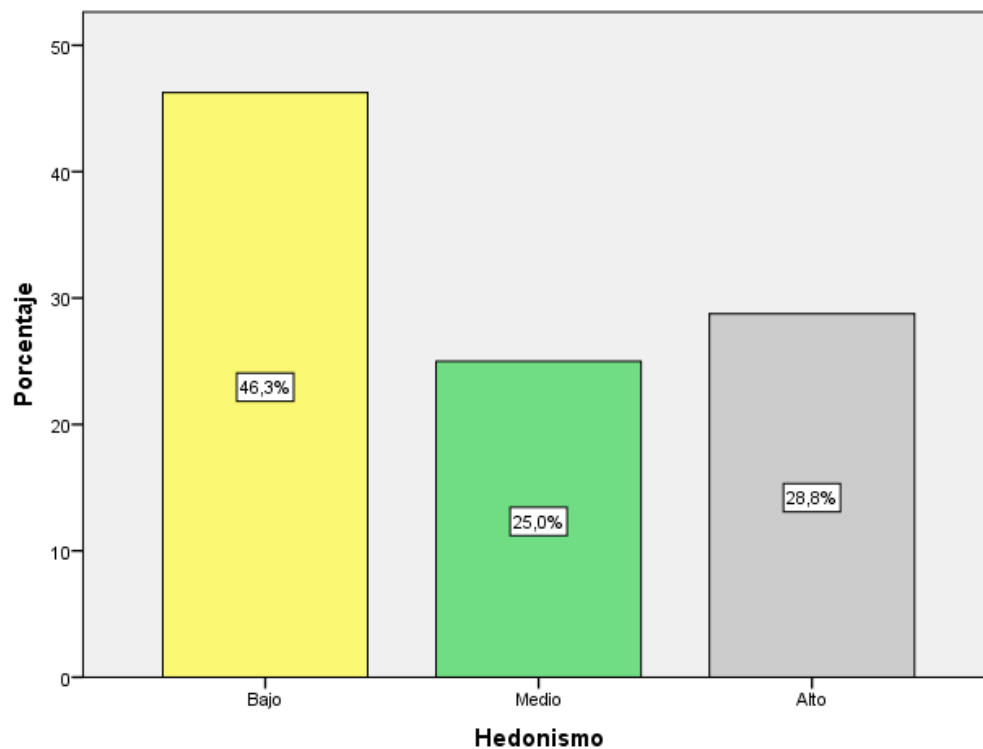


Figura 3. Niveles de la dimensión hedonismo

En la tabla 12 y figura 3, se aprecia que de los encuestados, el 46.3% presentan un nivel bajo, el 25% presentan nivel medio y el 28.8% presenta un nivel alto con respecto al hedonismo.



Tabla 13.

*Niveles de la dimensión seguridad*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	40	50,0
	Medio	14	17,5
	Alto	26	32,5
	Total	80	100,0

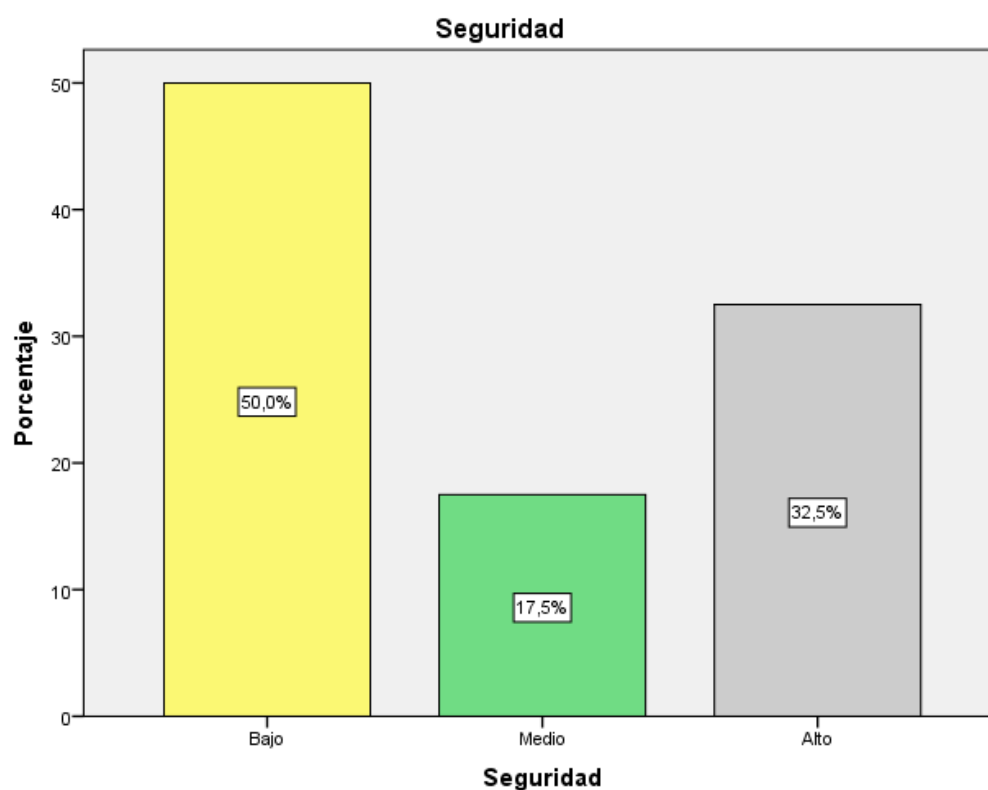


Figura 4. Niveles de la dimensión seguridad

En la tabla 13 y figura 4, se aprecia que de los encuestados, el 50% presentan un nivel bajo, el 17.5% presentan nivel medio y el 32.5% presenta un nivel alto con respecto a la seguridad.

Tabla 14.

*Niveles de la dimensión poder*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	41	51,2
	Medio	15	18,8
	Alto	24	30,0
	Total	80	100,0

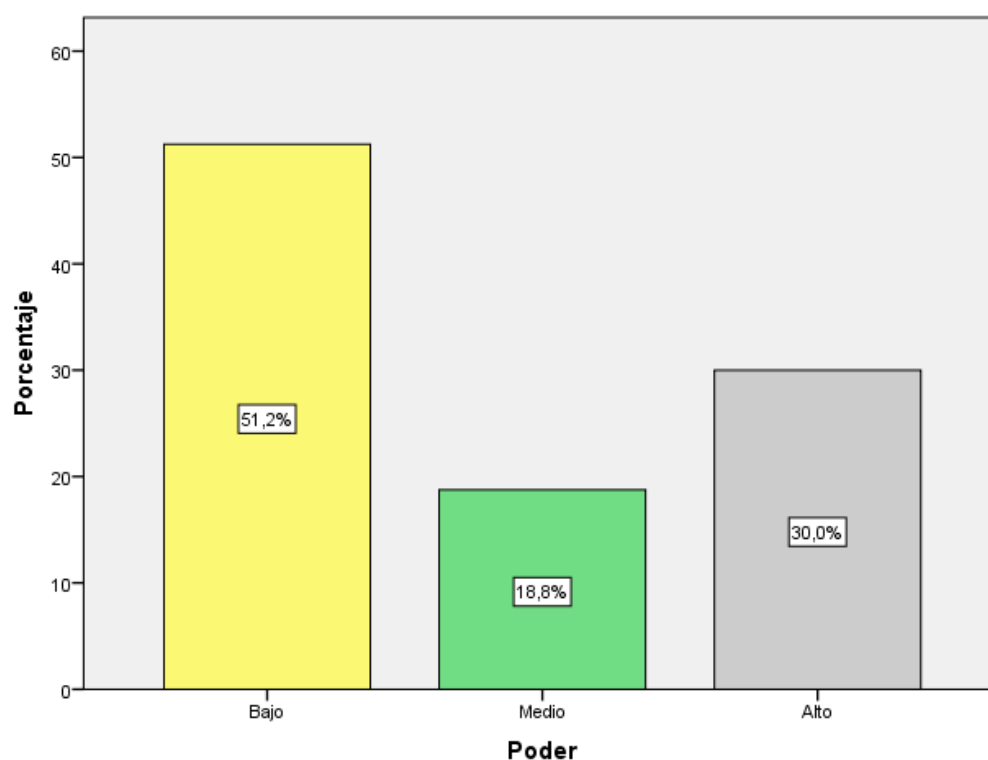


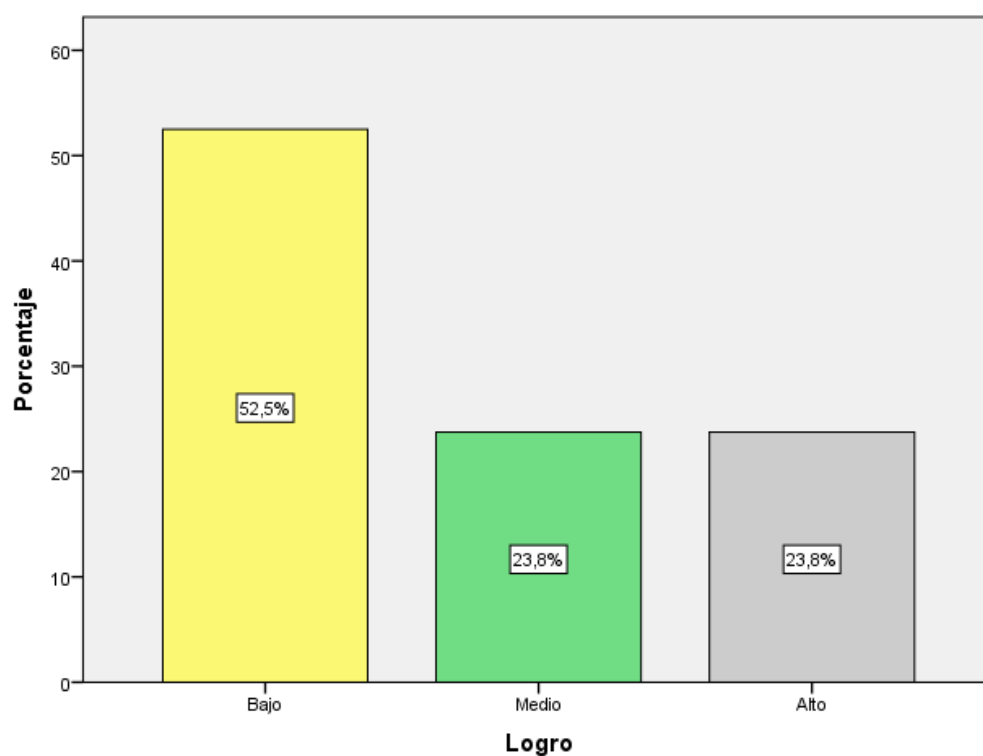
Figura 5. Niveles de la dimensión poder

En la tabla 14 y figura 5, se aprecia que de los encuestados, el 51.2% presentan un nivel bajo, el 18.8% presentan nivel medio y el 30% presenta un nivel alto con respecto al poder.

Tabla 15.

*Niveles de la dimensión logro*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	42	52,5
	Medio	19	23,8
	Alto	19	23,8
	Total	80	100,0

*Figura 6. Niveles de la dimensión logro*

En la tabla 15 y figura 6, se aprecia que de los encuestados, el 52.5% presentan un nivel bajo, el 23.8% presentan nivel medio y el 23.8% presenta un nivel alto con respecto al logro.

Tabla 16.

*Niveles de la dimensión autodirección*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	46	57,5
	Medio	14	17,5
	Alto	20	25,0
	Total	80	100,0

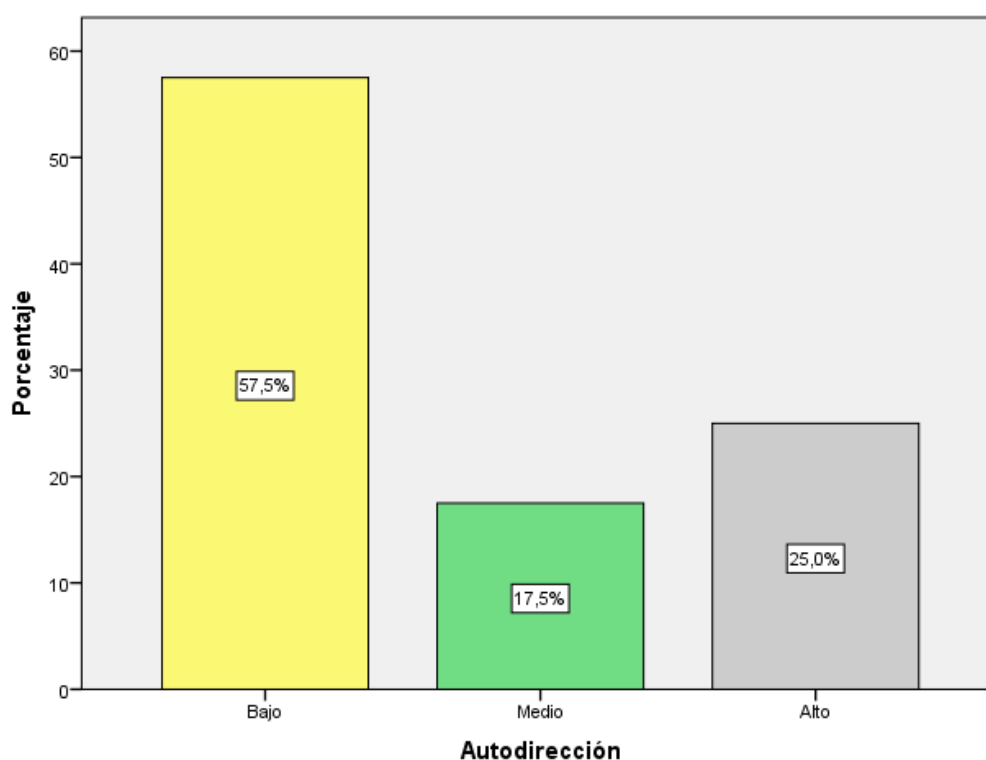


Figura 7. Niveles de la dimensión

En la tabla 16 y figura 7, se aprecia que de los encuestados, el 57.5% presentan un nivel bajo, el 17.5% presentan nivel medio y el 25% presenta un nivel alto con respecto a la autodirección.

Tabla 17.

