



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Valores organizacionales y actitud laboral de los recursos
humanos de una municipalidad distrital de Trujillo, año 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Carrasco Tejada, Hector Guillermo (orcid.org/0000-0002-5822-474X)

ASESOR:

Dr. Gonzalez Gonzalez, Dionicio Godofredo (orcid.org/0000-0002-7518-1200)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por jamás; desampararme ante cualquier adversidad.

A mi Padre Héctor; por ser referente de tenacidad, profesionalismo, incondicionalidad y apoyo.

A mi Madre Amparo; por siempre creer en mí.

A mi Hermano Marco; por estar presente en todo momento.

A mis Abuelos Héctor, Guillermo, Estefanía e Isabel; por jamás dejar de creer en mí.

A toda mi familia Carrasco Tejada; por su apoyo incondicional.

Héctor Guillermo

Agradecimiento

A todas personas que a lo largo de este camino han puesto su confianza incondicional en mi persona. Personas que siempre han sabido estar presentes de una u otra manera en mi vida, MUCHAS GRACIAS.

A las amistades forjadas en el camino de esta Maestría, por la camaradería instaurada desde un comienzo y también por los momentos de adversidad en los que se supo salir adelante.

A todos los docentes que impartieron todos sus conocimientos a lo largo de este pasaje académico.

Héctor Guillermo

Índice de contenidos

CARATULA	i
Dedicatoria	i
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población y muestra	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS	53

Índice de tablas

Tabla 1	Distribución de la población de servidores de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, año 2022.....	21
Tabla 2	Distribución de la muestra de servidores de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, año 2022.....	23
Tabla 3	Resumen de resultados descriptivos de la variable valores organizacionales.....	28
Tabla 4	Resumen de resultados descriptivos de la variable actitud laboral.....	29
Tabla 5	Prueba de normalidad inferencial mediante el estadístico Kolmogórov-Smirnov	30
Tabla 6	Prueba de hipótesis general.....	31
Tabla 7	Prueba de hipótesis específica uno.....	32
Tabla 8	Prueba de hipótesis específica dos.....	33
Tabla 9	Prueba de hipótesis específica tres.....	34
Tabla 10	Prueba de hipótesis específica cuatro.....	35
Tabla 11	Prueba de hipótesis específica cinco	36
Tabla 12	Prueba de hipótesis específica seis	37
Tabla 13	Prueba de hipótesis específica siete	38

Resumen

El estudio realizado tiene el propósito de establecer la correspondencia entre los valores organizacionales y la actitud profesional de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo 2022, que fue tratado según el enfoque cuantitativo no experimental con diseño correlacional, permitiendo conocer el grado de interconexión de variables: valores organizacionales y actitud laboral en sus proporcionales dimensiones. La recopilación de datos fue obtenida por intermedio de dos cuestionarios en escala de Likert llevado a cabo en la población constituida por 296 servidores de una Municipalidad Distrital de Trujillo. Los resultados hallados al utilizar la prueba Rho de Spearman, determinó el valor correlacional ($r=0.728$) con significancia de la prueba de valor ($p=0.000$) siendo ($p<0.05$), concluyendo en la existencia de una relación significativa entre los valores organizacionales y la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo. Por consiguiente, mientras más interiorizado los valores organizacionales, mejor será la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo.

Palabras clave: Valores organizacionales, actitud laboral, Municipalidad Distrital de Trujillo.

Abstract

The purpose of this thesis was to determine the relationship between organizational values and the work attitude of the human resources of a District Municipality of Trujillo, 2022. Which was treated according to the non-experimental quantitative approach through correlational design, which allows knowing the degree of association of the variable's organizational values and work attitude and their corresponding dimensions. The data was obtained through two questionnaires on a Likert scale applied to a census population of 296 employees of the human resources of a District Municipality of Trujillo. As results found by applying the Spearman's Rho test statistic, a correlational value was obtained ($r=0.728$) and a value of ($p=0.000$) was found as the significance of the test, being this ($p<0.05$), which allowed us to conclude that there is a significant relationship between organizational values and the work attitude of the human resources of a District Municipality of Trujillo. Therefore, the more internalized the organizational values, the better the work attitude of the human resources of a District Municipality of Trujillo.

Keywords: Organizational values, work attitude, District Municipality of Trujillo

I. INTRODUCCIÓN

En las organizaciones que se dedican al servicio y que están especialmente pensadas para la atención de los ciudadanos, las transformaciones parecen estar directamente relacionadas con cierto factor que se vuelve predominante, los valores participados en las instituciones. Los valores también sirven como estándares para evaluar el comportamiento de los miembros y la organización (Johnson & Jackson, 2009), desempeñan un papel funcional en los procesos relacionados con el trabajo (Cohen et al., 2008), logrando ser una fuente de ventaja competitiva (Mitroff, 2003), que a su vez mejora las condiciones de trabajo (Rego; Pina & Cunha, 2008), sin embargo la permuta solo ocurre cuando la actitud de sus colaboradores también cambia; (Alavi & Leidner, 2017).

Cuando no exista suficiente coherencia entre los valores organizacionales; la actitud laboral puede evitar que se produzcan cambios y, en última instancia, poner en peligro el logro de la entidad (Costa, 2018). Insertados a este contexto situación, Parente y Lück (2018), indican como reto esencial que enfrenta la gestión de una organización hoy en día es redefinir la actitud que se forma entre sus colaboradores. (Casagrande, 2019).

Las innovaciones se volverían ineficaces si es que estas transformaciones no existen. Dado que todo se construye con la participación de sus colaboradores en su conjunto, todos los actores de la organización tienen una fundamental importancia en la toma de decisiones (Casagrande, 2019).

Molina (2019), indica la recomendación de Allport y Rockeach para las propiedades de contenido e intensidad. Donde el atributo de contenido indica el patrón de comportamiento del ser es relevante en la persona, y el atributo de intensidad indica cuán significativo es el valor en uno mismo para cada persona. Así, al denotar a cualquier individuo con o sin valores; son directamente proporcionales a los comportamientos que pueden ser apreciados por los demás, es decir, estos valores y el protagonismo que la persona otorga simbolizan la intensidad y el contenido, considerados como posibles relaciones de causa (Molina, 2019).

Asimismo, la ética es relevante, para el análisis de la conducta institucional dado que forman la base para comprender las actitudes, la estimulación y por qué afectan las impresiones (Molina, 2019). En otras palabras, podemos afirmar que los valores son aprendizajes estratégicos regularmente estables temporalmente hablando para garantizar que todas las actividades organizacionales sean beneficiosas (Abreu, 2019), las organizaciones pueden maximizar la productividad al momento de comprometerse con sus valores (McDonald, s. f.; Nagar, 2012), también existen evidencias que optar por valores pro-sociales como la visión, la autodirección y la humanidad, pueden mejorar el compromiso organizacional afectivo y normativo y, por lo tanto, el desempeño (Abbott et al., 2005; Dylağ et al., 2013), en ese sentido bienestar o felicidad en el trabajo de los empleados puede generar una característica organizacional positiva (Sousa & Porto, 2015), es importante centrarse en valores deseables de los empleados dado que forman un comportamiento en las características organizacionales (Tepeci & Bartlett, 2002), así mismo un ambiente de trabajo afectuoso y consultivo para fomentar la creatividad (Rice, 2006).

Con base en ese marco de referencia, se enfatizan los valores, reflejados en el comportamiento, las actitudes y el desarrollo de los colaboradores, y también son instrumentos importantes para el desarrollo de las responsabilidades de todos los empleados y se convierten en un factor moral y aseguran su satisfacción con los deberes exigidos por la organización. Es importante que los empleados comprendan que los valores son significativos en cualquier organización; y las estrategias que utilizaron sus directores para empapar a sus miembros de estos valores organizacionales. (Morales, 2018).

Sin duda, esta situación impone todo tipo de responsabilidades extraordinarias e importantes al personal de las instituciones públicas, que deben afrontar nuevos retos con perseverancia y determinación en su trabajo. Por eso, es crucial en los escenarios de trabajo que sus integrantes busquen adoptar acciones medulares en valores que fomenten una actitud más humana y profesional ante el trabajo (Morales, 2018), hay cuatro formas distintas de valores organizacionales: propugnados, atribuidos, compartidos y las

aspiraciones organizacionales deben considerarlos para lograr el éxito (Bourne & Jenkins, 2013), las organizaciones necesitan saber qué valores cumplen con el paradigma de gestión contemporánea y apoyarían a las organizaciones para lograr el éxito (Chew & Chan, s. f.).

Guédez (2019), menciona que el éxito y la fortaleza de una organización depende del fortalecimiento de su actitud de trabajo y de sus propios valores. Los valores juegan en consecuencia el papel trascendente en el progreso de una entidad. Orna (2019), manifiesta que cada organización se debe propiciar una buena actitud de trabajo, la cual brinda identidad corporativa y por ende logros, en ese sentido los valores son considerados como el componente esencial de cultura organizacional (Hassan, 2007).

Por su parte, Ferreira y Hill (2020), destaca que los valores se entienden como conceptos prácticos inventados por las generaciones actuales, donde la sabiduría colectiva ha descubierto que están en juego los aspectos primordiales de la supervivencia física y el desarrollo humano. También pueden entenderse como principios rectores de un conjunto de creencias que guían, constituyen y especifican a los integrantes de una agrupación; estas son las creencias que animan, en tal sentido los valores también sirven como estándares para evaluar el comportamiento de los miembros y la organización (Johnson & Jackson, 2009), así mismo los valores personales, los valores organizacionales puede afectar el comportamiento de manera diferente (Finegan, 2000).

Es en este contexto, el recurso humano de una Municipalidad Distrital de Trujillo, debe enfocar sus valores a la realidad actual, a fin de acoplar a sus colaboradores con el ambiente laboral y el compromiso empresarial, de esta manera superar o reforzar la actitud laboral especialmente con el personal de recursos humanos, pues son ellos los que tienen contacto directo con los trabajadores. A medida que aumenta la necesidad de una identidad con compromiso y valores organizacionales en cuanto al refuerzo de la actitud laboral, para trabajar de manera eficiente, desempeñar sus funciones profesionales con responsabilidad y participar proactivamente en todas las actividades del área.

Por lo tanto, la relevancia de la indagación radica en que se puede utilizar esta información en cualquier momento y lugar y servir como análisis para diferentes estudios. Asimismo, la investigación es significativa puesto que tendrá aplicaciones prácticas que permitirán mejorar las condiciones del recurso humano de una Municipalidad Distrital de Trujillo, contribuyendo así al crecimiento y desarrollo de sus colaboradores, incrementando sus servicios, e impactando en la eficiencia de la organización. De igual manera, la investigación tiene una relevancia social, puesto que los resultados permitirán a una Municipalidad Distrital de Trujillo sugerir mejoras en la gestión de Recursos Humanos a fin de incrementar la actitud laboral en sus colaboradores.

En consecuencia el problema de investigación queda evidenciado en la interrogante: ¿Cuál es la relación entre los valores organizacionales y la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022?, y como problemas específicos tenemos: PE1: ¿Qué relación existe entre el componente cognitivo y los valores organizacionales de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022?; PE2: ¿Qué relación existe entre el componente afectivo y los valores organizacionales de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022?; PE3: ¿Qué relación existe entre el componente conductual y los valores organizacionales de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022?; PE4: ¿Qué relación existe entre la dimensión logro y la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022?; PE5: ¿Qué relación existe entre la dimensión afiliación y la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022?; PE6: ¿Qué relación existe entre la dimensión poder y la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022?; y PE7: ¿Qué relación existe entre la dimensión participación y la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022?

La justificación teórica sustentada sobre el aporte de conceptos modernos, teorías y principios relacionados con las variables analizadas con que se logra corroborar cómo se relaciona los valores organizacionales con la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022. En el

ámbito social y práctico está justificada ya que mejorando las dimensiones de la actitud laboral también se mejoraría la gestión por logros de una Municipalidad Distrital de Trujillo y con ello acrecienta la eficiencia y eficacia del servicio prestado a los usuarios, así pues, potencia la gestión. La justificación metodológica radica en el desarrollo de variables según parámetros científicos que contrasta la hipótesis y los objetivos hasta llegar a las recomendaciones, lo que la encuadra en la metodología cuantitativa y se construye la encuesta recurriendo a la escala Likert, se empleó el proceso de Rho de Spearman con el objeto de determinar la fiabilidad y validado por tres expertos. Del mismo modo, se emplea el método hipotético-deductivo, realizando observaciones descriptivas de hechos y teorías, con el fin de interpretarlas objetivamente más adelante.

En cuanto al objetivo principal es establecer la correspondencia entre los valores organizacionales y la actitud profesional de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022; y tuvo por objetivos específicos tales como: OE1: establecer la correlación del componente cognitivo con los valores organizacionales en los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022; OE2: determinar la relación del componente afectivo con los valores organizacionales en los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022; OE3: decretar la correspondencia del componente conductual con los valores organizacionales en los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022; OE4: fijar la analogía de la dimensión logro con la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022; OE5: comprobar la correlación de la dimensión afiliación con la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022; OE6: decretar la correspondencia de la dimensión poder con la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022; y OE7: establecer la correlación de la dimensión participación con la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022.

Finalmente, como hipótesis alternativa se propone que: concurre una correlación positiva y significativa entre los valores organizacionales y la actitud

laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022; entretanto la hipótesis nula propone que: no existe una relación positiva ni significativa entre los valores organizacionales y la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022. Como hipótesis específicas se tiene: HE1: asiste una correspondencia positiva y significativa entre el componente cognitivo y los valores organizacionales de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022; HE2: existe una correlación positiva y significativa entre el componente afectivo y los valores organizacionales de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022; HE3: concurre una relación positiva y significativa entre el componente conductual y los valores organizacionales de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022; HE4: concurre una relación positiva y significativa entre la dimensión logro y la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022; HE5: concurre una relación positiva y significativa entre la dimensión afiliación y la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022; HE6: coexiste una relación positiva y significativa entre la dimensión poder y la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022; y HE7: concurre una relación positiva y significativa entre la dimensión participación y la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Al revisar investigaciones previas a la presente investigación, ha sido posible examinar una serie de fuentes, tanto internacionales como nacionales, de todas las examinadas, las más importantes se presentan a continuación.

En el contexto internacional, Duartez y Manzanares (2015), en la presente investigación documental sobre los valores organizacionales se abordan diferentes aspectos, enfatizando su importancia para las empresas por ser los pilares del desarrollo de las personas y organizaciones. También se presenta una lista de valores comúnmente practicados por ellos, como la responsabilidad, la equidad, la integridad, el trabajo en equipo, el entusiasmo, entre otros. En él ha sido interesante presentar la importancia de los valores en el progreso de las organizaciones, en misma sintonía entre productividad como en calidad. Finalmente, se mencionan los valores vistos desde la ética y la cultura organizacional. El propósito de esta investigación es sentar un precedente para futuras investigaciones sobre este tema al entenderse como un referente para la reflexión y discusión de estudiantes, profesionales e investigadores. Se detalla la realización de esta investigación además de técnicas de análisis documental, en las cuales se desarrollan diversas etapas que posibilitan que la investigación logre sus objetivos. Los resultados muestran que de acuerdo con la investigación documental sobre los valores organizacionales se ha determinado que entre los valores que son importantes para las organizaciones se encuentran la humildad, la honestidad, la comunicación, la justicia, la responsabilidad, el liderazgo y el entusiasmo. Cuando se aplican dentro de las organizaciones, tienen un impacto positivo al promover la transparencia, la claridad y la calidad en la toma de decisiones y, por lo tanto, un mejor desempeño organizacional.

