



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**“Valores interpersonales y Cultura organizacional en  
colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de  
Chiclayo, 2021”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciadas en Psicología

**AUTORAS:**

Fernandez Lopez, Priscila Isabel (ORCID: [0000-0002-5396-8993](https://orcid.org/0000-0002-5396-8993))

Santamaria Coveñas, Erika Paola (ORCID: [0000-0003-2762-8554](https://orcid.org/0000-0003-2762-8554))

**ASESOR:**

Mgtr. Espinoza Yong, Nelson Pacifico (ORCID: [0000-0002-2077-7082](https://orcid.org/0000-0002-2077-7082))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo organizacional

CHICLAYO – PERÚ

2022

## DEDICATORIA

Nuestra investigación es dedicada en primer lugar a Dios, ya que él nos cuida, nos protege y nos guía hacia el camino del bien.

A nuestros padres,

A Victoria Coveñas Nizama, por ser una madre ejemplar, amorosa, buena consejera, por guiarme y enseñarme siempre a luchar con voluntad y una buena actitud por todo lo que quiero lograr en esta vida. A Angel Santamaria Amaya por enseñarme siempre el camino del bien, por sacarme adelante en mis estudios, por ser un padre trabajador, comprensivo, amoroso y por nunca dejarme sola en los momentos más difíciles.

A Judith López Torres, por ser una madre guerrera e independiente, por enseñarme que siempre podemos lograrlo si lo anhelamos, que todo se cumple con disciplina y voluntad. A Cronwel Fernández Gonzáles, por siempre ser un padre que escucha y ama de manera incondicional, que ahora, es mi ángel guardián, que no me faltan las ganas de poder compartir mi felicidad junto a él, pero sé que desde el cielo, está feliz por lo que hemos logrado juntos.

A nuestros docentes,

Roxana Cabanillas Palomino y Nelson Espinoza Yong, por la guía y el acompañamiento constante durante el desarrollo de nuestra investigación, forjándonos a ser profesionales de bien y con el espíritu para apoyar a la comunidad.

Con mucho amor, para ustedes.

*Fernandez Lopez, Priscila Isabel*  
*Santamaria Coveñas, Erika Paola*

## AGRADECIMIENTO

Queremos expresar nuestro agradecimiento a Dios, ser nuestra guía constante, por brindarnos salud a cada uno de nuestros familiares, por permitirnos conocer a grandes personas que nos apoyan a cumplir nuestros objetivos.

Agradecemos a nuestros padres, Angel Santamaria, Victoria Coveñas, Judith López Torres y Cronwel Fernández Gonzáles, por nunca dejarnos solas, por apoyarnos y confiar en cada uno de nuestros pasos hacia el logro nuestras metas anheladas.

Agradecer a nuestros docentes, Roxana Cabanillas Palomino y Nelson Espinoza Yong, por ser nuestra guía y soporte durante nuestro proceso de desarrollo académico.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.2.1. Valores interpersonales .....	15
3.2.2. Cultura organizacional .....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos .....	21
3.6. Método de análisis de datos .....	21
3.7. Aspectos éticos .....	22
IV. RESULTADOS .....	24
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES .....	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> <i>Relación entre Valores interpersonales y Cultura organizacional en colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Chiclayo.....</i>	24
<b>Tabla 2.</b> <i>Nivel de las dimensiones de Valores interpersonales en colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Chiclayo.....</i>	25
<b>Tabla 3.</b> <i>Nivel de las dimensiones de Cultura organizacional en colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Chiclayo.....</i>	26
<b>Tabla 4.</b> <i>Relación entre las dimensiones de Valores interpersonales con la Cultura organizacional en colaboradores de una empresa de seguridad.....</i>	27
<b>Tabla 5.</b> <i>Relación entre Valores interpersonales con las dimensiones de Cultura organizacional en colaboradores de una empresa de seguridad.....</i>	28

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como finalidad Determinar la relación existente entre Valores interpersonales y Cultura organizacional en colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Chiclayo, 2021. Contando en tal estudio con una muestra de 111 colaboradores formales. El estudio forma parte de la línea de desarrollo organizacional de tipo descriptivo-correlacional con enfoque cuantitativo. Los instrumentos que fueron empleados en la investigación son la Escala de Valores interpersonales EVIS-2 (Colunchi, 2018) y el Cuestionario para evaluar la Cultura Organizacional (Lacherre, 2017). Se utilizó además el coeficiente de correlación de Spearman, en el cual se buscó medir las dos variables aleatorias cuantitativas. En cuando a los resultados de la presente investigación, el 38.7% (43 colaboradores) presentan un nivel alto de Valores interpersonales y el 36% (40 colaboradores) presentan un nivel medio de Cultura organizacional. Finalmente, se evidencia que existe una relación estadísticamente muy significativa y directa entre los Valores interpersonales y la Cultura organizacional ( $p: ,000$ ;  $\rho: ,470^{**}$ ) en colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Chiclayo, 2021.

**Palabras clave:** *cultura organizacional, valores interpersonales, colaboradores, organización.*

## ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relationship between interpersonal values and organizational culture in collaborators of a security company in the city of Chiclayo, 2021. Counting in such study with a sample of 111 formal collaborators. The study is part of the descriptive-correlational line of organizational development with a quantitative approach. The instruments that were used in the research are the EVIS-2 Interpersonal Values Scale (Colunchi, 2018) and the Questionnaire to evaluate Organizational Culture (Lacherre, 2017). The Spearman correlation coefficient was also used, in which the two quantitative random variables were to be measured. Regarding the results of this research, 38.7% (43 collaborators) present a high level of interpersonal Values and 36% (40 collaborators) present a medium level of Organizational Culture. Finally, it is evidenced that there is a statistically very significant and direct relationship between Interpersonal Values and Organizational Culture ( $p: .000$ ;  $\rho: .470^{**}$ ) in collaborators of a security company in the city of Chiclayo, 2021.

**Keywords:** *organizational culture, interpersonal values, collaborators, organization.*

## I. INTRODUCCIÓN

A través de los años en distintas empresas de seguridad a nivel nacional, se ha evidenciado que los valores interpersonales y cultura organizacional son factores claves e importantes que influyen significativamente en el comportamiento y productividad de los colaboradores, como también, en su implicación con los objetivos empresariales. Sin embargo, es fundamental destacar que actualmente la cultura organizacional desempeña un papel muy significativo, ya que, a través de ello, se puede lograr la unión entre todos los colaboradores, permitiéndoles caminar juntos hacia las metas que se quieren lograr y completar, así mismo, a través de los valores interpersonales, se puede lograr que el individuo mantenga una relación cordial con las demás personas con las que el interactúa, consiguiendo así, desarrollar adecuadas relaciones sociales, tanto personales, como laborales.

Por otro lado, Jara, N. (2018) refiere que los valores interpersonales han cobrado una gran importancia, puesto que mientras más grata sea la percepción que tengan los individuos de las relaciones interpersonales en la empresa, mayor será el porcentaje de comportamientos funcionales y adecuados que ellos expresen hacia la institución para la cual laboran.

Según Bicentenario Perú (2021) a través de su Página Web al realizar una encuesta sobre los valores que practican los peruanos rumbo al Bicentenario, en el cual se obtuvo como resultado que uno de cada tres personas considera que los peruanos no ponen en práctica ningún valor y uno de cada cinco señalan que los peruanos si practican valores.

Tras observar el resultado de la encuesta, se puede deducir que los peruanos tienen un bajo nivel en cuanto a los valores que aplican en su día a día siendo tales números importantes para el desenvolvimiento de cada uno de ellos de manera personal, social, familiar y laboral. Por lo que Muñoz, M. (2015) manifiesta que, en el Perú, uno de los problemas más comunes en las organizaciones, se presentan debido a una inadecuada relación de los colaboradores y a la carencia de los valores interpersonales, esto conlleva a que

puede existir falta de comunicación, disminución en el trabajo en equipo, en la motivación y en la cultura de valores de la organización.

Los valores interpersonales y la cultura influyen significativamente en los resultados de la organización por lo que, diseñar y construir un ambiente de trabajo en donde se visualice trabajo en equipo, valores y relaciones interpersonales saludables apoyará al incremento de identidad, satisfacción y productividad organizacional. Por ello, es importante acotar que las relaciones interpersonales, son fundamentales para que una organización sea sostenible, por ello, es necesario que las empresas siempre prioricen dichos aspectos ya que ello permitirá mantener una organización en donde se desarrolle un ambiente favorable entre colaboradores y jefes logrando así mantener un clima satisfactorio y por ende fortaleciendo la cultura organizacional.

Cheung, S., et al. (2012) comenta que la cultura es un modelo representando a través del actuar de una compañía. Por otro lado, Gordon (citado por Jara, 2018) indica que los valores interpersonales son motivaciones que guiarán el comportamiento del individuo y las relaciones sociales.

La Organización Internacional del Trabajo (2009) refiere: “La cultura es el verdadero corazón de una organización.” Una empresa al poder formar sus propias normas y valores, impulsa a la autenticidad e identidad que será repartida a cada uno de sus integrantes y ser esparcida de manera natural en el mercado laboral.

En la empresa de seguridad elegida a través de una entrevista, el encargado de la ciudad de Chiclayo sugirió poder estudiar y desarrollar una investigación sobre Valores interpersonales y Cultura organizacional debido a que, busca identificar cuáles son los factores que necesitan ser reforzados y potenciados, de tal manera, encontrar alternativas de solución para ser aplicadas a la organización la cual les permita tener una gestión más clara y organizada, conllevándola al éxito y posicionándose dentro del mercado laboral.

En tal sentido en esta investigación, planteamos la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación que existe entre Valores interpersonales y Cultura

organizacional en colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Chiclayo, 2021?

Por tal motivo, el presente estudio tuvo como propósito conocer qué relación existe entre los valores interpersonales y la cultura organizacional pudiendo hallar alternativas de solución en cuanto a la problemática presentada dentro de la organización y de tal manera, brindar una información diagnóstica recolectada a través de los instrumentos, tal información, permitirá evaluar aquellos aspectos que estén influyendo de manera negativa y por lo tanto, tomar decisiones acertadas, haciendo uso de estrategias que impulsen la mejora de aquellas limitaciones que se han encontrado, además, no dejando de lado la potenciación de aquellos factores positivos, contribuyendo al desempeño proactivo y al cumplimiento de las metas empresariales, para lograr un nuevo e innovador posicionamiento en el mundo empresarial.

Es importante destacar que, al ser una empresa de seguridad, es necesario que los miembros de dicha organización presenten un comportamiento donde denoten un equilibrio adecuado en los valores interpersonales para brindarle al cliente la confianza de poder adquirir el servicio que buscan. De la misma manera, sentirse identificados con la cultura de la empresa a la cual pertenece, logrando así, un resultado esperado y favorable.

En la investigación el objetivo principal fue: Determinar la relación que existe entre Valores interpersonales y Cultura organizacional en colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Chiclayo, 2021.

En cuanto a los objetivos específicos fueron: 1) Identificar el nivel de las dimensiones de Valores interpersonales en colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Chiclayo. 2) Identificar el nivel de las dimensiones de Cultura organizacional en colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Chiclayo. 3) Identificar la relación entre las dimensiones de Valores interpersonales con la Cultura organizacional en colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Chiclayo. 4) Identificar la relación entre Valores interpersonales y las dimensiones de Cultura organizacional en colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Chiclayo.

Finalmente, se planteó como hipótesis general: Existe relación directa entre Valores interpersonales y Cultura organizacional en colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Chiclayo.

## II. MARCO TEÓRICO

Se verificaron estudios internacionales previos como: Franco, V. (2020), en su investigación la cual determinó como objetivo señalar la correlación entre Trabajo colaborativo y Cultura organizacional. Propuso como muestra a un total de 39 colaboradores. Se aplicó el Cuestionario del Trabajo colaborativo y la Encuesta de Cultura organizacional. La metodología propuesta fue un modelo cuantitativo y un diseño no empírico. Los resultados arrojaron un nivel alto de 76.9% de relación en ambas variables mostrando un nivel del 0.702 mediante R. Spearman. Finalmente, obtuvieron como conclusión la existencia de una relación significativa entre ambas variables.

Pazmiño (2019), quien realizó un estudio con la finalidad de explicar la relación entre la Cultura organizacional y el Desempeño en colaboradores. Utilizaron un método descriptivo y correlacional haciendo uso del tipo exploratorio, así mismo se aplicó el instrumento de desempeño de 60 preguntas, a una población de 63 trabajadores, en cuanto a la variable de cultura, en cuanto a la sub dimensiones de Capacidades se obtuvo 45%, Acuerdos 47%, Disposición al cliente 53%, Disposición al cambio 60% y Valores centrales 65%. Finalmente se puede concluir que el estudio realizado, dio un resultado positivo, a lo que planteaban en el objetivo, es decir, si se encontró relación entre las costumbres y creencias y el desempeño en los colaboradores de dicha organización.

Se verificaron estudios nacionales previos como: Ferrer, C. (2020) donde tuvo como finalidad establecer el nivel de cultura organizacional en una Municipalidad de Barranca. El estudio tuvo como población a 132 trabajadores. El instrumento utilizado fue el Cuestionario de Cultura organizacional adaptado por Bonavia, et. al. (2009). En cuanto a los resultados, la empresa evidenció que el 40.2% poseen un nivel medio de cultura, el 32.6% poseen un nivel bajo de cultura y el 27.2% poseen un nivel alto de cultura; por otro lado, en cuanto a las dimensiones se presentó un nivel medio (37.9%) en involucramiento, un nivel medio (44.7%) en adaptabilidad, un nivel bajo (37.9%) en consistencia y un nivel bajo (36.4%) en misión. Como conclusión tuvieron que en los trabajadores prevalece un nivel medio en cuanto cultura organizacional.

Así también, Regalado, G. y Santamaría, J. (2019) en su investigación tuvieron como objetivo establecer la relación entre la Valores interpersonales y estresores laborales. El estudio tuvo como muestra a 159 colaboradores. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Valores interpersonales (Gordon, 1960) y la Escala de Estresores laborales (Gray y James, 1997). En cuanto a los resultados, se pudo obtener por parte de la variable de Estresores laborales que el 50.09% no presentan estresores laborales, dentro de ellos podemos encontrar las dimensiones en donde se evidenciaron mayor ausencia como fallecimiento y angustia (36.5%), inseguridad frente al tratamiento (50.9%), dificultades con la jerarquía (67.3%), escasas de apoyo (60.4%) y las dificultades interpersonales (62.9%); por otro lado, en la variable de Valores interpersonales que la gran parte de los profesionales evidenciaron niveles bajos en donde podemos encontrar las dimensiones como independencia (61.0%), soporte (50.3%), reconocimiento (84.7%) y liderazgo (70.4%). Se tuvo como conclusión de que no todas las dimensiones de la variable valores interpersonales tienen relación con la variable estresores laborales por lo que engloban diversos factores que de alguna manera intervienen en el resultado.

Torres, J. (2017) en su investigación tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre los Valores interpersonales y la Satisfacción laboral en una empresa. El estudio tuvo como muestra a 25 trabajadores. Los instrumentos utilizaron fueron Valores interpersonales de Gordon Allport y Satisfacción laboral adaptado por Carruitero y Riccer. En cuanto a los resultados en la variable de Valores interpersonales se obtuvo un nivel alto evidenciándose en sus dimensiones de cumplimiento (2.72), admiración (2.32) y solidaridad (2.60); por otro lado, en la variable de Desempeño laboral se obtuvo un nivel medio evidenciándose en sus dimensiones de satisfacción con sus jefes (2.65), satisfacción con el ambiente del trabajo (1.33), satisfacción con el trabajo (1.90). Se tuvo como conclusión de que existe una correlación demostrativa ( $p < 0.05$ ) entre ambas variables.

Bustamante, R. (2017) en su investigación planteó como objetivo establecer la correlación entre Valores personales y Cultura organizacional. El estudio tiene como muestra a 86 colaboradores. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Valores de Schwartz y el Cuestionario de Cultura

organizacional. En cuanto a los resultados se encontró la existencia de una relación significativa ( $p < 0.05$ ) entre las variables antes mencionadas.

Palacios, A. y Ramirez, J. (2019) en su investigación tuvo como objetivo establecer aquella relación que existe entre los Valores interpersonales y el Clima laboral dentro de una empresa. El estudio tuvo como muestra a 152 trabajadores. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario Interpersonal de Gordon y la Escala de Valores de Sonia Palma. En cuanto a los resultados, se puede afirmar que existe correlación altamente positiva ( $p < 0.05$ ) entre las variables Valores interpersonales y Clima laboral en la organización.

Tras las distintas investigaciones mencionadas anteriormente, tanto internacionales y nacionales se pudo mostrar que las variables de Valores interpersonales y la Cultura organizacional influyen de manera significativa en la productividad del colaborador dentro de una organización.

En tal sentido, Chaguan, T. y Ruiz, M. (2018) manifiesta que los valores interpersonales son medidas que encaminan los pensamientos y comportamientos del individuo. Si los valores interpersonales no se desarrollan de manera adecuada, pueden poner en riesgo la interacción con el entorno.

Al pasar de los años, se han realizado investigaciones sobre los Valores interpersonales en miembros de organizaciones públicas o privadas, sin embargo, son escasas, a diferencia del contexto educativo pues es donde este se le ha dado mayor énfasis al estudio de Valores interpersonales. Es por eso que Alberca, M. (2020) nos dice que el poder abordar los Valores en ámbitos organizacionales permite profundizar conocimientos y analizar cada teoría teniendo en cuenta los diversos contextos en el cual se estudie.

Dichos autores nos dan a entender el papel que propician los valores interpersonales en cada una de las personas y su potencia en cuando a las relaciones e interacción con el exterior.

De acuerdo a la teoría de Gordon, L. (1991) nos dice que los valores pueden predecir el desarrollo del estilo de vida, las decisiones, las metas u objetivos a mediano o a largo plazo, siendo ésta, influenciada consciente e inconscientemente dependiendo los valores que cada individuo elija.

Dentro de su modelo nos manifiesta seis dimensiones las cuales son el soporte, que se basa en ser apreciado con comprensión, distinguiendo el apoyo de los demás, ser tratado con amabilidad y respeto; la conformidad, que se refiere a cumplir con actos de justicia dentro de la sociedad; el reconocimiento el cual abarca en ser reconocido como una persona que sobresale, logrando la satisfacción de uno mismo y con los demás; la independencia que se define como la capacidad para emprender sus metas, firmeza en cuanto a las decisiones; la benevolencia la cual indica el cumplimiento de actos para el bienestar de los demás y colaborar con ellos, brindar auxilio a quien lo necesite sin esperar nada a cambio y el liderazgo que se enfoca en tener un rol de autoridad o dominio.

Por otro lado, de acuerdo a la teoría del modelo de Schwartz, Brinkmann y Bizama (citado por Gómez, 2011) detalla una elaboración psicológica de los valores, los cuales han sido tomados como creencias, que permiten evaluar de la forma de actuar. Así mismo dicha teoría vincula los valores con la motivación lo cual permite que dichos valores sean observados de manera social desde una visión psicológica, el modelo refiere como parte importante hacer una división a los valores, entre individuales y grupales, remarcando que estos son partes de las necesidades del ser humano.

Schwartz (citado por Riveros, 2016) clasificó diez valores distintos los cuales fueron vistos en su Cuestionario, dentro de ellos encontramos, la autoridad, la cual hace referencia al prestigio, como segundo valor, se encuentra el logro, el cual hace referencia al éxito personal, el tercer valor es el hedonismo, el cual hace referencia a la búsqueda de placer, como cuarto valor encontramos la estimulación la cual está referida a la innovación y proposición de metas u objetivos, como quinto valor se encuentra la auto-dirección, el cual hace referencia a la elección del actuar, pensar y sentir, como sexto valor se encuentra el universalismo, el cual hace referencia a poder comprender y apreciar a las personas y a su naturaleza, como séptimo valor se encuentra la benevolencia, el cual se refiere a poder preservar el bienestar de las personas que lo rodean, como octavo valor se encuentra la tradición, el cual hace referencia a la aceptación de la cultura a la que pertenece, como noveno valor, se encuentra la conformidad, quien hace referencia al impedimento de las acciones que pueden

dañar a otros, finalmente como último valor se encuentra la seguridad, la cual hace referencia a la implicancia de estabilidad social con uno mismo y con las personas del exterior.

Ahora bien, en la teoría propuesta por Colunghi, E. (2018) refiere que los valores es un estilo de vida ya que vivenciamos constantes medidas sociales que bien pueden ser aprendidas de manera personal e individual. Cada persona al adquirir estos valores, les vuelve dignas para el potenciamiento de sus principios y opiniones personales, mediante ello, podemos establecer que los valores nos dan la oportunidad de conocer la forma de pensar, sentir y actuar de las demás personas.

De la misma manera, el autor mencionado anteriormente, mostró a través de su Escala de Valores interpersonales (EVIS-2) la significancia del nivel alto y bajo en cuanto a las cinco dimensiones presentadas en su escala, dentro de ellas encontramos a la benevolencia, en dicha dimensión el obtener un nivel alto indica la tendencia de consideración hacia los demás, pretensión de apoyar a quienes lo necesitan, un nivel bajo indica falta de interés, falta de empatía, rechazo hacia los demás. Por lo consiguiente se encuentra el soporte, en tal dimensión, el obtener un nivel alto hace referencia a una fuerte comprensión y protección, un nivel bajo hace referencia escaso apoyo y protección del entorno. Seguidamente se encuentra el reconocimiento, en dicha dimensión el obtener un nivel alto indica el ser considerado y reconocido ante el entorno, un nivel bajo indica poca necesidad de ser considerado por las metas que piensa lograr. Así también se encuentra la independencia, en dicha dimensión, el obtener un nivel alto hace referencia a una tendencia al egocentrismo y particularidad hacia la libertad, realización de actividades regidas por criterio propio, un nivel bajo hace referencia a la mayor socialización y colaboración junto a otros, finalmente se encuentra el liderazgo, en esta dimensión, el obtener un nivel alto, indica una aspiración y deseo por el rol que toma un líder, un nivel bajo indica una escasa necesidad de imponer supremacía.

Mientras que, dentro de la Cultura organizacional, encontramos autores como Cerne, M. (2020) donde declara la cultura organizacional como un grupo de ideales subjetivas y frecuentes en una organización e influye en la conducta

laboral siendo esto reflejado por los colaboradores a través de puntos como el principio, la decisión, la tolerancia, adaptación, solución de problemas, etc. Las personas socializan con otras mediante actitudes, expectativas a futuro y temas de importancia formando así su propia personalidad; de la misma manera, lo crean las instituciones al concretar su identidad, a lo que se conoce como cultura organizacional, determinado por normas, experiencias, valores, costumbres y creencias.

Según Lacherre (2017) indica que la cultura organizacional se refiere a un sistema de significado compartido por los integrantes de dicha organización, el cual los hace diferentes a una organización del mismo rubro y que hace que cada integrante que pertenece a la empresa, trabaje de forma diferente de otras organizaciones.

Nieves, J. (2020) explica la cultura organizacional como aptitudes, normas, virtudes y entendimientos donde los integrantes de una compañía usan con frecuencia teniendo el poder de llegar a moldear un estilo propio y auténtico para ampliar sus ideas. Por tal motivo, es fundamental que cada organización estudie, analice y tenga conocimiento de su propia cultura para traer consigo efectos positivos dentro y fuera de la empresa.

Los elementos que posee la cultura organizacional según Cerne, M. (2020) son cuatro: el primero elemento, es el de valores y creencias, el cual está referido a que los valores se basan en lo que cada persona cree bueno o malo y las creencias, son los conocimientos sobre las acciones y sus efectos, en cuanto al segundo elemento, encontramos a la cultura compartida, el cual hace referencia a que los valores y las creencias deben ser compartidas por toda la organización, como tercer elemento se encuentra la imagen integrada, dicho elemento indica, que cuando la organización y los colaboradores logran interiorizar la cultura se contribuye a que la identidad sea sostenible, coherente y específica, finalmente como último elemento se encuentra el fenómeno persistente, el cual hace referencia a aquella cultura que se resiste al cambio dentro de la organización.

Así mismo Robbins y Judge (citado por Muñoz, 2019) señalan las principales características conformadas en la Cultura organizacional: como primera característica se encuentra la novedad y prevención de riesgos, el cual

se refiere al impulsar a los colaboradores a utilizar su creatividad y osadía, como segunda característica se encuentra el cuidado a los detalles, éste busca que los colaboradores sean detallistas y observadoras dentro de la organización, como tercer característica se encuentra la orientación a los resultados, el cual se refiere a las metas finales, más no el proceso que se desarrolló para lograr dicho objetivo, como cuarta característica se encuentra la orientación a las personas el cual se refiere a aquellas inquietudes de la jefatura por el posible impacto entre sus colaboradores, como quinta característica se encuentran la orientación a los equipos, dicha característica está referida al trabajo en equipo con las diversas decisiones tomadas en la organización, como sexta característica se encuentra la energía, el cual se refiere a la muestra de dinamismo de los colaboradores de la organización, finalmente como séptima característica se encuentra la estabilidad, ella está referida a poder mantener un estado positivo dentro la organización.

Por otro lado, Silva, D. (2017) mostró que la cultura organizacional predomina dentro del aprendizaje de la compañía. La cultura organizacional logra introducir un sentido de identidad en los colaboradores, apoya a generar compromiso y desarrolla la estabilidad de la organización permitiendo que los miembros trabajen por algo que en verdad creen. Usualmente, la cultura organizacional puede significar tanto una fortaleza como también una debilidad siendo dependiente del camino que la empresa tome ya que tiene un papel preciso para decidir niveles de desempeño y competitividad en el mercado laboral.

Denison (citado por Álvarez, 2017) según su teoría, refiere que la cultura organizacional tiene que ver con las creencias, los valores y aquellos principios que subyacen y que sirven como base para la gestión de una empresa. Así mismo, indica que algunos aspectos que sobresalen en un ambiente con una cultura fuerte son notorios, por ejemplo, el utilizar una vestimenta adecuada y similar en el centro en el cual labora el individuo, o el tener un trato asertivo y equitativo con los clientes.

Denison (citado por Bonavia, T., et al., 2010) presenta doce sub-escalas que se agrupan en cuatro dimensiones.

Como primera dimensión, se tiene a la implicación, la cual proporciona poder a sus miembros, logran la organización, trabajo en equipo y aumenta las capacidades de los colaboradores a todos los niveles. Este aspecto está dividido en tres sub-escalas, tomando en cuenta al empoderamiento, donde señala que los colaboradores se les brinda jurisdicción, decisión y capacidad para direccionar su propia labor, así también, el trabajo en equipo, el cual hace referencia a la colaboración para conseguir algún tipo de meta en común y por último, el progreso de sus capacidades en el cual refiere que la compañía coopera en el ascenso de las habilidades y destrezas de sus colaboradores. Lacherre, E. (2017) manifiesta: “La implicación está referido al grado de compromiso con el trabajo de los integrantes de la organización, cualquier sea su cargo y a su involucramiento en la toma de decisiones.”

Como segunda dimensión, se tiene a la consistencia, la cual permite que las organizaciones se vuelvan más efectivas y genere una fuente de estabilidad. Este aspecto está dividido en tres sub-escalas, tomando en cuenta los valores centrales donde se comparte un grupo de aptitudes y se crea un vínculo de compatibilidad junto a una serie de expectativas, así también, el acuerdo, que se basa en el logro de las capacidades para llegar a acuerdos claros y esenciales, y por último, la coordinación e integración donde áreas diferentes consiguen trabajar de manera conjunta para el alcance de objetivos. Lacherre, E. (2017) manifiesta: “La consistencia está vinculada a la permanencia y al logro de una visión que es compartida.”

Como tercera dimensión, se tiene a la *adaptabilidad* el cual refiere que las organizaciones que consiguen adaptarse ven a sus consumidores como una visión positiva para corregir y aprender de sus errores. Este aspecto está dividido en tres sub-escalas tomando en cuenta la disposición al cambio en donde la empresa debe estar preparada para enfrentar todo tipo de cambio y reaccionar ágilmente ante ellos, así también, la disposición al cliente en donde la empresa conoce a sus consumidores y se interesa por satisfacer a cada uno y por último, el aprendizaje organizativo en donde la empresa impulsa a la innovación recibiendo e interpretando de manera adecuada las señales del exterior. Lacherre, E. (2017): “La adaptabilidad refleja el grado en el que las

organizaciones logran introyectar cambios, asumen riesgos y aprenden de acuerdo a ello.”

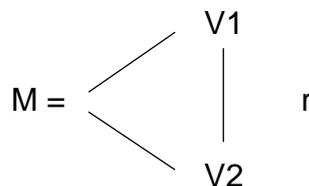
Finalmente, como cuarta dimensión, se tiene a la misión la cual refiere que las organizaciones tienen un propósito y un camino claro para definir las metas organizacionales que les apoyen a lograr el éxito. Este aspecto está dividido por tres sub-escalas, tomando en cuenta a la orientación e intenciones estratégicas en el cual se muestra las intenciones que los integrantes de una organización acuerdan para contribuir en ella, así también, las metas y objetivos la cual facilita una dirección hacia la claridad, y, por último, la visión la cual hace referencia a la manera de ver la organización en un futuro. Lacherre, E. (2017): “La Misión es la que establece un propósito y un significado definiendo un rol y metas, dicha misión permitirá que la empresa de forma a su comportamiento actual, mediante una visión.”

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo Descriptivo – Correlacional, Hernández, et al. (2014) refiere que aquellos estudios descriptivos buscan explicar características significativas y describir tendencias de cualquier población que sean analizadas. Tal autor hace hincapié también al tipo correlacional, en el cual indica que la investigación tiene como finalidad saber el grado de asociación existente en una muestra en particular.

Por lo que, el diseño del estudio es no experimental y trasversal, debido a que, es aquella en donde se realiza el estudio sin manipular las variables. Estos datos se recolectarán en un momento único y sin intervenir en el ambiente (Hernández, et al, 2014). Es decir, observaremos fenómenos tal y como se den en su contexto, y luego se realizará un análisis de dicha información obtenida.



*Dónde*

- M** : Colaboradores de la empresa de seguridad
- V1** : Variable: Valores personales
- V2** : Variable: Cultura organizacional
- r** : Relación entre variables

## **3.2. Variables y operacionalización**

### **3.2.1. Valores interpersonales**

#### **Definición conceptual**

“Los valores puede predecir el desarrollo del estilo de vida, las decisiones, las metas u objetivos a mediano o a largo plazo, siendo ésta, influenciada consciente e inconscientemente dependiendo los valores que cada individuo elija”. (Gordon, 1991).

#### **Definición operacional**

La variable de Valores interpersonales se midió mediante la Escala de Valores interpersonales EVIS-2 (Colunchi, 2018) la cual está constituida por 5 dimensiones y 16 ítems con una escala de respuestas con puntuación tipo Likert que se conforma por 1 = Totalmente en desacuerdo, hasta, 5 = Totalmente de acuerdo.

#### **Indicadores**

Están compuestas por 5 dimensiones, soporte el cual consta de dos ítems (4 y 8), reconocimiento el cual consta de cuatro ítems (2, 6, 11 y 16), independencia el cual consta de dos ítems (9 y 13), benevolencia el cual consta de cuatro ítems (1, 5, 10 y 15) y liderazgo el cual consta de cuatro ítems (3, 7, 12 y 14).

#### **Escala de medición**

Ordinal

### **3.2.2. Cultura organizacional**

#### **Definición conceptual**

La cultura organizacional es aquella que aporta los valores, principios y creencias, que sirven como fundamento para el

sistema gerencial de una organización como también en los patrones de comportamiento”. (Denison, 1990)

### **Definición operacional**

La variable de Cultura organizacional se midió mediante el Cuestionario de Cultura organizacional (Lacherre, 2017) la cual está constituida por 4 dimensiones, 12 sub-escalas y 60 ítems con una escala de respuestas con puntuación tipo Likert que se conforma por 1 = Totalmente en desacuerdo, hasta, 5 = Totalmente de acuerdo.

### **Indicadores**

Están compuestas por 4 dimensiones, implicación el cual consta de quince ítems (1 al 15), consistencia el cual consta de quince ítems (16 al 30), adaptación el cual consta de quince ítems (31 al 45) y misión el cual consta de quince ítems (46 al 60).

### **Escala de medición**

Ordinal

## **3.3. Población, muestra y muestreo**

### ***Población***

Según Arias, J., et al. (2016) refiere que la población es una agrupación de casos, limitado y accesible, que se formara para elegir la muestra, cumpliendo con criterios determinados, en tal sentido, el presente estudio estuvo compuesta por una población adulta de 200 participantes entre 22 a 57 años que laboran en una empresa de seguridad privada de la ciudad de Chiclayo.

### ***Muestra***

A través de la muestra, será posible generalizar o extraer aquellos resultados que se obtienen del estudio hacia el resto de la población o universo. (Arias, J., et. al., 2016). Como muestra se tomó a 111 colaboradores que laboran en una empresa de seguridad de la ciudad

de Chiclayo. Teniendo en cuenta la siguiente fórmula para obtener la muestra.

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2 * (N-1) + (Z^2 * p * q)}$$

Nivel de confianza	= 95 % (1.96)
Tamaño de población (N)	= 200
Probabilidad de éxito	= 20%
Probabilidad de fracaso	= 80 %
Nivel de error (e)	= 5 % (0.05)

$$n = \frac{1.96^2 * 200 * 0.20 * 0.80}{0.05^2 * (200-1) + (1.96^2 * 0.20 * 0.80)}$$

$$n = 111$$

### ***Muestreo***

El tipo de muestreo que será utilizado en el presente estudio, es el no probabilístico, el cual consiste en un procedimiento de elección que se encuentra orientado por las tipologías similares de dicho estudio, más que por criterios estadísticos. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014). Es decir, todas las muestras elegidas con características en común participaron respondiendo los cuestionarios que se utilizaron en la investigación.

#### *Unidad de análisis*

- Colaboradores de entre 22 a 57 años que laboran en una empresa de seguridad de la ciudad de Chiclayo.

#### *Criterios de inclusión*

- Colaboradores de entre 22 a 57 años que pertenecen y laboran dentro de la empresa de seguridad.

#### *Criterios de exclusión*

- Trabajadores dados de baja.

- Trabajadores que presentaron su renuncia.
- Trabajadores que se desconocía su estadía y estabilidad dentro de la empresa de seguridad.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### ***Técnica***

Se trata la encuesta como técnica considerándola una recopilación de información a través de la interrogación de los participantes teniendo como objetivo la obtención de los conceptos de forma sistemática de una problemática previamente desarrollada (López y Fachelli, 2016), de la misma manera, se hará uso de herramientas psicológicas las cuales según Gregory (2012) indica que es una estrategia estandarizada para obtener el modelo de un comportamiento y describirlo a base de puntuaciones, de igual forma, todos los instrumentos dominan normas que logran pronosticar otros comportamientos en el individuo.

#### ***Instrumentos***

##### **Escala de Valores interpersonales (EVIS-2)**

Diseñada por Colunchi Gonzáles, Esthefany en el año 2018 usando una administración individual o colectiva y siendo una escala aplicable para hombres y mujeres mayores a 18 años con un tiempo aproximado de 10 minutos. La escala cuenta con 16 ítems los cuales están divididos en 5 dimensiones: Benevolencia, reconocimiento, liderazgo, soporte e independencia.

La validez de la Escala de Valores interpersonales (EVIS-2) se realizó mediante el juicio de expertos en donde estuvo constituido por el apoyo de 06 jueces. Los datos se procesaron mediante la fórmula del V de Aiken obteniendo ( $p < .01^{**}$ ) siendo un resultado muy significativo. Luego, se llevó a cabo el proceso del análisis factorial exploratorio mediante la Prueba de KMO y Barlett en el programa de SPSS obteniendo un valor alto de 0.79 con una significancia del 0.000. En conclusión, la prueba tiene la validez para ser utilizada.

La confiabilidad de la Escala de Valores interpersonales (EVIS-2) se logró examinar calculando la consistencia interna por medio del coeficiente de Omega obteniendo un valor del 0.92. En tal sentido los valores muestran una apropiada consistencia interna para la aplicación.

Para reafirmar los indicadores estadísticos expuestos se realizó la validez de la Escala de Valores interpersonales (EVIS-2) mediante el juicio de expertos en donde estuvo constituido por el apoyo de 03 jueces. Los datos se procesaron mediante la fórmula del V de Aiken obteniendo ( $p < .01^{**}$ ) siendo un resultado muy significativo. Luego, se llevó a cabo el proceso del análisis factorial exploratorio mediante la Prueba de KMO y Barlett en el programa de SPSS obteniendo un valor medio de 0.61 con una significancia del 0.000. En otras palabras, la prueba tiene la validez para ser utilizada.

La fiabilidad tanto del instrumento como del cuestionario, de las dimensiones y las sub-escalas, se logró examinar calculando la consistencia interna por medio del Alpha de Cronbach. Contando con 16 ítems, el cuestionario arrojó un coeficiente de 0.81 que corresponde a un nivel confiable de fiabilidad por lo que da seguridad y confianza para medir el instrumento de valores interpersonales en otros contextos.

### **Cuestionario de Cultura organizacional**

Adaptada por Lacherre Calderón, Enrique en el año 2017 usando una aplicación individual y colectiva con un tiempo aproximado de 15 a 20 minutos. El instrumento cuenta con 60 ítems conformado por 4 dimensiones y 12 sub-escalas en cada una de ellas. En esta escala se encuentran los rasgos culturales de: Implicancia (empoderamiento, trabajo cooperativo, progreso de capacidades), en cuanto a la dimensión de consistencia (valores centrales, acuerdos, coordinación e integración), en la dimensión de adaptación encontramos, (disposición al cambio, disposición al cliente, aprendizaje organizado)

y en la última dimensión que es misión se encuentran las sub-escalas de (orientación e intenciones estratégicas, objetivos y metas, visión).

El instrumento de cultura organizacional fue validado mediante la evaluación de juicio de expertos, este fue sometido a la opinión de tres profesionales especialistas de la universidad de Piura. En cuanto a los resultados el experto N°1, dio un promedio de 0.86, en cuanto al experto N°2, se obtuvo un promedio de 1.0, y, por último, el experto N°3 dio una valoración de 1.0, en cuanto al promedio general, se obtuvo (0.95) el cual determina que el cuestionario para evaluar la cultura en el Zegel - Ipae de Piura, cuenta con una validez muy buena, por lo que es válido utilizarlo para medir dicha variable en otros contextos.

La fiabilidad tanto del instrumento como del cuestionario, de las dimensiones y las sub-escalas, se logró examinar calculando la consistencia interna por medio del Alpha de Cronbach. Contando con 60 ítems, el cuestionario arrojó un coeficiente de 0.90 que corresponde a un nivel confiable de fiabilidad por lo que da seguridad y confianza para medir el instrumento de cultura organizacional en otros contextos.

Para reafirmar los indicadores estadísticos expuestos se realizó la validez del Cuestionario de Cultura Organizacional mediante el juicio de expertos en donde estuvo constituido por el apoyo de 03 jueces. Los datos se procesaron mediante la fórmula del V de Aiken obteniendo 0.99 siendo un resultado muy significativo. Así mismo, se realizó un estudio piloto, en el cual contó con 40 colaboradores, los cuales fueron elegidos de forma aleatoria de la población conformada por 200 colaboradores, luego de obtener los resultados se utilizó la sabana de datos para procesar las respuestas obtenidas, por lo consiguiente se trabajó con el SPSS versión 25.0, para realizar la prueba de KMO y Bartlett, obteniendo como resultado 0.72. lo cual indica que la prueba es adecuada para su respectiva utilización.

La fiabilidad tanto del instrumento como del cuestionario, de las dimensiones y las sub-escalas, se logró examinar calculando la consistencia interna por medio del Alpha de Cronbach. Contando con 60 ítems, el cuestionario arrojó un coeficiente de 0,86 que corresponde a un nivel confiable de fiabilidad por lo que da seguridad y confianza para medir el instrumento de cultura organizacional en otros contextos.

### **3.5. Procedimientos**

- Se realizó una entrevista con el encargado de la sucursal de Chiclayo para coordinar cómo se daría la aplicación de los instrumentos dentro de la población.
- Se emitió, se entregó y se firmó la solicitud para la autorización de aplicación de los instrumentos.
- Se preparó y adecuó el material mediante Google Formulario para la pronta aplicación.
- Se aplicó los instrumentos.
- Se realizó la prueba piloto en donde incluían a 40 colaboradores que se desempeñan dentro del rubro de la seguridad.
- Se creó la sábana de datos mediante la información obtenida de la prueba piloto, logrando conseguir la validez y confiabilidad de ambos constructos.
- Se realizó el proceso de validez mediante el Juicio de Expertos para obtener la V de Aiken logrando conseguir resultados positivos.
- Se realizó la aplicación de los instrumentos a la muestra total.
- Se analizaron los resultados.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se efectuó el contacto con la persona encargada de la sucursal para la revisión y aprobación de las solicitudes para realizar la respectiva ejecución de la prueba piloto, seguidamente, se realizó la aplicación de los instrumentos mediante la herramienta de Google Formulario para obtener la recolección de los datos. Una vez obtenido las respuestas de cada constructo, se verificó que estén correctamente elaborados y de tal forma,

se inició al llenado de la matriz de los datos en la plataforma Microsoft Excel de manera apacible para no alterar la información ya recabada y efectuar las sumas totales de cada ítem tanto directa como inversa, posteriormente, se trasladaron los datos de Microsoft Excel a la plataforma Statistical Package for Social Sciences (SPSS) para la obtención de la validez a través del KMO y Barlett y confiabilidad a través del Alpha de Cronbach en ambos constructos. Así mismo, se realizó la validación por juicio de expertos a través de la V de Aiken con la finalidad de aclarar y fortalecer los resultados. Por consiguiente, se realizó la aplicación de los instrumentos a la muestra total procesando los datos obtenidos en Microsoft Excel y ser trasladados a Statistical Package for Social Sciences (SPSS). Luego, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para elegir el estadístico a utilizar, en este caso, el coeficiente de correlación de Spearman, con ello, se elaboró los cuadros estadísticos, los resultados e interpretaciones de las mismas.

### **3.7. Aspectos éticos**

Citando a la Resolución del Consejo Universitario N00126-2020-UCV (2017) hace referencia, que en cuanto al artículo 04, de la búsqueda del bienestar, está orientado a hacer y buscar el bienestar de las personas que participan en la investigación, evitando riesgos y posibles daños, por ello, como investigadoras, nos comprometimos en realizar un trabajo en el que priorice el bienestar de aquellas personas que colaboraron en el estudio. Así mismo, en el artículo 05 de justicia se refiere al trato igualitario de los participantes sin ningún tipo de exclusión, por tanto, como investigadoras tuvimos un trato igualitario y justo para cada persona que participó en la investigación, por lo consiguiente, en cuanto al artículo 09 de responsabilidad nos dice que los creadores de la investigación corresponden a afirmar que el estudio se está cumpliendo con todas las condiciones y requisitos que solicitan, por ello, como investigadoras, respetamos aquellos términos y condiciones con el fin de evitar cualquier tipo de inconveniente respetando aquellos términos y condiciones.

Así también, American Psychological Association (APA, 2010) hace referencia al principio de Beneficencia y no maleficencia, el cual se enfoca

a los psicólogos, el cual menciona que deben luchar por hacer el bien a las personas con quienes entablan relaciones sociales profesionalmente, tomando por tanto la responsabilidad de no concebir algún tipo de daño. En sus ejercicios profesionales, por tanto, protegimos la calidad de vida y el bienestar de las personas quienes interactuaron en la investigación.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1.**

*Relación entre Valores interpersonales y Cultura organizacional en colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Chiclayo*

	Cultura organizacional	
	p	rho
Valores interpersonales	,000	,470**

Nota: rho: coeficiente de correlación de Spearman,  $p < 0.01^{**}$

En la tabla 1 se observa que, existe relación estadísticamente muy significativa y directa entre los Valores interpersonales y la Cultura organizacional ( $p: ,000$ ;  $\rho: ,470^{**}$ ), lo cual indica que, mientras que en la empresa existan mejores niveles de los valores involucrados en las relaciones laborales, habrá un efecto positivo en la cultura de la entidad, incrementando el nivel de esta.

**Tabla 2.***Nivel de las dimensiones de Valores interpersonales en colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Chiclayo*

Categoría	Benevolencia		Reconocimiento		Liderazgo		Soporte		Independencia		VI	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	32	28.8	27	24.3	16	14.4	37	33.3	43	38.7	30	27.0
Promedio	24	21.6	30	27.0	40	36.0	23	20.7	<b>61</b>	<b>55.0</b>	27	24.3
Alto	<b>42</b>	<b>37.8</b>	8	7.2	<b>42</b>	<b>37.8</b>	<b>43</b>	<b>38.7</b>	0	0	<b>43</b>	<b>38.7</b>
Muy alto	13	11.7	<b>46</b>	<b>41.4</b>	13	11.7	8	7.2	7	6.3	11	9.9
Total	111	100.0	111	100.0	111	100	111	100	111	100	111	100

VI: valores interpersonales

De acuerdo a la tabla 2, a modo general, todas las dimensiones de Valores interpersonales presentan niveles por encima del promedio, indicando que, en la empresa se experimenta tendencia a la benevolencia, reconocimiento, liderazgo, soporte e independencia. Cabe resaltar que, la dimensión reconocimiento presenta predominancia en el nivel muy alto a diferencia de las otras dimensiones, reflejando que, esta es la dimensión con mayor grado, siendo las conductas involucradas en este dominio aquellas que se muestran con más frecuencia en la empresa.

**Tabla 3.**

*Nivel de las dimensiones de Cultura organizacional en colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Chiclayo*

Categoría	Implicancia		Consistencia		Adaptabilidad		Misión		CO	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	39	35.1	41	36.9	39	35.1	39	35.1	39	35.1
Medio	32	28.8	<b>69</b>	<b>62.2</b>	28	25.2	26	23.4	<b>40</b>	<b>36.0</b>
Alto	<b>40</b>	<b>36.0</b>	1	0,9	<b>44</b>	<b>39.6</b>	<b>46</b>	<b>41.4</b>	32	28.8
Total	111	100	111	100	111	100	111	100	111	100

CO: cultura organizacional

En la tabla 3, se observa que, todas las dimensiones de cultura organizacional evidencian niveles por encima del promedio, indicando que, la empresa muestra tendencia a mayor implicancia, consistencia, adaptabilidad y misión. Asimismo, se observa que, tanto en implicancia, adaptabilidad, como en misión el nivel alto fue predominante, demostrando que, los colaboradores de seguridad, tienden a involucrarse, adaptarse y laborar para cumplir los objetivos de la entidad.

**Tabla 4.**

*Relación entre las dimensiones de Valores interpersonales con la Cultura organizacional en colaboradores de una empresa de seguridad*

	Cultura organizacional	
	P	Rho
Benevolencia	,000	,389**
Reconocimiento	,000	,488**
Liderazgo	,000	,414**
Soporte	,000	,455**
Independencia	,184	,127

Nota: rho: coeficiente de correlación de Spearman,  $p < 0.01^{**}$

En la tabla 4, se observa que, las dimensiones de los valores interpersonales se relacionan muy significativamente y de manera directa con la cultura organizacional; excepto la dimensión independencia, la cual no tiene relación con el constructo antes mencionado. Ello evidencia que, entre mayor nivel se experimente en las dimensiones benevolencia, reconocimiento, liderazgo y soporte, habrá un mejor nivel de cultura organizacional.

**Tabla 5.**

*Relación entre Valores interpersonales con las dimensiones de Cultura organizacional en colaboradores de una empresa de seguridad*

	Valores interpersonales	
	P	Rho
Implicación	,000	,405**
Consistencia	,000	,446**
Adaptabilidad	,000	,486**
Misión	,000	,381**

Nota: rho: coeficiente de correlación de Spearman,  $p < 0.01^{**}$

En la tabla 5, se evidencia que, existe relación estadísticamente muy significativa y directa entre los valores interpersonales y las dimensiones de cultura organizacional, lo cual indica que, mientras mejor sea el nivel de valores interpersonales experimentados por los colaboradores de seguridad, habrá en la empresa mayor nivel de implicación, consistencia, adaptabilidad y trabajo sobre misión.

## V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se propuso determinar la relación que existe entre Valores interpersonales y Cultura organizacional en una empresa de seguridad de la ciudad de Chiclayo, de igual manera, se estableció el análisis por nivel de dimensiones de las variables y la relación entre sus dimensiones con los constructos.

Por consiguiente, se discutirá el objetivo general y los objetivos específicos, permitiendo contrastar la información obtenida con los antecedentes y el marco teórico.

De acuerdo a la relación entre Valores interpersonales y Cultura organizacional, se evidenció que existe correlación estadísticamente muy significativa y directa en la empresa de seguridad de la ciudad de Chiclayo ( $p: ,000$ ;  $r: ,470^{**}$ ); en cuanto a los estudios previos se halló una investigación similar reportada por Bustamante, R. (2017) donde determinó la asociación entre Valores personales y Cultura organizacional con una muestra de 86 colaboradores, encontrando que existe relación significativa ( $p < 0.05$ ) entre las variables antes mencionadas, sin embargo, como bien se ha visto, esta variable es Valores personales, que de alguna manera puede ser asociado a Valores interpersonales, tal y como indica Restrepo, E. et al. (2009) quienes explican que, los valores tanto personales como interpersonales, hacen referencia a ciertas capacidades semánticas, emocionales y simbólicas que forman parte de un núcleo cognitivo que caracteriza y hace únicas a las personas y a los grupos sociales.

De tal manera, a nivel teórico se da a conocer que, los valores se relacionan con la cultura organizacional, siendo un conjunto de cogniciones compartidas por los miembros de la organización las cuales se obtienen mediante el aprendizaje social y de los procesos de socialización como actividades e interacciones (Alcover & Topa, 2018).

De acuerdo al nivel de las dimensiones de Valores interpersonales, el reconocimiento se posicionó como la dimensión con mayor predominancia obteniendo el 41.4% en los colaboradores, ubicándose en un nivel muy alto,

mientras que, en las dimensiones de independencia con 55%, soporte con 38.7% y benevolencia y liderazgo con 37.8% se ubicaron en un nivel promedio y por encima del promedio. En cuanto a los estudios previos se halló una investigación similar reportada por Palacios, A. y Ramírez, S. (2019) donde determinó la distribución de las dimensiones de Valores interpersonales con una muestra de 252 colaboradores, encontrándose en ella, que el liderazgo con 50% y soporte y reconocimiento con 43.4% lograron ser las dimensiones con mayor predominancia, ubicándose en un nivel alto, mientras que, la independencia con 71.05% y benevolencia con 41.4% se ubicaron en un nivel medio.

Como se puede observar, se ha reportado la predominancia en un nivel alto de Valores interpersonales, afirmando que, mientras más grata sea la percepción que tengan los colaboradores de las relaciones interpersonales en la empresa, mayor será el porcentaje de comportamientos funcionales y adecuados que ellos expresen hacia la empresa de seguridad (Jara, 2018).

De esta manera, Valbuena, M. et al. (2006) indica que los valores dan paso a la unión social, explicando que son fundamentales para el estudio del comportamiento organizacional, ya que, construyen las bases para la comprensión de las actitudes e influyen en los valores propios de los individuos que desempeñan su labor en una determinada organización.

Como sabemos, los colaboradores de una empresa de seguridad, poseen el reto continuo de poder controlar los riesgos (Gonzales, 2018), siendo importante la permanente interacción entre los colaboradores, de tal manera, fomentar la cooperación recíproca para la existencia y estabilidad de la organización (Jara, 2018).

De acuerdo al nivel de las dimensiones de Cultura organizacional, la misión con 41.4%, la adaptabilidad con 39.6% y la implicancia con 36%, lograron posicionarse como las dimensiones con mayor predominancia ubicándose en un nivel alto, mientras que, la dimensión de consistencia con 62.2% se ubicó en un nivel medio. En cuanto a los estudios previos se halló una investigación similar reportada por Ferrer, C. (2020) donde determinó la

distribución de las dimensiones de Cultura organizacional con una muestra de 132 colaboradores, encontrándose en ella, la oportunidad de diferir los resultados, debido a la diferencia de los porcentajes encontrados, mostrando que, la adaptabilidad con 44.7% y el involucramiento con 37.9% se ubicaron en un nivel medio, así mismo, la consistencia con 37.9% y la misión con 36.4% se ubicaron en un nivel bajo.

Como se puede observar, se ha reportado la predominancia en un nivel alto de Cultura organizacional, afirmando que, la empresa de seguridad se interesó en formar sus propias normas y valores, impulsándose a la autenticidad e identidad que es repartida a cada uno de sus integrantes y siendo esparcida de manera natural en el mercado laboral. Es fundamental recordar que la cultura organizacional permite moldear el comportamiento de la organización, logrando fortalecer y balancear actitudes que unan a la empresa (De la Torre & Afan, 2016).

En el caso del estudio de comparación, se evidenció niveles bajos, la cual indica, que en algunas organizaciones la cultura puede presentar alguna debilidad, siendo dependiente del camino y las acciones que la empresa tome, ya que, tiene un papel preciso para decidir los niveles de desempeño y competitividad en el mercado laboral (Valbuena, M. et al, 2006), confirmando Rodríguez, C. y Romo, L. (2013) al explicar que depende cómo se fortifique y controlen los valores dentro de una organización, se conocerá si existe una cultura fuerte o débil.

Entonces, Silva, D. (2017) reafirma que la cultura organizacional logra introducir un sentido de identidad en los colaboradores, apoya a generar compromiso y desarrolla la estabilidad de la organización permitiendo que los miembros trabajen por algo que en verdad creen.

De acuerdo a la relación entre las dimensiones de Valores interpersonales y la Cultura organizacional, se encontró que, la benevolencia, el reconocimiento, el liderazgo y el soporte se relacionan muy significativamente y de manera directa con la Cultura organizacional ( $p < 0.01$ ), indicando que, dentro de la empresa de seguridad, los colaboradores presentan consideración y reconocimiento por parte del

entorno en el cual laboran, desarrollando el espíritu de liderazgo que todo colaborador necesita para su aspiración y crecimiento personal, así también, se muestra una fuerte comprensión y protección entre los colaboradores haciendo referencia a la consideración que se tienen unos a los otros, brindando su apoyo a quienes lo necesitan sin esperar algo a cambio, cada persona al adquirir estos valores se vuelven dignas para el fortalecimiento de sus principios y opiniones personales, mediante ello, se puede establecer que los valores dan la oportunidad de conocer la forma de pensar, sentir y actuar de las demás personas (Colunchi, 2018), entonces podemos referirnos a las relaciones interpersonales como un factor clave para que una organización sea sostenible, por ello, es necesario que las empresas siempre prioricen dichos aspectos para mantener una organización en donde se desarrolle un ambiente favorable entre colaboradores, logrando así, el fortalecimiento de la cultura organizacional.

Cabe resaltar, que realmente las personas no son reconocidas de manera social por los valores que evidencia en sus acciones, sino por la integración de sus valores en el entorno en el cual se desarrolla (Valbuena, M. et al, 2006).

Por otro lado, la dimensión de Independencia se vio afectada dada a que no se encontró relación con la Cultura organizacional ( $p > 0.05$ ). Respecto al resultado obtenido en la dimensión Independencia, se considera un aspecto favorable, tal y como menciona Colunchi, E. (2018) que presentar tal dimensión dentro de la empresa, hace referencia a una tendencia al egocentrismo y particularidad hacia la libertad, realización de actividades y regidas por criterio propio, dando a entender que mientras no se evidencie la Independencia dentro de la organización, mayor será la presencia de cultura organizacional en los colaboradores.

Finalmente, la relación entre los Valores interpersonales y las dimensiones de Cultura organizacional, se encontró que, existe una relación estadísticamente muy significativa y directa entre las variables ( $p < 0.01$ ), indicando que, dentro de la empresa de seguridad, los colaboradores

presentan un grado de compromiso hacia el trabajo e involucramiento en la toma de decisiones, logrando introyectar cambios asumiendo riesgos y aprendiendo de acuerdo a ello, permitiéndoles de esta manera, formar un vínculo que conlleve a la permanencia y al fijamiento de propósitos hacia una misión compartida (Lacherre, 2017).

El que los miembros de la organización conozcan y se identifiquen con la cultura, permitirá entender las conductas y valores que posee cada colaborador apoyando al incremento del desempeño y la productividad (De la Torre & Afan, 2017).

Para que las empresas obtengan un alto grado de eficacia, es fundamental contar con colaboradores altamente motivados e identificados con la empresa, de tal forma que estén aptos para cumplir sus actividades en entornos altamente saludables, retadores e interactivos; por eso mismo, el colaborador debe ser reconocido como uno de los factores más importantes dentro de ella (León, 2019).

Mediante toda la información recabada, se pudo dar a conocer que los colaboradores y la empresa de seguridad trabajan de manera conjunta para el logro de los objetivos propuestos, permitiéndoles obtener resultados favorables.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Se determinó la existencia de una relación altamente significativa entre los Valores interpersonales y la Cultura organizacional.
2. Se identificó que las dimensiones de Benevolencia, Soporte, Independencia, Reconocimiento y Liderazgo de Valores interpersonales presentan niveles por encima del promedio, cabe resaltar, que la dimensión Reconocimiento, obtuvo un nivel muy alto a diferencia de las demás dimensiones.
3. Se identificó que las dimensiones de Consistencia, Adaptabilidad, Misión e Implicación, evidencian niveles por encima del promedio, sin embargo, las dimensiones de Implicancia, Adaptabilidad y Misión se obtuvo un nivel alto a diferencia de las demás dimensiones.
4. Se identificó que las dimensiones de Valores interpersonales se relacionan muy significativamente y de manera directa con la Cultura organizacional; excepto la dimensión independencia, la cual no tiene relación con el constructo antes mencionado.
5. Finalmente, se identificó que las dimensiones de Cultura organizacional presentan una relación altamente significativa con los Valores interpersonales.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Tomar en cuenta para futuras investigaciones, estudiar la relación entre las variables de Valores interpersonales y Cultura organizacional con la finalidad de obtener información que sea relevante dentro de la misma población y/o similares.
2. Realizar dentro de la organización, un programa de Valores interpersonales en donde se aborde la importancia de la inteligencia emocional con el fin de que los colaboradores se conecten entre sí, forjen relaciones empáticas, expresen sus emociones, se comuniquen de manera asertiva y resuelvan conflictos.
3. Sensibilizar a los colaboradores mediante un plan de capacitación en donde se aborde la misión, visión, el reglamento interno de trabajo, el manual de organizaciones y funciones y los valores de la organización con la finalidad de que se encuentren familiarizados con la información acerca de la empresa para la cual ellos laboran.
4. Dar seguimiento a los colaboradores una vez aplicadas las acciones recomendadas con la finalidad de conocer la reacción de cada colaborador y su productividad. Si en caso, se sigue evidenciando la necesidad de reforzar aspectos, se deben ejecutar nuevas acciones que beneficien a la organización en su totalidad.
5. Realizar un plan de evaluación semestralmente o anualmente de las variables estudiadas tanto de Valores interpersonales como de Cultura organizacional para obtener información que sea relevante y corroborar si las recomendaciones brindadas han sido efectivas dentro de la organización.

## REFERENCIAS

- Alberca, M. (2020). *Bases teóricas de Valores desde la perspectiva de Schwartz* [Trabajo de investigación para Bachillerato, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/3130>.
- Alcover, C. y Topa, G. (2018). Valores y cultura, los cimientos para construir la “personalidad” de las organizaciones. *Economía industrial*, 13-19. <https://www.mincotur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/408/ALCOVER%20Y%20TOPA.pdf>.
- American Psychological Association (APA). (2010). *Principios éticos de los Psicólogos y Código de conducta* [Práctica de investigación, Universidad de Buenos Aires]. [http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/comite\\_etica/Codigo\\_APA.pdf](http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/comite_etica/Codigo_APA.pdf)
- Álvarez, A. (2017). “*Las dimensiones de la Cultura Organizacional de las Mypes del sector textil en Lima según la teoría de Denison*” [Tesis de pregrado, Universidad ESAN]. <https://hdl.handle.net/20.500.12640/1209>.
- Arias, J., Villasis, M., Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: La población de estudio. *Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>.
- Bicentenario Perú (2021). *Encuesta nacional: ¿Qué valores practicamos los peruanos rumbo al Bicentenario?*. <https://bicentenario.gob.pe/encuesta-nacional-que-valores-practicamos-los-peruanos-rumbo-al-bicentenario/>.
- Bonavia, T., et al. (2010). Adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Denison. *SUMMA Psicológica UST*, 7(1), 15-32. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3294911>.
- Bustamante, R. (2017). *Valores personales y cultura organizacional del personal de enfermería en el Hospital Rebagliati 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8790>.

- Cerne, M. (2020). *Relación entre la Cultura Organizacional y la Calidad de Gestión educativa del COAR en Cusco, Perú* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57587>.
- Colunchi, E. (2018). *Diseño y validación de una Escala de Valores interpersonales en trabajadores de un centro de salud estatal del distrito de San Juan de Miraflores, 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25486>.
- Chaguan, T. y Ruiz, M. (2018). *Valores interpersonales en colaboradores de una distribuidora de bebidas del Norte del Perú, setiembre-octubre, 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1584>.
- Cheung, S. Wong, P. & Lam, A (2012): "An investigation of the relationship between organizational culture and the performance of construction organizations". *Journal of Business Economics and Management*, 13(4), 688-704. <https://doi.org/10.3846/16111699.2011.620157>.
- De la Torre, L. y Afan, K. (2016). *Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la Biblioteca Nacional del Perú, 2016* [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/items/cccd03c6-1161-43c7-b190-ee2e84a0e6a4>.
- Denison, D. (1990). Corporate Culture and Organizational Effectiveness. *Advances in Global Leadership*, 3, 205-227.
- Ferrer, C. (2020). *Cultura organizacional en trabajadores de un área de la Municipalidad Provincial de Barranca, 2020* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62440>.
- Franco, V. (2020). *Trabajo colaborativo y cultura organizacional en la Unidad Educativa "Salitre" Guayas, Ecuador* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57103>.

- Jara, N. (2018). *Relación de los Valores interpersonales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Agustín, 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6249>.
- Gómez, M. (2011). *Rol de la universidad en la conformación de valores prosociales un estudio transversal en la universidad autónoma de Santo Domingo* [Tesis doctoral, Universidad de Valencia]. <https://roderic.uv.es/handle/10550/23090>.
- Gonzales, E. (2018). *Los riesgos en el entorno de la seguridad privada*. [Programa de especialización, Universidad Militar de Nueva Granada]. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/16650>.
- Gordon, L. (1991). Cuestionario de valores Interpersonales. EE.UU.
- Gregory, R. J. (2012). Pruebas Psicológicas Historia, principios y aplicaciones. (6ta ed.). Pearson Educación. [http://190.169.30.98/ojs/index.php/rev\\_ps/article/view/16587](http://190.169.30.98/ojs/index.php/rev_ps/article/view/16587).
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación (sexta ed.). Santa Fe: McGraw-Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.
- Lacherre, E. (2017). *Cultura organizacional en docentes del Zegel-lpae Piura 2016* [Tesis de maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa, Universidad de Piura]. <https://hdl.handle.net/11042/2989>.
- León, G. (2019). *Importancia de la cultura organizacional como factor determinante en la eficacia del personal militar en el ejército del Perú* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Federico Villareal]. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3053>.
- López, P. & Fachelli, S. (2016). La encuesta. *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*, 2(3). <http://ddd.uab.cat/record/163567>.
- Muñoz, M. (2015). *Propiedades psicométricas del cuestionario valores y antivalores (VALANTI) en trabajadores de grifos en Chiclayo* [Tesis de

licenciatura, Universidad César Vallejo].  
<http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/jang/article/view/1899/1675>.

Muñoz, V. (2019). *Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en los colaboradores de una empresa de servicios de Entretenimiento* [Tesis de licenciatura, Universidad Ricardo Palma].  
<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/2316>.

Nieves, J. (2020). *Estudio fenomenológico de la cultura organizacional desde la perspectiva de docentes de una institución privada, Lima 2020* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58043>.

Organización Internacional del Trabajo (2009). *La cultura de la prevención*.  
[http://white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/actividadesregionales/2012/documentos/obj03\\_act01\\_2012\\_cursodistancia\\_icm\\_culturadelaprevencion\\_fragmento.pdf](http://white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/actividadesregionales/2012/documentos/obj03_act01_2012_cursodistancia_icm_culturadelaprevencion_fragmento.pdf).

Palacios, A. y Ramirez, S. (2019). *Valores interpersonales y clima laboral en trabajadores de una avícola de Huara – Lima, 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada TELESUP].  
<https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/924>.

Pazmiño, C. (2019). *Cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Industrias Catedral S.A. de la ciudad de Ambato* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica De Ambato].  
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31048>.

Regalado, G. y Santamaría, J. (2019). *Valores interpersonales y estresores laborales en profesionales de enfermería de una institución de salud privada de Lima sur* [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Unión].  
<http://hdl.handle.net/20.500.12840/2026>.

Restrepo, E., Martínez, G., Soto, J., Martínez, F., Baena, B. (2009). Valores personales e interpersonales en adolescentes y adultos de la ciudad de Medellín y el área metropolitana. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 5(1), 125-139. <https://www.redalyc.org/pdf/679/67916259011.pdf>.

- Rodríguez, C. y Romo, L. (2013). Relación entre Cultura y Valores organizacionales. *Conciencia Tecnológica*, 45, 12-17. <https://www.redalyc.org/pdf/944/94427876003.pdf>.
- Silva, D. (2017). La cultura organizacional, su importancia en el desarrollo de las empresas. *INNOVA Research Jornal*, 2(3), 110-115. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6057495>.
- Schwartz, S; Bilsky, W. (1987). Toward a universal psychological structure of human values. *American Psychological Association*, 53(3), p. 550-562.
- Torres, J. (2017). *Valores interpersonales y satisfacción laboral en la empresa de calzado PRETTY D'HANS del distrito del Porvenir-Trujillo, 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9932>.
- Universidad Cesar Vallejo (2017). *Resolución de Consejo Universitario N°0126-2017/UCV*. <https://www.ucv.edu.pe/datafiles/C%C3%93DIGO%20DE%20%C3%89TICA.pdf>.
- Valvuenza, M., Morillo, R. y Salas, D. (2006). Sistema de valores en las organizaciones. *Omnia*, 12(3), 60-78. <https://www.redalyc.org/pdf/737/73712303.pdf>

## ANEXOS

### Declaración de consentimiento informado

Por medio del presente documento confirmo mi consentimiento para participar en la investigación denominada: **“Valores interpersonales y Cultura organizacional en colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Chiclayo, 2021”**.

Se me ha explicado que mi participación consistirá en lo siguiente:

Entiendo que debo responder con la verdad y que la información que brindan mis compañeros también es confidencial.

Se me ha explicado también que si decido participar en la investigación puedo retirarme en cualquier momento o no participar en una parte del estudio.

Acepto voluntariamente participar en esta investigación y comprendo qué cosas voy a hacer durante la misma.

Chiclayo, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 202\_

Nombre del participante:

DNI:



---

**Investigadora**

Fernandez Lopez Priscila

DNI: 72470883



---

**Investigadora**

Santamaria Coveñas Erika

DNI: 73475708

## Instrumento de la variable 01

### *“Escala de Valores interpersonales”*

A continuación, encontrará una serie de enunciados de acuerdo a las opciones que para usted es importante o menos importante, para la cual colocará a cada oración un puntaje del 1 al 5 teniendo en cuenta el significado de cada uno de los números. Conteste todas las preguntas. No hay contestaciones buenas ni malas. Lo importante es que seas sincero al responder. No emplee mucho tiempo en cada frase. Los resultados serán concretos y confidenciales.

- (1) = Nada importante
- (2) = Parcialmente importante
- (3) = Poco importante
- (4) = Importante
- (5) = Muy importante

	<i>¿QUÉ TAN IMPORTANTE ES PARA TI?</i>				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1. Que las personas reconozcan mi trabajo.					
2. Que existan personas que me admiren.					
3. Atender estrictamente y cumplir los asuntos de mi cargo.					
4. Destinar mi tiempo en ayudar al prójimo.					
5. Ocupar un puesto en el que no tenga que obedecer órdenes.					
6. Ser reconocido entre los demás como una persona importante.					
7. Obtener públicamente muestras de consideración.					
8. Tener una conducta socialmente aceptable.					
9. Ser el líder del grupo al que pertenezco.					
10. Recibir permanentemente halagos de los demás.					
11. Ayudar a los demás sin beneficio alguno.					
12. Ser libre de elegir a donde y cuando quiero algo.					
13. Brindar mi amistad a personas que no tienen amigos.					
14. Tener a colegas trabajando para mí.					
15. Tener personas atraídas por mí.					
16. Brindar ayuda a los más necesitados.					

## Instrumento de la variable 02

### *“Cuestionario de Cultura Organizacional”*

A continuación, se detallan algunas preguntas, lea atentamente cada una de ellas y seleccione la alternativa que crea conveniente. Recuerde que las respuestas son opiniones basadas en su experiencia de trabajo dentro de la empresa, por lo tanto, no hay respuestas correctas o incorrecta, Asimismo, se le recuerda que este estudio es confidencial y anónimo.

- (1) = Completamente en desacuerdo
- (2) = En desacuerdo
- (3) = Indiferente
- (4) = De acuerdo
- (5) = Completamente de acuerdo

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

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

55. Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.					
56. Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.					
57. Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.					
58. El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo.					
59. Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.					
60. Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.					

**Tabla 6.**

*Matriz de consistencia*

<b>TÍTULO</b>	<b>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	<b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b>
Valores interpersonal es y Cultura organizacion al en colaboradore s de una empresa de seguridad de la ciudad de Chiclayo, 2021".	¿Cuál es la relación que existe entre Valores interpersonales y Cultura organizacional en colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Chiclayo, 2021?	Determinar la relación que existe entre Valores interpersonale s y Cultura organizacional en colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Chiclayo, 2021.	OE1: Identificar el nivel de las dimensiones de Valores interpersonales en colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Chiclayo.	<b>H General</b>  H1: Existe relación significativa entre Valores interpersonales y Cultura organizacional en colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Chiclayo, 2021.	Valores interpersonales	Soporte	Amabilidad y estima	<b>Población</b>  200 colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Chiclayo.  <b>Muestra</b>  111 colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Chiclayo.	Correlacional
			Reconocimiento			Admiración y cariño			
			Independencia			Firmeza ante decisiones			
			Benevolencia			Ofrecer auxilio			
			Liderazgo			Influenciar en el entorno			
			Implicancia			Empoderamiento			
						Trabajo cooperativo			
Progreso de capacidades									
	Valores centrales								

la Cultura organizacional en colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Chiclayo.

OE4: Identificar la relación entre los Valores interpersonales y las dimensiones de Cultura organizacional en colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Chiclayo.

Cultura organizacion al

Cultura organizacion al	Consistencia	
		Acuerdos
		Coordinación e integración
	Adaptación	Disposición al cambio
		Disposición al cliente
		Aprendizaje organizado
	Misión	Orientación e intenciones estratégicas
		Metas y objetivos
		Visión

**Tabla 7.**

*Matriz operacional de variables*

<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala</b>
<b>Variable 01</b> Valores interpersonales	“Los valores puede predecir el desarrollo del estilo de vida, las decisiones, las metas u objetivos a mediano o a largo plazo, siendo ésta, influenciada consciente e inconscientemente dependiendo los valores que cada individuo elija”. (Gordon, 1991).	La variable de Valores interpersonales se midió mediante la Escala de Valores interpersonales EVIS-2 (Colunchi, 2018) la cual está constituida por 5 dimensiones y 16 ítems con una escala de respuestas con puntuación tipo Likert que se conforma por 1 = Totalmente en desacuerdo, hasta, 5 = Totalmente de acuerdo.	Soporte	4 y 8	Ordinal
			Reconocimiento	2, 6, 11 y 16	
			Independencia	9 y 13	
			Benevolencia	1, 5, 10 y 15	
			Liderazgo	3, 7, 12 y 14	
<b>Variable 02</b> Cultura organizacional	“La cultura organizacional es aquella que aporta los valores, principios y creencias, que sirven como fundamento para el sistema gerencial de una organización como también en los patrones de comportamiento”. (Denison, 1990)	La variable de Cultura organizacional se midió mediante el Cuestionario de Cultura organizacional (Lacherre, 2017) la cual está constituida por 4 dimensiones, 12 sub-escalas y 60 ítems con una escala de respuestas con puntuación tipo Likert que se conforma por 1 = Totalmente en desacuerdo, hasta, 5 = Totalmente de acuerdo.	Implicancia	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	Ordinal
			Consistencia	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30	
			Adaptación	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 45	
			Misión	46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60	

## Permiso para aplicar los instrumentos



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Pimentel, 10 de octubre de 2021

### J & V Resguardo SAC

Empresa de seguridad  
Presente. -

### ASUNTO: Solicito permiso para aplicación de instrumento

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle el saludo Institucional a nombre de la Escuela Académico Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo – Campus Chiclayo, y a la vez, solicitarle el permiso correspondiente, para que nuestro estudiante del XI ciclo Srta. **Fernandez Lopez Priscila Isabel y Srta Santamaria Coveñas Erika Paola**, pueda aplicar los instrumentos denominados “**Valores interpersonales y Cultura organizacional en colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Chiclayo, 2021**” como parte de la experiencia curricular **Desarrollo del Proyecto de Investigación**. Es preciso mencionar que será aplicado a los colaboradores de su institución que dirige, asimismo indicar que estará bajo la asesoría del docente Mgtr. Nelson Pacifico Espinoza Yong.

Conocedor de su apoyo a los futuros profesionales de nuestra región no dudamos en que nuestra petición sea aceptada.

Esperando su atención al presente, nos despedimos de Usted no sin antes expresarle nuestras muestras de aprecio.

Atentamente



Dr. Marvin Moreno Medina

**COORDINADOR**

**Escuela de Psicología –  
Campus Chiclayo**

J&V RESGUARDO SAC.

*Juan J. Churruarín S.*  
Juan J. Churruarín S.

## Juicio de expertos

MAG. Ademar Vargas Díaz

### Valores interpersonales

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE VALORES INTERPERSONALES EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE SEGURIDAD DE LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2021

**Observaciones:**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Ademar Vargas Díaz

**DNI:**

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	USMP	MAESTRÍA EN DOCENCIA	2015 – 2017

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01					

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

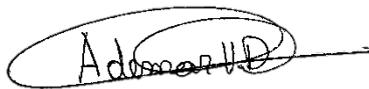
<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<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

**21 de septiembre del 2021**

Anexar firma y código



MAG. Ademar Vargas Díaz

**Código: 18428**

## Cultura organizacional

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE SEGURIDAD DE LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2021

**Observaciones:**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Ademar Vargas Díaz

**DNI:**

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	USMP	MAESTRÍA EN DOCENCIA	2015 – 2017

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01					

<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

*21 de septiembre del 2021*

Anexar firma y código



MAG. Ademar Vargas Díaz

**Código: 18428**

MAG. Roxana Cabanillas Palomino

## Valores interpersonales

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE VALORES INTERPERSONALES EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE SEGURIDAD DE LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2021

**Observaciones:**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Roxana Cabanillas Palomino

**DNI:**

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	USS	MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	2015 – 2016

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DOCENTE		2018 – 2021	

<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

**16 de septiembre del 2021**

Anexar firma y código



MAG. PSI. Roxana Cabanillas Palomino

**Código: 18733**

## Cultura organizacional

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE SEGURIDAD DE LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2021

**Observaciones:**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Roxana Cabanillas Palomino

**DNI:**

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	USS	MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	2015 – 2016

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DOCENTE		2018 – 2021	

<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

*16 de septiembre del 2021*

Anexar firma y código



MAG. PSI. Roxana Cabanillas Palomino  
**Código: 18733**

MAG. Luis Bustamante Rivasplata

## Valores interpersonales

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE VALORES INTERPERSONALES EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE SEGURIDAD DE LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2021

**Observaciones:**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Luis Bustamante Rivasplata

**DNI:**

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CATALUÑA	DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL CAPITAL HUMANO	2014 – 2015

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	INSTITUTO DE CIENCIAS ORGANIZACIONALES E INSTITUCIONALES – IDECO 4.0	DIRECCIÓN EJECUTIVA	TRUJILLO	2020 - ACTUALIDAD	Encargado de coordinar y apoyar al cumplimiento de los objetivos, metas, planes y proyectos de la organización, en función del cumplimiento del objetivo central, mediante la coordinación de las funciones operativas y administrativas que permitan hacer un uso racional de los recursos organizacionales.

<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

29 de septiembre del 2021

Anexar firma y código



MAG. PSI. Luis Bustamante Rivasplata

Código: 14775

## Cultura organizacional

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE SEGURIDAD DE LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2021

**Observaciones:**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Luis Bustamante Rivasplata

**DNI:**

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CATALUÑA	DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL CAPITAL HUMANO	2014 – 2015

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	INSTITUTO DE CIENCIAS ORGANIZACIONALES E INSTITUCIONALES – IDECO 4.0	DIRECCIÓN EJECUTIVA	TRUJILLO	2020 - ACTUALIDAD	Encargado de coordinar y apoyar al cumplimiento de los objetivos, metas, planes y proyectos de la organización, en función del cumplimiento del objetivo central, mediante la coordinación de las funciones operativas y administrativas que permitan hacer un uso racional de los recursos organizacionales.

<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

**29 de septiembre del 2021**

Anexar firma y código



MAG. PSI. Luis Bustamante Rivasplata  
**Código: 14775**

**Tabla 8.***Validez de la variable Valores interpersonales*

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,613
Prueba de esfericidad de Barlett	Aprox. Chi-cuadrado de gl. Sig.	240,224 66 ,000

Nota: Prueba de KMO y Barlett de la variable Valores interpersonales

**Tabla 9.***Confiabilidad de la variable Valores interpersonales*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,808	16

Nota: Alpha de Cronbach de la variable Cultura organizacional

**Tabla 10.***Validez de la variable Cultura organizacional*

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,720
Prueba de esfericidad de Barlett	Aprox. Chi-cuadrado de gl. Sig.	228,501 45 ,000

Nota: Prueba de KMO y Barlett de la variable Cultura organizacional

**Tabla 11.***Confiabilidad de la variable Cultura organizacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,858	60

Nota: Alpha de Cronbach de la variable Cultura organizacional

**Tabla 12.***Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Benevolencia	,290	111	,000	,853	111	,000
Reconocimiento	,239	111	,000	,885	111	,000
liderazgo	,252	111	,000	,857	111	,000
soporte	,264	111	,000	,860	111	,000
Independencia	,301	111	,000	,828	111	,000
Valores	,226	111	,000	,870	111	,000
interpersonales	,226	111	,000	,870	111	,000
Implicación	,195	111	,000	,838	111	,000
consistencia	,208	111	,000	,850	111	,000
Adaptabilidad	,245	111	,000	,841	111	,000
Misión	,259	111	,000	,814	111	,000
Cultura	,212	111	,000	,855	111	,000
organizacional	,212	111	,000	,855	111	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Tabla 13.***Baremos de la Escala de Valores interpersonales*

Percentiles	Benevolencia	Reconocimiento	Liderazgo	soporte	Independencia	Valores interpersonales
5	<6	<6	<6	<3	<6	<28
10	-	6	-	-	6	28-30
15	6	-	6	3	-	31
20	-	7	-	4	-	32
25	7	-	-	-	7	33-34
30	8	-	7	-	-	35-36
35	9	8	8	-	-	37
40	10	9	9	5	-	38-39
45	11	10	10-11	-	8	40-43
50	12	11	12	6	-	44-47
55	13-15	12-13	13-15	7	-	48-61
60	-	14-15	16	-	-	62-63
65	-	-	-	-	-	-
70	16	-	-	8	-	64
75	-	-	-	-	-	-
80	-	16	-	-	-	-
85	-	-	-	-	9	-
90	17	17	17	9	-	64-72
95	18-20	18-20	18-20	10	10	73-79
99	20<	20<	20<	10<	10<	79<
Media	12,1532	11,7658	12,0000	6,0901	7,6126	49,6216
Desviación estándar	4,68886	4,53061	4,72902	2,06067	,78822	15,74285
Rango	15,00	16,00	15,00	8,00	5,00	53,00
Mínimo	5,00	4,00	5,00	2,00	5,00	26,00
Máximo	20,00	20,00	20,00	10,00	10,00	79,00

**Tabla 14.***Baremos de Cultura organizacional*

Percentiles	Implicación	Consistencia	Adaptabilidad	Misión	Cultura organizacional
5	>39	>41	>37	>60	>190
10	39-42	42-43	38-41	60	190-195
15	43	44-45	42-43	-	196-201
20	44-47	46	44-45	61	202-207
25	48-51	47	46-48	62-63	208-211
30	52-54	48	49	64	212-215
35	55-58	49-50	50-53	65	216-224
40	59-60	51-52	54-55	66	225-232
45	61-63	53	56-60	67-69	233-238
50	64-65	54-58	61	70-71	239-244
55	66-68	59-61	62-68	72-73	245-254
60	69-72	62-67	69-71	-	255-277
65	73	68	-	-	278-285
70	-	69-70	-	-	286-289
75	-	-	-	74	-
80	-	-	-	-	-
85	74	70	72	-	290
90	-	-	-	-	-
95	-	-	73	-	291
99	74<	70<	73<	74<	291<
Media	61,9730	57,6937	59,5405	68,5045	247,7117
Desviación estándar	12,66596	11,21508	12,94027	6,00738	38,42310
Rango	37,00	34,00	39,00	23,00	110,00
Mínimo	37,00	37,00	34,00	52,00	181,00
Máximo	74,00	71,00	73,00	75,00	291,00