*Niveles de la dimensión conformidad*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	39	48,8
	Medio	17	21,3
	Alto	24	30,0
	Total	80	100,0

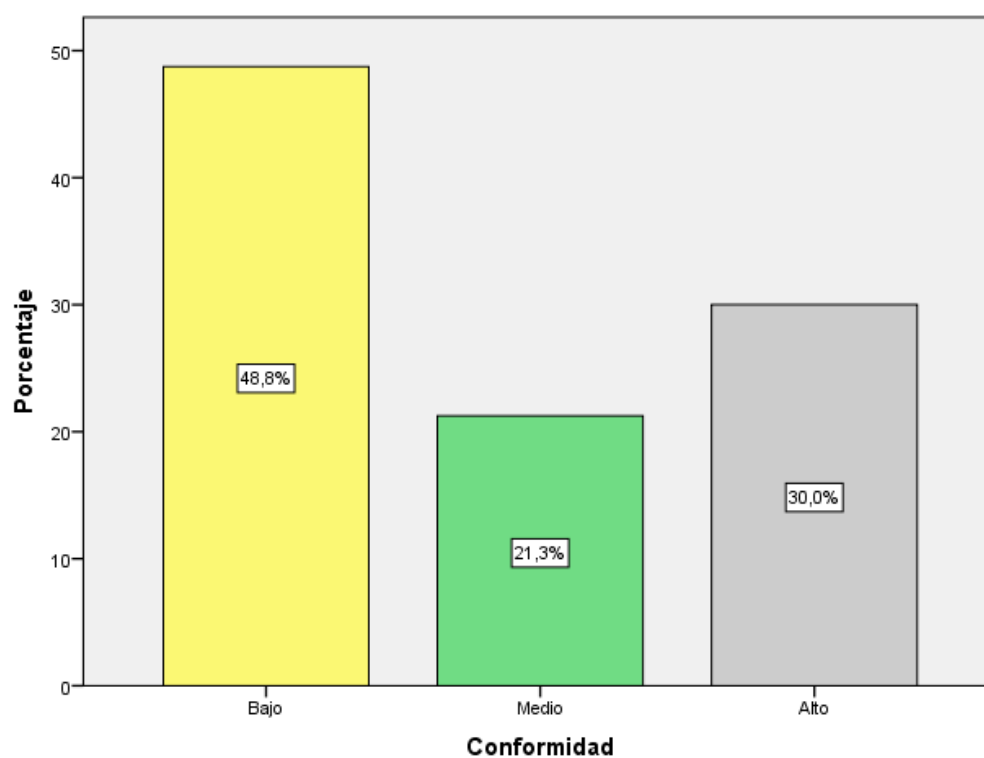


Figura 8. Niveles de la dimensión conformidad

En la tabla 17 y figura 8, se aprecia que de los encuestados, el 48.8% presentan un nivel bajo, el 21.3% presentan nivel medio y el 30% presenta un nivel alto con respecto a la conformidad.

Tabla 18.

*Niveles de la dimensión universalismo*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	41	51,2
	Medio	15	18,8
	Alto	24	30,0
	Total	80	100,0

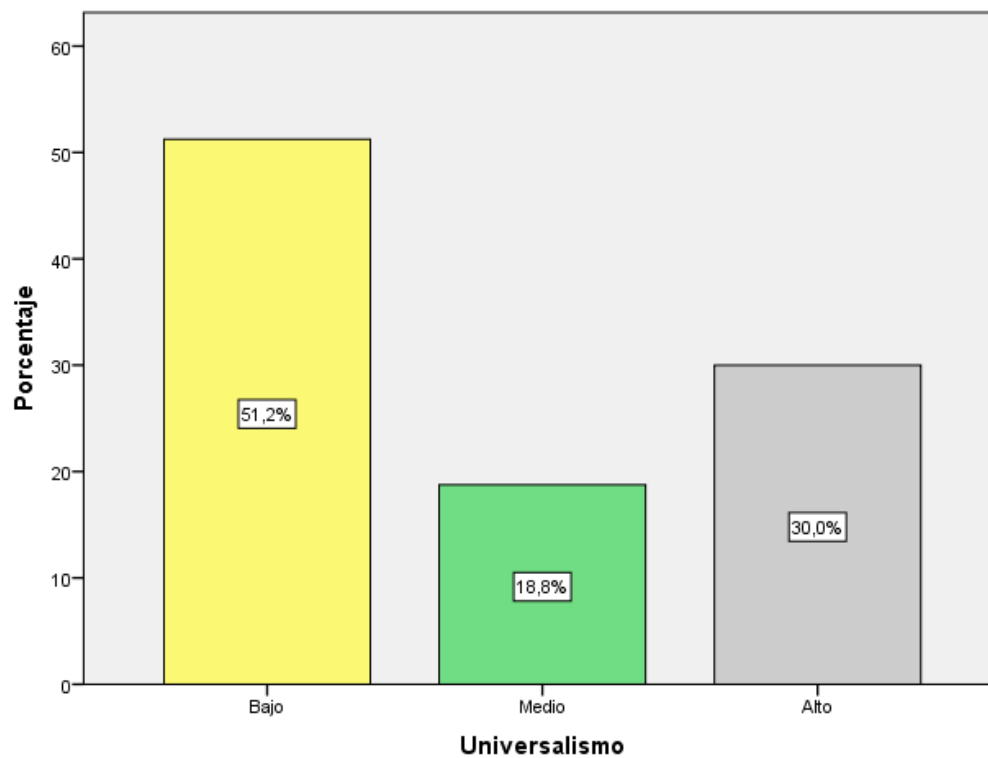


Figura 9. Niveles de la dimensión universalismo

En la tabla 18 y figura 9, se aprecia que de los encuestados, el 51.2% presentan un nivel bajo, el 18.8% presentan nivel medio y el 30% presenta un nivel alto con respecto al universalismo.

Tabla 19.

*Niveles de la dimensión estimulación*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	37	46,3
	Medio	22	27,5
	Alto	21	26,3
	Total	80	100,0

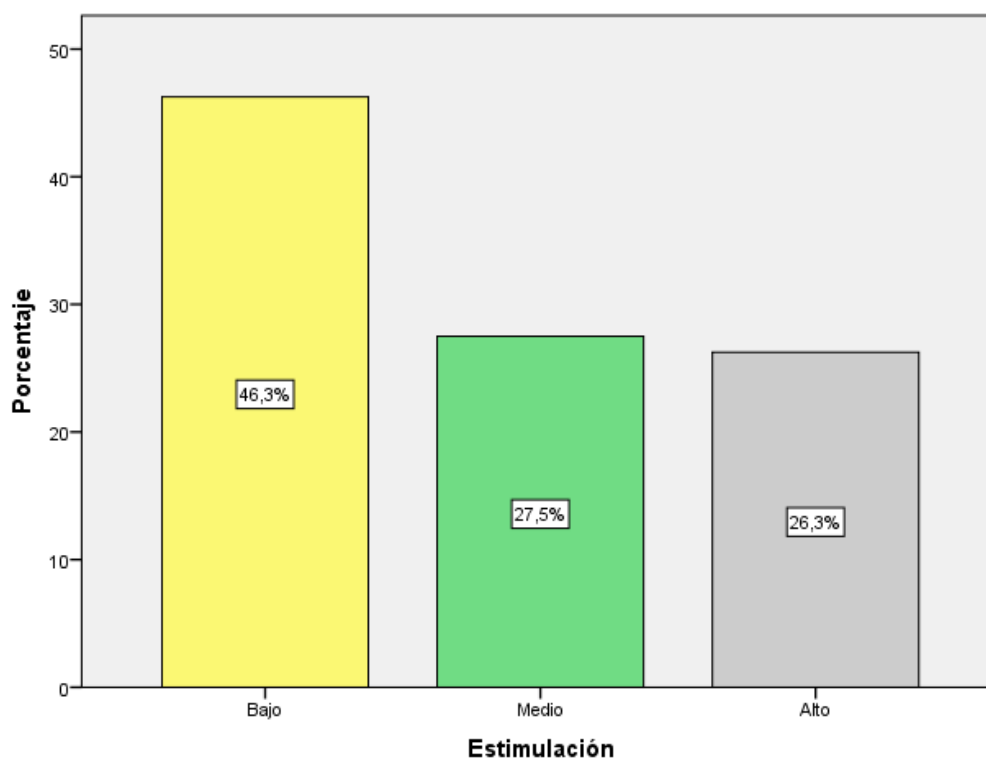


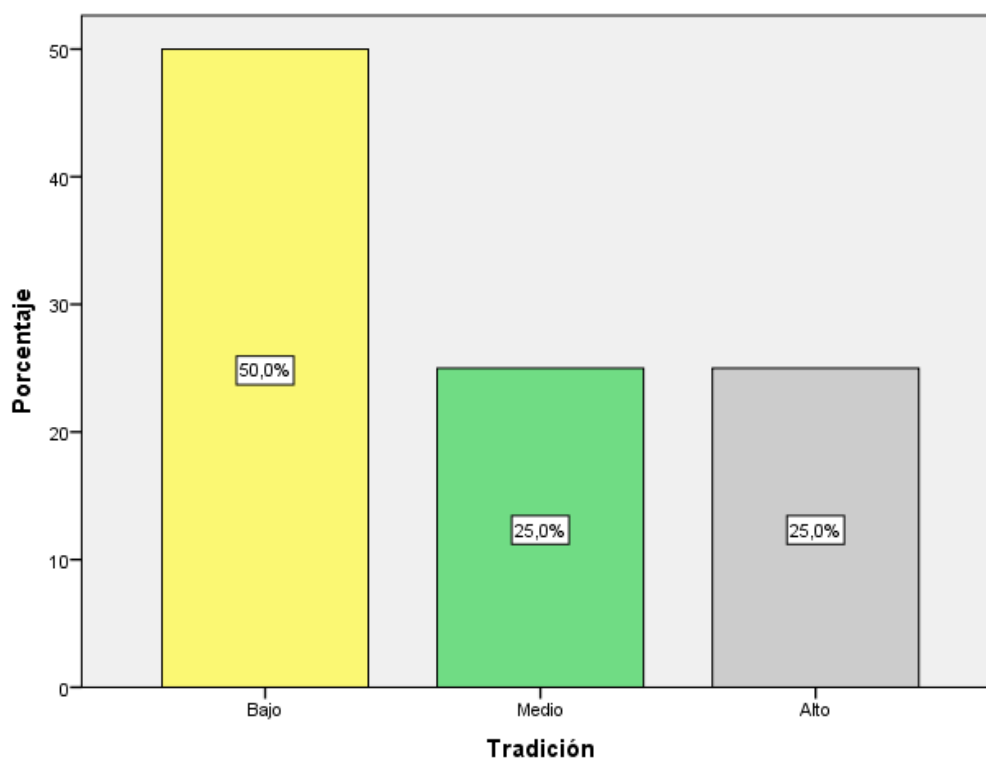
Figura 10. Niveles de la dimensión estimulación

En la tabla 19 y figura 10, se aprecia que de los encuestados, el 46.3% presentan un nivel bajo, el 27.5% presentan nivel medio y el 26.3% presenta un nivel alto con respecto a la estimulación.

Tabla 20.

*Niveles de la dimensión tradición*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	40	50,0
	Medio	20	25,0
	Alto	20	25,0
	Total	80	100,0

*Figura 11.* Niveles de la dimensión tradición

En la tabla 20 y figura 11, se aprecia que de los encuestados, el 50% presentan un nivel bajo, el 25% presentan nivel medio y el 25% presenta un nivel alto con respecto a la tradición.



Tabla 21.

*Niveles de la dimensión benevolencia*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	42	52,5
	Medio	23	28,7
	Alto	15	18,8
	Total	80	100,0

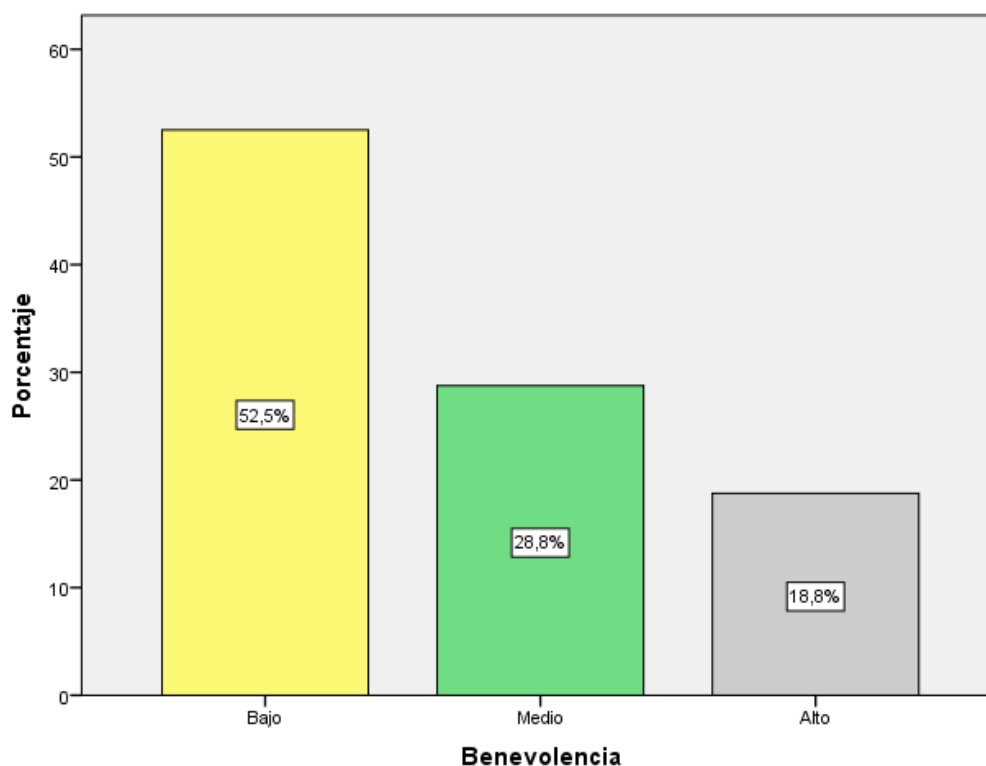


Figura 12. Niveles de la dimensión benevolencia

En la tabla 21 y figura 12, se aprecia que de los encuestados, el 50% presentan un nivel bajo, el 17.5% presentan nivel medio y el 32.5% presenta un nivel alto con respecto a la benevolencia.