Por su parte, Delgado (2014), desarrolló su investigación con el propósito de tener en cuenta a los empleados y miembros de la Fundación Cooperación y Respaldo para la Educación, que juega un papel muy significativo en el área productora del cantón Latacunga, pues nunca analizaron los valores organizacionales del patronato al que se deben por su afán de desarrollo. En este marco motivacional y gerencial, los principios de una organización son los

fundamentos de crecimiento de la institución y del conglomerado de personas que la componen. Este artículo, hizo posible investigar qué valores inciden en la participación de los empleados de COORED a través de una consulta integral y directa con las personas relevantes. Este riguroso trabajo de investigación encontró los reconocimientos y definiciones que cada empresa debe implementar al interno de su propio grupo de personas para conseguir una cultura organizacional con impacto proporcional en los gerentes, miembros, coadyutores y consumidores. Para hacer más confiable la información, se aplicaron encuestas, se filtraron y depuraron los datos, y se tabuló la información de manera clara y transparente. La misma investigación decidió un enfoque de solución al problema de los valores organizacionales, específicamente creencias, mecanismos para tratar éticamente a los empleados y tratar éticamente a los clientes, así como asegurar conceptos organizacionales como la programación, y la valoración se basa en todos los miembros de la COORED. Los resultados resaltan que los directores del Programa de Trabajadores Sociales de Majibacoa poseen el conjunto deseable de valores; entre ellos: la asociación, la calidad, la comunicación y el afianzamiento de la ética de todo individuo.

Finalmente, Estrada (2019), realizó un estudio para cualificar la importancia de los valores corporativos del Grupo Empresas Públicas de Medellín en la aplicación del método hermenéutico y la cooperación espontánea entre sus trabajadores, y finalmente comprender los efectos en el proceso de transmisión de discernimiento de la organización donde se recopilan las técnicas. La investigación gira en torno a la interpelación: ¿Cómo incide la ética corporativa en la colaboración voluntaria de los colaboradores y su incidencia en la creación y traspaso del conocimiento en una empresa EPM? El trabajo de investigación posee una intención exploratorio-descriptivo utilizando un método hermenéutico de modo descriptivo. La representación estuvo conformada por los participantes empleados de la Dirección de Desarrollo de Personas y Talento Organizacional del Grupo EPM en Medellín. Se realizaron un total de tres entrevistas semiestructuradas y un estudio de grupo focal con la participación de 10 colaboradores del Consejo Corporativo de Desarrollo Humano del Grupo EPM. Aunque valores organizacionales permiten la

colaboración voluntaria, debe concurrir una intención genuina internamente en la organización para construir y traspasar el conocimiento a partir de la colaboración voluntaria, que estos no sean solo un accesorio en el enfoque de la estrategia de la organización, de lo contrario se expresen cada operación necesaria, a partir de líderes organizacionales a colaboradores, fortaleciendo procesos empresariales que enriquecen su negocio, si bien se ve como una práctica que brinda esto, más aún porque están dispuestos a contribuir a su desarrollo personal y profesional, sin perjuicio, considerando las capacidades humanas inherentes a la adquisición y transferencia del conocimiento.

En cuanto al ámbito nacional, Saboya (2020), desarrollo su investigación con el fin de corroborar las relaciones entre valor organizacional y desempeño en funciones en las enfermeras del Centro de Salud Morales, año 2019, considerando las teorías de Bohórquez (2010). Sobre una muestra de 20 enfermeras, con un tipo de investigación descriptivo correlacional, se ejecutaron dos cuestionarios tipo Likert. Los resultados mostraron que, la variable valores institucionales indican que el 100% de las enfermeras aplicaron el valor seguridad, luego el 90% mostró autogestión y el 80% de las enfermeras mostró alto nivel de desempeño laboral con correlación al constante desempeño laboral. Concluyendo en la existencia de una relación significativa entre los valores organizacionales y la cobertura en funciones de las enfermeras del Centro de Salud Morales. No obstante, es conveniente desarrollar programas reforzadores de actitudes y comportamientos relacionados al ejercicio laboral y fortalezcan el estatus personal de los trabajadores de enfermería del Centro de Salud Morales.

A su vez, Moreno (2019), realizó su investigación con el propósito de diagnosticar de los valores organizaciones del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI) Dirección Zonal La Libertad, se basa en el desarrollo de los últimos cinco años 2014-2018. Los resultados más destacables de este diseño de investigación descriptiva de observación transversal nos indican: 1) Se identifican de los valores corporativos aceptados por el 67% de los empleados, denominados Outcome Values del proceso de calidad (Satisfacción del Cliente); sin embargo, no es necesariamente

compartido por el 33%. 2) La negación a identificarse con el modelo de Gestión de la Calidad, se observan actitudes negativas que alcanzan el 56.59% en el factor satisfacción, luego encontramos al factor Liderazgo con un 45.27%, lo que demuestra un grado de insatisfacción laboral e inadecuada relación entre la cultura institucional dominante y la esencia de calidad desarrollada. La cultura predilecta fue Performance Culture con un puntaje promedio de 119, un puntaje similar fue para Support Culture alcanzando un puntaje de 109. Revelando esto una predisposición decreciente para el dominio de las culturas organizacionales encontradas en Poder (84.5) y Funcionamiento (63). Se observa un aumento considerable en el contraste de promedios en la prelación de culturas Performance (0,73) y Support (0,72) en el futuro.

Finalmente, Gutiérrez (2020), su indagación se realizó en el Centro de Salud y Nutrición de Tarapoto 2017 para esbozar relación entre valor y compromiso organizacional de los trabajadores asistenciales; como hipótesis se planteó al respecto, la correspondencia entre valores y la responsabilidad organizacional en estudio; con enfoque cuantitativo descriptivo correlacional, transversal; la población fue integrada con 42 asistentes del Centro de Salud y Nutrición de Tarapoto. Teniendo como resultado que el valor más relevante de los trabajadores asistentes es la participación con un 30,95% e incluye una mayor participación en las decisiones de quienes se verán afectados e incrementados por este cambio y el compromiso de implementar esas disposiciones. Por otro lado, encontramos a la continuidad como la responsabilidad organizacional más común en dicha institución obteniendo un 37.50%, demostrando la disposición del trabajador a permanecer en la institución. Se determina con esto que la relación entre valores y compromiso organizacional de trabajadores asistentes del Centro de Salud y Nutrición de Tarapoto 2017 es significativa, con valor correlacional ($r=0,813$) y con nivel de significancia inferior a 0.05 ($p=0.000$).

Referente a los modelos teóricos de los valores organizacionales, se toma en cuenta la teoría de valores organizacionales planteada por Martín (2009), en su libro El poder de los valores organizacionales describe un régimen ético que impulsa a las personas resolver conflictos y toma de decisiones. La escala

valorativa propicia la práctica de principios y normas de conducta. En ausencia de una definición de estos sistemas de valores las dudas en el individuo permiten que la escala de valores se ponga en manos de terceros.

Su planteamiento básico se basa en la idea compartida de que las insuficiencias son fundamentales, fuerza motriz, impulso y finalidad, es decir, las personas permanentemente actúan en función de tal o cual necesidad. Según García (2013), las necesidades son centrales en la motivación. Sin embargo, no pueden exponer completamente la diferencia en la superioridad de las necesidades, un ejemplo clásico de esto es cuando Geordano Bruno, que prefirió morir a retractarse de sus premisas científicas sobre la traslación de la tierra y Galileo Galilei quien adoptó una actitud diferente hacia la misma situación en 1633, con el fin de conservar la vida, estos casos se repiten históricamente.

Son diferencias fácilmente explicables al comprender los valores en los individuos; argumentar aquí que el grado de deseo humano está definido por el grado de insatisfacción con sus necesidades, viene establecido por la escala valorativa, con ello argumentando la explicación de todo el conjunto de excepciones mencionadas anteriormente. (Akamine, 2009).

Por lo que, de acuerdo con Boggino (2003), existen tres dimensiones posibles para explicar el término valor, estas son: 1) Económica: Se comprende en el precio – costo para obtener algo de valor. 2) Psicológica: ligando la expresión de valentía, cualidad moral que toma acción para afrontar con determinación las grandes compañías y afrontar peligros. 3) Moral: descrito como la apreciación de comportamiento correcto en la comunidad.

Por ende, debemos comprender el término valor como el nivel de importancia que un individuo otorga a un objeto resultante de un procedimiento de evaluación y es capaz o incapaz de regular su comportamiento.

Entendido la conceptualización de valor, se da paso a la comprensión de los valores organizacionales, que de acuerdo con Robbins (1993), estos son los que representan los principios y supuestos utilizados por colaboradores institucionales para evaluar situaciones, acciones, objetos e individuos que conviven en el lugar de trabajo en el día a día. Reflejan tanto las creencias y

conceptos básicos como los objetivos reales de una entidad formando así el núcleo organizacional.

Los valores como base y corazón de una institución determinan el éxito de esta estableciendo estándares en una organización que son aprovechables por los colaboradores. Estos valores son los que brindan sentido común al empleado y otorgan las pautas para generar compromiso institucional. (Díom, 2000).

Los valores refuerzan la razón de ser de toda organización, las reglas se convierten en las normas institucionales para el proceder de la empresa y sus empleados (Robbins, 1993). Por ello, toda organización con afán de excelencia debe comprender y sistematizar los valores e ideas que conforman el procedimiento empresarial.

En consecuencia, estos planteamientos reparan en que los valores están claros en la voluntad de los iniciadores, sus estatutos y la conformación de la misión y visión organizacional (Dublín, 2002). La característica fundante del valor se plantea en la creencia o convicción como los patrones de comportamiento organizacional exigible en todos sus miembros. (Fronzizi, 2001).

Los valores aceptados por la alta dirección son los que se generan dentro de la organización. También se debe tomar en cuenta la evolución constante de los empleados integrantes de una organización. (Jiménez, 2010).

Por lo que, la importancia de los valores organizacionales reside en la conversión de un elemento motivador de las acciones y comportamientos humanos, definiendo el condición básica y decisiva de la organización creando una relación de pertenencia del trabajador a la organización. Por consiguiente, se determina que los valores organizacionales se formulan, enseñan y asumen en un contexto concreto y no como entes individuales dentro de un entorno, representando así los fundamentos culturales, sociales e ideológicos. (Johnson, 2003).

Para que exista un criterio de unidad los valores organizacionales deben ser aceptados y asumidos por todo aquel que labora en la empresa, de esta manera se fortalecen criteriosamente los compromisos de los colaboradores de la empresa (Robbins, 1993).

Entonces, los valores organizacionales deben estar basados bajo un sistema de valores, que de acuerdo con Sisk (2015), un sistema de valores es un conjunto de conceptos, cada uno de los cuales tiene un cierto grado de validez y significado. Los valores personales como sistema nos permiten determinar y distinguir lo correcto de lo incorrecto, tanto lo bueno como lo malo, éxito o fracaso, agradable o desagradable o cualquier situación bipolar dentro de una institución.

Este proceso de evaluación puede abordarse desde los siguientes aspectos: reflexionar, razonar y comprender el valor, enseñar y habituar el valor a través de la definición, explicación, ilustración y transferencia práctica, combinación de la teoría y la acción. Obtenemos el sistema de valores de cada persona si podemos determinar su ascendencia y condiciones individuales. El sistema entonces lo podemos definir a partir de la importancia otorgada a los valores como la libertad, placer, respeto, honestidad, obediencia y la igualdad (Lopera, 2009).

Si bien los valores son intangibles, su virtud de crear e impulsar determinados comportamientos o transformarlos en lineamientos, pautas y criterios de actuación y comportamientos que condicionan siempre su formulación, enseñanza y supuestos en la realidad concreta, convirtiéndolos en cualidades nobles o excelencia que deben poseer quienes se hacen en función a su puesto deben ser apoyo de la función organizacional (Madrigal, 2004), En tal sentido, como afirma Sisk (2015), el individuo actúa según su propia escala de valores; si este sistema no se centre en los valores fundamentales de la organización entonces encontramos un vacío en las características del personal.

Por ende, los valores organizacionales se clasifican según el grado de aceptación social: Individual y Compartida, el significado que se le da sería desde un criterio individual que no se solapa con el grupo o sociedad, reconociéndolo como un valor aislado, por otro lado, si este criterio individual se relaciona con los del equipo o sociedad, se designa valor colectivo. Los valores compartidos son aquellos productos o consecuencias de los valores aislados, aunque un valor aislado no siempre se comparte, ya sea porque está

mal o porque aún no ha tenido tiempo de legitimarse a socialmente, y la esta necesita siglos para aceptarlo. (Planas, 2000).

Según el nivel en que un valor regula el comportamiento de un individuo: Reguladores o Aceptación. Mientras que los niveles de aceptación son los aquellos que el sujeto valida, pero aun así no toma en cuenta durante su acción, los valores regulatorios son los valores que afectan y establecen los niveles de acción de los hombres. (Nova, 2012).

Para que un valor sea regulatorio primero debe aparecer el valor de la aceptación, aunque este último no siempre se convierte en un valor regulatorio, son los intereses y el nivel de voluntad de los individuos los que lo determinan (Valbuena, 2006), como en toda organización o institución el factor de valores es establecido por la fuerza laboral ya que ellos son la base de estos grupos .

Mientras que los valores compartidos hacen referencia a la interiorización de los valores organizacionales, la identificación del individuo con la compañía y la responsabilidad de la dirección de informar al grupo organizacional sobre las tareas del día a día que la organización propone como útiles, correctas o deseables. Cuando se activa un valor, crecen las condiciones que admiten a la organización optar por los valores que pretende institucionalizar. Esto invita a cada uno de sus miembros a compartir un sentido de pertenencia e influye en sus manifestaciones de comportamiento. (Vitez, 2013).

Finalmente, los valores organizacionales poseen ciertas características las cuales son evaluaciones que imputan condiciones a los objetos con base en ciertos criterios o principios. Los valores se aprenden y son ejes de comportamiento y están íntimamente relacionados con sus objetivos. Por tanto, son las interacciones creadas por la alta gerencia las que determinan los valores organizacionales, para que los participantes de todos los niveles puedan asumir las principales metas de la organización en cada una de las técnicas productivas de la empresa. (Manrique, 2016).

Es fundamental entender el orden o jerarquía de los valores de una organización para poder determinar la prioridad de metas, dado que estas son también los valores de acción u operacionalizados a través de procesos. Para Tejada (2010) y Zelada (2011), los valores empresariales crean el corazón de

la actitud que regularmente inculcan las figuras de la empresa y forman la base de la actitud laboral.

En cuanto a las bases teóricas de la actitud se tiene en correspondencia con la teoría de la condición, se afirma que el proceder es el origen de la actitud. Tradicionalmente se cree que el causante del comportamiento de las personas esta asumida por la dirección de causalidad. Triandis (2008), proporcionan amplia evidencia de laboratorio para apoyar su hipótesis de que las creencias, actitudes y valores de una sociedad son definidas por su experiencia laboral. Así, si los colaboradores con cierta actitud de trabajo reciben recompensas individuales, su individualidad aumenta; si reciben premios colectivamente como miembro del grupo, aumentará su colectivismo.

Por lo que, Dawes (2015), define la actitud como la tendencia de un individuo a valorar un símbolo, objeto o aspecto de este mundo de una manera positiva o negativa. Entonces, se entiende que, la actitud se relaciona con la posible orientación, no al procedimiento en sí. las actitudes no siempre nos impulsan hacia una respuesta, es por ello por lo que no se le considera como impulso o fuerza como si lo es por ejemplo el motivo. Entonces podemos concluir que la actitud tiene un carácter más reactivo. Por su parte, Bellows (2008), determina a la actitud como una fase de disposición mental y neurológica que es regulada por la experiencia la cual influencia significativamente hacia las respuestas del individuo sobre objetos u situaciones que pueda encontrar. Mientras que, Davis y Newstrom (2007), describen la actitud como las emociones y suposiciones de los empleados que determinan su excelencia en gran medida a través de su contexto, su responsabilidad con los trabajos proyectados y, en última instancia, su comportamiento. De donde, la actitud consta de tres componentes: lo que se piensa (componente cognitivo), lo que se siente (componente emocional) y la disposición para expresar pensamientos y sentimientos (componente conductual).

Entonces, las actitudes deben poseer ciertas características. De acuerdo con García (2009), las características de las actitudes son: 1) Aprendidas, es decir, son construidas a través de la experiencia y es la representación de los cambios de conducta. 2) Dinámicas, estos conectan al sujeto con objetos reales, pueden

ser cambiados o modificados. 3) De extensión variable, pues puede contener o abarcar varios objetos. 4) Por su interrelación, forman vínculos coherentes por sus interrelaciones, están interconectados. 5) Por dirección, ofrecen una orientación o dirección frente a los objetos.

Por lo tanto, estas características son las que delimitan los factores determinantes del desarrollo de actitudes. Según Tabares (2015) establece que debemos estudiar las actitudes de las personas antes de realizar una predicción, pues cada caso tiene sus propias peculiaridades. Estas actitudes ofrecen 5 factores determinantes diferentes: la satisfacción de necesidades, relación entre actitud e información recibida, la pertenencia del individuo a un grupo y su formación de actitudes y por último la formación de actitudes.

Así mismo, Davis y Newstrom (2007), destacan la presencia de ciertas actitudes en el trabajo que caracterizan al personal de la empresa, el cual se tiene: 1) Compromiso con la organización: Se refiere al nivel de identidad que caracteriza al personal según su propia existencia; es decir, comparte lo desarrollado en el propósito, objetivo y estrategias a implementar. 2) Satisfacción laboral: Se consigna a un vínculo de sentimientos y emociones que caracterizan al colaborador hacia la organización para la que trabaja. Es la actitud del empleado hacia su trabajo. Por tanto, las personas con un alto grado de satisfacción con sus diligencias se caracterizan por su actitud positiva y predisposición a cumplir con lo que se les encomienda. 3) Involucramiento laboral: Se refleja en el tiempo y la energía que el trabajador dedica a desarrollar sus tareas con eficacia, por lo que el trabajo es parte central de su existencia.

Con base en lo anterior, surgen ciertos comportamientos del personal dentro de la organización que tienen algunas consecuencias; Una actitud positiva hacia un lugar de trabajo generalmente significa que existe un ambiente de trabajo agradable, es decir, un estado de ánimo positivo que permite una interacción efectiva con otros compañeros de trabajo. Una actitud negativa resulta de la presencia de un ambiente tenso y friccional en el trabajo, por lo tanto, depresión y confrontación frecuente con otros que afectan el estado de ánimo, el servicio al cliente y/o al usuario. (Chaiprasit & Santidhirakul, 2011).

Por consiguiente, surge la relevancia de la modificación de la actitud en una empresa, para Chiavenato (2000), indica que los Procedimientos de Gestión del Talento Humano tienen como objetivo desplegar una actitud positiva en el lugar de trabajo de la persona; da como resultado un rendimiento de calidad y una mayor productividad. Desde la perspectiva de Sánchez (2019), en el trabajo ¿Cómo tener una actitud positiva en el trabajo? Este es un indicador significativo para generar la motivación de los empleados, elevando la calidad para sustentar y desarrollar una condición eficaz en el trabajo; es asegurarse de que el trabajo esté bien hecho, y para ello se deben tener en cuenta 4 aspectos de antemano: 1) Tener una buena comprensión de las condiciones y destrezas requeridos por el trabajo y tratar de adaptarse a ellos. 2) Agenciarse formas de cumplir con los deberes de manera eficiente. 3) Establecer objetivos ambiciosos y entender a la entidad. 4) Determinar sus políticas, filosofía y estructura.

Asimismo, existen tipos de actitudes y estas pueden ser positivas o negativas, según faciliten o dificulten la forma en que las personas enfrentan la realidad en cada momento de sus vidas; así que la actitud es la tendencia a enfrentar la realidad todo el tiempo. Tanto individual como en equipos de trabajo, todos los empleados necesitan centrar una actitud adecuada en la búsqueda de consecución de metas y objetivos y tener la capacidad de identificar quienes oponen resistencia al logro (Leyva, 2019).

Desde este punto de vista, Bellows (2008), encontró cinco amplias categorías de actitudes en el trabajo, el cual se tiene: 1) Proactivo: Caracterizado por ser proactivo en el logro de las metas institucionales y personales, orientando sus responsabilidades al logro y motivando a los demás con su entusiasmo. 2) Colaboradores: Caracterizados por personas que están dispuestas a ayudar a lograr metas. Tiene una gran capacidad de trabajo y entusiasmo, pero prefiere quedarse detrás de escena. 3) Reactiva: Caracterizados por ser capaces de realizar correctamente el trabajo que se les encomienda, pero requiriendo instrucciones precisas; son pocos los que tienen capacidad de iniciativa, y su mayor anhelo es ser útiles e instruidos para obedecer. 4) Pasivo: Caracterizado por personas que aplican la ley del mínimo esfuerzo, es decir, tratan de pasar

desapercibidos, dejan pasar los días y todo sigue igual. 5) Negativo: Caracterizado por ser siempre crítico con todo lo que hace o propone, encontrando argumentos que no sustentan y muestran tendencias.

Ante lo anterior, hay formas de mejorar las opiniones y actitudes, de acuerdo con Robbins (2004), especifica algunas formas de mejorar su percepción de los colegas, el cual se tiene: 1) Cambie los hechos para mejorar la opinión: He aquí cómo desarrollar una buena actitud cambiando algunos aspectos de los hechos a explicar. 2) Influir en la experiencia de los miembros del equipo: dado que las actitudes pueden verse influenciadas por la experiencia de los miembros del equipo, cualquier cosa que una entidad pueda hacer para que los empleados se vean a sí mismos como una parte importante de la misma debe tener como objetivo mejorar las actitudes hacia la empresa. 3) Saber escuchar: Significa que el hecho de que los empleados sean libres de expresar sus sentimientos conduce a la aclaración de los problemas existentes, lo que conduce a cambios en los sentimientos y actitudes relacionadas con los sentimientos. 4) Use habilidades de discusión: Las discusiones crean condiciones para que los que componen el grupo expresen sus emociones.

Por lo tanto, Briñol (2007), identificó tres componentes de la actitud: 1) Componente cognitivo, la idea del pensamiento habitual; una categoría define la caracterización que debe tener el objeto para pertenecer a ella. Esta categoría cognitiva tiene tres aspectos básicos: primero, puede dividirse en subcategorías; segundo, tendrá un cierto grado de centralidad para quienes la aceptan. Tercero, presentará un conjunto de características asociadas con una etiqueta específica para esa categoría. 2) Componente afectivo, la emoción que penetra en la mente. Los sentimientos de las personas son buenos o malos; Briñol (2007), lo considera el componente más importante de la actitud y lo concibe como una respuesta afectiva o emocional relacionada con la categoría cognitiva del objeto de actitud. El componente afectivo está formado por el contacto que se produce entre la categoría y el ambiente agradable o desagradable. Whittaker (1999), demostró que existe relación entre los componentes cognitivo y afectivo de las actitudes, y que si uno cambia, el otro cambia de manera similar. De esta manera, cambiando características

negativas por otras positivas entonces la respuesta emocional sería satisfactoria a esa clase en particular. El punto central es que cambiar las características asociadas con las categorías lleva a algunos cambios en el significado o componentes afectivos de las actitudes. 3) Componente conductual o de comportamiento, es decir, la tendencia a actuar. El componente conductual de una actitud incluye la acción o el comportamiento que un individuo tomará en reacción de ciertos estímulos prediciendo qué comportamiento exhibirá este cuando haga frente al motivo de la actitud. El componente conductual es la aceleración, o la tendencia a proceder de una manera particular hacia un estímulo. El componente conductual es la disposición del comportamiento de un individuo hacia los objetos de actitud, que se categorizan y evalúan negativa o positivamente.

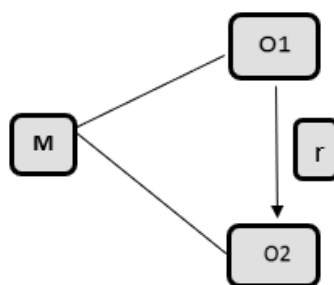
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Las variables estudiadas son: Valores organizacionales y Actitud laboral. Se adjunta la matriz de consistencia en el anexo 01.

De acuerdo con la meta trazada, la tipología de la investigación fue aplicada, pues se determinó resolver un problema enfocándose en la búsqueda del conocimiento; acorde a la naturaleza es cuantitativa. (Andrade, 2008).

Se determinó diseño correlacional, ya que se pretenden relaciones entre las variables, y transversal con una única aplicación del instrumento de recolección de datos.. (Hernández et al., 2014).



Donde:

M: Muestra participante

O₁: Observación de la variable independiente: Valores organizacionales

O₂: Observación de la variable dependiente: Actitud laboral

r: Relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Tenemos a los Valores organizacionales y Actitud laboral como variables. Se adjunta la operacionalidad de las variables en el anexo 02.

Variable independiente: Valores organizaciones

Definición conceptual: Creencias y principios relacionados con las actividades de una institución cuyo propósito principal es asegurar el bienestar de todos sus componentes. (Fleury & Fleury, 1995).

Definición operacional: Son acciones que posibilitan la expresión de dimensiones valorativas del respeto como, el logro, la afiliación, la igualdad de poder y la participación. La variable será medida con el instrumento “Cuestionario de Valores Organizacionales APL”.

Variable dependiente: Actitud laboral

Definición conceptual: Inclinación u orientación a exhibir una tendencia hacia los objetos o el ambiente de trabajo en formas favorables o desfavorables. (Robbins, 2004).

Definición operacional: Hace alusión a las cualidades de la persona que ejecuta la tarea asignada, medidas bajo escalas valorativas que permiten cuantificar la composición cognitiva, afectiva y conductual. La variable será medida con el instrumento “Cuestionario de Actitud Laboral”.

3.3. Población y muestra

Población

Acorde con Arias (2012), define como grupo finito o infinito de individuos con propiedades comunes, mismos que serán extensivos en los resultados de la investigación. De ahí que, la población de estudio involucró a 296 servidores de una Municipalidad Distrital de Trujillo.

Tabla 1

Distribución de la población de servidores de una Municipalidad Distrital de Trujillo, año 2022

Tipo de contrato	Descripción	Cantidad	%
D.L. 276	Nombrados y empleados contratados permanentes	24	8.1
D.L. 728	Obreros permanentes, reposición judicial, medida cautelar e intermedios	108	36.5
D.L. 1057	CAS y CAS medida cautelar	82	27.7
D.L. 1057	CAS directo	82	27.7
TOTAL		296	100.0

Fuente: Una Municipalidad Distrital de Trujillo, año 2022

Elaboración: Propia

Muestra

Para esta tesis, se utilizó un modelo no probabilístico. Conforme a Hernández et al. (2014), dicho proceso va estableciendo la selección muestral según características y contexto de la investigación eligiendo

casos convencionales sin intento de representación estadística en una determinada población. La selección no se sujeta a la probabilidad sino a las características y distribución de la investigación. Una muestra no probabilística da una ventaja desde el aspecto cuantitativo, dando utilidad a los diseños que requieren elecciones controladas por ciertas especificaciones, ya que el valor radica en el detenimiento del análisis en cada unidad, permitiendo conocer el comportamiento de las variables de interés.

Atendiendo la población de estudio, el cálculo de la muestra se halló recurriendo a la fórmula de muestra finita. Así mismo, la población presenta el 95% de confiabilidad, con índice de error del 5%.

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

donde:

n = tamaño de muestra

N = tamaño de la población

z = nivel de confianza (95%)

p = probabilidad de éxito (se asume p=0.5)

q = probabilidad de fracaso (se asume q=0.5)

e = margen de error (5%)

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 296}{0.05^2 * 295 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 168$$

Consecuentemente, fueron 168 servidores de una Municipalidad Distrital de Trujillo, quienes integraron la muestra de estudio. Los detalles a continuación:

Tabla 2

Distribución de la muestra de servidores de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, año 2022

Tipo de contrato	Descripción	Cantidad	%
D.L. 276	Nombrados y empleados contratados permanentes	14	8.1
D.L. 728	Obreros permanentes, reposición judicial, medida cautelar e intermedios	60	36.5
D.L. 1057	CAS y CAS medida cautelar	47	27.7
D.L. 1057	CAS directo	47	27.7
TOTAL		168	100.0

Fuente: Una Municipalidad Distrital de Trujillo, año 2022

Elaboración: Propia

Muestreo

Se determina por la elección del conjunto de sujetos representativos del grupo de pertenencia, logrando así analizar las características del grupo. Se determina un muestreo no probabilístico eligiendo individuos según fuentes vinculadas y caracteres de investigación, seleccionándose a 168 servidores de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, año 2022.

Criterios de selección de muestra

- Criterios de inclusión
Servidores estatales nombrados, contratados, designados, y CAS con asistencia habitual.
- Criterios de exclusión
Servidores estatales profesionales nombrados, contratados, designados, y CAS en la sede que se traspasaron a otras unidades ejecutoras.

Unidad de análisis

Cada trabajador estatal, profesional nombrado, contratado, designado, y CAS de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, año 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica de investigación fue la encuesta; en este contexto, Martín (2012), señala que la técnica de la encuesta consiste en procedimientos que permite al investigador recopilar la información primordial para responder la pregunta de investigación.