Tabla 22.

*Niveles de la variable cultura organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	39	48,8
	Regular	37	46,3
	Adecuado	4	5,0
	Total	80	100,0

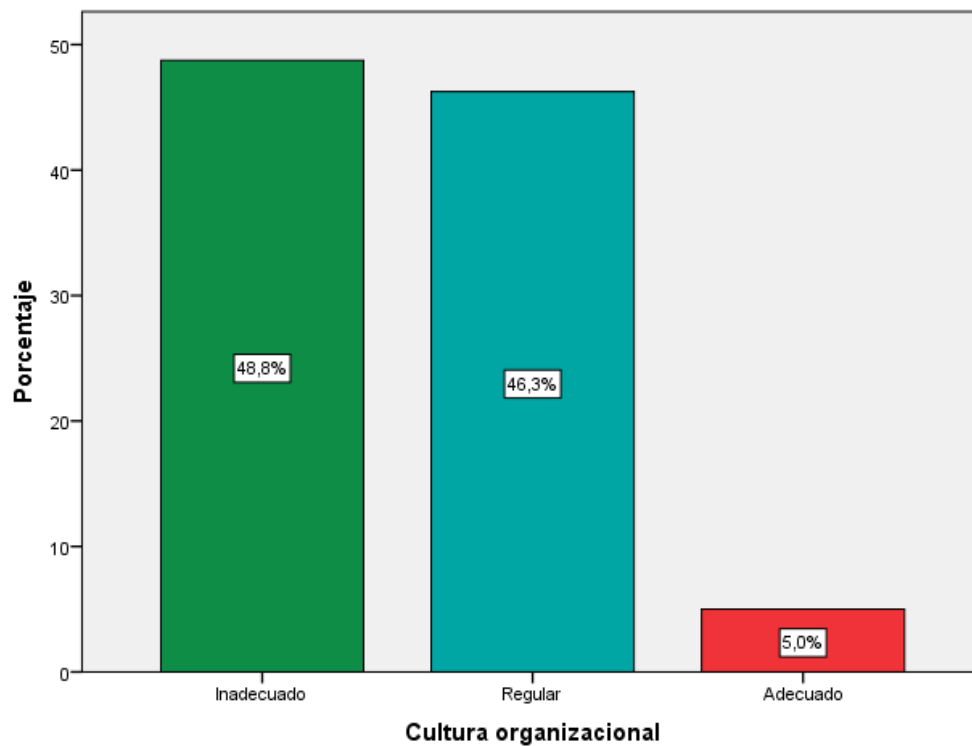


Figura 13. Niveles de la variable cultura organizacional

En la tabla 22 y figura 13, se aprecia que de los encuestados, el 48.8% presentan un nivel inadecuado, el 46.3% presentan nivel regular y el 5% presenta un nivel adecuado con respecto a la cultura organizacional.

Tabla 23.

*Niveles de la dimensión etnohistoria*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	44	55,0
	Medio	30	37,5
	Alto	6	7,5
	Total	80	100,0

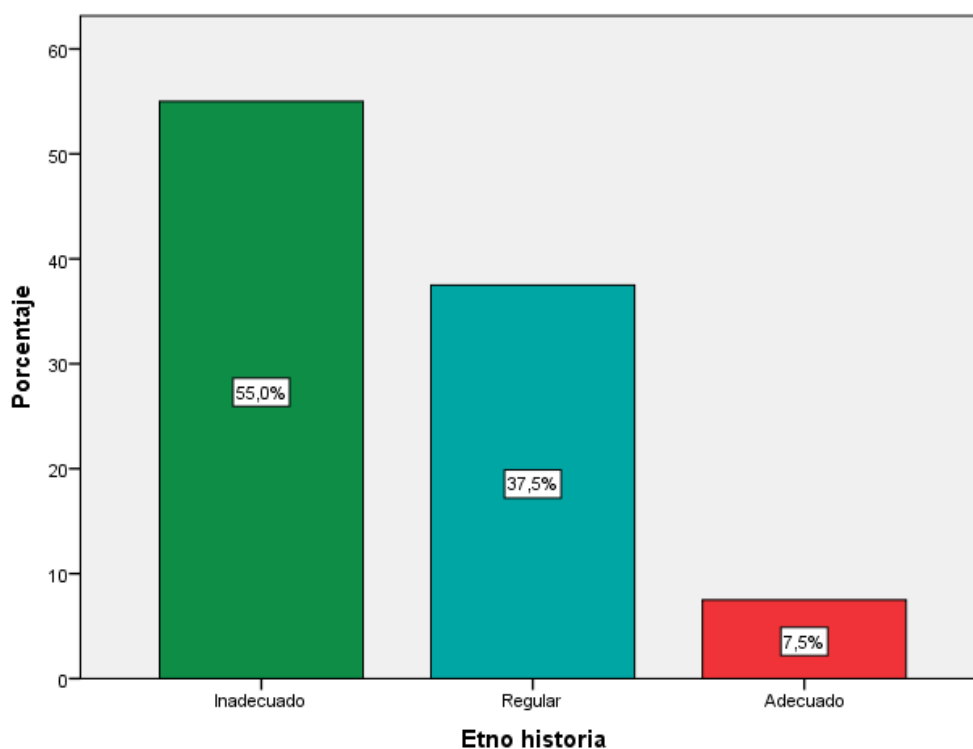


Figura 14. Niveles de la dimensión etno historia

En la tabla 23 y figura 14, se aprecia que de los encuestados, el 55% presentan un nivel inadecuado, el 37.5% presentan nivel regular y el 7.5% presenta un nivel adecuado con respecto a la etnohistoria.

Tabla 24.

*Niveles de la dimensión creencias*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	47	58,8
	Regular	28	35,0
	Adecuado	5	6,3
	Total	80	100,0

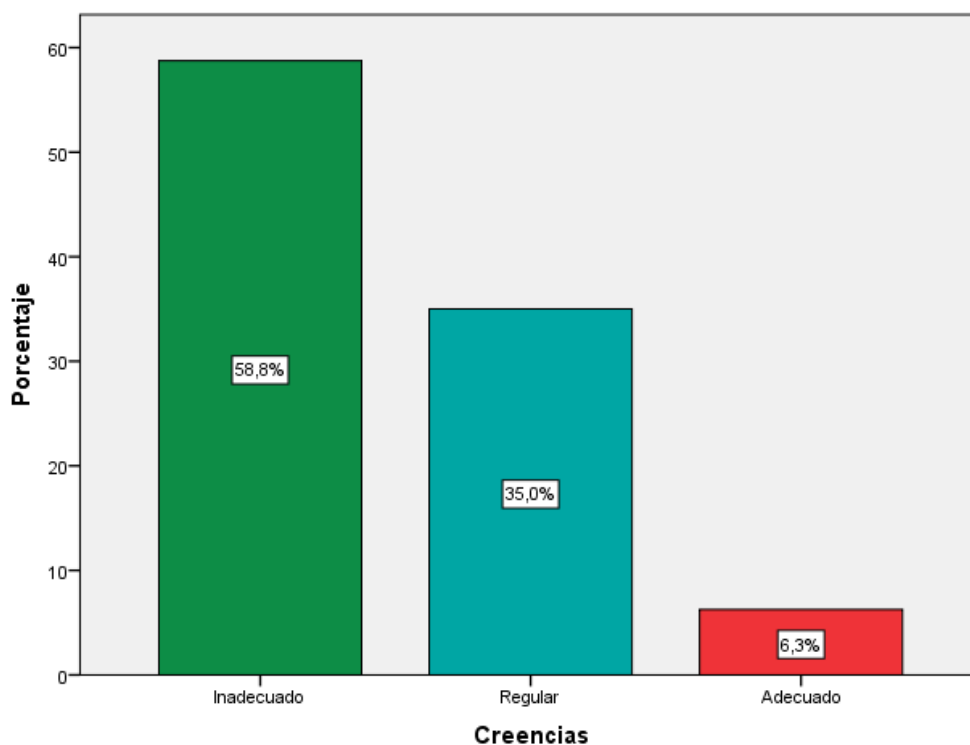


Figura 15. Niveles de la dimensión creencias

En la tabla 24 y figura 15, se aprecia que de los encuestados, el 58.8% presentan un nivel inadecuado, el 35% presentan nivel regular y el 6.3% presenta un nivel adecuado con respecto a las creencias.

Tabla 25.

*Niveles de la dimensión valores*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	41	51,2
	Regular	33	41,3
	Adecuado	6	7,5
	Total	80	100,0

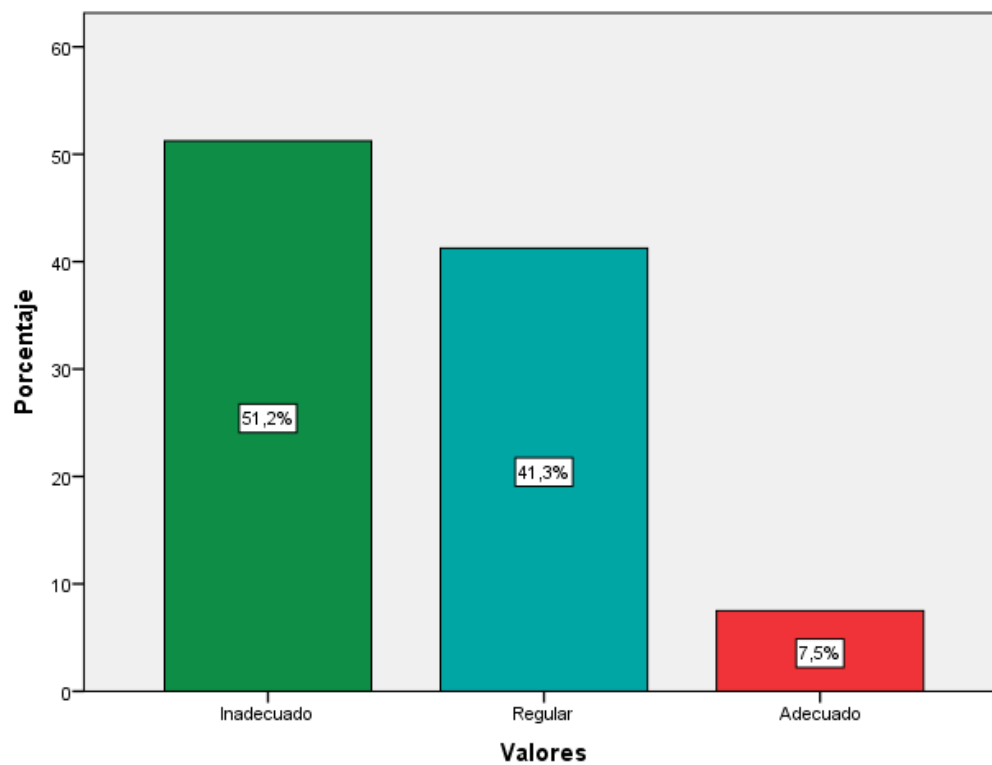


Figura 16. Niveles de la dimensión valores

En la tabla 25 y figura 16, se aprecia que de los encuestados, el 55% presentan un nivel inadecuado, el 37.5% presentan nivel regular y el 7.5% presenta un nivel adecuado con respecto a los valores.

Tabla 26.

*Niveles de la dimensión comunicación*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	39	48,8
	Regular	29	36,3
	Adecuado	12	15,0
	Total	80	100,0

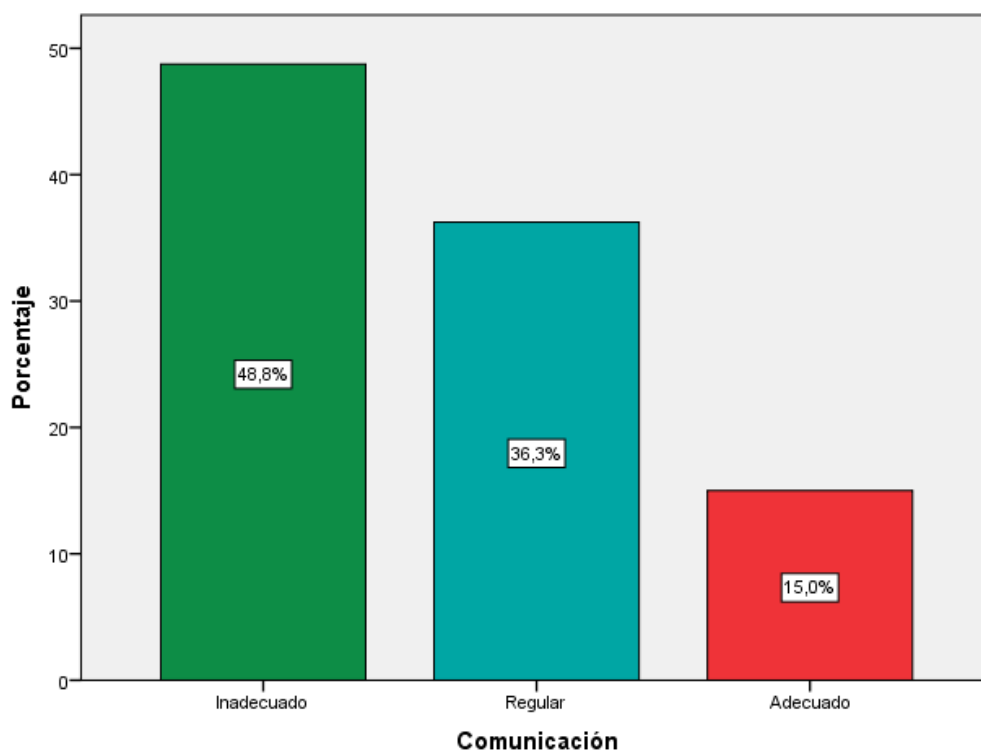


Figura 17. Niveles de la dimensión

En la tabla 26 y figura 17, se aprecia que de los encuestados, el 48.8% presentan un nivel inadecuado, el 36.3% presentan nivel regular y el 15% presenta un nivel adecuado con respecto a la comunicación.

Tabla 27.

*Niveles de la dimensión producto*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	32	40,0
	Regular	34	42,5
	Adecuado	14	17,5
	Total	80	100,0

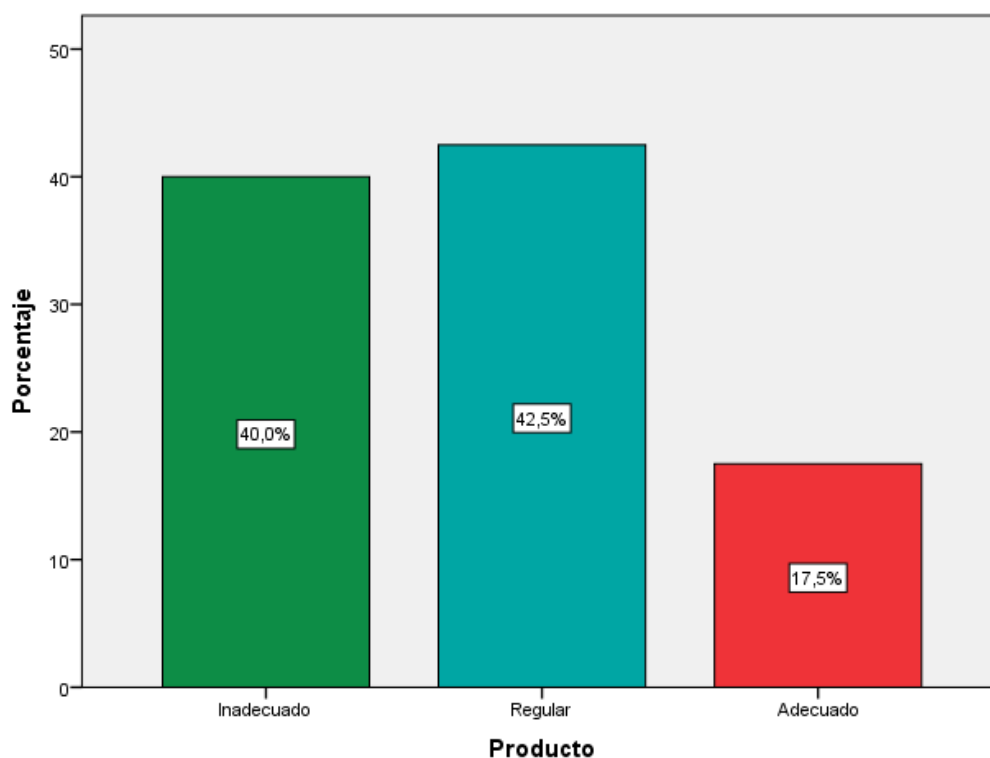


Figura 18. Niveles de la dimensión

En la tabla 27 y figura 18, se aprecia que de los encuestados, el 40% presentan un nivel inadecuado, el 42.5% presentan nivel regular y el 17.5% presenta un nivel adecuado con respecto al producto.

### 3.2 Contrastación de hipótesis

En la contrastación de las hipótesis, se usó la correlación de Rho de Spearman y esta prueba estadística es adecuada para ver las relaciones entre variables cualitativas.

#### Prueba de hipótesis general

##### Formulación de las hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre los valores personales y cultura organizacional del personal de enfermería en el hospital Rebagliati 2017.

Ha: Existe relación significativa entre los valores personales y cultura organizacional de las enfermeras del hospital Rebagliati 2017.

**Elección de nivel de significancia:**  $\alpha = ,05$

**Regla de decisión:** Si  $\rho < 05$  entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 28.

*Correlación entre los valores personales y cultura organizacional*

			Valores personales	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Valores personales	Coeficiente de correlación	1,000	,779**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
Cultura organizacional	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,779**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

En la tabla 28, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general y se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.779\*\* lo que se interpreta al 99.99%\*\* que la correlación es significativa al nivel 0,01, interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con una  $\rho = 0.00$  ( $\rho < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula.



## Hipótesis específicas

### Primera hipótesis específica

#### Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre los valores personales y la etnohistoria del personal de enfermería en el hospital Rebagliati 2017.

Ha: Existe relación significativa entre los valores personales y la etnohistoria del personal de enfermería en el hospital Rebagliati 2017.

**Elección de nivel de significancia:**  $\alpha = ,05$

**Regla de decisión:** Si  $\rho < 05$  entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 29.

*Correlación entre los valores personales y la etnohistoria*

		Valores personales		Etno historia
Rho de Spearman Valores personales	Coeficiente de correlación	1,000	,679**	
	Sig. (bilateral)	.	,000	
	N	80	80	
Etno historia	Coeficiente de correlación	,679**	1,000	
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	80	80	

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

En la tabla 29, se presentan los resultados para contrastar la primera hipótesis específica y se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.679\*\* lo que se interpreta al 99.99% \*\*la correlación es significativa al nivel 0,05 bilateral, interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con una  $p = 0.00$  ( $\rho < 0.05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula.

## Segunda hipótesis específica

### Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre los valores personales y las creencias del personal de enfermería en el hospital Rebagliati 2017.

Ha: Existe relación significativa entre los valores personales y las creencias del personal de enfermería en el hospital Rebagliati 2017.

**Elección de nivel de significancia:**  $\alpha = ,05$

**Regla de decisión:** Si  $p < 05$  entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 30.

*Correlación entre los valores personales y las creencias*

		Valores personales	Creencias
Rho de Spearman Valores personales	Coeficiente de correlación	1,000	,605**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Creencias	Coeficiente de correlación	,605**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

En la tabla 30, se presentan los resultados para contrastar la segunda hipótesis específica y se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.605\*\* lo que se interpreta al 99.99% \*\*la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como moderada relación positiva entre las variables, con una  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula.

### Tercera hipótesis específica

#### Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre los valores personales y los valores del personal de enfermería en el hospital Rebagliati 2017.

Ha: Existe relación significativa entre los valores personales y los valores del personal de enfermería en el hospital Rebagliati 2017.

**Elección de nivel de significancia:**  $\alpha = ,05$

**Regla de decisión:** Si  $p < 05$  entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 31.

*Correlación entre los valores personales y los valores*

		Valores personales	Valores
Rho de Spearman	Valores personales	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,698**
		N	,000
Valores		Coeficiente de correlación	80
		Sig. (bilateral)	,698**
		N	,000
			80

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

En la tabla 31, se presentan los resultados para contrastar la tercera hipótesis específica y se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.698\*\* lo que se interpreta al 99.99% \*\*la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como moderada relación positiva entre las variables, con una  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula.

### Cuarta hipótesis específica

#### Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa los valores personales y la comunicación del personal de enfermería en el hospital Rebagliati 2017.

Ha: Existe relación significativa los valores personales y la comunicación del personal de enfermería en el hospital Rebagliati 2017.

**Elección de nivel de significancia:**  $\alpha = ,05$

**Regla de decisión:** Si  $\rho < 05$  entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 32.

*Correlación entre los valores personales y la comunicación*

		Valores personales Comunicación	
Rho de Spearman Valores personales	Coeficiente de correlación	1,000	,729**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Comunicación	Coeficiente de correlación	,729**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

En la tabla 32, se presentan los resultados para contrastar la cuarta hipótesis específica y se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.729\*\* lo que se interpreta al 99.99% \*\*la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con una  $p = 0.00$  ( $\rho < 0.05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula.

## Quinta hipótesis específica

### Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre los valores personales y el producto del personal de enfermería en el hospital Rebagliati 2017.

Ha: Existe relación significativa entre los valores personales y el producto del personal de enfermería en el hospital Rebagliati 2017.

**Elección de nivel de significancia:**  $\alpha = ,05$

**Regla de decisión:** Si  $\rho < 05$  entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 33.

*Correlación entre los valores personales y el producto*

		Valores personales	Producto
Rho de Spearman	Valores personales	1,000	,695**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
Producto	Coeficiente de correlación	,695**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

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

En la tabla 33, se presentan los resultados para contrastar la quinta hipótesis específica y se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.695\*\* lo que se interpreta al 99.99% \*\*la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como moderada relación positiva entre las variables, con una  $\rho = 0.00$  ( $\rho < 0.05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula.

## **IV. DISCUSIÓN**

## Discusión

En la presente tesis se investigó la relación entre las variables los valores personales y la cultura organizacional del personal de enfermería en el hospital Rebagliati 2017.

En relación a la hipótesis general los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor  $**p < .05$ , podemos afirmar que existe relación significativa entre los valores personales y la cultura organizacional del personal de enfermería en el hospital Rebagliati 2017, coincidiendo con la definición de Daft (2007), la cultura se manifiesta en dos niveles esenciales y por otro lado, Tito (2015), Las reglas que se fundan en el interior de cada uno de los individuos que los lleva a vivir bien para el mejoramiento de cada día, estos valores se modifican según como sea el individuo y se puede introducir muchas cosas como la moral, la religión y la ética que juega un rol importante en los valores personales. El nivel se da de manera explícita u observable, llamado también grado de los “artefactos culturales”, que está formado por dos niveles: a) El grado más aparente de lo cual la institución superficialmente menciona a la imagen exterior de manera total: logotipo, construcciones, lugares de ubicación, limpieza, etc.; y, b) El grado de lo que la institución realiza, comprendiéndose entre ellos: métodos, organigramas, cultos, historia, mitos, tácticas, tecnología, metas, comportamientos. etc.

En relación a la primera hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor  $**p < .05$ , podemos afirmar que existe relación significativa entre los valores personales y la etnohistoria del personal de enfermería en el hospital Rebagliati 2017, coincidiendo con la investigación de Jiménez, Roales, Vallejo, García, Lorente y Granados (2015) concluyó que deben encontrarse importantes diferencias entre generaciones de estudiantes y enfermeros/as en el informe de valores personales, dándose dos preferencias: valores que reducen su importancia y valores que la incrementa conforme la edad se reduce. Los resultados se acomodan parcialmente a la teoría del cambio de valores. Se puede llegar a concluir que la teoría no se confirma en otros aspectos, ya que el informe de valores materialistas y tradicionales se sostiene a través de

los grupos e incluso se incrementa. El cambio generacional en profesionales y estudiantes de enfermería parece coexistir pero no tan prolongado ni tan intenso como en la población general. Otra conclusión es que ciertas categorías de valores importantes para la profesión están disminuyendo entre las generaciones, como el caso de los éticos, universales y los relacionados con el trabajo. De acuerdo a los resultados de Gómez, Villarreal y Castañeda (2015) estudio permitió concluir que la organización estudiada tiene una cultura rígida, lo cual es muy lógico dada su naturaleza pública, dedicada a la salud, burocratizada, con procesos establecidos, donde se pone principal énfasis en el control, esto es donde la máxima autoridad de la organización tiene en control absoluto y total sobre la organización, donde se busca el cumplimiento de las normas y objetivos establecidos y cuentan con jerarquías bien definidas, además se busca permanecer y posicionarse del mercado, así como ser competitivos y estar a la vanguardia para mantenerse en el entorno cambiante. Además, Gómez, Villarreal y Castañeda (2015) concluyó que el estudio permitió concluir que la organización estudiada tiene una cultura rígida, lo cual es muy lógico dada su naturaleza pública, dedicada a la salud, burocratizada, con procesos establecidos, donde se pone principal énfasis en el control, esto es donde la máxima autoridad de la organización tiene en control absoluto y total sobre la organización, donde se busca el cumplimiento de las normas y objetivos establecidos y cuentan con jerarquías bien definidas, además se busca permanecer y posicionarse del mercado, así como ser competitivos y estar a la vanguardia para mantenerse en el entorno cambiante.

En relación a la segunda hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor  $**p < .05$ , podemos afirmar que existe relación significativa entre los valores personales y las creencias del personal de enfermería en el hospital Rebagliati 2017 coincidiendo con la definición de Aguirre (2004) citado en De Lunardo (2014), indicando que las creencias de la organización son las cosmovisiones colectivas que sus miembros poseen. Son construcciones ideativo-emocionales que explican la vida de los individuos y de los grupos a través de los mitos, la filosofía y las ideologías. Se configuran como una visión organizada del mundo, que fundamenta el comportamiento individual y colectivo. En las organizaciones este elemento forma parte del nivel de las



presunciones básicas subyacentes que propone Schein. Se encuentran presentes en el nivel más profundo e inconsciente, por lo que es imposible determinarlas por simple observación.

En relación a la tercera hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor  $**p < .05$ , podemos afirmar que existe relación significativa entre los valores personales y los valores del personal de enfermería en el hospital Rebagliati 2017 coincidiendo con la investigación de Santistevan (2014) concluyó que un Sistema de Gestión de Cultura Organizacional ambiental promoverá los valores correspondientes con los paradigmas de la sostenibilidad siendo necesaria para la conservación y mantenimiento de la zona sur de Manabí. Y es que la cultura exige la innovación, a conservar la vida institucional, a encaminar la dirección de un cambio de comportamiento cultural institucional de los administrativos. Algunos estudiosos de la teoría administrativa, señalan que la administración trata de entender la vinculación entre las de interés público y las relaciones personales. Las organizaciones gubernamentales coinciden con identidad estatal, racional, de tal manera que sus capacidades y potencialidades se realizan armónicamente en relación de los objetivos del buen vivir.

En relación a la cuarta hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor  $**p < .05$ , podemos afirmar que existe relación significativa entre los valores personales y la comunicación del personal de enfermería en el hospital Rebagliati 2017 coincidiendo con la investigación de Rodríguez y Sierra (2010) indicó que los resultados evidencian los factores socio-culturales formales e informales, de la cultura corporativa que se da al interior del Hospital, las cooperativas que trabajan para este y las personas que directa o indirectamente se relacionan con él; afectando la consecución de los resultados institucionales, lo que representa un riesgo para la calidad en la prestación del servicio y la permanencia en el mismo, en tiempo y espacio, según lo mencionan los funcionarios entrevistados. Realizado el análisis de los hallazgos referidos a cada una de las categorías definidas y abordadas (identidad, convivencia, trascendencia y cambio), se formula la propuesta de mejoramiento desde los aspectos de comunicación y capacitación permanente, que se considera de ser llevadas a cabo, pueden renovar la cultura organizacional del centro de salud, las

relaciones interpersonales, ínter-cooperativas y de estos con las directivas del Hospital, optimizando el servicio prestado tanto a clientes internos como externos, impactándolos positivamente.