Encuesta:

Técnica para recopilar datos, al interrogar a los sujetos en torno a las nociones que emergen de un problema científico erigido previamente (Tamayo y Tamayo, 2009). A través de esta técnica se pudo obtener directamente datos específicos de los empleados, para la investigación y fortalecer la institución.

Instrumento

El cuestionario es el instrumento elegido para la investigación; este es definido por Baena (2017), como una herramienta tangible de recolección de opiniones y categorizadas mediante la escala de Likert con opciones politómicas en la investigación cuantitativa, se propusieron 02 cuestionarios relacionados a cada variable, el primero basado en valores organizacionales y el segundo en las actitudes laborales de los trabajadores de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo.

Cuestionario:

Instrumento desarrollado en torno a interrogantes alrededor de las variables a investigar a fin de ser aplicado en los individuos designados (Rainer, 2017). Para ambas variables fueron estructurados cuestionarios. En cuanto a los Valores organizacionales conformado por 04 dimensiones y 25 ítems; y el de Actitud laboral por 03 dimensiones y 25 ítems; aplicados a los servidores a la institución en investigación.

Validez

Validez de contenido: Acorde con Hernández et al. (2014), indica que este instrumento al medir la variable de estudio con cierto grado es lo que

se considera validez. Por consiguiente, la validez del instrumento ha sido desarrollada con la opinión de expertos, el cual se detalla a continuación.

Validez de criterio: es una directriz estándar, con intención de determinar la validez del instrumento (Hernández et al., 2014). Se aplica la validez estadística de Pearson a todas las interrogantes conforme las dimensiones de las variables abordadas.

Confiabilidad

El instrumento es confiable si indica qué tan precisa es lo que se pretende medir; es decir, cuando se realizan mediciones repetidas en condiciones constantes, deben ser similares o idénticas (Claret, 2014). En la investigación se diseñó una guía de estudio a fin de establecer la fiabilidad de los instrumentos en diez (10) servidores de la Unidad de contabilidad de la Oficina de una Municipalidad Distrital de Trujillo elegidos al azar, y se les empleó la escala de opinión sobre los valores organizacionales y la actitud laboral; para someterlo a un proceso de análisis estadístico de sus ítems.

3.5. Procedimientos

Se recopilará información sobre las variables valores organizacionales y actitud laboral en los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, con el propósito de hacer inferencias sobre las variables de investigación para obtener los mejores resultados. Como resultado, se presentó una carta de autorización para realizar la encuesta a los trabajadores de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo de tal manera de dar a conocer la indagación y las herramientas que se utilizaron para esta, debemos señalar que la aplicación de este cuestionario se realizará de forma anónima y confidencial, y se tomaron las medidas necesarias para cumplirla en este contexto. Asimismo, se llevará a cabo una prueba piloto así como una prueba con expertos que reafirme la confiabilidad del instrumento. Una vez que se hayan administrado los cuestionarios, los datos fueron tabulados en Excel y se importaron al software estadístico SPSS v.25 para analizar el porcentaje

de las dos variables mediante tabulaciones cruzadas y correlación basada en el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

3.6. Método de análisis de datos

Estadística descriptiva

- Matriz de anotación estructurada sobre las dimensiones de ambas variables de indagación.
- Las tablas de distribución de frecuencia se desarrollan e interpretan en el programa Excel.
- Se utiliza Excel para proyectar figuras estadísticas, usando grafico de barras para observar caracteres de las variables.

Estadística inferencial

- Se obtienen y procesan los datos estadísticos descriptivos a través del SPSS v.25.
- Para la obtención, procesamiento de efectos y contrastación de hipótesis se recurrió el SPSS v.25
- Con la Prueba de Kolmogórov-Smirnov se observó la distribución normal, con significancia al 5%.
- Se utilizaron las distribuciones estadísticas; Rho de Spearman, por cuanto fueron comprobados valores inferiores $p < 0.05$.

3.7. Aspectos éticos

Se efectuaron todos los parámetros establecidos por la casa de estudios, la información presentada fue relevante y de alta eficacia. Desde un punto de vista ético, se obtuvo el permiso de la autoridad competente antes de la aplicación; luego de la autorización, se informó a los trabajadores de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo sobre el propósito de la investigación, de igual forma se tuvo en cuenta el anonimato en la recolección de datos y los resultados fueron tratados específicamente para fines académicos. Por otro lado, toda la información registrada fue citada y referenciada, es decir, se respetaron los derechos de autor, por tal motivo la investigación fue analizada mediante el programa Turnitin para analizar su nivel de similitud con otras investigaciones.

IV. RESULTADOS

Analizando los resultados acordes a los objetivos de las hipótesis planteadas en la investigación se presentan las tablas estadísticas de la siguiente manera:

Estadística descriptiva

Tabla 3

Resumen de resultados descriptivos de la variable valores organizacionales

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
P1	7.1%	7.7%	31.0%	38.7%	15.5%
P2	6.5%	4.8%	37.5%	34.5%	16.7%
P3	6.0%	7.7%	35.1%	35.1%	16.1%
P4	8.3%	4.8%	29.8%	38.1%	19.0%
P5	8.3%	2.4%	28.6%	44.0%	16.7%
P6	7.1%	6.5%	31.5%	39.9%	14.9%
P7	8.9%	6.5%	24.4%	41.1%	19.0%
P8	6.0%	6.0%	26.2%	41.1%	14.9%
P9	7.1%	3.6%	29.8%	45.8%	13.7%
P10	7.1%	5.4%	32.7%	38.7%	16.1%
P11	4.8%	10.1%	35.7%	31.5%	17.9%
P12	6.0%	6.0%	29.8%	41.7%	16.7%
P13	7.1%	4.2%	29.8%	45.8%	13.1%
P14	4.2%	5.4%	38.1%	36.9%	15.5%
P15	6.5%	7.1%	22.6%	49.4%	14.3%
P16	7.1%	6.5%	28.6%	42.9%	14.9%
P17	5.4%	7.7%	31.5%	40.5%	14.9%
P18	6.0%	4.2%	31.5%	41.7%	16.7%
P19	4.2%	9.5%	25.6%	44.6%	16.1%
P20	4.2%	5.4%	33.3%	39.9%	17.3%
P21	6.0%	5.4%	32.1%	42.3%	14.3%
P22	4.8%	6.5%	30.4%	42.9%	15.5%
P23	6.0%	7.1%	32.7%	41.7%	12.5%
P24	6.5%	7.7%	28.6%	45.2%	11.9%
P25	6.5%	6.5%	29.8%	41.7%	16.1%

Nota: base de datos obtenidos con aplicación de cuestionario y procesado en Excel 2016

Interpretación

Se observa en tabla 3 que resultados de las preguntas se centran con mayor porcentaje en las opciones de respuesta según la escala de A veces y casi siempre en las 25 preguntas formulados en instrumento que fue aplicado a colaboradores de la municipalidad

Tabla 4

Resumen de resultados descriptivos de la variable actitud laboral

	T. en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	T. de acuerdo
P1	4.2%	3.0%	33.3%	41.1%	18.5%
P2	6.0%	3.0%	32.1%	36.9%	22.0%
P3	1.8%	4.8%	29.8%	47.0%	16.7%
P4	4.2%	3.0%	28.0%	47.0%	17.9%
P5	2.4%	6.0%	31.0%	43.5%	17.3%
P6	4.2%	1.8%	32.7%	35.7%	25.6%
P7	4.2%	3.6%	31.0%	41.1%	20.2%
P8	4.2%	5.4%	29.2%	38.7%	22.6%
P9	5.4%	3.6%	28.6%	41.1%	21.4%
P10	4.8%	4.8%	25.6%	46.4%	18.5%
P11	5.4%	4.8%	25.0%	43.5%	21.4%
P12	3.0%	4.2%	32.1%	37.5%	23.2%
P13	3.0%	4.8%	26.2%	42.3%	23.8%
P14	4.8%	4.2%	30.4%	44.0%	16.7%
P15	4.2%	4.8%	29.2%	48.8%	13.1%
P16	4.2%	3.0%	30.4%	42.9%	19.6%
P17	4.2%	3.6%	32.1%	43.5%	16.7%
P18	5.4%	2.4%	33.3%	41.7%	17.3%
P19	4.2%	1.8%	26.2%	53.0%	14.9%
P20	2.4%	6.0%	31.0%	44.0%	16.7%
P21	3.6%	3.6%	29.2%	45.8%	17.9%
P22	2.4%	3.6%	28.6%	44.0%	21.4%
P23	4.8%	3.0%	29.2%	48.2%	14.9%
P24	5.4%	3.0%	31.5%	40.5%	19.6%
P25	3.0%	1.8%	29.2%	46.4%	19.6%

Nota: base de datos obtenidos con aplicación de cuestionario y procesado en Excel 2016

Interpretación

Se observa en tabla 3 que resultados de las preguntas se centran con mayor porcentaje en las opciones de respuesta según la escala de indiferente y de acuerdo siempre en las 25 preguntas formulados en instrumento que fue aplicado a colaboradores de la municipalidad.

Tabla 5

Prueba de normalidad inferencial mediante el estadístico Kolmogórov-Smirnov

VARIABLE Y DIMENSIÓN	ESTADÍSTICO	G _L	P
Valores organizacionales	,205	168	,000
Logro	,152	168	,000
Afilación	,168	168	,000
Poder	,136	168	,000
Participación	,160	168	,000
Actitud laboral	,180	168	,000
Componente cognitivo	,153	168	,000
Componente afectivo	,176	168	,000
Componente conductual	,164	168	,000

Nota: base de datos obtenidos con aplicación de cuestionario y procesados en el SPSS V24

Interpretación

Se observa en la tabla 3, se aplica la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov en los datos de las variables y dimensiones, obteniéndose como resultados valores de significancia menores a 0.05 ($p > 0.05$), determinando que los datos no siguen una distribución normal. Entonces al definir la correlación variables-dimensiones se recurrió a la prueba no paramétrica Rho de Spearman bajo un 95% de confianza.

Resultados ligados a las hipótesis

Objetivo general

Determinar la relación entre los valores organizacionales y la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022.

Prueba de hipótesis general

H₀: No existe una relación positiva ni significativa entre los valores organizacionales y la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022.

H₁: Existe una relación positiva y significativa entre los valores organizacionales y la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022.

Tabla 6

Prueba de hipótesis general

		Actitud laboral	
		Coefficiente de correlación	,728*
Rho de Spearman	Valores Organizacionales	Sig. (bilateral)	,000
		N	168

Nota: base de datos obtenidos con aplicación de cuestionario y procesados en el SPSS V24

Interpretación

En la tabla 4, al aplicarse la prueba Rho de Spearman se obtuvo el valor correlacional ($r=0.728$) con significancia de la prueba obtuvo el valor ($p=0.000$), permitiendo aceptar H₁, en definitiva, existe una relación positiva y significativa entre los valores organizacionales y la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022. Dichos resultados indican que, si hay una mejora en los valores organizacionales, se mejorará la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022.

Objetivo específico uno

Determinar la relación del componente cognitivo con los valores organizacionales en los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022.

Prueba de hipótesis específica uno

H₀: No existe una relación positiva y significativa entre el componente cognitivo y los valores organizacionales de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022.

H₁: Existe una relación positiva y significativa entre el componente cognitivo y los valores organizacionales de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022.

Tabla 7

Prueba de hipótesis específica uno

		Valores organizacionales	
		Coefficiente de correlación	,747*
Rho de Spearman	Componente cognitivo	Sig. (bilateral)	,000
		N	168

Nota: base de datos obtenidos con aplicación de cuestionario y procesados en el SPSS V24

Interpretación

En la tabla 5, se aplica la prueba Rho de Spearman obteniendo el valor correlacional ($r=0.747$) con significancia de la prueba obtuvo el valor ($p=0.000$), permitiendo aceptar H₁, en definitiva, existe una relación positiva, alta y significativa entre el componente cognitivo y los valores organizacionales de una Municipalidad Distrital de Trujillo. Dichos resultados indican que, ante un mejor componente cognitivo de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo mejor será la interiorización de los valores organizacionales de dicha institución.

Objetivo específico dos

Determinar la relación del componente afectivo con los valores organizacionales en los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022.

Prueba de hipótesis específica dos

H₀: No existe una relación positiva y significativa entre el componente afectivo y los valores organizacionales de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022.

H₁: Existe una relación positiva y significativa entre el componente afectivo y los valores organizacionales de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022.

Tabla 8

Prueba de hipótesis específica dos

		Valores organizacionales	
		Coefficiente de correlación	,766*
Rho de Spearman	Componente afectivo	Sig. (bilateral)	,000
		N	168

Nota: base de datos obtenidos con aplicación de cuestionario y procesados en el SPSS V24

Interpretación

En la tabla 6, se aplica la prueba Rho de Spearman obteniendo un valor correlacional ($r=0.766$) con significancia de la prueba obtuvo el valor ($p=0.000$), permitiendo aceptar H₁, en definitiva, existe una relación positiva, alta y significativa entre el componente afectivo y los valores organizacionales de una Municipalidad Distrital de Trujillo. Dichos resultados indican que, ante un mejor componente afectivo de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo mejor será la interiorización de los valores organizacionales de dicha institución.

Objetivo específico tres

Determinar la relación del componente conductual con los valores organizacionales en los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022.

Prueba de hipótesis específica tres

H₀: No existe una relación positiva y significativa entre el componente conductual y los valores organizacionales de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022.

H₁: Existe una relación positiva y significativa entre el componente conductual y los valores organizacionales de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022.

Tabla 9

Prueba de hipótesis específica tres

		Valores organizacionales	
		Coefficiente de correlación	,719*
Rho de Spearman	Componente conductual	Sig. (bilateral)	,000
		N	168

Nota: base de datos obtenidos con aplicación de cuestionario y procesados en el SPSS V24

Interpretación

En la tabla 7, al aplicarse la prueba Rho de Spearman obteniendo un valor correlacional ($r=0.719$) con significancia de la prueba obtuvo el valor ($p=0.000$), permitiendo aceptar H₁, en definitiva, existe una relación positiva, alta y significativa entre el componente conductual y los valores organizacionales de una Municipalidad Distrital de Trujillo. Dichos resultados indican que, ante un mejor componente conductual de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo mejor será la interiorización de los valores organizacionales de dicha institución.

Objetivo específico cuatro

Establecer la relación de la dimensión logro con la actitud profesional de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022.

Prueba de hipótesis específica cuatro

H₀: No existe una relación positiva y significativa entre la dimensión logro y la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022.

H₁: Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión logro y la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022.

Tabla 10

Prueba de hipótesis específica cuatro

		Actitud laboral	
		Coefficiente de correlación	,710*
Rho de Spearman	Logro	Sig. (bilateral)	,000
		N	168

Nota: base de datos obtenidos con aplicación de cuestionario y procesados en el SPSS V24

Interpretación

En la tabla 8, al aplicarse la prueba Rho de Spearman obteniendo el valor correlacional ($r=0.710$) con significancia de la prueba obtuvo el valor ($p=0.000$), permitiendo aceptar H₁, en definitiva, existe una relación positiva, alta y significativa entre el logro y la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo. Dichos resultados indican: ante una mejor sensación de logro de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo mejor será la actitud laboral de estos en la institución.

Objetivo específico cinco

Decretar la relación de la dimensión afiliación con la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022.

Prueba de hipótesis específica cinco

H₀: No existe una relación positiva y significativa entre la dimensión afiliación y la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022.

H₁: Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión afiliación y la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022.

Tabla 11

Prueba de hipótesis específica cinco

		Actitud laboral	
		Coefficiente de correlación	,741*
Rho de Spearman	Afiliación	Sig. (bilateral)	,000
		N	168

Nota: base de datos obtenidos con aplicación de cuestionario y procesados en el SPSS V24

Interpretación

En la tabla 9, al aplicarse la prueba Rho de Spearman obteniendo el valor correlacional ($r=0.741$) con significancia de la prueba obtuvo el valor ($p=0.000$), permitiendo aceptar H₁, es decir, existe una relación positiva, alta y significativa entre la afiliación y la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo. Dichos resultados indican que, ante una mejor sensación de afiliación de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo mejor será la actitud laboral de estos en la institución.

Objetivo específico seis

Determinar la relación de la dimensión poder con la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022.

Prueba de hipótesis específica seis

H₀: No existe una relación positiva y significativa entre la dimensión poder y la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022.

H₁: Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión poder y la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022.

Tabla 12

Prueba de hipótesis específica seis

		Actitud laboral	
		Coefficiente de correlación	,719*
Rho de Spearman	Poder	Sig. (bilateral)	,000
		N	168

Nota: base de datos obtenidos con aplicación de cuestionario y procesados en el SPSS V24

Interpretación

En la tabla 10, al aplicarse la prueba Rho de Spearman obteniendo el valor correlacional ($r=0.719$) con significancia de la prueba obtuvo el valor ($p=0.000$), permitiendo aceptar H₁, en definitiva, existe una relación positiva, alta y significativa entre el poder y la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo. Dichos resultados indican que, ante una mejor sensación de poder de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo mejor será la actitud laboral de estos en la institución.

Objetivo específico siete

Determinar la relación de la dimensión participación con la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022.

Prueba de hipótesis específica siete

H₀: No existe una relación positiva y significativa entre la dimensión participación y la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022.

H₁: Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión participación y la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022.

Tabla 13

Prueba de hipótesis específica siete

		Actitud laboral	
		Coeficiente de correlación	,733*
Rho de Spearman	Participación	Sig. (bilateral)	,000
		N	168

Nota: base de datos obtenidos con aplicación de cuestionario y procesados en el SPSS V24

Interpretación

En la tabla 11, al aplicarse la prueba Rho de Spearman obteniendo el valor correlacional ($r=0.766$) con significancia de la prueba obtuvo el valor ($p=0.000$), permitiendo aceptar H₁, existiendo una relación positiva, alta y significativa entre la participación y la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo. Dichos resultados indican que, ante una mejor sensación de participación de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo mejor será la actitud laboral de estos en la institución.

V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo principal, determinar la relación entre los valores organizacionales y la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022. Como instrumentos fueron aplicados dos cuestionarios, conformado de 25 ítems para ambas variables. Con la prueba Rho de Spearman se obtuvo el valor correlacional ($r=0.728$) y significancia de prueba obtuvo el valor ($p=0.000$), pudiendo afirmar la existencia de relación positiva, alta y significativa entre los valores organizacionales y la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo. Dichos resultados guardan similitud al estudio ejecutado por Gutiérrez (2020), que de acuerdo con sus resultados halló un valor correlacional ($r=0.813$) con un nivel de significancia ($p=0.000$), con ello afirmamos que existe una alta relación entre los valores y el compromiso organizacional en la institución estudiada. Por lo tanto, los valores organizacionales determinan la forma de actuar del recurso humano en la institución, formando en ellos la ética de trabajo. Sistemáticamente se establecen valores organizacionales que llevan a la entidad a desarrollar una actitud y cultura laboral eficaz vinculando el comportamiento de las personas.

En relación al objetivo específico uno, se determina la relación del componente cognitivo con los valores organizacionales en los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022. Se emplearon dos cuestionarios como instrumentos, para evaluar la dimensión Componente cognitivo y la variable Valores organizacionales con 08 y 25 ítems respectivamente. Se recurrió a la prueba Rho de Spearman obteniendo el resultado el valor correlacional ($r=0.747$) con significancia de prueba obteniendo el valor ($p=0.000$), el cual reafirma que existe relación positiva, alta y significativa entre la dimensión Componente cognitivo y la variable Valores organizacionales en los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo. Los resultados referidos anteriormente se ajustan al estudio desarrollado por Saboya (2020), que de acuerdo con sus resultados halló un valor correlacional ($r=0.602$) con un nivel de significancia ($p=0.000$), con lo que se llega a la conclusión que el componente cognitivo se relaciona positiva, moderada y significativamente con los valores organizacionales en las enfermeras del Centro de Salud Morales.

Por lo tanto, las actitudes tienen una relación en el comportamiento de los empleados, de acuerdo con Briñol (2007), el conjunto de creencias y opiniones del sujeto sobre el objeto de actitud e información sobre el mismo es lo que se refiere como componente cognitivo.

Considerando el objetivo específico dos, determinar la relación del componente afectivo con los valores organizacionales en los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022. Se emplearon dos cuestionarios como instrumentos, al evaluar la dimensión Componente afectivo y la variable Valores organizacionales constituido de 08 y 25 ítems respectivamente. Al recurrir a la prueba Rho de Spearman se obtuvo el valor correlacional ($r=0.766$) obteniéndose con significancia el valor ($p=0.000$), afirmándose la existencia de una relación positiva, alta y significativa entre la dimensión Componente afectivo y la variable Valores organizacionales en los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo. Dichos resultados son parecidos a la investigación realizada por Delgado (2014), que de acuerdo con los resultados halló un valor correlacional ($r=0.562$) con un nivel de significancia ($p=0.000$), afirmándose la existencia de una alta relación entre el componente afectivo y los valores organizacionales en la empresa en estudio. La capacidad de poder decodificar estos signos es fundamental para crear empatía y armar equipos de trabajo exitosos basados en la confianza. Por lo tanto, no se trata de una habilidad fundamentada en los valores organizacionales, pues porque considera lo emocional y cómo se difunde a nivel laboral, en el sentido profesional.

Respecto al objetivo específico tres, establecer la relación del componente conductual con los valores organizacionales en los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022. Se aplican dos cuestionarios como instrumentos, para valorar la dimensión Componente conductual y la variable Valores organizacionales, integrado de 09 y 25 ítems respectivamente. Al recurrir a la prueba Rho de Spearman se obtuvo el valor correlacional ($r=0.719$) obteniéndose como significancia el valor ($p=0.000$), afirmándose la existencia de una relación positiva, alta y significativa entre la dimensión Componente conductual y la variable Valores organizacionales en los recursos humanos de

una Municipalidad Distrital de Trujillo. Los resultados anteriormente mencionados se asimilan al estudio efectuado por Saboya (2020), en el que aplicó dos cuestionarios en una muestra constituida por 20 enfermeras, que de acuerdo con sus resultados halló un valor correlacional ($r=0.615$) con un nivel de significancia ($p=0.000$), concluyendo que el componente conductual se relaciona positiva, moderada y significativamente con los valores organizacionales en las enfermeras del Centro de Salud Morales. Acorde con Briñol (2007), las habilidades que la persona posee expresan sentimientos positivos como negativos en diversos contextos interpersonales, reduciendo eventuales conflictos, por lo tanto, el componente conductual es la disposición del comportamiento del individuo hacia los objetos y valores, que se categorizan y evalúan negativa o positivamente.

Respecto al objetivo específico cuatro, determinar la relación de la dimensión Logro con la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022. Se utilizaron dos cuestionarios para evaluar la dimensión Logro y la variable Aptitud laboral de 05 y 25 ítems respectivamente. Al recurrir a la prueba Rho de Spearman se obtuvo el valor correlacional ($r=0.710$) obteniéndose como significancia el valor ($p=0.000$), afirmándose la existencia de una relación positiva, alta y significativa entre la dimensión Logro y la variable Actitud Laboral en los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo. Los resultados anteriormente mencionados guardan similitud al estudio realizado por Gutiérrez (2020), que de acuerdo con sus resultados halló un valor correlacional ($r=0.726$) con un nivel de significancia ($p=0.000$), concluyendo que la dimensión logro se relaciona positiva y significativa con el compromiso organizacional en los asistentes del Centro de Salud y Nutrición de Tarapoto. Por tanto, a mayor percepción de logro mejor actitud laboral de los trabajadores, pues estos obtienen un crecimiento superior, reconocimiento personal y profesional, generando una más competitividad organizacional, así como, aminora posibilidades que los trabajadores se vayan de la institución, al sentirse felices y motivados.

Respecto al objetivo específico cinco, determinar la correspondencia de la dimensión afiliación con la actitud laboral de los recursos humanos de una

Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022. Se utilizaron dos cuestionarios, para evaluar la dimensión Afiliación y la variable Aptitud laboral de 08 y 25 ítems respectivamente. Al recurrir a la prueba Rho de Spearman se obtuvo el valor correlacional ($r=0.741$) y en la significancia de la prueba se obtuvo valor de ($p=0.000$), comprobando la relación positiva, alta y significativa entre la dimensión Afiliación y la variable Actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo. Los resultados anteriormente mencionados equivalen al estudio realizado por Duartez y Manzanares (2015), que de acuerdo con sus resultados halló un valor correlacional ($r=0.841$) con un nivel de significancia ($p=0.000$), concluyendo que la dimensión Afiliación se relaciona positiva y significativa con la actitud laboral en los empleados en la organización en estudio. Por lo tanto, a mayor percepción de afiliación mejor actitud laboral de los trabajadores, pues la necesidad de afiliación, de acuerdo con Tabares (2015), afirma que es la interpretación que el individuo tiene sobre las relaciones sociales afectivas que mantiene con otras personas, en este caso en su medio laboral, lo que significa, con sus empleadores y jefes inmediatos, determinando así el valor que tiene el Capital Humano en la organización al ser el activo más importante, dado que genera el capital estructural y relacional de la empresa.

Respecto al objetivo específico seis, determinar la relación de la dimensión Poder con la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022. Se utilizaron dos cuestionarios para evaluar la dimensión Poder y la variable Aptitud laboral de 05 y 25 ítems respectivamente. Al recurrir a la prueba Rho de Spearman se obtuvo el valor correlacional ($r=0.719$) y como significancia de la prueba se obtuvo el valor ($p=0.000$), lo que afirmándose la existencia una relación positiva, alta y significativa entre la dimensión Poder y la variable Actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo. Los resultados anteriormente mencionados se asemejan al estudio realizado por Gutiérrez (2020), que de acuerdo con sus resultados halló un valor correlacional ($r=0.836$) con un nivel de significancia ($p=0.000$), concluyendo que la dimensión Poder se relaciona positiva y significativa con la actitud laboral en los empleados en la organización en estudio. Por lo tanto, a mayor percepción de poder mejor actitud laboral de los

trabajadores, de acuerdo con Tabares (2015), el poder, capacidad de incidir en el comportamiento de los encargados en la organización. Además de ser un elemento esencial en el rol de los trabajadores y una herramienta que contribuye o caso contrario perjudicar el desempeño en la institución, dado que los trabajadores tienen tendencia a sentir que gozan de un estatus superior y una moral más elevada en la institución al percibir que su superior tiene una incidencia considerable. Cuando perciben lo contrario, se debilita la efectividad y la moral de trabajo.

Respecto al objetivo específico siete, determinar la relación de la dimensión Participación con la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022. Se aplican dos cuestionarios para evaluar la dimensión Participación y la variable Actitud laboral de 07 y 25 ítems respectivamente. Al recurrir la prueba Rho de Spearman se obtuvo el valor correlacional ($r=0.733$) y como significancia de la prueba se obtuvo el valor ($p=0.000$), asegurando la existencia de una relación positiva, alta y significativa entre la dimensión Participación y la variable Actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo. Asemajándose los resultados obtenidos a la investigación realizada por Gutiérrez (2020), que de acuerdo con sus resultados halló un valor correlacional ($r=0.871$) con un nivel de significancia ($p=0.000$), concluyendo que la dimensión Participación se relaciona positiva y significativa con la Actitud laboral en los empleados en la organización en estudio. Por lo tanto, a mayor percepción de participación mejor actitud laboral de los trabajadores, de acuerdo con Tabares (2015), la participación mejoraría la calidad y aceptación de las decisiones, con lo que se fomenta y motiva la autoestima en los empleados, manejando así las relaciones interpersonales de los trabajadores.

VI. CONCLUSIONES

- Existe una relación positiva entre los valores organizacionales y la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo. En tal sentido, mientras más interiorizado los valores organizacionales, mejor será la actitud laboral de los recursos humanos en la institución en estudio. ($r= 0.728$; $p=0.000$)
- Existe una relación significativa entre la dimensión componente cognitivo y los valores organizacionales en una Municipalidad Distrital de Trujillo. En tal sentido, mientras mejor sea el componente cognitivo de los recursos humanos mejor será la interiorización de los valores organizacionales en la institución en estudio. ($r= 0.747$; $p=0.000$)
- No existe una relación significativa entre la dimensión componente afectiva y los valores organizacionales en una Municipalidad Distrital de Trujillo. En tal sentido, el componente afectivo de los recursos humanos no afecta ni altera la interiorización de los valores organizacionales en la institución en estudio. ($r= 0.766$; $p=0.346$)
- Existe una relación significativa entre la dimensión componente conductual y los valores organizacionales en una Municipalidad Distrital de Trujillo. En tal sentido, mientras mejor sea el componente conductual de los recursos humanos mejor será la interiorización de los valores organizacionales en la institución en estudio. ($r= 0.719$; $p=0.000$)
- Existe una relación significativa entre la dimensión logro y la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo. En tal sentido, mientras mejor sea la percepción de logro de los recursos humanos mejor será la actitud laboral de los recursos humanos en la institución en estudio. ($r= 0.710$; $p=0.000$)
- Existe una relación significativa entre la dimensión afiliación y la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo. En tal sentido, mientras mejor sea la percepción de afiliación de los recursos humanos mejor será la actitud laboral de los recursos humanos en la institución en estudio. ($r= 0.741$; $p=0.000$)

- Existe una relación significativa entre la dimensión poder y la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo. En tal sentido, mientras mejor sea la percepción de poder de los recursos humanos mejor será la actitud laboral de los recursos humanos en la institución en estudio. ($r= 0.719$; $p=0.000$)
- Existe una relación significativa entre la dimensión participación y la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo. En tal sentido, mientras mejor sea la percepción de participación de los recursos humanos mejor será la actitud laboral de los recursos humanos en la institución en estudio. ($r= 0.733$; $p=0.000$)

VII. RECOMENDACIONES

- A las autoridades de una Municipalidad Distrital de Trujillo; se les propone aplicar test de valores y que los resultados sean compatibles con los valores que profesa la institución, para evidenciar una buena actitud laboral en los funcionarios. Así mejorarían las condiciones del ambiente laboral.
- Al responsable del departamento de recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo; se deben ejecutar acciones que precisen los valores organizaciones en los empleados,
- A los trabajadores de una Municipalidad Distrital de Trujillo; que se implementen actividades donde los funcionarios puedan compartir sus valores; con la intención de mejorar las condiciones y la actitud laboral de los empleados.

REFERENCIAS

- Abreu, L. (2019). *Los siete fuegos y los siete pilares de la ética gerencial*. Monterrey, México: Spenta University México AC.
- Abbott, G. N., White, F. A., & Charles, M. A. (2005). Linking values and organizational commitment: A correlational and experimental investigation in two organizations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(4), 531-551. <https://doi.org/10.1348/096317905X26174>
- Akamine, A. (2009). *Importancia de los valores organizacionales y el comportamiento social para el funcionamiento de la gerencia del conocimiento: propuesta de implementación de un proyecto de gerencia de conocimiento en Graña y Montero contratistas generales*. Lima, Perú: ESAN.
- Alavi, M., & Leidner, E. (2017). *Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues*. MIS Quarterly.
- Andrade, S. (2008). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Caracas, Venezuela: Editorial Episteme CA.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. ISBN ebook.
- Bellows, R. (2008). *Psicología del personal en la industria y los negocios*. México: Editorial Diana.
- Boggino, N. (2003). *Los valores y las normas sociales: Una propuesta didáctica e institucional*. Argentina: Ediciones Homo Sapiens.
- Bourne, H., & Jenkins, M. (2013). Organizational Values: A Dynamic Perspective. *Organization Studies*, 34(4), 495-514. <https://doi.org/10.1177/0170840612467155>
- Briñol, E. (2007). *Psicología social: Actitudes*.
- Casagrande, R. (2019). *Valores organizacionales un análisis en el contexto educativo*. Argentina: Instituto internacional de planeamiento de la educación.

- Chaiprasit, K., & Santidhirakul, O. (2011). *Happiness at work of employees in small and mediumsized enterprises*. Thailand: Procedia-Social and Behavioral Sciences.
- Chew, J., & Chan, C. C. A. (s. f.). *Hutnan resource practices, organizational cotnmitment and intention to stay*. 19.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración del recurso humano*. Colombia: McGraw-Hill.
- Claret, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Colombia: Norma.
- Costa, V. (2018). *Cultura e valores organizacionais: Florianópolis*. Insular.
- Davis, K., & Newstrom, J. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill.
- Dawes, R. (2015). *Fundamentos y técnicas de medición de actitudes*. México: Limusa.
- Delgado, C. (2014). *Los valores organizacionales y su incidencia en la inserción laboral de los trabajadores de la fundación COORED, del Cantón Latacunga, de la provincia de Cotopaxi*. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Diom, M. (2000). *Pluralité des valeurs éthiques et deversité des modeles d' entrepreneurs*. Revista Ethica.
- Duarte, M., & Manzanares, H. (2015). *Los valores organizacionales*. Managua, Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Dublín, C. (2002). *Valores organizacionales*.
- Dylağ, A., Jaworek, M., Karwowski, W., Kożusznik, M., & Marek, T. (2013). Discrepancy between individual and organizational values: Occupational burnout and work engagement among white-collar workers. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 43(3), 225-231. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2013.01.002>
- Estrada, M. (2019). *Los valores corporativos como base para la cooperación espontánea en la creación y transferencia de conocimiento*. Universidad EAFIT.

- Ferreira, A., & Hill, M. (2020). *Organizational culture in public and private Portuguese Universities: A case study*. Higher Education.
- Finegan, J. E. (2000). The impact of person and organizational values on organizational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(2), 149-169. <https://doi.org/10.1348/096317900166958>
- Fleury, A., & Fleury, M. (1995). *Aprendizagem e inovação organizacional*. San Pablo: Atlas.
- Fronzizi, A. (2001). *Introducción a la axiología ¿Qué son los valores?* México: Fondo de Cultura Económica.
- García, K. (2013). *La motivación y el trabajo en equipo*. Lima, Perú: CINSEYT.
- García, O. (2009). *Psicología del aprendizaje*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Guédez, S. (2019). *La ética gerencial: instrumentos estratégicos que facilitan decisiones correctas*. Venezuela: Editorial Planeta.
- Gutiérrez, R. (2020). *Valores organizacionales y compromiso organizacional en los trabajadores asistenciales del Centro de Salud y Nutrición Tarapoto, 2019*. Tarapoto, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Hassan, A. (2007). Human resource development and organizational values. *Journal of European Industrial Training*, 31. <https://doi.org/10.1108/03090590710772631>
- Hernández, C., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: Mc Graw Hill Education.
- Jiménez, D. (2010). *El valor de los valores en las organizaciones*. México: Ediciones IESELL.
- Johnson, R. (2003). *Características saludables de las organizaciones*.
- Johnson, R. E., & Jackson, E. M. (2009). Appeal of organizational values is in the eye of the beholder: The moderating role of employee identity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 915-933. <https://doi.org/10.1348/096317908X373914>

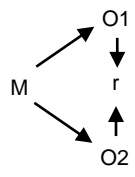
- Leyva, A. (2019). *Actitudes y formación de actitudes: Características de las actitudes*. Instituto Tecnológico de Sonora.
- Lopera, S. (2009). *Definición de valores y características*.
- Madrigal, S. (2004). *Los valores en la vida profesional*. México: Publicaciones Culturales SA.
- Manrique, H. (2016). *Clínica analítica de las organizaciones*. Medellín, Colombia: Fondo Editorial EAFIT.
- Martín, C. (2012). *Metodología de la investigación*. Caracas, Venezuela: Editorial Romor.
- Martín, D. (2009). *Los valores en el centro de la cultura organizacional*. Argentina: Editorial El Cid.
- McDonald, P. R. (s. f.). Individual-organizational Value Congruence: Operationalization And Consequents. 466.
- Molina, M. (2019). *Los valores organizacionales*. Daena: International Journal of Good Conscience.
- Morales, P. (2018). *Valores organizacionales y satisfacción laboral en el sector universitario*. Universidad Rafael Beloso Chacín.
- Nagar, K. (2012). Organizational Commitment and Job Satisfaction among Teachers during Times of Burnout. *Vikalpa*, 37(2), 43-60. <https://doi.org/10.1177/0256090920120205>
- Nova, I. (2012). *Importancia de los valores*.
- Orna, S. (2019). *El costo beneficio de ser éticos de una sociedad globalizada*. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Parente, A., & Lück, H. (2018). *Mapeamento de estruturas de gestão colegiada em escolas dos sistemas estaduais de ensino*. Brasilia, Brasil.
- Planas, E. (2000). *Valores en la empresa*. México DF, México: Editorial Trillas SA.
- Rainer, M. (2017). *Guía para elaborar trabajos académicos: Tesis y trabajos de pregrado, maestría y doctorado*. Colombia: Panamericana Editorial.

- Rego, A., & Pina e Cunha, M. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: An empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 53-75. <https://doi.org/10.1108/09534810810847039>
- Rice, G. (2006). Individual values, Organizational Context, and self-perceptions of employee creativity: Evidence from Egyptian organizations. *Journal of Business Research*, 59(2), 233-241. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2005.08.001>
- Robbins, S. (1993). *Comportamiento organizacional: Conceptos, controversias y aplicaciones*. México: Prentice-Hall.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional, conceptos, controversias y aplicaciones*. México DF, México: Prentice Hall Hispanoamericana SA.
- Saboya, S. (2020). *Valores organizacionales y desempeño laboral en las enfermeras del Centro de Salud Morales, año 2019*. Tarapoto, Perú: Universidad Alas Peruanas.
- Sánchez, E. (2019). *¿Cómo tener una actitud positiva en el trabajo?*
- Siliceo, J., Caseres, M., & Gonzáles, F. (2017). *Liderazgo, valores y cultura organizacional: Hacia una organización competitiva*. México: McGraw-Hill.
- Sisk, J. (2015). *Administración y gerencia de empresas*. Estados Unidos: South-Western Publishing.
- Sousa, J. M. de, & Porto, J. B. (2015). Happiness at Work: Organizational Values and Person-Organization Fit Impact<sup/>. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 25, 211-220. <https://doi.org/10.1590/1982-43272561201509>
- Sulbaran, C. (2018). *Formación en valores para el impulso de los cambios organizacionales en instituciones educativas*. Lima, Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Tabares, J. (2015). *Actitudes de los estudiantes universitarios hacia el centro y los profesores*. España: Universidad de las Palmas de Gran Canaria.
- Tamayo, T., & Tamayo, M. (2009). *El proceso de la investigación científica, (4ta. Ed.)*. México: Editorial Limusa SA.

- Tejada, A. (2010). *Integración de la identidad y la imagen de la empresa: Desarrollo conceptual y aplicación práctica*. Madrid, España: ESIC.
- Tepeci, M., & Bartlett, A. (2002). The hospitality industry culture profile: A measure of individual values, organizational culture, and person-organization fit as predictors of job satisfaction and behavioral intentions. *International Journal of Hospitality Management*, 21, 151-170. [https://doi.org/10.1016/S0278-4319\(01\)00035-4](https://doi.org/10.1016/S0278-4319(01)00035-4)
- Triandis, P. (2008). *Actitudes y cambios de actitudes*. Barcelona, España: Torraig.
- Valbuena, S. (2006). *Sistema de valores en las organizaciones*.
- Vitez, S. (2013). *Valores y ética organizacional*.
- Whittaker, J. (1999). *La psicología social en el mundo de hoy*. México: Trillas.
- Zelada, T. (2011). *Psicología de la organización*. México: Prentice-Hall.

Anexo N.º 1: Matriz de consistencia

Título: Los valores organizacionales y su relación con la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	FUNDAMENTO TEÓRICO
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre los valores organizacionales y la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022?</p> <p>Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre el componente cognitivo y los valores organizacionales de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022? ¿Qué relación existe entre el componente afectivo y los valores organizacionales de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022? ¿Qué relación existe entre el componente conductual y los valores organizacionales de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022? ¿Qué relación existe entre la dimensión logro y la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022? ¿Qué relación existe entre la dimensión afiliación y la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022? ¿Qué relación existe entre la dimensión poder y la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022? ¿Qué relación existe entre la dimensión participación y la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022?</p>	<p>Objetivo general: OG1. Determinar la relación entre los valores organizacionales y la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022.</p> <p>Objetivos específicos: OE1. Determinar la relación del componente cognitivo con los valores organizacionales en los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022. OE2. Determinar la relación del componente afectivo con los valores organizacionales en los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022. OE3. Determinar la relación del componente conductual con los valores organizacionales en los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022. OE4. Determinar la relación de la dimensión logro con la actitud laboral de los trabajadores de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo. OE5. Determinar la relación de la dimensión afiliación con la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022. OE6. Determinar la relación de la dimensión poder con la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022. OE7. Determinar la relación de la dimensión participación con la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022.</p>	<p>Hipótesis General: Existe una relación positiva y significativa entre los valores organizacionales y la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas: Existe una relación positiva y significativa entre el componente cognitivo y los valores organizacionales de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022. Existe una relación positiva y significativa entre el componente afectivo y los valores organizacionales de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022. Existe una relación positiva y significativa entre el componente conductual y los valores organizacionales de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022. Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión logro y la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022. Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión afiliación y la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022. Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión poder y la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022. Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión participación y la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, 2022.</p>	<p>Valores organizacionales: Creencias y principios relacionados con las actividades de una organización cuyo propósito principal es asegurar el bienestar de todos sus miembros. (Fleury & Fleury, 1995)</p> <p>Actitud laboral: Inclinación u orientación a exhibir una tendencia hacia los objetos o el ambiente de trabajo en formas favorables o desfavorables. (Robbins, 2004)</p>
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	VARIABLES DE ESTUDIO	INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
<p>Diseño: El diseño de investigación será el No Experimental.</p> <p>Tipo: Descriptivo, correlacional</p>	<p>Población: La población estuvo conformada por 296 servidores de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo.</p> <p>Muestra:</p>	<p>Variable independiente: Valores organizacionales</p> <p>Dimensiones Logro Afiliación Poder</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Evaluación de validez:</p>



Donde:

M: Recursos humanos de la Oficina de Administración y Finanzas de una Municipalidad Distrital de Trujillo.

O1: Valores organizacionales

O2: Actitud laboral

r: Coeficiente de correlación

La muestra estuvo conformada por 168 servidores de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo.

Muestreo:

El muestreo es de tipo poblacional censal, puesto que se tomará el total de trabajadores de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo.

Participación

Variable dependiente:

Actitud laboral

Dimensiones

Componente cognitivo

Componente afectivo

Componente conductual

A través de un proceso de juicio de experto

Confiabilidad:

Por medio de la prueba estadística Alfa de Cronbach

Métodos de análisis de datos

La información recogida se procesará con el paquete de hoja de cálculo Excel 2019 y el paquete estadístico SPSS v.25

Anexo N.º 2: Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Valores organizacionales	Creencias y principios relacionados con las actividades de una organización cuyo propósito principal es asegurar el bienestar de todos sus miembros. (Fleury & Fleury, 1995)	Son acciones que posibilitan la expresión de dimensiones valorativas del respeto como, el logro, la afiliación, la igualdad de poder y la participación.	Logro	Eficiencia	Ordinal
				Esfuerzo	
				Crecimiento	
				Resultados	
			Afiliación	Solidaridad	
				Trabajo en equipo	
				Tolerancia	
				Identificación	
			Poder	Obediencia	
				Control	
				Cumplimiento	
			Participación	Información oportuna	
				Toma de decisiones	
Compromiso					
Actitud laboral	Inclinación u orientación a exhibir una tendencia hacia los objetos o el ambiente de trabajo en formas favorables o desfavorables. (Robbins, 2004)	Hace alusión a las características de la persona que realiza la tarea asignada, medidas bajo escalas valorativas que permiten cuantificar el componente cognitivo, el componente afectivo y el componente conductual.	Componente cognitivo	Planificación y organización	Ordinal
				Control de actividades	
				Distribución equitativa	
				Colaboración	
			Componente afectivo	Presión	
				Comunicación	
				Entorno laboral	
				Entusiasmo	
			Componente conductual	Orientación	
				Responsabilidades	
				Respeto	
				Participación	

Anexo N.º 3: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de Valores Organizacionales APL

Autor: Oswaldo Romero García – Modificado por Héctor Carrasco Tejada

A continuación, se muestran varias preguntas, responda sinceramente de acuerdo con su criterio sobre los hechos y la información que usted posee.

Así mismo he de indicarle que la encuesta es totalmente anónima y que no existe una respuesta buena o mala, así que por favor responda con total sinceridad.

Utilice la siguiente escala valorativa para sus respuestas:

- (1) Nunca
- (2) Casi nunca
- (3) A veces
- (4) Casi siempre
- (5) Siempre

Dimensión: Logro		1	2	3	4	5
1	Usted alcanza la máxima eficiencia en sus actividades laborales.					
2	Usted cree que en el área donde labora se puede ascender de acuerdo con su esfuerzo.					
3	Usted cree que al realizar correctamente sus funciones puede alcanzar posiciones más altas.					
4	Usted cree que es correcto exigir excelencia a los resultados.					
5	Usted contribuye al logro de los metas de la entidad actuando de manera rápida ante consultas y/o tramites.					
Dimensión: Afiliación		1	2	3	4	5
6	Usted cree que se debe solidarizarse con sus compañeros cuando es necesario.					
7	Usted cree que se debe tener espíritu de grupo.					
8	Usted cree que debe tolerar opiniones opuestas a las suyas.					
9	Usted cree que debe ser apreciado por sus supervisores, compañeros y supervisados.					
10	Usted actúa honestamente, atendiendo siempre a la verdad y a la capacidad de actuar de acuerdo a sus atribuciones.					
11	Usted es capaz de hacer cumplir compromisos propios, con la institución y con la sociedad					
12	Usted asume completamente ante la institución la responsabilidad de que las funciones/atribuciones que desempeña vayan sujetas a evaluación, favoreciendo y garantizando el acceso a la información correspondiente, sin más límite que el que imponga el interés público y la normatividad correspondiente.					

13	Usted se identifica con los valores de la Municipalidad					
Dimensión: Poder		1	2	3	4	5
14	Usted cree que se le debe obedecer					
15	Usted cree que debe cumplir exactamente lo ordenado por el jefe.					
16	Usted cree que debe controlar de cerca a sus supervisados.					
17	Usted cree que debe cumplir con las normas estrictamente.					
18	Usted guía y promueve los valores y comportamientos institucionales, a través del ejemplo personal, estableciendo un verdadero compromiso con el equipo del trabajo del que forma parte.					
Dimensión: Participación		1	2	3	4	5
19	Usted cree que debe cumplir con las metas.					
20	Usted cree que la información llega oportunamente a su área.					
21	Usted cree que la información que llega al área se réplica oportunamente y organiza con el equipo para mayor compromiso.					
22	Usted se siente comprometido con las decisiones que se toman.					
23	Usted brinda sus servicios de manera digna, considerando sus derechos y condición humana.					
24	Usted considera los intereses de la institución como propios.					
25	Usted apoya a sus compañeros de trabajo					

Cuestionario de Actitud laboral

Autor: Luis Arana Mesa – Modificado por Héctor Carrasco Tejada

A continuación, se muestran varias preguntas, responda sinceramente de acuerdo con su apreciación sobre los hechos y la información que usted posee.

Así mismo he de indicarle que la encuesta es totalmente anónima y que no existe una respuesta buena o mala, así que por favor responda con total sinceridad.

Utilice la escala de valoración para sus respuestas:

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

Dimensión: Componente cognitivo		1	2	3	4	5
1	Pienso que mi trabajo es muy importante					
2	La dirección planifica y organiza eficazmente las actividades laborales					
3	La dirección establece controles adecuados a las actividades laborales					
4	La dirección está abierta a nuevos métodos e ideas					
5	Pienso que el trabajo se distribuye equitativamente					
6	Se siente usted una persona colaboradora					
7	Los empleados de la organización realizan trabajo en equipo					
8	El ambiente de trabajo está en buenas condiciones					
Dimensión: Componente afectivo		1	2	3	4	5
9	Me siento muy presionado por mi trabajo					
10	Las personas con la que trabajo son agradables					
11	La comunicación es cordial y franca en el trabajo					
12	Me agrada laborar en mi centro de trabajo					
13	Me gusta cómo se resuelven los problemas					
14	Siento entusiasmo al realizar mi trabajo					
15	Sus relaciones interpersonales con sus compañeros son respetuosas					

16	El trabajo motiva mi desarrollo personal					
Dimensión: Componente conductual		1	2	3	4	5
17	Recibo orientación y capacitación adecuada para mi trabajo					
18	Podemos expresar lo que se piensa acerca del trabajo					
19	Estoy dispuesto a aprender y asumir responsabilidades					
20	Llego temprano a mi centro laboral					
21	Mi trato con las personas es cálido y amable					
22	Elogio a los demás por sus participaciones					
23	Escucho con atención e interés a los demás					
24	Le agrada participar con su servicio en la institución					
25	Es creativo en su trabajo					

Anexo N.º 4: Validación de los instrumentos de investigación

Validación de contenido del cuestionario sobre Valores Organizacionales

INSTRUCCIÓN: A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger toda la información sobre los valores organizacionales. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo de ser el caso las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido.

- A) **REDACCIÓN:** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- B) **PERTINENCIA:** Es útil y adecuada para el avance de la ciencia y la tecnología.
- C) **COHERENCIA O CONGRUENCIA:** Existe una organización lógica basada en la estrecha relación entre la variable y dimensión; la dimensión y los indicadores; los indicadores y los ítems; los ítems y los criterios de evaluación con los objetivos a alcanzar.
- D) **ADECUACIÓN:** Correlación entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- E) **COMPRENSIÓN:** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda:

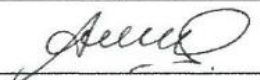
A = 1 = Bueno (se acepta el ítem) B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

Estaré muy agradecido de usted


Matriz de validación de expertos del instrumento de Valores organizacionales

Título de la tesis: Valores organizacionales y la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, año 2022

Variable	Dimensión	Ítems	Criterios de evaluación										Observaciones	
			Redacción		Pertinencia		Coherencia		Adecuación		Comprensión			
			A	B	A	B	A	B	A	B	A	B		
Valores organizacionales	Logro	Usted alcanza la máxima eficiencia en sus actividades laborales.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		
		Usted cree que en el área donde labora se puede ascender de acuerdo con su esfuerzo.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Usted cree que al realizar correctamente sus funciones puede alcanzar posiciones más altas.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Usted cree que es correcto exigir excelencia a los resultados.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
	Afiliaación	Usted contribuye al logro de los objetivos de la institución actuando de manera rápida ante consultas y/o tramites.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Usted cree que se debe solidarizarse con sus compañeros cuando es necesario.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Usted cree que se debe tener espíritu de grupo.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Usted cree que debe tolerar opiniones opuestas a las suyas.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Usted cree que debe ser apreciado por sus supervisores, compañeros y supervisados.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Usted actúa con honestidad, atendiendo siempre a la verdad y a la capacidad de actuar conforme a sus atribuciones.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Usted es capaz de hacer cumplir compromisos propios, con la institución y con la sociedad	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
	Poder	Usted asume plenamente ante la institución la responsabilidad de que las funciones/atribuciones que desempeña estén sujetas a evaluación, favoreciendo y garantizando el acceso a la información correspondiente, sin más limite que el que imponga el interés público y la normatividad correspondiente.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Usted se identifica con los valores de la Municipalidad	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Usted cree que se le debe obedecer	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Usted cree que debe cumplir exactamente lo ordenado por el jefe.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Usted cree que debe controlar de cerca a sus supervisados.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
	Participación	Usted cree que debe cumplir con las normas estrictamente.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Usted guía y promueve los valores y comportamientos institucionales, a través del ejemplo personal, estableciendo un verdadero compromiso con el equipo del trabajo del que forma parte.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Usted cree que debe cumplir con las metas.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Usted cree que la información llega oportunamente a su área.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
Usted cree que la información que llega al área se réplica oportunamente y organiza con el equipo para mayor compromiso.		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		
Usted se siente comprometido con las decisiones que se toman.		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		
Usted brinda sus servicios de manera digna, considerando sus derechos y condición humana.		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		
Usted considera los intereses de la institución como propios.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/			
Usted apoya a sus compañeros de trabajo	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/			


 Firma del evaluador

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre Valores organizacionales		
Objetivo del Instrumento	Conocer la opinión de los expertos sobre el contenido de los instrumentos		
Aplicado a la Muestra Participante	3 expertos en las variables de investigación		
Nombres y Apellidos del Experto	Francisco Alexandro Ramos Flores	DNI N°	32982571
Título Profesional	Licenciado en Administración	Celular	944991555
Dirección Domiciliaria	Condominio Veranda casa 113 av. Progreso - Piura - Piura		
Grado Académico	Doctor en Administración		
FIRMA		Lugar y Fecha:	TRUSILLO 01/06/2022


Matriz de validación de expertos del instrumento de Valores organizacionales

Título de la tesis: Valores organizacionales y la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, año 2022

Variable	Dimensión	Ítems	Criterios de evaluación										Observaciones
			Redacción		Pertinencia		Coherencia		Adecuación		Comprensión		
			A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Valores organizacionales	Logro	Usted alcanza la máxima eficiencia en sus actividades laborales.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Usted cree que en el área donde labora se puede ascender de acuerdo con su esfuerzo.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Usted cree que al realizar correctamente sus funciones puede alcanzar posiciones más altas.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Usted cree que es correcto exigir excelencia a los resultados.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
	Afilación	Usted contribuye al logro de los objetivos de la institución actuando de manera rápida ante consultas y/o tramites.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Usted cree que se debe solidarizarse con sus compañeros cuando es necesario.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Usted cree que se debe tener espíritu de grupo.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Usted cree que debe tolerar opiniones opuestas a las suyas.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Usted cree que debe ser apreciado por sus supervisores, compañeros y supervisados.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Usted actúa con honestidad, atendiendo siempre a la verdad y a la capacidad de actuar conforme a sus atribuciones.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Usted es capaz de hacer cumplir compromisos propios, con la institución y con la sociedad	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Usted asume plenamente ante la institución la responsabilidad de que las funciones/atribuciones que desempeña estén sujetas a evaluación, favoreciendo y garantizando el acceso a la información correspondiente, sin más límite que el que imponga el interés público y la normatividad correspondiente.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
	Poder	Usted se identifica con los valores de la Municipalidad	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Usted cree que se le debe obedecer	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Usted cree que debe cumplir exactamente lo ordenado por el jefe.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Usted cree que debe controlar de cerca a sus supervisados.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Usted cree que debe cumplir con las normas estrictamente.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
	Participación	Usted guía y promueve los valores y comportamientos institucionales, a través del ejemplo personal, estableciendo un verdadero compromiso con el equipo del trabajo del que forma parte.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Usted cree que debe cumplir con las metas.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Usted cree que la información llega oportunamente a su área.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
Usted cree que la información que llega al área se réplica oportunamente y organiza con el equipo para mayor compromiso.		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		
Usted se siente comprometido con las decisiones que se toman.		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		
Usted brinda sus servicios de manera digna, considerando sus derechos y condición humana.		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		
	Usted considera los intereses de la institución como propios.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		
	Usted apoya a sus compañeros de trabajo	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		

Firma del evaluador

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre Valores organizacionales		
Objetivo del Instrumento	Conocer la opinión de los expertos sobre el contenido de los instrumentos		
Aplicado a la Muestra Participante	3 expertos en las variables de investigación		
Nombres y Apellidos del Experto	Miguel Angel Florez Ramirez	DNI N°	40923431
Título Profesional	Ingeniero de Sistemas	Celular	912469295
Dirección Domiciliaria	Av. Juan Pablo II edif.A dpto. 401 Urb. Vista hermosa - Trujillo - La Libertad		
Grado Académico	Maestro en Administración de Empresas		
FIRMA		Lugar y Fecha:	TRUJILLO 01/06/2022

Matriz de validación de expertos del instrumento de Valores organizacionales


Título de la tesis: Valores organizacionales y la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, año 2022

Variable	Dimensión	Ítems	Criterios de evaluación										Observaciones	
			Redacción		Pertinencia		Coherencia		Adecuación		Comprensión			
			A	B	A	B	A	B	A	B	A	B		
Valores organizacionales	Logro	Usted alcanza la máxima eficiencia en sus actividades laborales.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		
		Usted cree que en el área donde labora se puede ascender de acuerdo con su esfuerzo.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Usted cree que al realizar correctamente sus funciones puede alcanzar posiciones más altas.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Usted cree que es correcto exigir excelencia a los resultados.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Usted contribuye al logro de los objetivos de la institución actuando de manera rápida ante consultas y/o tramites.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
	Afilación	Usted cree que se debe solidarizarse con sus compañeros cuando es necesario.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Usted cree que se debe tener espíritu de grupo.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Usted cree que debe tolerar opiniones opuestas a las suyas.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Usted cree que debe ser apreciado por sus supervisores, compañeros y supervisados.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Usted actúa con honestidad, atendiendo siempre a la verdad y a la capacidad de actuar conforme a sus atribuciones.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Usted es capaz de hacer cumplir compromisos propios, con la institución y con la sociedad	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Usted asume plenamente ante la institución la responsabilidad de que las funciones/atribuciones que desempeña estén sujetas a evaluación, favoreciendo y garantizando el acceso a la información correspondiente, sin más límite que el que imponga el interés público y la normatividad correspondiente.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
	Usted se identifica con los valores de la Municipalidad	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		
	Poder	Usted cree que se le debe obedecer	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Usted cree que debe cumplir exactamente lo ordenado por el jefe.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Usted cree que debe controlar de cerca a sus supervisados.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Usted cree que debe cumplir con las normas estrictamente.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Usted guía y promueve los valores y comportamientos institucionales, a través del ejemplo personal, estableciendo un verdadero compromiso con el equipo del trabajo del que forma parte.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
	Participación	Usted cree que debe cumplir con las metas.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Usted cree que la información llega oportunamente a su área.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
Usted cree que la información que llega al área se réplica oportunamente y organiza con el equipo para mayor compromiso.		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		
Usted se siente comprometido con las decisiones que se toman.		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		
Usted brinda sus servicios de manera digna, considerando sus derechos y condición humana.		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		
		Usted considera los intereses de la institución como propios.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		
		Usted apoya a sus compañeros de trabajo	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		



Firma del evaluador

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre los Valores organizacionales		
Objetivo del Instrumento	Conocer la opinión de los expertos sobre el contenido de los instrumentos		
Aplicado a la Muestra Participante	3 expertos en las variables de investigación		
Nombres y Apellidos del Experto	Giovanni Fernando Fiorentini Candiotti	DNI N°	18217508
Título Profesional	Licenciado en Administración	Celular	965669087
Dirección Domiciliaria	Av. Jesús de Nazareth 346 Dpto. 301 U. Vecinal Santa Rosa - Trujillo - La Libertad		
Grado Académico	Maestro en Gestión de Las Organizaciones		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo 06/06/2022

Validación de contenido del cuestionario sobre Actitud Laboral

INSTRUCCIÓN: A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger toda la información sobre actitud laboral. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo de ser el caso las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido.

- A) **REDACCIÓN:** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- B) **PERTINENCIA:** Es útil y adecuada para el avance de la ciencia y la tecnología.
- C) **COHERENCIA O CONGRUENCIA:** Existe una organización lógica basada en la estrecha relación entre la variable y dimensión; la dimensión y los indicadores; los indicadores y los ítems; los ítems y los criterios de evaluación con los objetivos a alcanzar.
- D) **ADECUACIÓN:** Correlación entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- E) **COMPRENSIÓN:** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda:

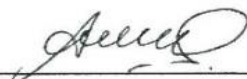
A = 1 = Bueno (se acepta el ítem) B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

Estaré muy agradecido de usted

Matriz de validación de expertos del instrumento de Actitud laboral


Título de la tesis: Valores organizacionales y la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, año 2022

Variable	Dimensión	Ítems	Criterios de evaluación										Observaciones		
			Redacción		Pertinencia		Coherencia		Adecuación		Comprensión				
			A	B	A	B	A	B	A	B	A	B			
Actitud laboral	Componente cognitivo	Pienso que mi trabajo es muy importante	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		La dirección planifica y organiza eficazmente las actividades laborales	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		La dirección establece controles adecuados a las actividades laborales	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		La dirección está abierta a nuevos métodos e ideas	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Pienso que el trabajo se distribuye equitativamente	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Se siente usted una persona colaboradora	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Los empleados de la organización realizan trabajo en equipo	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		El ambiente de trabajo está en buenas condiciones	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
	Componente afectivo	Me siento muy presionado por mi trabajo	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Las personas con la que trabajo son agradables	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		La comunicación es cordial y franca en el trabajo	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Me agrada laborar en mi centro de trabajo	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Me gusta cómo se resuelven los problemas	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Siento entusiasmo al realizar mi trabajo	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Sus relaciones interpersonales con sus compañeros son respetuosas	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		El trabajo motiva mi desarrollo personal	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
	Componente conductual	Recibo orientación y capacitación adecuada para mi trabajo	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Podemos expresar lo que se piensa acerca del trabajo	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Estoy dispuesto a aprender y asumir responsabilidades	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Llego temprano a mi centro laboral	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
		Mi trato con las personas es cálido y amable	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Elogio a los demás por sus participaciones		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
Escucho con atención e interés a los demás		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
Le agrada participar con su servicio en la institución		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
Es creativo en su trabajo	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		



Firma del evaluador

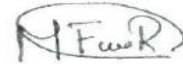
FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre la Actitud laboral		
Objetivo del Instrumento	Conocer la opinión de los expertos sobre el contenido de los instrumentos.		
Aplicado a la Muestra Participante	3 expertos en las variables de investigación		
Nombres y Apellidos del Experto	Francisco Alexandro Ramos Flores	DNI N°	32982571
Título Profesional	Licenciado en Administración	Celular	944991555
Dirección Domiciliaria	Condominio Veranda casa 113 av. Progreso - Piura - Piura		
Grado Académico	Doctor en Administración		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Piura 01/04/2022

Matriz de validación de expertos del instrumento de Actitud laboral


Título de la tesis: Valores organizacionales y la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, año 2022

Variable	Dimensión	Ítems	Criterios de evaluación										Observaciones	
			Redacción		Pertinencia		Coherencia		Adecuación		Comprensión			
			A	B	A	B	A	B	A	B	A	B		
Actitud laboral	Componente cognitivo	Pienso que mi trabajo es muy importante	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		
		La dirección planifica y organiza eficazmente las actividades laborales	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		La dirección establece controles adecuados a las actividades laborales	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		La dirección está abierta a nuevos métodos e ideas	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Pienso que el trabajo se distribuye equitativamente	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Se siente usted una persona colaboradora	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Los empleados de la organización realizan trabajo en equipo	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
	Componente afectivo	El ambiente de trabajo está en buenas condiciones	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Me siento muy presionado por mi trabajo	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Las personas con la que trabajo son agradables	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		La comunicación es cordial y franca en el trabajo	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Me agrada laborar en mi centro de trabajo	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Me gusta cómo se resuelven los problemas	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Siento entusiasmo al realizar mi trabajo	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
	Componente conductual	Sus relaciones interpersonales con sus compañeros son respetuosas	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		El trabajo motiva mi desarrollo personal	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Recibo orientación y capacitación adecuada para mi trabajo	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Podemos expresar lo que se piensa acerca del trabajo	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Estoy dispuesto a aprender y asumir responsabilidades	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Llego temprano a mi centro laboral	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Mi trato con las personas es cálido y amable	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
Elogio a los demás por sus participaciones	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/			
Escucho con atención e interés a los demás	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/			
Le agrada participar con su servicio en la institución	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/			
Es creativo en su trabajo	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/			



Firma del evaluador

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre Actitud Laboral		
Objetivo del Instrumento	Conocer la opinión de los expertos sobre el contenido de los instrumentos		
Aplicado a la Muestra Participante	3 expertos en las variables de investigación		
Nombres y Apellidos del Experto	Miguel Angel Florez Ramirez	DNI N°	40923431
Título Profesional	Ingeniero de Sistemas	Celular	912469295
Dirección Domiciliaria	Av. Juan Pablo II edif.A dpto. 401 Urb. Vista hermosa - Trujillo - La Libertad		
Grado Académico	Maestro en Administración de Empresas		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo 01/06/2022

Matriz de validación de expertos del instrumento de Actitud laboral


Título de la tesis: Valores organizacionales y la actitud laboral de los recursos humanos de una Municipalidad Distrital de Trujillo, año 2022

Variable	Dimensión	Ítems	Criterios de evaluación										Observaciones	
			Redacción		Pertinencia		Coherencia		Adecuación		Comprensión			
			A	B	A	B	A	B	A	B	A	B		
Actitud laboral	Componente cognitivo	Pienso que mi trabajo es muy importante	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		
		La dirección planifica y organiza eficazmente las actividades laborales	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		La dirección establece controles adecuados a las actividades laborales	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		La dirección está abierta a nuevos métodos e ideas	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Pienso que el trabajo se distribuye equitativamente	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Se siente usted una persona colaboradora	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Los empleados de la organización realizan trabajo en equipo	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
	Componente afectivo	El ambiente de trabajo está en buenas condiciones	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Me siento muy presionado por mi trabajo	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Las personas con la que trabajo son agradables	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		La comunicación es cordial y franca en el trabajo	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Me agrada laborar en mi centro de trabajo	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Me gusta cómo se resuelven los problemas	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Siento entusiasmo al realizar mi trabajo	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
	Componente conductual	Sus relaciones interpersonales con sus compañeros son respetuosas	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		El trabajo motiva mi desarrollo personal	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Recibo orientación y capacitación adecuada para mi trabajo	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Podemos expresar lo que se piensa acerca del trabajo	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Estoy dispuesto a aprender y asumir responsabilidades	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Llego temprano a mi centro laboral	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Mi trato con las personas es cálido y amable	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
Elogio a los demás por sus participaciones	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/			
Escucho con atención e interés a los demás	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/			
Le agrada participar con su servicio en la institución	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/			
Es creativo en su trabajo	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/			



Firma del evaluador

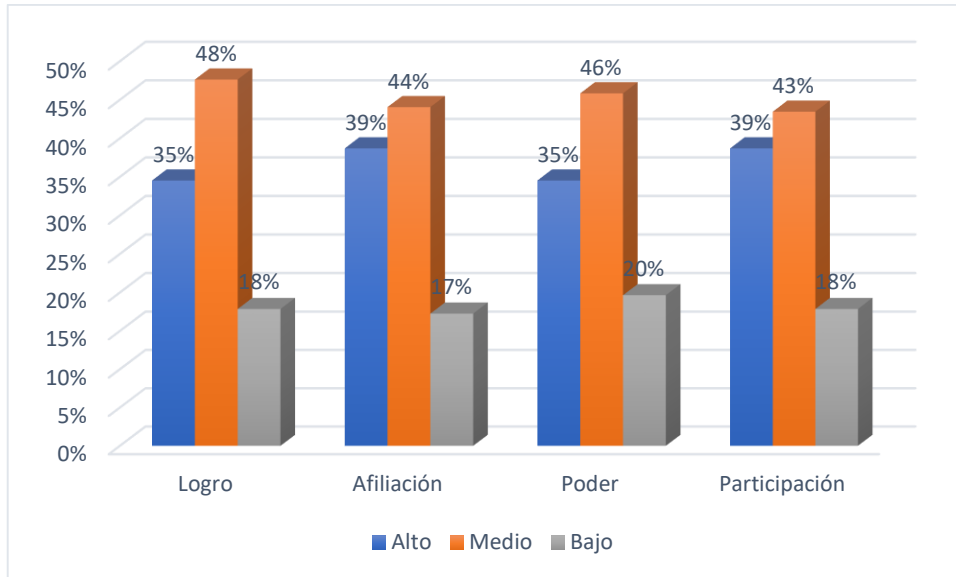
FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre Actitud Laboral		
Objetivo del Instrumento	Conocer la opinión de los expertos sobre el contenido de los instrumentos		
Aplicado a la Muestra Participante	3 expertos en las variables de investigación		
Nombres y Apellidos del Experto	Giovanni Fernando Fiorentini Candiotti	DNI N°	18217508
Título Profesional	Licenciado en Administración	Celular	965669087
Dirección Domiciliaria	Av. Jesús de Nazareth 346 Dpto. 301 U. Vecinal Santa Rosa - Trujillo - La Libertad		
Grado Académico	Maestro en Gestión de Las Organizaciones		
FIRMA		Lugar y Fecha:	TRUJILLO 2/06/2022

Anexo 5

Figura 1

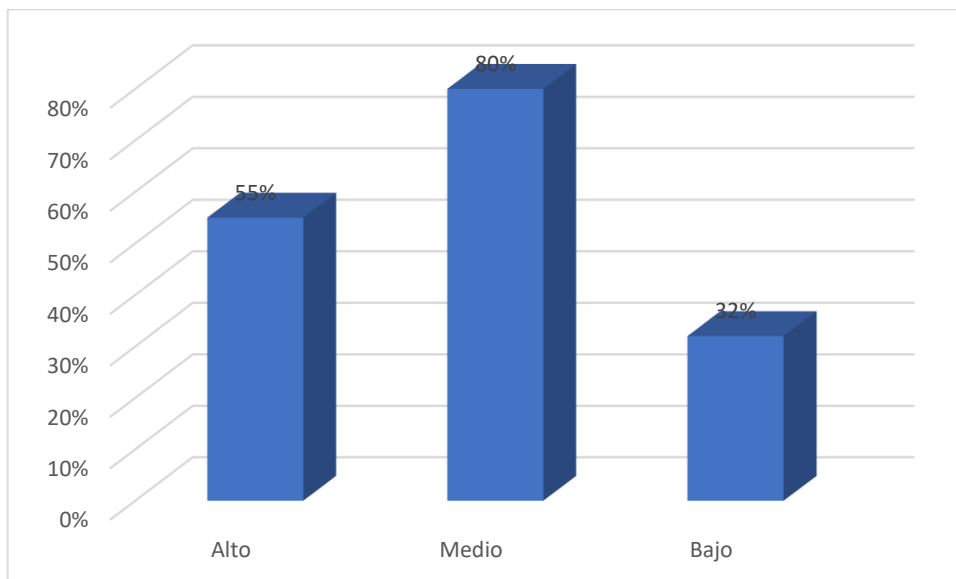
Estadística descriptiva de las dimensiones de la variable valores organizacionales



Nota. El gráfico representa la información de los niveles alto, medio, bajo de las dimensiones de la variable valores organizacionales.

Figura 2

Estadística descriptiva de las dimensiones la variable valores organizacionales

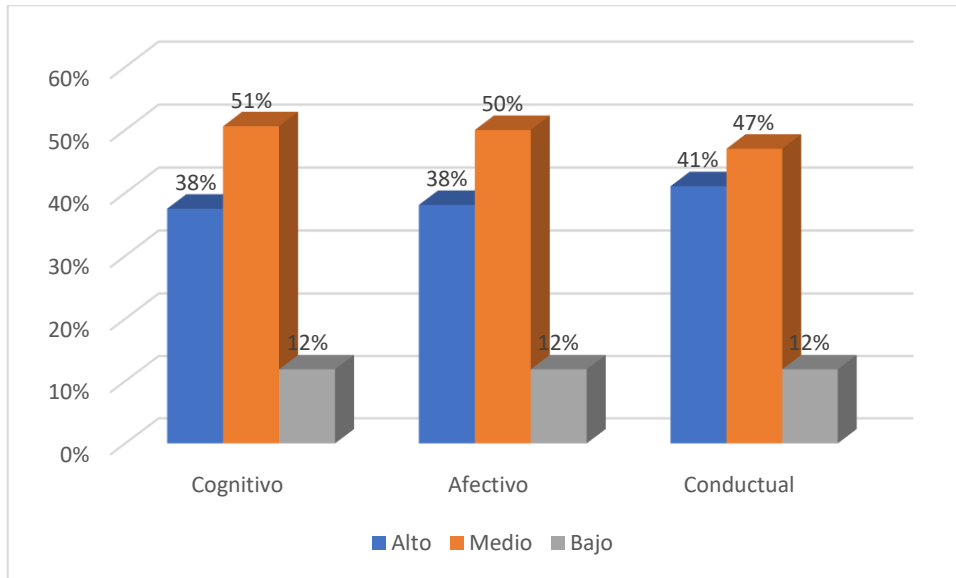


Nota. El gráfico representa la información de los niveles alto, medio, bajo, de la variable valores organizacionales.

Anexo 6

Figura 3

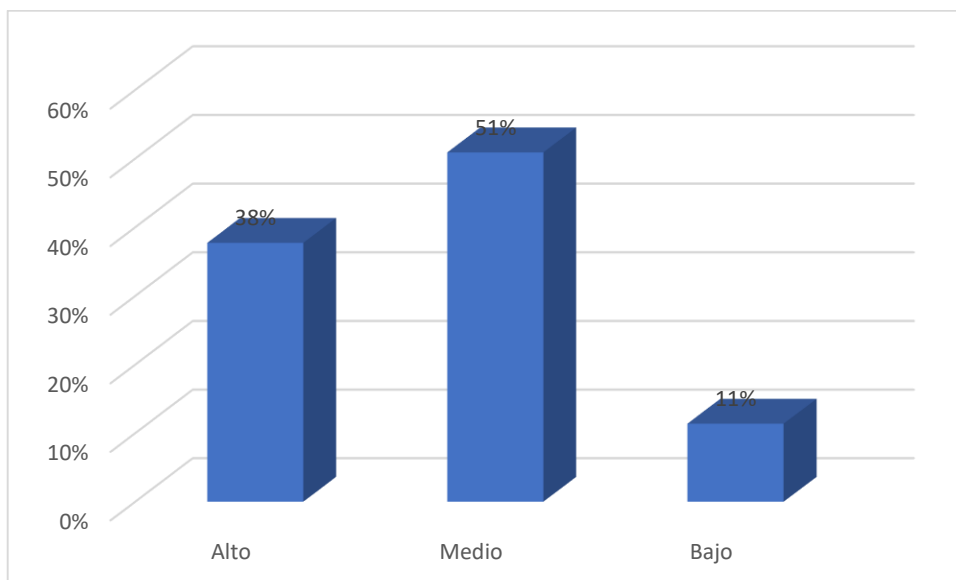
Estadística descriptiva de las dimensiones de la variable actitud laboral



Nota. El gráfico representa la información de los niveles alto, medio, bajo de las dimensiones de la variable actitud laboral

Figura 4

Estadística descriptiva de la actitud laboral



Nota. El gráfico representa la información de los niveles alto, medio, bajo, de la variable actitud laboral