En relación a la quinta hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor  $**p < .05$ , podemos afirmar que existe relación significativa entre los valores personales y el producto del personal de enfermería en el hospital Rebagliati 2017 coincidiendo con la investigación de Chumpitaz (2014) concluyó que la Cultura Organizacional está dirigida actualmente al poder y al rol, la Cultura Organizacional que se desea está dirigida a las labores y al individuo.

## **V. CONCLUSIONES**

## Conclusiones

### Primera:

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa entre los valores personales y cultura organizacional del personal de enfermería en el hospital Rebagliati 2017; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,779.

### Segunda:

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa entre los valores personales y la etnohistoria del personal de enfermería en el hospital Rebagliati 2017; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,679.

### Tercera:

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa entre los valores personales y las creencias del personal de enfermería en el hospital Rebagliati 2017; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,605.

### Cuarta:

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa entre los valores personales y los valores del personal de enfermería en el hospital Rebagliati 2017; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,698.

### Quinta:

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa entre los valores personales y la comunicación del personal de enfermería en el hospital Rebagliati 2017; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,729.

**Sexta:**

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa entre los valores personales y el producto del personal de enfermería en el hospital Rebagliati 2017; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,695.

## **VI. RECOMENDACIONES**

## Recomendaciones

### **Primera**

Se recomienda al Director del Hospital Rebagliati organizar y efectuar capacitaciones en donde se desarrolle la cultura organizacional de la empresa, porque está relacionada a los valores personales, siendo indispensable para que las enfermeras desarrollen seguridad, poder, logros, autodirección, conformidad relacionada a la toma de decisiones.

### **Segunda**

Se recomienda al Director del Hospital Rebagliati organizar y efectuar evento en donde se desarrolle antecedente de orígenes sociales, las estructuras organizativas.

### **Tercera:**

Se recomienda al Director del Hospital Rebagliati organizar y efectuar capacitaciones en donde se desarrolle capacitación del desarrollo de creencias y desarrollen presunciones internas: sobre el espacio, tiempo, metas organizacionales y interrelaciones humanas.

### **Cuarta:**

Se recomienda al Director del Hospital Rebagliati organizar y efectuar capacitaciones en donde se desarrolle valores que expresan la misión, visión y filosofía institucional, conocimiento del reglamento interno, compartir las metas institucionales.

### **Quinta:**

Se recomienda al Director del Hospital Rebagliati organizar y efectuar capacitaciones en donde se desarrolle comunicación adecuada de los conocimientos y competencias.

**Sexta**

Se recomienda al Director del Hospital Rebagliati organizar y efectuar capacitaciones en donde se desarrolle el producto, preocupándose por la imagen al exterior, tomando en cuenta la arquitectura y la estética.



## **VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

## Referencias Bibliográficas

- Aguirre, A. (2004). *La cultura de las organizaciones*. Barcelona: Ariel.
- Brinkmann, H. y Bizama, M. (2000). Estructura Psicológica de los Valores. *Sociedad Hoy*, nº 4.
- Cameron, K., y Quinn, R. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture*. Tercera edición. San Francisco: Jossey-Bass.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. 7ma edición. México: McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración de Recursos Humanos*. 6ª Edición. Argentina, Buenos Aires: Pearson Educación.
- Chumpitaz, J. (2014). *Cultura organizacional de la profesión de enfermería actual y deseada por las enfermeras del H.N. "Luis N. Sáenz" PNP. 2010*. (Tesis de maestría). Lima, Perú: UNMSM.
- Daft, R. (2007). *Teoría y diseño organizacional*. México: Thomson.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2001). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. 10ma. Edición. Mexico: Mc Graw Hill.
- Denison, D. (1997). *Corporate culture and organizational effectiveness*. United States of America: Library of Congress Cataloging-in-Publication Data.
- De Lunardo, M. (2014). *Relocalización de empresas: efectos sobre la cultura organizacional y su potencial como agente de cambio*. (Tesis de maestría). Argentina: Universidad de Buenos Aires.
- Diez, E. (2001). *La organización educativa, estrategias de análisis e innovación*. Sevilla: Ediversitas.

- Ezirim, C., Nwibere, B. y Emecheta, B. (2010). Organizational Culture and Performance: The Nigerian Experience. *International Journal of Business & Public Administration*; 7(1), 40-56.
- Falcones, G. (2014). *Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocio de Supply Chain Guayaquil de Nestle Ecuador*. (Tesis de licenciatura). Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- Figueroa, L. (2015). *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental*. (Tesis de licenciatura). Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Gómez, J., Villarreal, F. y Castañeda, V. (2015). *Diagnóstico de la cultura organizacional en un hospital público grande de la ciudad de Durango, México*. XIX Congreso Internacional de Investigación en Ciencias Administrativas. México: Universidad Juárez del Estado De Durango.
- Gómez, M. (2011). *Rol de la universidad en la conformación de valores pro-sociales un estudio transversal en la universidad autónoma de Santo Domingo*. (Tesis doctoral). España: Universidad de Valencia.
- Gordon, L. (2003). *SPV. Cuestionario de Valores Personales*. Madrid: TEA.
- Hofstede, G., Hofstede, G. y Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the mind: intercultural cooperation and its importance for survival*. 3rd ed. United States of America: McGraw-Hill
- Jiménez, F., Roales, J., Vallejo, G., García, G., Lorente, M. y Granados, G. (2015). Valores personales en estudiantes y profesionales de enfermería. *Aquichan*, 15(1):105-115.
- Jones, G. (2008). *Teoría organizacional. Diseño y cambio en las organizaciones*. (5aed.) México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.

- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2008). *Administración y una Perspectiva Global y Empresarial*. 13va. edición. México: McGraw-Hill.
- Lendinez, E. (2015). *Desarrollo y validación del cuestionario CUVA para evaluar los valores en población española*. (Tesis doctoral). Tarragona: Universitat Rovira I Virgili.
- Madrazo, M. (2015). *La cultura organizacional enfermera de la atención primaria de salud en Cantabria: dinámicas de integración*. (Tesis doctoral). España: Universidad Complutense de Madrid.
- Martí, J. (2011). *Responsabilidad social universitaria: Estudio acerca de los comportamientos, los valores y la empatía en estudiantes de universidades iberoamericanas*. (Tesis doctoral). España: Universidad de Valencia.
- Medina, E. (2015). *Diseño de una escala multifactorial basada en la teoría de Schwartz para medir los valores personales en las organizaciones peruanas*. (Tesis doctoral). Sevilla: Universidad de Sevilla.
- Meza, L. (2013). *La cultura y el compromiso organizacional en un organismo descentralizado de la administración pública en Querétaro*. (Tesis de maestría). México: Universidad Autónoma de Querétaro.
- Naranjo, J., Sanz, R. y Jiménez, D. (2012). ¿Es la cultura un determinante de la innovación en la empresa? *Cuadernos de economía y dirección de empresa*. 15; p. 63-72.
- Nelson, D. y Quick, J. (2013). *CORG. Comportamiento organizacional*. 3aed. México: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.
- Orellana, K. (2014). *Fortalezas y debilidades de la cultura organizacional del departamento de finanzas en una municipalidad del departamento de*

- Escuintla*. (Tesis de licenciatura). Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Parra, S. (2014). *Características predominantes de la cultura organizacional de la fuerza de ventas de la empresa Susuerte S.A. en el municipio de Manizales*. Colombia: Universidad de Manizales.
- Pérez, C. (2008). Sobre el concepto de valor. Una propuesta de integración de diferentes perspectivas. *Bordón*, 60(1), 99-112.
- Planeta, G. (2006). *Gran enciclopedia planeta*. Barcelona, España.
- Pol, R. (2015). *La influencia de los valores personales en la gestión del conflicto a través de la negociación*. (Tesis doctoral). España: Universidad de Sevilla.
- Ponce, W. (2015). *Valores personales e interpersonales en adolescentes de 13 a 16 años y en Profesores de Educación General Básica y Bachillerato. Estudio realizado en la Unidad educativa "Eugenio Espejo" de la ciudad de Quito provincia de Pichincha en el año lectivo 2013-2014*. (Tesis de licenciatura). Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Organizational Behavior*. 15ta edición. Estados Unidos: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. 10a edición. México: Pearson.
- Robbins, S. (1994). *Administración. Teoría y Práctica*. 4ta. Edición. México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- Rodríguez, D. (2009). *La creación y gestión del conocimiento en las organizaciones educativas: barreras y facilitadores*. (Tesis doctoral). España: Universidad Autónoma de Barcelona.

- Rodríguez, D. y Sierra, O. (2010). *Estudio cultura organizacional en la ESE hospital San Jorge de Pereira*. (Tesis de maestría). Colombia: Universidad Tecnológica de Pereira.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of Human values*. New York: Free press.
- Sánchez, M. (2010). *Caracterización de la Cultura Organizacional de las Instituciones de Educación Superior del Estado de Guanajuato*. (Tesis doctoral). México: Universidad Autónoma de Querétaro.
- Santistevan, K. (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 doctoral). Trujillo, Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Schein, E. (2010). *Organizational Culture and leadership*. 4th edition. United States of America: John Wiley & Son, Inc.
- Schermerhorn, J. (2010). *Administración*. Segunda edición. México: Limusa Wiley.
- Schwartz, S. (2012). Refining the theory of Basic individual values. *Revista de Personalidad y Psicología Social*, 663-668.
- Schwartz, S. (2010). Basic values: How they motivate and inhibit prosocial behavior. En M. Mikulincer y P. Shaver (Eds.), *Prosocial motives, emotions, and behavior: The better angels of our nature* (pp. 221-241). Washington, DC: American Psychological Association.
- Schwartz, S. (2006). A theory of cultural value orientations: Explication and applications. *Comparative Sociology*, 5, 137-182.
- Schwartz, S. (2005). Basic human values: Their content and structure across countries. En A. Tamayo y J. B. Porto (Eds.), *Valores y comportamiento en las organizaciones*, pp. 21-55. Petrópolis, Brasil: Vozes.

- Schwartz, S. (1996). Value priorities and behaviour: Applying a theory of integrated value systems. En C. Seligman, J. Olson y M. Zanna (Eds.), *The psychology of values: The Ontario symposium* (Vol. 8, pp. 1-24). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Schwartz, S. (1992). Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in 20 countries. En M. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 25, pp. 1-65). New York: Academic Press.
- Schwartz, S., Cieciuch, J., Vecchione, M., Davidov, E., Fischer, R., Beierlein, C., Ramos, A., Verkasalo, M., Lönnqvist, J.-E., Demirutku, K., Dirilen-Gumus, O., Konty, M. (2012). Refining the theory of basic individual values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103(4), 663-688.
- Schwartz, S. y Bilsky, W. (1987). Toward a theory of the universal content and structure of values: Extensions and cross-cultural replications. *Rev. Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 878-891.
- Sierra, R. y Bedoya, B. (2008). *Pedagogía de los valores*. Bogotá-Colombia: San Pablo.
- Tito, M. (2015). *Valores personales e interpersonales en adolescentes de 13 a 16 años y en profesores de Educación General Básica y Bachillerato. Estudio realizado en el centro educativo del Colegio Particular 'Alicia Loza' de la ciudad de Cuenca, provincia de Azuay, en el año lectivo 2013-2014*. (Tesis de licenciatura). Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Triandis, H. (1994). Theoretical and methodological approaches to the study of collectivism and individualism. En Kim, U.; Triandis, H.; Kagitçibasi, Ç.; Choi, S. y Yoo, G (Eds.), *Individualism and collectivism: Theory, method and applications* (41-51). Newbury: Sage Publications.

Vargas, J. (2007). *La culturocracia organizacional en México*. México: Académica Española.



## **ANEXOS**

## Anexo A. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
TITULO: Valores Personales y cultura Organizacional del personal de enfermería en el hospital Rebagliati 2017						
AUTOR: Rosa Miriam Bustamante Vilcatoma						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p><b>Problema principal:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre valores personales y cultura organizacional del personal de enfermería en el hospital Rebagliati 2017?</p> <p><b>Problemas Secundarios:</b></p> <p><b>Problema específico 1:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre los valores personales y la etnohistoria del personal de enfermería en el hospital Rebagliati 2017?</p> <p><b>Problema específico 2:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre los valores personales y las creencias del personal de enfermería en el hospital Rebagliati 2017?</p> <p><b>Problema específico 3:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre los valores personales y los valores del personal de enfermería en el hospital Rebagliati 2017?</p> <p><b>Problema específico 4:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre los valores personales y la</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre valores personales y cultura organizacional del personal de enfermería en el hospital Rebagliati 2017.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p><b>Objetivo específico 1:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre los valores personales y la etnohistoria del personal de enfermería en el hospital Rebagliati 2017.</p> <p><b>Objetivo específico 2:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre los valores personales y las creencias del personal de enfermería en el hospital Rebagliati 2017.</p> <p><b>Objetivo específico 3:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre los valores personales y los valores del personal de enfermería en el hospital Rebagliati 2017.</p> <p><b>Objetivo específico 4:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre los valores personales y la</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe relación significativa entre los valores personales y cultura organizacional del personal de enfermería en el hospital Rebagliati 2017.</p> <p><b>Hipótesis específicos:</b></p> <p><b>Hipótesis 1:</b></p> <p>Existe relación significativa entre los valores personales y la etnohistoria del personal de enfermería en el hospital Rebagliati 2017.</p> <p><b>Hipótesis 2:</b></p> <p>Existe relación significativa entre los valores personales y las creencias del personal de enfermería en el hospital Rebagliati 2017.</p> <p><b>Hipótesis 3:</b></p> <p>Existe relación significativa entre los valores personales y los valores del personal de enfermería en el hospital Rebagliati 2017.</p> <p><b>Hipótesis 4:</b></p> <p>Existe relación significativa entre los valores personales</p>	Variable 1: Valores Personales			
			Dimensiones	indicadores	Items	Nivel y Rango
			Hedonismo	Placer, disfrute de la vida	10,26,37	Bajo (40-106)
			seguridad	Familia, seguridad nacional, orden social	5,14,21,31,35	Medio(107-173)
			poder	Status social, autoridad, riqueza		Bajo (40-106)
			logro	Éxito, capacidad, ambicioso, influencia	2,17,39	Medio(107-173)
			autodirección	Actos y pensamientos, toma de decisiones, acción, creación y exploración	4,13,24,32	Alto (174-240)
			conformidad	Cortesía, obediencia, autodisciplina, honra a los padres y mayores	1,11,22,34	Bajo (40-106)
			autodirección	Comprender, ser tolerante, apreciar y proteger a la gente y naturaleza, justicia social.	7,16,28,36	Medio(107-173)
			universalismo	Atrevimiento, vida variada, vida emocionante	3,8,19,23,29,40	Alto (174-240)
estimulación	Respeto, compromiso, aceptación de costumbres de la cultura o religión	6,15,30	Bajo (40-106)			
tradición	Ayuda, honestidad, perdón, lealtad , responsabilidad	9,20,25,38	Medio(107-173)			
benevolencia		12,18,27,33	Alto (174-240)			
Variable 2: cultura organizacional						
Dimensiones	indicadores	Items	Nivel y rango			
Etnohistoria	Acontecimientos y antecedentes: origen social y medio familiar del fundador. Etapas y evolución de la organización: misión, visión,	1,2,3,4,5	Bajo Medio Bajo Medio			



TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTO	ESTADISTICA A UTILIZAR
<p><b>TIPO:</b> sustantiva, Nivel: Descriptivo, Correlacional</p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental: Correlacional y transversal</p> <p><b>MÉTODO:</b> Hipotético deductivo, con un Enfoque Cuantitativo.</p>	<p>POBLACIÓN: TIPO DE MUESTREO: TAMAÑO DE MUESTRA:</p>	<p><b>Variable 1: Valores personales</b> <b>Técnicas: Encuesta</b> <b>Instrumentos: Cuestionario</b> <b>Ficha técnica:</b> <b>Nombre original: Cuestionario de Valores de Schwartz</b> <b>Autor : Schwartz (1990)</b> <b>Lugar: Lima</b> <b>Duración:</b> Aproximadamente de 30 a 40 minutos <b>Administración:</b> Individual o colectivo <b>Aplicación:</b> Docentes <b>Puntuación:</b> Calificación manual o computarizada</p> <hr/> <p>Variable 1: cultura organizacional Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Aguirre Año: 2004 Ámbito de Aplicación: dirección general de medicamentos insumos y drogas Forma de Administración: Individual.</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Tablas y frecuencias Figuras de barras</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Para determinar la correlación de las variables se aplicará Rho de Spearman</p> <p><b>DE PRUEBA:</b> No paramétrica.</p>







## Anexo C. Instrumento de la variable 2

### Instrumento: Cultura organizacional

#### Información general

CONDICIÓN LABORAL O CARGO	SEXO	EDAD
	M      F	

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones. Responda a cada uno de los ítems según su criterio, considerando las prácticas habituales que utiliza en su quehacer profesional.

Marque con un aspa (X) en la casilla del número que corresponda según la siguiente escala:

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
<b>Etnohistoria</b>						
1	Los objetivos estratégicos son compartidos					
2	La gente conoce bien las familias de los demás					
3	Puedo movilizar me con total libertad por los espacios y oficinas de los demás compañeros					
4	Puedo reconstruir constituir con facilidad la historia de la institución al estudiar los documentos existentes					
5	En esta organización las personas tienen su futuro asegurado					
<b>Creencias</b>						
6	Las personas con frecuencia se relacionan fuera del área de trabajo					
7	Las personas hacen amigos en nombre de la amistad y no por razones de interés					
8	La gente confía a los demás asuntos personales					
9	Ofrece la institución un entorno en el cual crecer y cometer errores					



<b>Valores</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
10	La gente se hace favores por que le caen bien					
11	Cuando las personas se marchan de la institución los compañeros permanecen en contacto para ver cómo les va					
12	Las personas se protegen unas a otras					
13	Conozco los objetivos, misión, metas y estrategias de desarrollo de la institución					
<b>Comunicación</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
14	Las personas establecen vínculo de unión entre ellas					
15	La gente se lleva bien y raras veces con las disputas					
16	En esta institución me recuerdan todas las fechas, historias y anécdotas que han ocurrido a lo largo de sus inicios.					
17	En esta institución la existencia de canales de comunicación ágiles y expeditos garantizan el éxito en mi trabajo.					
18	Participo activamente en todas las fiestas y eventos de cualquier equipo realizados en la institución					

<b>Nº</b>	<b>ITEMS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Producto</b>						
19	Los proyectos que se comienzan siempre se terminan					
20	Está claro donde termina el trabajo de una persona y donde empieza el de la otra					
21	El logo corporativo está en todas partes de la institución e incluso es habitual llevarlo en los artículos personales					
22	Dedico una parte de mi tiempo a promocionar los productos y servicios del instituto a mis conocidos familiares o amigos					

El instrumento del MVC de Cameron y Quinn para diagnosticar la cultura organizacional

## Anexo D. Documentos de validación



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VALORES PERSONALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Benevolencia</b>							
1	Es muy importante para ti ayudar a la gente que lo rodea	✓		✓		✓		
2	Es importante ser leal a sus amigos	✓		✓		✓		
3	Es importante atender a las necesidades de los demás	✓		✓		✓		
4	Para ti es importante perdonar a la gente que te ha hecho daño	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 2: Universalismo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Piensas que es importante que a todas las personas se les trate igual	✓		✓		✓		
6	Te parece importante escuchar a las personas que son distintas a ti	✓		✓		✓		
7	Cree firmemente que las personas deben proteger la naturaleza	✓		✓		✓		
8	Cree que todos los habitantes de la tierra deberían vivir en armonía	✓		✓		✓		
9	Desea que todos sean tratados con justicia, incluso a las personas que no conoce	✓		✓		✓		
10	Es importante adaptarse a la naturaleza e integrarse a ella	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 3: Poder</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Para ti es importante ser rico	✓		✓		✓		
12	Para ti es importante mandar y decir a los demás lo que tienen que hacer	✓		✓		✓		
13	Siempre quieres ser tú el que tomas las decisiones	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 4: Logro</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Para ti es muy importante mostrar tus habilidades	✓		✓		✓		
15	Para ti es muy importante ser una persona muy exitosa	✓		✓		✓		

16	Piensas que es importante ser ambicioso	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
17	Progresar en la vida es importante para ti	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	<b>DIMENSION 5:Hedonismo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
18	Buscas cualquier oportunidad para divertirte	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
19	Disfrutar de los placeres de la vida es importante para ti	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
20	Es importante atender a las necesidades de los demás	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	<b>DIMENSION 6:Estimulación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
21	Piensas que es importante hacer muchas cosas diferentes en la vida	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
22	Te gusta arriesgarte	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
23	Te gusta las sorpresas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	<b>DIMENSION 7:Autodirección</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
24	Tener ideas nuevas y ser creativo es importante para ti	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
25	Es importante tomar tus propias decisiones acerca de lo que haces	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
26	Crees que es importante interesarse por las cosas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
27	Es importante para ti ser independiente	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	<b>DIMENSION 8:Conformidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
28	Creo que las personas deben hacer lo que se les dice	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
29	Es importante comportarse siempre correctamente	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
30	Crees que debes respetar siempre a tus padres y a las personas mayores	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
31	Es importante ser siempre amable con todo el mundo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	<b>DIMENSION 9:Tradición</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
32	Piensas que es importante no pedir más de los que se tiene	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
33	Las creencias religiosas son importante para ti	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
34	Crees que es mejor hacer la cosas de forma tradicional	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
35	Es importante ser humilde y modesto	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	<b>DIMENSION 10:Seguridad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
36	Le importa vivir en lugares seguros	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
37	Es muy importante la seguridad en tu país	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
38	Le importa que las cosas estén en orden y limpias	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

39	Tienes mucho cuidado de no enfermarte	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40	Es importante para ti que haya un gobierno estable	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): existió suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Fernández Lara Augusto  
 DNI: 07675570

Especialidad del validador: temático

15 de 12 del 2016

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 Augusto Ricardo Fernández Lara  
 Mg. Adm. en la Educ.

Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CULTURA ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Etnohistoria</b>							
1	Los objetivos estratégicos son compartidos	✓		✓		✓		
2	La gente conoce bien las familias de los demás	✓		✓		✓		
3	Puedo movilizarme con total libertad por los espacios y oficinas de los demás compañeros	✓		✓		✓		
4	Puedo reconstruir constituir con facilidad la historia de la institución al estudiar los documentos existentes	✓		✓		✓		
5	En esta organización las personas tienen su futuro asegurado	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 creencias</b>							
6	Las personas con frecuencia se relacionan fuera del área de trabajo	✓		✓		✓		
7	Las personas hacen amigos en nombre de la amistad y no por razones de interés	✓		✓		✓		
8	La gente confía a los demás asuntos personales	✓		✓		✓		

9	Ofrece la institución un entorno en el cual crecer y cometer errores	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 3 valores</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
10	La gente se hace favores por que le caen bien	✓		✓		✓		
11	Cuando las personas se marchan de la institución los compañeros permanecen en contacto para ver cómo les va	✓		✓		✓		
12	Las personas se protegen unas a otras	✓		✓		✓		
13	Conozco los objetivos, misión, metas y estrategias de desarrollo de la institución	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 4 comunicación</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
14	Las personas establecen vínculo de unión entre ellas	✓		✓		✓		
15	La gente se lleva bien y raras veces con las disputas	✓		✓		✓		
16	En esta institución me recuerdan todas las fechas, historias y anécdotas que han ocurrido a lo largo de sus inicios.	✓		✓		✓		
17	En esta institución la existencia de canales de comunicación ágiles y expeditos garantizan el éxito en mi trabajo.	✓		✓		✓		
18	Participó activamente en todas las fiestas y eventos de cualquier equipo realizados en la institución	✓		✓		✓		

DIMENSION 5 producto		Si	No	Si	No	Si	No
19	Los proyectos que se comienzan siempre se terminan	✓		✓		✓	
20	Está claro donde termina el trabajo de una persona y donde empieza el de la otra	✓		✓		✓	
21	El logo corporativo está en todas partes de la institución e incluso es habitual llevarlo en los artículos personales	✓		✓		✓	
22	Dedico una parte de mi tiempo a promocionar los productos y servicios del instituto a mis conocidos familiares o amigos	✓		✓		✓	

**Observaciones (precisar si hay**

**suficiencia):** EXISTE SUFICIENCIA

**Opinión de aplicabilidad:**  **Aplicable** [  **Aplicable después de corregir** [  **No aplicable** [  ]

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:** Mg. Fernández Lara Augusto  
**DNI:** 0.76.7.5570

**Especialidad del validador:** temático

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de 12 del 2016

  
Augusto Ricardo Fernández Lara  
 Mg. Act. en E. Econ.

**Firma del Experto Informante.**



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VALORES PERSONALES**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Benevolencia</b>							
1	Es muy importante para ti ayudar a la gente que lo rodea	✓		✓		✓		
2	Es importante ser leal a sus amigos	✓		✓		✓		
3	Es importante atender a las necesidades de los demás	✓		✓		✓		
4	Para ti es importante perdonar a la gente que te ha hecho daño	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 2: Universalismo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Piensas que es importante que a todas las personas se les trate igual	✓		✓		✓		
6	Te parece importante escuchar a las personas que son distintas a ti	✓		✓		✓		
7	Cree firmemente que las personas deben proteger la naturaleza	✓		✓		✓		
8	Cree que todos los habitantes de la tierra deberían vivir en armonía	✓		✓		✓		
9	Desea que todos sean tratados con justicia, incluso a las personas que no conoce	✓		✓		✓		
10	Es importante adaptarse a la naturaleza e integrarse a ella	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 3: Poder</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Para ti es importante ser rico	✓		✓		✓		
12	Para ti es importante mandar y decir a los demás lo que tienen que hacer	✓		✓		✓		
13	Siempre quieres ser tú el que tomas las decisiones	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 4: Logro</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Para ti es muy importante mostrar tus habilidades	✓		✓		✓		
15	Para ti es muy importante ser una persona muy exitosa	✓		✓		✓		



16	Piensas que es importante ser ambicioso	✓					
17	Progresar en la vida es importante para ti	✓					
	<b>DIMENSION 5:Hedonismo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
18	Buscas cualquier oportunidad para divertirte	✓		✓		✓	
19	Disfrutar de los placeres de la vida es importante para ti	✓		✓		✓	
20	Es importante atender a las necesidades de los demás	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSION 6:Estimulación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
21	Piensas que es importante hacer muchas cosas diferentes en la vida	✓		✓		✓	
22	Te gusta arriesgarte	✓		✓		✓	
23	Te gusta las sorpresas	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSION 7:Autodirección</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
24	Tener ideas nuevas y ser creativo es importante para ti	✓		✓		✓	
25	Es importante tomar tus propias decisiones acerca de lo que haces	✓		✓		✓	
26	Creer que es importante interesarse por las cosas	✓		✓		✓	
27	Es importante para ti ser independiente	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSION 8:Conformidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
28	Creer que las personas deben hacer lo que se les dice	✓		✓		✓	
29	Es importante comportarse siempre correctamente	✓		✓		✓	
30	Creer que debes respetar siempre a tus padres y a las personas mayores	✓		✓		✓	
31	Es importante ser siempre amable con todo el mundo	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSION 9:Tradición</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
32	Piensas que es importante no pedir más de los que se tiene	✓		✓		✓	
33	Las creencias religiosas son importante para ti	✓		✓		✓	
34	Creer que es mejor hacer la cosas de forma tradicional	✓		✓		✓	
35	Es importante ser humilde y modesto	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSION 10:Seguridad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
36	Le importa vivir en lugares seguros	✓		✓		✓	
37	Es muy importante la seguridad en tu país	✓		✓		✓	
38	Le importa que las cosas estén en orden y limpias	✓		✓		✓	

39	Tienes mucho cuidado de no enfermarte	✓		✓		✓	
40	Es importante para ti que haya un gobierno estable	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Violeta Cadenillas Alborno  
 DNI: 129748639

Especialidad del validador: Metodología

15 de 12 del 2026

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 Dra. Violeta Cadenillas Alborno  
 CPPe. 1009748639

-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CULTURA ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Ethnohistoria</b>							
1	Los objetivos estratégicos son compartidos	✓		✓		✓		
2	La gente conoce bien las familias de los demás	✓		✓		✓		
3	Puedo movilizarme con total libertad por los espacios y oficinas de los demás compañeros	✓		✓		✓		
4	Puedo reconstruir constituir con facilidad la historia de la institución al estudiar los documentos existentes	✓		✓		✓		
5	En esta organización las personas tienen su futuro asegurado	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 creencias</b>							
6	Las personas con frecuencia se relacionan fuera del área de trabajo	✓		✓		✓		
7	Las personas hacen amigos en nombre de la amistad y no por razones de interés	✓		✓		✓		
8	La gente confía a los demás asuntos personales	✓		✓		✓		



9	Ofrece la institución un entorno en el cual crecer y cometer errores	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 3 valores</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
10	La gente se hace favores por que le caen bien	✓		✓		✓		
11	Cuando las personas se marchan de la institución los compañeros permanecen en contacto para ver cómo les va	✓		✓		✓		
12	Las personas se protegen unas a otras	✓		✓		✓		
13	Conozco los objetivos, misión, metas y estrategias de desarrollo de la institución	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 4 comunicación</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
14	Las personas establecen vínculo de unión entre ellas	✓		✓		✓		
15	La gente se lleva bien y raras veces con las disputas	✓		✓		✓		
16	En esta institución me recuerdan todas las fechas, historias y anécdotas que han ocurrido a lo largo de sus inicios.	✓		✓		✓		
17	En esta institución la existencia de canales de comunicación ágiles y expeditos garantizan el éxito en mi trabajo.	✓		✓		✓		
18	Participó activamente en todas las fiestas y eventos de cualquier equipo realizados en la institución	✓		✓		✓		

	<b>DIMENSION 5 producto</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Los proyectos que se comienzan siempre se terminan	✓		✓		✓		
20	Está claro donde termina el trabajo de una persona y donde empieza el de la otra	✓		✓		✓		
21	El logo corporativo está en todas partes de la institución e incluso es habitual llevarlo en los artículos personales	✓		✓		✓		
22	Dedico una parte de mi tiempo a promocionar los productos y servicios del instituto a mis conocidos familiares o amigos	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

EXISTE SUFI

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X]      **Aplicable después de corregir** [ ]      **No aplicable** [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Violeta Cadenillas Albornoz  
 DNI: 09748659

Especialidad del validador: Metodología

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de 12 del 2016  
  
 Dra. Violeta Cadenillas Albornoz  
 CPPe. 1009748659

Firma del Experto Informante.



**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0
	Total	100	100,0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	40

**Interpretación:** La confiabilidad de la variable valores personales tiene una confiabilidad muy alta con 0.906.

**Anexo F. Confiabilidad de cultura organizacional**

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	3	3	5
2	3	4	5	5	3	5	3	3	3	3	3	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	5
3	3	4	5	5	4	4	3	4	2	4	5	5	4	5	5	2	4	5	2	4	4	3
4	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2
5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4
6	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	2	5	5	4	5
7	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	2	5	3	4	5	5	4	5
8	3	3	3	3	5	5	4	5	5	2	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	3
9	5	5	4	3	5	1	4	3	5	5	5	5	3	2	4	4	4	4	2	5	2	4
10	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
11	1	3	2	5	5	1	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4	5
12	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	1	5	3	4	4	3	3	5	2	3
13	1	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3
14	3	4	5	5	5	3	1	5	2	5	3	3	4	3	2	3	5	5	3	5	2	1
15	3	1	3	3	5	3	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3
16	3	3	3	4	5	3	2	5	3	3	4	5	3	4	3	5	4	5	5	5	5	3
17	1	4	5	5	5	3	5	5	5	1	5	2	5	2	5	1	2	5	5	5	2	5
18	2	1	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	4	1
19	3	1	3	2	3	3	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	2	2	5	3	2	5	1	3	2	3	3	2	5	5	3	5	2	2	3	1
21	1	1	1	5	1	3	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	2	2	2
22	4	5	3	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	3	3	2	3	4	2	5	2	3
23	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	5	3	3
24	2	1	3	1	5	1	1	2	5	5	5	3	5	5	4	1	2	3	5	4	1	5
25	5	4	4	5	4	4	1	4	5	5	4	5	4	4	5	5	1	5	5	4	5	5
26	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5
27	1	1	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	3	5	5	1	5	5	5	1	5	5
28	1	3	3	5	5	1	5	3	5	3	4	2	3	5	5	5	4	5	5	3	3	2
29	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	3	2	4
30	1	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3



**Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	22

**Interpretación:**

El resultado nos indica que el instrumento de cultura organizacional es altamente confiable con una puntuación de **0,907** puntos.





70	1	1	1	3	1	1	2	1	1	6	1	1	2	4	1	1	2	1	5	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	46
71	4	4	5	13	5	3	4	5	5	22	4	5	4	13	5	3	4	5	17	4	5	5	5	19	6	5	4	3	18	5	3	4	5	5	5	27	4	5	5	14	2	5	4	3	14	4	4	5	1	14	171
72	4	6	6	16	4	6	5	5	5	25	4	5	5	14	5	5	4	3	17	4	3	4	4	15	6	4	5	5	20	4	5	4	1	4	4	22	4	4	4	12	4	4	2	4	14	4	4	4	4	16	171
73	2	5	2	9	5	5	4	3	5	22	3	4	4	11	5	5	4	3	17	4	3	5	1	13	5	5	5	5	20	5	5	4	3	5	1	23	5	2	4	11	5	5	5	5	20	2	5	2	4	13	159
74	2	1	1	4	2	1	1	1	1	6	1	1	1	3	1	1	2	1	5	1	1	1	1	4	1	3	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	3	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	46
75	4	5	4	13	4	5	4	3	4	20	4	4	3	11	4	2	2	3	11	2	3	2	3	10	2	2	5	1	10	4	1	2	3	4	3	17	2	4	2	8	4	2	2	1	9	1	2	4	2	9	118
76	1	1	1	3	1	1	1	1	2	6	1	1	3	5	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	1	1	3	1	6	1	1	1	1	2	1	7	3	1	2	6	2	1	3	1	7	1	1	1	2	5	54
77	2	1	1	4	2	2	1	1	1	7	1	1	1	3	2	1	1	2	6	1	1	1	1	4	2	2	1	1	6	2	1	2	2	2	2	11	1	1	3	5	2	2	2	1	7	2	1	1	1	5	58
78	1	2	1	4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	6	2	1	1	4	1	1	1	1	4	1	2	1	1	5	43
79	1	1	1	3	1	1	2	1	1	6	1	1	2	4	1	1	2	1	5	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	46
80	3	2	1	6	2	1	2	1	1	7	2	1	2	5	1	2	2	2	7	2	1	4	2	9	3	3	2	1	9	1	2	2	1	3	3	12	3	1	2	6	2	1	4	5	12	3	3	3	1	10	83

### Anexo H. Base de datos de la V2 Cultura organizacional

N	P1	P2	P3	P4	P5	D1	P6	P7	P8	P9	D2	P10	P11	P12	P13	D3	P14	P15	P16	P17	P18	D4	P19	P20	P21	P22	D5	V2
1	4	2	1	2	1	10	2	1	1	1	5	1	3	3	3	10	2	1	1	2	1	7	2	3	2	5	12	44
2	1	1	1	1	2	6	2	2	2	2	8	1	1	2	4	8	1	1	2	4	2	10	1	5	1	3	10	42
3	5	2	2	5	2	16	4	2	2	5	13	2	2	3	2	9	2	3	2	3	5	15	1	3	3	4	11	64
5	2	1	3	1	2	9	1	2	1	1	5	1	2	2	1	6	2	3	1	2	1	9	1	1	1	2	5	34
10	1	1	1	1	1	5	1	2	2	2	7	2	2	1	1	6	1	2	2	1	2	8	2	1	1	3	7	33
11	1	1	2	1	1	6	1	2	2	1	6	1	4	2	1	8	1	1	1	5	1	9	1	2	1	1	5	34
13	1	3	1	3	1	9	1	1	2	2	6	2	1	2	1	6	2	1	1	2	1	7	1	3	1	1	6	34
16	1	2	1	1	2	7	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	8	2	1	1	5	9	33
19	5	2	1	1	4	13	1	1	4	1	7	1	4	2	1	8	1	1	1	1	1	5	1	5	1	1	8	41
20	3	3	3	4	4	17	4	3	5	5	17	1	1	5	5	12	5	4	4	3	3	19	3	4	5	5	17	82
21	3	3	3	4	3	16	5	3	5	5	18	2	3	5	2	12	5	2	5	2	3	17	5	5	2	5	17	80
27	4	5	1	5	5	20	3	3	3	3	12	4	4	5	5	18	5	4	4	1	4	18	5	1	4	3	13	81
28	5	2	5	1	5	18	5	5	1	5	16	1	5	4	3	13	3	2	3	1	3	12	3	5	5	5	18	77
29	1	1	3	1	3	9	1	2	1	2	6	1	1	2	1	5	1	1	1	2	1	6	1	1	2	1	5	31
30	1	2	1	1	1	6	2	1	1	2	6	1	1	2	1	5	1	2	1	2	1	7	1	1	1	1	4	28
31	2	5	2	2	1	12	4	3	4	3	14	4	1	5	3	13	5	3	5	3	4	20	3	4	2	4	13	72
32	2	1	2	2	1	8	2	1	2	2	7	1	2	1	2	6	1	2	2	1	2	8	1	2	2	1	6	35
34	4	1	4	5	1	15	5	1	5	4	15	1	3	3	5	12	5	4	4	3	3	19	5	5	3	3	16	77
35	1	1	2	1	1	6	1	3	1	2	7	1	1	1	1	4	2	1	2	1	2	8	1	1	4	5	11	36
38	3	3	1	3	3	13	1	3	5	1	10	5	1	5	1	12	5	1	5	1	1	13	5	4	4	4	17	65
39	1	2	2	2	1	8	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	3	1	1	1	2	8	1	1	1	1	4	28
40	4	2	1	5	1	13	2	5	1	5	13	5	2	5	1	13	5	5	1	5	1	17	5	1	5	5	16	72
41	3	2	3	3	1	12	2	3	3	1	9	2	3	2	2	9	3	1	3	1	2	10	3	1	3	1	8	48
42	2	2	2	2	1	9	2	4	1	1	8	5	2	5	2	14	1	2	5	1	2	11	5	2	1	5	13	55
44	5	5	2	1	5	18	2	5	5	5	17	2	3	3	4	12	4	4	3	3	2	16	5	5	3	5	18	81
45	4	3	4	3	5	19	2	5	2	5	14	2	5	2	5	14	5	2	2	5	2	16	2	5	5	2	14	77
46	1	2	2	3	2	10	3	1	3	3	10	3	3	3	2	11	3	4	4	4	3	18	3	3	3	4	13	62
47	1	1	1	1	2	6	1	1	3	2	7	1	2	1	2	6	1	1	2	2	1	7	1	1	1	1	4	30
48	5	4	3	2	3	17	1	3	3	3	10	5	1	5	1	12	3	3	1	1	3	11	1	3	3	3	10	60
49	2	1	2	1	1	7	1	1	1	1	4	1	2	2	2	7	2	1	1	1	1	6	1	1	1	2	5	29
54	2	2	2	3	2	11	2	2	1	1	6	2	1	2	1	6	2	2	1	2	2	9	1	1	1	2	5	37
55	2	2	2	5	5	16	5	5	1	4	15	2	3	3	3	11	4	4	4	3	3	18	5	5	5	5	20	80
56	2	2	2	1	1	8	2	1	2	1	6	3	1	1	3	8	3	3	4	5	5	20	4	4	3	4	15	57
57	4	4	5	5	4	22	3	3	1	1	8	2	2	1	2	7	2	5	5	5	5	22	4	3	3	2	12	71

58	3	3	3	2	2	13	5	1	5	1	12	5	4	4	3	16	3	3	4	2	2	14	3	1	3	5	12	67
59	3	3	3	3	1	13	2	2	3	3	10	2	3	5	2	12	3	5	4	2	4	18	3	3	3	3	12	65
60	2	1	1	2	1	7	1	1	2	1	5	2	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	2	1	1	5	27
61	2	2	3	2	2	11	5	1	5	2	13	1	2	4	1	8	4	1	5	1	5	16	5	4	3	3	15	63
62	2	3	1	3	3	12	3	2	1	2	8	1	5	1	2	9	1	2	2	1	2	8	3	1	3	3	10	47
63	1	2	1	3	1	8	1	3	1	1	6	1	2	1	1	5	2	1	2	1	1	7	2	1	1	1	5	31
64	4	1	4	4	4	17	3	3	2	2	10	4	5	4	5	18	3	2	3	3	4	15	3	3	4	3	13	73
65	3	1	3	3	2	12	2	1	1	3	7	5	1	4	3	13	3	1	3	3	3	13	4	4	5	2	15	60
66	1	2	1	1	1	6	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	1	2	2	1	2	8	1	1	1	1	4	27
67	2	3	1	3	1	10	2	3	5	4	14	1	4	5	5	15	5	4	3	4	3	19	3	4	5	4	16	74
71	1	2	1	1	2	7	3	1	3	2	9	2	1	2	1	6	2	2	1	2	3	10	1	3	2	1	7	39
72	3	1	5	4	3	16	3	3	4	1	11	4	4	1	3	12	3	2	2	3	4	14	4	5	5	2	16	69
73	3	3	3	1	4	14	1	2	2	2	7	3	3	3	3	12	2	3	1	2	2	10	3	2	2	5	12	55
74	1	3	1	5	1	11	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	2	1	1	5	31
75	3	2	1	3	1	10	1	5	1	5	12	5	4	1	4	14	3	3	3	3	4	16	5	3	2	2	12	64
76	1	2	1	1	1	6	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	4	25
77	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	8	3	2	3	2	10	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	8	46
78	3	1	3	3	3	13	2	2	3	4	11	4	5	3	3	15	4	3	3	2	2	14	4	5	5	2	16	69
79	2	3	3	1	2	11	3	1	1	1	6	2	1	1	1	5	3	3	3	3	3	15	3	3	1	1	8	45
80	2	4	1	4	4	15	1	5	5	1	12	3	3	3	3	12	3	4	4	4	5	20	5	5	3	4	17	76
48	4	4	3	2	3	16	3	3	3	3	12	2	2	4	4	12	3	5	5	3	3	19	4	3	1	2	10	69
49	1	1	2	1	1	6	3	3	1	2	9	1	2	1	2	6	2	3	2	3	1	11	3	3	4	2	12	44
50	5	5	3	3	5	21	3	3	5	2	13	5	5	3	3	16	3	4	5	5	2	19	2	5	5	3	15	84
51	3	2	1	1	1	8	3	3	3	2	11	2	2	3	4	11	2	4	4	3	3	16	2	2	3	3	10	56
52	1	2	3	3	2	11	2	2	3	4	11	2	5	3	2	12	3	4	5	3	3	18	2	3	3	2	10	62
53	4	3	1	3	1	12	3	3	3	2	11	2	3	3	4	12	4	3	3	3	1	14	1	2	1	5	9	58
54	2	2	2	3	2	11	2	2	1	1	6	2	1	2	1	6	2	2	1	2	2	9	1	1	1	2	5	37
55	2	2	2	1	1	8	1	1	1	1	4	2	2	1	5	10	1	5	1	5	4	16	4	3	3	5	15	53
56	3	3	4	4	5	19	5	4	4	5	18	4	3	4	4	15	1	3	3	1	4	12	4	3	3	3	13	77
57	3	3	3	4	4	17	2	2	3	4	11	4	5	1	5	15	4	4	5	5	4	22	4	1	5	5	15	80
58	3	3	3	2	2	13	1	1	2	2	6	4	4	4	4	16	1	4	3	3	4	15	5	4	3	3	15	65
59	4	2	4	4	5	19	2	2	5	5	14	2	3	5	2	12	3	5	5	2	4	19	4	5	5	5	19	83
60	2	1	1	2	1	7	1	1	2	1	5	2	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	2	1	1	5	27
61	3	2	1	2	1	9	2	1	1	2	6	3	1	3	3	10	2	2	2	3	4	13	5	4	2	2	13	51
62	2	3	1	1	3	10	1	3	1	2	7	1	2	2	3	8	1	1	3	1	3	9	3	2	4	5	14	48
63	1	2	1	1	1	6	1	1	2	1	5	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	6	1	1	1	1	4	25
71	4	4	4	3	1	16	2	5	1	5	13	5	5	4	4	18	5	5	4	1	4	19	4	5	5	3	17	83

72	4	3	3	3	2	15	2	3	2	1	8	2	1	2	3	8	3	1	5	1	5	15	3	3	3	3	12	58
73	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	11	2	2	4	1	9	2	2	5	5	3	17	3	3	2	4	12	61
77	3	2	2	2	1	10	2	1	1	1	5	1	2	3	2	8	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	8	40
78	3	3	2	2	2	12	1	2	1	3	7	1	3	1	2	7	2	2	3	4	1	12	4	4	3	2	13	51
82	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	8	1	2	2	2	7	2	2	2	1	1	8	1	1	1	2	5	37
87	2	2	2	3	2	11	2	2	1	1	6	2	1	2	1	6	2	2	1	2	2	9	1	1	1	2	5	37
93	2	1	1	2	1	7	1	1	2	1	5	2	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	2	1	1	5	27
96	1	2	1	1	1	6	1	1	1	1	4	2	1	3	1	7	1	3	2	1	3	10	1	3	1	1	6	33
110	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	8	3	2	3	2	10	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	8	46

**Anexo I. Artículo científico****Valores personales y cultura organizacional del personal de enfermería en el Hospital Rebagliati 2017**

Br. Rosa Miriam Bustamante Vilcatoma

Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo Filial Lima

**Resumen**

El objetivo de la investigación estuvo dirigido a determinar la relación entre inteligencia emocional y el manejo de conflictos de la muestra estudiada. La presente investigación está basada en la teoría positivista, el método empleado en este estudio será hipotético deductivo y un enfoque cuantitativo, de tipo básica, el alcance fue descriptivo correlacional y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal. La población fue de 86 enfermeros el muestreo fue no probabilístico y la muestra fue de 80 enfermeros los servicios de pediátrica, oncohematología pediátrica y servicios de cirugía pediátrica 2017. Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de la variable Valores personales y cultura organizacional, se realizó la confiabilidad de Alpha de Cronbach para ambas variables. El procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 23). Realizado el análisis descriptivo y la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.779\*\* lo que se interpreta al 99.99%\*\* que la correlación es significativa al nivel 0,01, interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con una  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

**Palabras clave**

Valores personales y cultura organizacional



### **Abstract**

The objective of the research was to determine the relationship between emotional intelligence and conflict management of the sample studied. The present research is based on positivist theory, the method used in this study will be hypothetical deductive and a quantitative approach, basic type, the scope was descriptive correlational and the design used is non-experimental, cross-sectional. The population was 86 nurses the sampling was non-probabilistic and the sample was 80 nurses pediatric services, pediatric oncohematology and pediatric surgery services 2017. In order to collect the data, the instruments of the variable Personal values and organizational culture were used; the reliability of Cronbach's Alpha was performed for both variables. Data processing was performed using SPSS software (version 23). After the descriptive analysis and correlation through Spearman's Rho coefficient, we obtained a correlation coefficient of Spearman's Rho = 0.779 \*\* which is interpreted at 99.99% \*\* that the correlation is significant at the 0.01 level, Being interpreted as high positive relation between the variables, with a  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ); So the null hypothesis is rejected.

### **Keywords**

Personal values and organizational culture

### **Introducción**

Jiménez, Roales, Vallejo, García, Lorente y Granados (2015) en su investigación titulada Valores personales en estudiantes y profesionales de enfermería, exploró la diferencia intergeneracional entre valores personales en estudiantes y profesionales de enfermería y su ajuste al pronóstico de la teoría del cambio de valores. La muestra estuvo formada por 369 estudiantes y profesionales de enfermería distribuidos en tres grupos: estudiantes ( $n = 150$ ), profesionales menores de 40 años ( $n = 114$ ), y profesionales entre 41 y 60 años ( $n = 105$ ). Los participantes informaron de sus valores en orden de prioridad en un cuestionario abierto. Los informes se organizaron en categorías de valores para examinar las diferencias entre grupos. Se concluyó que deben encontrarse importantes diferencias entre generaciones de estudiantes y enfermeros/as en el informe de valores personales, dándose dos preferencias: valores que reducen su importancia y valores que la incrementa conforme la edad se reduce. Los

resultados se acomodan parcialmente a la teoría del cambio de valores. Se puede llegar a concluir que la teoría no se confirma en otros aspectos, ya que el informe de valores materialistas y tradicionales se sostiene a través de los grupos e incluso se incrementa. El cambio generacional en profesionales y estudiantes de enfermería parece coexistir pero no tan prolongado ni tan intensa como en la población general. Otra conclusión es que ciertas categorías de valores importantes para la profesión están disminuyendo entre las generaciones, como el caso de los éticos, universales y los relacionados con el trabajo.

### **Definición de valores personales**

De acuerdo con Tito (2015), los valores personales son: Las reglas que se fundan en el interior de cada uno de los individuos que los lleva a vivir bien para el mejoramiento de cada día, estos valores se modifican según como sea el individuo y se puede introducir muchas cosas como la moral, la religión y la ética que juega un rol importante en los valores personales.

### **Dimensiones de valores personales**

Schwartz (2006) planteó diez dimensiones: hedonismo, seguridad, poder, logro, autodirección, conformidad, universalismo, estimulación, tradición y benevolencia.

#### **Dimensión 1: Hedonismo**

Este tipo motivacional se desprende de las exigencias orgánicas del sujeto y de la satisfacción del placer asociado a ellas. La razón motivacional que le gesta es obtener el placer o recompensa sensual para el sujeto mismo (placer, disfrutar la vida, saludable).

#### **Dimensión 2: Seguridad**

Entonces, es la armonía, estabilidad social de las relaciones y de sí mismo. Se deriva de los requerimientos básicos y necesarios que necesita una persona o un grupo. Por ejemplo: salud, moderación, sentido de pertenencia. (Schwartz, 2006).

#### **Dimensión 3: Poder**

Se relaciona con el estatus social, el prestigio y el dominio sobre las personas y los recursos. Surge debido a que al parecer hay diferencias de estatus en las sociedades. La autoridad se centra en la estima social. Por ejemplo: imagen pública, imagen social, reconocimiento. (Schwartz, 2006).

**Dimensión 4: Logro**

Es el crecimiento personal debido a que se demuestra ser competente de acuerdo a lo que la sociedad marca. Al cumplir con estos estándares se logra obtener una aprobación de la sociedad. Por ejemplo: Inteligencia, respeto y reconocimiento social. (Schwartz, 2006).

**Dimensión 5: Autodirección**

Es el pensamiento y la acción libre e independiente para poder crear, elegir o explorar. Se deriva de la necesidad de tener control y dominio. Por ejemplo: respeto a sí mismo, inteligencia, privacidad. (Schwartz, 2006).

**Dimensión 6: Conformidad**

Es el hecho de detenerse al hacer una acción o no seguir los impulsos, ya que no se quiere molestar a los demás, así como no cumplir con las expectativas esperadas o las normas marcadas. Por ejemplo: lealtad, responsabilidad. (Schwartz, 2006).

**Dimensión 7: Universalismo**

Se refiere a la comprensión, aprecio y la tolerancia para que haya un bienestar. Surge al darse cuenta de que la falta de protección para el medio ambiente propiciará la destrucción de los recursos que son básicos para la vida de la persona. Por ejemplo: Armonía, vida espiritual. (Schwartz, 2006).

**Dimensión 8: Estimulación**

Es la emoción y la novedad así como los retos en la vida. La estimulación resulta de una necesidad por variedad con el fin de tener una activación. Por ejemplo: variedad, emoción, atrevimiento. (Schwartz, 2006).

**Definición de cultura organizacional**

Robbins y Judge (2013), denominaron la cultura organizacional como la “percepción que comparten todos los miembros de la organización: Sistema de significados compartidos”. También, la cultura ayuda a la organización a diferenciarse de otra; permitiendo el sentido de unidad e identidad; dirige el interés en la mayoría más que en el interés propio; fortifica el equilibrio del sistema social como un pegante social que permite la unificación de la organización; ayuda como mecanismo de control y formar las actitudes y la conducta de los empleados.

### Metodología

El método de investigación es hipotético deductivo, el tipo de investigación realizada es del tipo básica, el diseño fue No experimental, transversal y descriptivo correlacional, porque busca determinar la relación ente las variables. La población estuvo conformada por 86 trabajadores de enfermería y la muestra fue de 80 trabajadores de enfermería; los datos se obtuvieron mediante de encuesta utilizando como instrumento dos cuestionarios y para la confiabilidad de utilizo el Alfa de Cronbach para ambas variables.

### Resultados

Los resultados descriptivos fueron que de los encuestados, el 53.8% presentan un nivel bajo, el 23.8% presentan nivel medio y el 22.5% presenta un nivel alto con respecto a la variable valores personales y , el 48.8% presentan un nivel inadecuado, el 46.3% presentan nivel regular y el 5% presenta un nivel adecuado con respecto a la cultura organizacional.

El análisis inferencial encontró que para contrastar la hipótesis general y se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.779\*\* lo que se interpreta al 99.99%\*\* que la correlación es significativa al nivel 0,01, interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con una  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula, para contrastar la primera hipótesis específica y se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.679\*\* lo que se interpreta al 99.99% \*\*la correlación es significativa al nivel 0,05 bilateral, interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con una  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula, para contrastar la segunda hipótesis específica y se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.605\*\* lo que se interpreta al 99.99% \*\*la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como moderada relación positiva entre las variables, con una  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula, para contrastar la tercera hipótesis específica y se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.698\*\* lo que se interpreta al 99.99% \*\*la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como moderada relación positiva entre las variables, con una  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula, para contrastar la cuarta

hipótesis específica y se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.729\*\* lo que se interpreta al 99.99% \*\*la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con una  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula y para contrastar la quinta hipótesis específica y se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.695\*\* lo que se interpreta al 99.99% \*\*la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como moderada relación positiva entre las variables, con una  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula.

### **Discusión**

En relación a la hipótesis general los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor \*\* $p < .05$ , podemos afirmar que existe relación significativa entre los valores personales y la cultura organizacional del personal de enfermería en el hospital Rebagliati 2017, coincidiendo con la definición de Daft (2007), la cultura se manifiesta en dos niveles esenciales y por otro lado, Tito (2015), Las reglas que se fundan en el interior de cada uno de los individuos que los lleva a vivir bien para el mejoramiento de cada día, estos valores se modifican según como sea el individuo y se puede introducir muchas cosas como la moral, la religión y la ética que juega un rol importante en los valores personales.

El nivel se da de manera explícita u observable, llamado también grado de los “artefactos culturales”, que está formado por dos niveles: a) El grado más aparente de lo cual la institución superficialmente menciona a la imagen exterior de manera total: logotipo, construcciones, lugares de ubicación, limpieza, etc.; y, b) El grado de lo que la institución realiza, comprendiéndose entre ellos: métodos, organigramas, cultos, historia, mitos, tácticas, tecnología, metas, comportamientos. etc.

### **Conclusiones**

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa entre los valores personales y cultura organizacional del personal de enfermería en el hospital Rebagliati 2017; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,779;

existe relación significativa entre los valores personales y la etnohistoria del personal de enfermería en el hospital Rebagliati 2017; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,679; existe relación significativa entre los valores personales y las creencias del personal de enfermería en el hospital Rebagliati 2017; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,605; existe relación significativa entre los valores personales y los valores del personal de enfermería en el hospital Rebagliati 2017; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,698. existe relación significativa entre los valores personales y la comunicación del personal de enfermería en el hospital Rebagliati 2017; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,729.

### Referencias

- Daft, R. (2007). *Teoría y diseño organizacional*. México: Thomson.
- Schwartz, S. (2006). A theory of cultural value orientations: Explication and applications. *Comparative Sociology*, 5, 137-182.
- Tito, M. (2015). *Valores personales e interpersonales en adolescentes de 13 a 16 años y en profesores de Educación General Básica y Bachillerato. Estudio realizado en el centro educativo del Colegio Particular 'Alicia Loza' de la ciudad de Cuenca, provincia de Azuay, en el año lectivo 2013-2014*. (Tesis de licenciatura). Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja.