

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**VALORES HACIA EL TRABAJO EN LOS COLABORADORES DE  
UNA ENTIDAD GUBERNAMENTAL DEL SANTA, ÁNCASH-2018**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR**

**EDITH DEL PILAR ESTELA LEONARDO**

**ASESORA**

**Mgtr. STEPHANIE VIRGINIA RUIZ CHACÓN**

**Chiclayo, 2018**

## DEDICATORIA

A Dios, por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

Dedico este proyecto de tesis con todo mi amor y cariño a mi Mamita Panchita quien es ejemplo de constancia y perseverancia, quien me enseñó a no rendirme ni desfallecer ante los obstáculos que se me presentan en el camino y que sin su ayuda hubiera sido imposible culminar mi profesión, Gracias Mamita.

A mis amados Padres Sixto y Carmen quienes han sido un gran ejemplo en mi vida, siempre entregándome un amor incondicional. A toda mi Familia que es lo mejor y más valioso que Dios me ha dado.

A mí amado Esposo y mejor Amigo, tu ayuda ha sido fundamental, has estado conmigo en todo momento. Este proyecto no fue fácil, pero estuviste motivándome y ayudándome hasta donde tus alcances lo permitían.

Te lo agradezco muchísimo, Amor.

## **AGRADECIMIENTOS**

A la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, porque en sus aulas, recibimos el conocimiento intelectual y humano de cada uno de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales en la Escuela Profesional de Administración de Empresas.

Especial agradecimiento a mi Asesora, Mgtr. Stephanie Ruiz Chacón por su visión crítica, conocimientos, experiencia y su motivación para lograr concluir con éxito el proyecto.

## RESUMEN

El presente estudio de investigación tiene el propósito de analizar la Estructura de Valores que poseen los Colaboradores de una Entidad Gubernamental del Santa Áncash, por lo que se realizó una investigación descriptiva, consta de una Variable la que pretenderá determinar que Valores hay en la Entidad y conocer en qué medida lo están practicando. Por esta razón, el Objetivo General de esta Investigación es Determinar el Nivel de Valores hacia el Trabajo en los colaboradores de una Entidad Gubernamental de Santa-Áncash, a manera que dicha investigación ayude a que los Colaboradores del Santa tengan concomimiento acerca de la importancia de los Valores hacia el Trabajo, esto contribuirá a que su desempeño mejore y sean unos excelentes Colaboradores para la Entidad.

El presente trabajo de investigación utilizó una población, conformada por el personal que labora en la Entidad Gubernamental del Santa-Áncash, tanto el área administrativa como Jurisdiccional, es decir todo el plantel de la entidad, siendo un total de 30 colaboradores del Santa-Áncash. Esta investigación es de Enfoque: Cuantitativo, Tipo: Aplicada, Nivel: Descriptiva, Diseño: No Experimental, Transversal, Prospectivo. El instrumento empleado para la recolección de Datos fue la Escala de Valores hacia el Trabajo. Los resultados obtenidos permiten afirmar que el modelo propuesto por Schwartz compuesto por cuatro valores de orden superior es de vital importancia en las organizaciones, por lo que en la Entidad Gubernamental en estudio su escala de valores fue la siguiente: con una muy alta valoración fue la Dimensión de Auto-Trascendencia seguido de un nivel alto la Dimensión de Apertura al Cambio; por otro lado, la dimensión de Conservación con nivel bajo y la Dimensión de Auto-Engrandecimiento con un nivel muy bajo.

**PALABRAS CLAVES:** Valores Hacia el Trabajo–Valores– Colaboradores

**Clasificaciones JEL:** **MI, M12, M5, M52**

## ABSTRACT

The present research study has the purpose of analyzing the Structure of Values held by the Collaborators of a Government Entity of Santa Áncash, for which a descriptive investigation was carried out, consisting of a Variable that will pretend to determine what Values are in the Entity and know to what extent they are practicing it. For this reason, the General Objective of this Investigation is to Determine the Level of Values Towards It Worked on the collaborators of a Government Entity of Santa-Áncash, so that such research helps the Santa's Collaborators have concomimienta about the importance of Values towards Work, this will contribute to improve their performance and be excellent Collaborators for the Entity.

The present work of investigation used a population, formed by the personnel that works in the Government Entity of the Santa-Áncash, as much the administrative area as Jurisdictional, that is to say the whole establishment of the entity, being a total of 30 collaborators of Santa-Áncash. This research is of Focus: Quantitative, Type: Applied, Level: Descriptive, Design: Non-Experimental, Transversal, Prospective. The instrument used for data collection was the Values Scale towards him He worked. The obtained results allow to affirm that the model proposed by Schwartz composed of four higher order values is of vital importance in the organizations, so in the Governmental Entity under study its scale of values was as follows: with a very high valuation was the Dimension of Self-Transcendence followed by a high level the Openness to Change Dimension; on the other hand, the dimension of Conservation with low level and the dimension of Self-Enlargement with a very low level.

**KEYWORDS:** Values Towards Work-Values- Collaborators

**JEL Classifications:** MI, M12, M5, M52

## Índice

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTOS.....	3
RESUMEN.....	4
ABSTRACT .....	5
I. Introducción.....	10
II. Marco teórico .....	12
2.1. Antecedentes: .....	12
2.2. Bases teórico científicas: .....	15
2.2.1. Definición de valor según diversos autores .....	15
2.2.2. Valores hacia el trabajo .....	17
2.2.3. Apertura al Cambio .....	21
2.2.3.1. Auto-dirección.....	21
2.2.3.2. Estimulación.....	22
2.2.3.3. Hedonismo.....	23
2.2.4. Auto trascendencia .....	24
2.2.4.1. Universalismo.....	24
2.2.4.2. Benevolencia .....	25
2.2.5. Auto engrandecimiento .....	26
2.2.5.1. Logro .....	26
2.2.5.2. Autoridad.....	27
2.2.6. Conservación .....	28
2.2.6.1. Conformidad.....	28
2.2.6.2. Tradición .....	29
2.2.6.3. Seguridad.....	30
III. Metodología.....	32
3.1 Tipo y nivel de investigación .....	32
3.2 Diseño de investigación.....	32

3.3	Población, muestra y muestreo.....	33
3.4	Criterios de selección .....	34
3.5	Operacionalización de variables.....	35
3.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	37
3.7	Procedimientos .....	38
3.8	Plan de procesamiento y análisis de datos.....	38
3.9	Matriz de consistencia .....	41
3.10	Consideraciones éticas .....	41
IV.	Resultados y discusión .....	42
V.	Conclusiones .....	58
VI.	Recomendaciones.....	60
VII.	Lista de Referencias .....	61
VIII.	Anexos.....	64

## Índice de Tablas

Tabla 1: Síntesis Conceptual sobre los Valores .....	15
Tabla 2: Descripción de las 10 tipologías descritas por la Teoría universal del contenido motivacional de valores de (Schwartz en 1992).....	20
Tabla 3: Población de Estudio.....	33
Tabla 4: Operacionalización de Variables .....	35
Tabla 5: Dimensiones e Items de la Escala de Valores hacia el Trabajo .....	37
Tabla 6: Matriz de Consistencia.....	41
Tabla 7: Cuatro Dimensiones, Resumen de Procesamiento de Casos .....	42
Tabla 8: Estadística de Fiabilidad de las cuatro Dimensiones. ....	42
Tabla 9: Auto Engrandecimiento Resumen de procesamiento de casos.....	43
Tabla 10: Estadística de Fiabilidad Auto Engrandecimiento .....	43
Tabla 11: Resumen de procesamiento de casos de Conservación .....	43
Tabla 12: Estadística de Fiabilidad de Conservación.....	44
Tabla 13: Resumen de procesamiento de datos de Autrascendencia .....	44
Tabla 14: Estadística de fiabilidad de Autrascendencia.....	44
Tabla 15: Resumen de procesamiento de casos de la Apertura al cambio.....	45
Tabla 16: Estadísticas de fiabilidad de la Apertura al Cambio .....	45
Tabla 17: Resumen de procesamiento de casos de la variable Valores hacia el Trabajo.....	45
Tabla 18: Promedio de la variable Valores hacia el Trabajo .....	46
Tabla 19: Valores Representativos.....	53

## Índice de Figuras

Figura 1: Estructura Dinámica de los Valores de acuerdo con la Teoría Universal de Schwartz (1992) .....	19
Figura 2: Promedio de las Dimensiones en una Entidad Gubernamental del Santa. ....	46
Figura 3: Promedio de Apertura al Cambio .....	47
Figura 4: Promedio de Conservación .....	49
Figura 5: Promedio de Auto-Engrandecimiento .....	50
Figura 6: Promedio de Auto-Trascendencia.....	52
Figura 7: Auto Trascendencia vs Tiempo en la Empresa.....	54
Figura 8: Apertura al Cambio vs Tiempo en la Empresa.....	55
Figura 9: Conservación vs Tiempo en la Empresa.....	56
Figura 10: Auto-Engrandecimiento vs Tiempo en la Empresa .....	57

## I. Introducción

Hoy en día es importante que las Entidades del Estado den atención a la forma como sus empleados ven sus trabajos, los valores laborales desempeñan un papel clave para influir en respuestas afectivas de los empleados, para mantener el éxito dentro de la empresa se requiere tener los valores como pilares importantes, ya que con ellos las condiciones de desarrollo son más complejas y permiten ser fuerzas impulsadoras de cómo hacer el trabajo con mejor toma de decisiones en el cumplimiento de metas.

Tradicionalmente, los valores laborales se han considerado una concreción de los valores personales (Kinnane y Pable, 1962) (Roe, Ester, Elizur y Sagie, 1999).

Los valores se aplican a diversos ámbitos de la vida: el trabajo, la religión, la cultura, el deporte y la política (Sagie y Elisur. 1996). Los valores son elementos importantes del mundo personal, social y profesional de un individuo, ya que afectan nuestras opciones, acciones, actitudes y comportamientos (Dose , 1997 y Beck , 1991).

En Áncash, existen una variedad de entidades gubernamentales que ofrecen servicios públicos y que tienen un número significativo de colaboradores tanto en la parte administrativa, jurisdiccional. La Entidad Gubernamental en estudio cuenta con 30 trabajadores al 2018, en su unidad administrativa, jurisdiccional, secretaria y juez, muchos de ellos a contratos a tiempo indefinido, razón por la cual muchas veces el compromiso, apego y cercanía a la organización es no por efectos de lealtad, sino más bien por tener cierto compromiso con ella. Esto genera decadencia en los valores que tienen hacia el trabajo, que al final se demuestra en su comportamiento dentro de la organización y hasta la falta de adaptación a los cambios.

Por mucho tiempo los colaboradores de las entidades públicas han funcionado con los mismos sistemas de trabajo y muchas veces se olvidan y toman de poca importancia los diversos valores que se deben inculcar dentro de la empresa, el motivo principal de esta investigación es por la falta de conocimientos de valores en los colaboradores de esta entidad gubernamental, asimismo si los tienen, conocer en qué medida los practican, y su importancia de estos dentro de la empresa.

Es por esta razón que se pretendió de alguna manera conocer la situación de los valores hacia el trabajo por parte de los colaboradores administrativos, jurisdiccionales, secretaría y juez de esta entidad gubernamental, y para eso el estudio se basó en la teoría de Schwartz que permitió calcular los cuatro factores de orden superior determinados, de igual forma en las diez tipologías motivacionales específicas.

Frente a toda esta problemática se formuló la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es el nivel de valores hacia el trabajo en los colaboradores de una entidad gubernamental del Santa, Áncash-2018? El objetivo principal de la investigación fue determinar el nivel de los valores hacia el trabajo de los colaboradores de una entidad gubernamental del Santa y los objetivos específicos fueron Determinar el nivel de la Autotrascendencia de los colaboradores de una entidad gubernamental, Determinar nivel de la Apertura al cambio de los colaboradores de una entidad gubernamental, Determinar el nivel de la Conservación de los colaboradores de una entidad gubernamental, Determinar el nivel de la Autoengrandecimiento en los colaboradores de una entidad gubernamental del Santa, Áncash-2018.

La investigación se justificó para poder conocer la situación de una entidad gubernamental con respecto a los valores que tienen sus colaboradores, ya que las personas ingresan a una organización con los conceptos preconcebidos de lo que deben hacer y lo que no está permitido hacer, estas nociones no son valores neutrales si no por el contrario contienen interpretaciones de lo correcto e incorrecto, lo que implica ciertos comportamientos o eventos, algunas veces preferibles sobre otros.

## II. Marco teórico

### 2.1. Antecedentes

Aguilar, García y Calvo (2004). “Valores hacia el trabajo del personal de enfermería.”. Estudiaron el perfil de los valores hacia el trabajo del personal de enfermería. La muestra estuvo conformada por 53 enfermeros (23 hombres y 30 mujeres) y cuatro supervisores (3 hombres y 1 mujer) de un hospital de la comunidad andaluza provincia de Sevilla-España. Estos profesionales pertenecían a las siguientes áreas de enfermería: Médico-quirúrgico, Urgencias, Unidad de Cuidado Intensivos y Ginecología. La edad media de los enfermeros fue de 28 años y su antigüedad media en el puesto fue de 3 años. El instrumento utilizado fue la Escala EVAT 30, la cual permite evaluar cuatro factores de orden superior establecidos en la teoría de Schwartz (1992). Los datos fueron analizados a partir de la distribución de frecuencia y porcentaje y puntajes medios. Se concluye que los perfiles de valores obtenidos para enfermeros y supervisores son muy semejantes, no existiendo diferencias importantes entre ambos. Los resultados indican que existen ligeras diferencias entre los perfiles de valores obtenidos por supervisores y enfermeros. La dimensión más valorada por el personal sanitario de la muestra es la de auto promoción y la menos valorada es la de auto trascendencia.

González y Arciniega (2005) estudiaron los anclajes de carrera profesional y valores en el trabajo, en un grupo de 166 estudiantes del último curso de la licenciatura en Dirección y Administración de Empresa en la Universidad de Salamanca; cuya edad media fue de 22,46 años, entre varones y mujeres. Se utilizó la adaptación al castellano del Career Orientation Inventory (COI); así como, la Escala de Valores hacia el Trabajo (EVAT 30) de Arciniega y González: Se realizó el análisis de regresión múltiples tomando como variable dependiente cada uno de los anclajes de carrera profesional y como variables independientes los cuatro valores de orden superior. Se concluye que en la muestra el valor de orden superior apertura al cambio se ha revelado como el que mayor impacto tiene sobre los anclajes de carrera de los sujetos.

Guerra (2007) investigó la priorización de valores enfermeros en un distrito sanitario de Sevilla. La muestra estuvo conformada por 85 enfermeros ubicados en

diferentes centros de salud del Distrito Sanitario de Alfajarafe (zona peri urbana y rurales), cuya edad media fue de 39 años, entre varones y mujeres, que llevan trabajando cinco años en centros de salud. El muestreo utilizado fue intencional. El instrumento utilizado fue un Cuestionario sobre los valores en Atención Primaria. Los datos fueron analizados a partir de la distribución de frecuencias, porcentajes y media aritmética. Los valores priorizados fueron: Empatía, respeto, humanidad, conocimiento científico-técnico, comunicación, ilusión, educación para la salud, equidad, profesionalidad y uso de metodologías de trabajo, entre otros.

Aguilar, García y Calvo (2007) en su investigación de: “Valores laborales y percepción del estilo de liderazgo en personal de enfermería”. Estudiaron los valores laborales y percepción del estilo de liderazgo en personal de enfermería. La muestra estuvo conformada por 160 enfermeros y enfermeras de un hospital público de Almería, España, cuya edad media fue de 27,94 años. El instrumento utilizado fue el Cuestionario EVAT-30 para medir los valores y el SBDQ para medir estilos de liderazgo. Los datos fueron analizados a partir de la distribución de frecuencia y porcentaje, correlaciones de Pearson y puntuaciones medias. Se concluyó que los valores laborales priorizados son los relacionados con la autoridad/poder, tradición y logro, mientras que los menos prioritarios son los vinculados con la benevolencia y universalismo. La percepción del estilo de liderazgo orientado hacia la tarea, correlaciona positivamente con los valores de autoridad/poder, seguridad y logro, y negativamente con los valores benevolencia y universalismo. En cuanto a la percepción del estilo de liderazgo orientado hacia la relación correlaciona positivamente con los valores universalismo, logro, tradición y autodirección.

Arciniega, González, Soares, Ciulli & Giannini (2009) en el artículo sobre “La Validación Transcultural de la Escala de Valores de Trabajo EVAT”. Utilizando el Análisis de Factor Confirmatorio Multi-Grupo y la Escala Multidimensional Confirmatoria publicado por la Universidad Pública de Cambridge-Reyno Unido, el autor explicó que el EVAT fue creado en el 2000 para llegar a la medición de los valores en relación con el trabajo. El instrumento que operacionalizó los cuatro valores de orden superior de la teoría de Schwartz (1992) a través de sus dieciséis ítems enfocados en escenarios del trabajo y que este cuestionario fue utilizado en grandes muestras de personas de nacionalidades mexicanas y españoles mostrando sus propiedades psicométricas. El autor indicó que recientemente de la fecha de la

publicación dicho instrumento fue traducido al portugués e italiano y desarrollado en los países de Portugal e Italia siendo el propósito la validez transcultural de la Escala de Valores hacia el trabajo en español, portugués e italiano equivalentes.

Gouveia, Clemente & Vidal (2014) en el artículo “El cuestionario de valores de Schwartz (CVS): propuesta de adaptación en el formato de respuesta”. Los autores quisieron acreditar la posibilidad de simplificar el formato de contestación del cuestionario de valores de Schwartz (CVS), en la adaptación española (Ros y Grad 1991). Con una muestra de 176 universitarios siendo en la mayor parte mujeres y solteros los cuales respondieron a la original y la adaptación y con una escala de individualismo-colectivismo (Singelis, Triandis, Bhawuk & Gelfand 1995). Al comparar los resultados los datos respaldaron a la adecuación de la versión adaptada. También se comprobó su equivalencia respecto a la religiosidad. Se recomendó utilizar la versión adaptada, aunque se realizaron algunas recomendaciones.

Arciniega & González (2014) en su artículo sobre: “¿Cuál es la influencia de los valores hacia el trabajo en relación con otras variables en el desarrollo del compromiso organizacional?”. Señalaron que utilizando los cuatro valores de orden superior propuestos por la teoría de Schwartz para operacionalizar el constructo de valores en el trabajo se le pudo llegar a evaluar cuál es la preponderancia de éstos en el avance del compromiso organizacional, hicieron comparaciones con las 4 facetas y los cuatro factores de esta teoría: empowerment, conocimiento de los objetivos de la organización y satisfacción con las prácticas de formación y comunicación organizacional. Para la validación de esta hipótesis de la investigación se utilizó una muestra de 982 empleados de ocho diferentes compañías del noreste de México, concluyendo el estudio en que los valores en el trabajo se posicionaron en un lugar menos importante en el desarrollo del compromiso organizacional en comparación con otros factores organizacionales tales como el de conocer los objetivos organizacionales o algunas actitudes como la satisfacción con la seguridad y las oportunidades de desarrollarse.

Revilla (2013) en su artículo sobre “Los Valores Organizacionales”. El Caso de un Instituto Pedagógico Público de Lima publicado por la Pontificia Universidad Católica del Perú indicó como punto central los valores desde la perspectiva de la

cultura organizacional cuya finalidad fue la de conocer los valores explícitos en los archivos institucionales y los valores implícitos en la percepción de los trabajadores del instituto en estudio concluyendo con el estudio en que los valores encontrados en el estudio han sido permanentes e influyentes los cuales determinaron una identidad marcada en la organización, específicamente entre valores religiosos y cívicos.

## 2.2. Bases teórico científicas

### 2.2.1. Definición de valor según diversos autores

Lograr la definición exacta de valor, es un asunto muy complejo, es por ello que se han tomado algunos conceptos; Según Schwartz (2005a) propone que los valores tienen un vínculo inextricable con las emociones y las motivaciones. En opinión de Coombs-Richardson & Tolson (2005) los valores podrían ser perdurables, pero no son completamente estables y pueden cambiar para adecuarse a los cambios de una sociedad en desarrollo. No obstante, los cambios que experimentan los valores son más lentos que los económicos y sociales, debido a que son adquiridos a través de la socialización, que es un proceso activo, complejo, gradual y prolongado, que dura toda la vida (Salazar, 1984).

*Tabla 1: Síntesis Conceptual sobre los Valores*

Autores	Definición de Valor
Thomas & Znaniecki (1915) (Citado por Pérez, M)	Es cualquier dato que tenga un contenido empírico accesible a los miembros de un grupo social y un significado en relación con el cual es o puede ser objeto de actividad.
Kluckhohn (1951)	Concepción, explícita o implícita, propia de un individuo o característica de un grupo, acerca de lo deseable, lo que influye sobre la selección de los modos, medios y fines de la acción accesibles.
Heider (1958)	Podríamos utilizar el término valor para referirnos a la propiedad de una entidad o para referirse a la clase de entidades con la connotación de ser objetivamente positiva en algún modo.
Allport (1961)	Una creencia a partir de la cual el hombre actúa por preferencia.
Smith (1964)	Concepciones de lo deseable y relevante para escoger el

---

	comportamiento.
England (1967)	Marco perceptual relativamente permanente que determina e influye en la naturaleza general del comportamiento de una persona.
Rokeach (1973)	Una creencia duradera de que un modo de conducta o estado de existencia específico es personal o socialmente preferible a un modo de conducta o estado de existencia opuesto o alterno.
Bengtson & Lovejoy (1973)	Definimos a los valores como concepciones de los fines autosuficientes deseables que pueden ser ordenados y servir como guías para la acción.
Bem (1973)	El valor es una preferencia primitiva o una actitud positiva hacia ciertos estados finales (igualdad, salvación, libertad), o para determinados modos amplios de conducta (coraje, honestidad, amistad).
Kilmann (1975)	Categorías mentales por medio de las cuales un individuo percibe e interpreta las características deseables y no deseables del comportamiento interpersonal.
Schwartz & Bilsky (1990)	El concepto de un individuo sobre una meta transituacional (terminal o instrumental) que expresa intereses (individualistas, colectivistas o ambos) relacionados con un dominio motivacional (disfrute... poder) y evaluado en rangos de importancia (de muy importante a sin importancia) como principio guía en su vida.
Feather (1996)	Son creencias acerca de los modos deseables o no deseables de comportarse o acerca de la deseabilidad o no de los objetivos generales.
Arciniega y González (2000)	Representaciones cognitivas de necesidades universales expresadas por medio de metas transituacionales que se organizan de forma jerárquica y que se manifiestan en distintos contextos de la vida de las personas.

### 2.2.2. Valores hacia el trabajo

El desarrollo de la Escala de Valores en el Trabajo (EVAT 30) parte de las ideas de Kluckhohn y colaboradores (1968), Rokeach (1973), Schwartz (1992; 1999) y Sverko y Vizek-Vidovic (1995) sobre los valores. En este sentido, consideramos que los valores hacia el trabajo son las representaciones cognitivas de necesidades universales expresadas por medio de metas transituacionales que se organizan en forma jerárquica y que se manifiestan en el entorno laboral. Esta definición cubre los tres componentes básicos de los valores: cognitivo, conativo y afectivo. Además, nos permite diferenciarlos de otros constructos como las actitudes, al determinar que trascienden a objetos y situaciones y se ordenan en forma jerárquica.

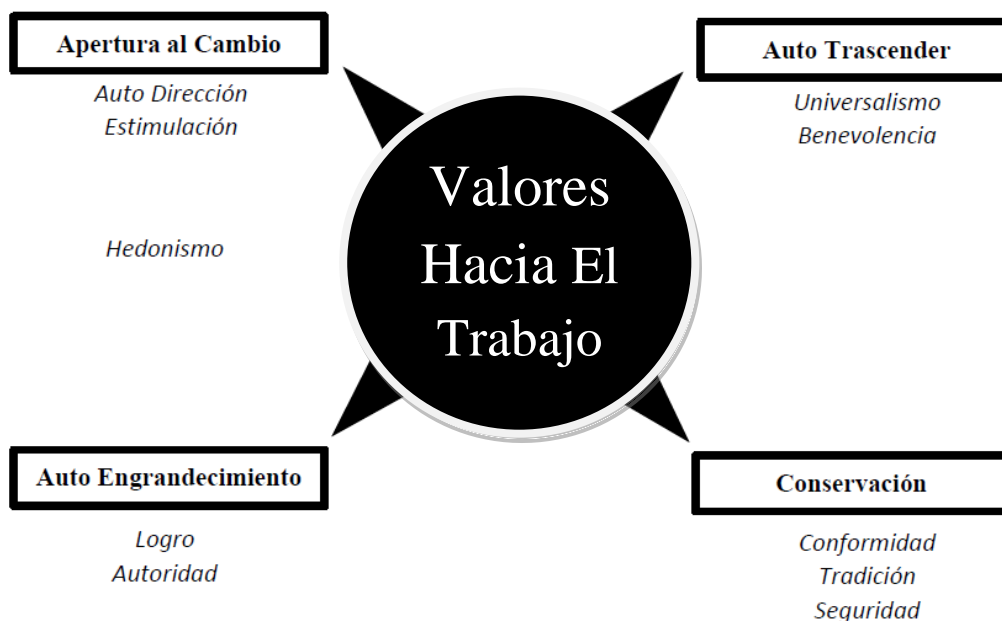
Según Champoux, (1980) existen tres enfoques que vinculan a los valores en general y a los valores hacia el trabajo. El primero de ellos propone la existencia de un flujo continuo entre éstos; es decir, propone la existencia de una relación positiva entre ellos. Así, por ejemplo, si el individuo busca constantemente nuevos proyectos y actividades en el trabajo que le suponen un reto, estas representaciones cognitivas de autodirección y estimulación se extienden hacia otros contextos de su vida cotidiana como la práctica de algunos deportes extraños, hacer viajes a destinos a los que otros no irían, y otros por el estilo. De manera similar, si su trabajo es rutinario esta monotonía trasciende a otros aspectos de su vida cotidiana.

Por otro lado, el segundo enfoque propone una acción compensatoria de los dos contextos. En este caso, el empleado que desempeña un puesto con actividades monótonas y rutinarias, y que por tanto frecuentemente recae en la insatisfacción, busca equilibrar esta monotonía llevando a cabo actividades estimulantes en otros ámbitos de su vida cotidiana. De forma complementaria, aquellos empleados con un puesto con actividades que les proveen de satisfacción e implicación, no buscan satisfacciones adicionales fuera del entorno laboral (Faunce y Dubin, 1975). Por otra parte, la tercera perspectiva establece que ambos

entornos son excluyentes, por tanto, propone la inexistencia de vinculación entre los valores generales y los valores hacia el trabajo.

Estudios recientes (Elizur y Sagie, 1999), revelan que las relaciones entre los valores generales y los valores hacia el trabajo son multivariadas. En otras palabras, para algún tipo de valores se da una relación compensatoria, mientras que para otros existe una separación. No obstante, este estudio y otros (Ros y cols., 1999) parten del supuesto de que ambos contextos pueden ser analizados bajo las mismas facetas o dimensiones y, de este modo, poder examinar las correlaciones de las mismas facetas o dimensiones en los dos entornos.

Dada la diversidad de clasificaciones propuestas para agrupar los valores, tanto los generales como los valores hacia el trabajo, surge la disyuntiva metodológica de qué estructura de contenido de valores se debe utilizar para operativizar sus dimensiones. Lo cierto es que, a pesar de existir una plétora de clasificaciones, tanto a escala cultural como a escala individual (Bond, 1988; Elizur y Sagie, 1999; Hofstede, 1991; Kluckhohn y Strodtbeck, 1961; Schwartz, 1992, 1999; Smith y cols., 1996), la única que ofrece una visión dinámica entre las dimensiones es la desarrollada por Schwartz (1992). Otra razón que nos inclinan a su elección es su validación multicultural. Su estructura ha sido comprobada en naciones de todos los continentes, religiones y niveles de desarrollo económico, incluyéndose desde luego países de habla hispana como España, México, Venezuela, y Bolivia (Bilsky y Peters, 1999; Gouveia, Clemente y Vidal, 1998; Ros y Grad, 1991; Schwartz, 1992, 1994).



*Figura 1:* Estructura Dinámica de los Valores de acuerdo con la Teoría Universal de Schwartz (1992)

Fuente: Adaptación Propia

A partir del supuesto teórico que establece que los valores son representaciones cognitivas de necesidades universales, agrupando estas en necesidades biológicas, sociales y las que buscan satisfacer las demandas sociales institucionales en pro de la supervivencia y bienestar del grupo, la teoría desarrollada por Schwartz (1992) plantea que cada valor expresa un objetivo motivacional. En este sentido y dependiendo de la naturaleza del objetivo se puede llegar a una estructura dinámica de clasificación muy exhaustiva al cubrir la totalidad de tipologías que puedan existir.

Según Arciniegas y Gonzales (2000), Tal y como puede apreciarse en la figura 1, la estructura propuesta tiene dos grandes dimensiones bipolares que, a su vez, se descomponen en cuatro factores de orden superior y éstos en diez tipologías específicas. En la primera dimensión se encuentran en un extremo los valores que expresan un contenido motivacional relativo a la apertura al cambio. A esta categoría de valores de orden superior corresponden las tipologías auto dirección y estimulación. En el otro polo opuesto de esta dimensión se ubican los valores relacionados con la conservación, en los cuales se agrupan las tipologías específicas, conformidad, tradición y seguridad.

De este modo los valores que expresen un objetivo motivacional asociado con una de las tipologías específicas son compatibles con el resto de las tipologías incluidas en el factor de orden superior al que pertenecen e incompatibles con las tipologías del factor de orden superior opuesto.

En lo que respecta a la otra dimensión, está conformada por los polos de Autoengrandecimiento y Autotrascender. En la primera se ubican los valores que se manifiestan a través de metas cuyo objetivo motivacional se relaciona con el (Logro y la Autoridad o Poder); mientras que, en el polo opuesto, se agrupan los relacionados con el (Universalismo y la Benevolencia), o sea, el colectivismo en sus dos facetas, el ayudar a la colectividad en general, y la ayuda a las personas cercanas. La tabla 2 muestra la descripción específica de cada tipología, las mismas que se pueden visualizar en forma holística y dinámica a través de la figura 1.

*Tabla 2: Descripción de las 10 tipologías descritas por la Teoría universal del contenido motivacional de valores de Schwartz en 1992.*

<b>Tipología</b>	<b>Descripción</b>
Autoridad	Status social y prestigio, control y dominio sobre personas o recursos.
Logro	Éxito personal demostrando ser competente a través de los estándares sociales.
Hedonismo	Placer y sensación grata por uno mismo.
Estimulación	Innovación y reto.
Auto-dirección	Elección independiente de actos y pensamientos, creación.
Universalismo	Comprensión, tolerancia, apreciación y protección del bienestar de toda la gente y de la naturaleza.
Benevolencia	Preservación y engrandecimiento del bienestar de las personas con las que se está frecuentemente en contacto.
Tradición	Respeto, compromiso y aceptación de las costumbres e ideas que la tradición cultural o la religión proveen.
Conformidad	Restricción a las acciones, inclinaciones e impulsos, que pudieran molestar o perjudicar a otros y cumplir reglas sociales o normas.
Seguridad	Seguridad, armonía y estabilidad social, en las distintas relaciones y consigo mismo.

Fuente: Definición de Valores Según (Schwartz en 1992)

Por otro lado, la Teoría de Schwartz dice que los valores que predominan en una sociedad pueden ser inferidos a partir de los valores de cada individuo. El modelo propone una categorización de 4 dimensiones y 10 sub-dimensiones:

### **2.2.3. Apertura al Cambio**

Villegas (2016) define “La apertura al cambio es la capacidad de enfrentar con mente abierta las diversas circunstancias, para evaluar si se requieren nuevas acciones o renovaciones que permitan el avance en la dirección deseada. Una de las competencias personales que más ayudan a los individuos y a las organizaciones a desarrollarse es ésta a la que nos estamos refiriendo: la apertura al cambio”.

En la frase de Albert Einstein: “Si buscas resultados diferentes, no sigas haciendo lo mismo”, nos pone a pensar hasta qué punto nos cuesta hacer cambios en nuestra vida, en nuestro trabajo, en nuestro hogar y cuántas veces en verdad seguimos apegados a un comportamiento que es claramente inconveniente no sólo para nosotros sino para quienes nos acompañan de cerca.

Komblit (1994) “Estos valores en su mayoría compatibles con la visión de una persona como entidad autónoma constituye la unidad social básica y que voluntariamente se une otros para formar colectividades, se define con los tipos motivacionales:

#### **2.2.3.1. Auto-dirección**

Según Komblit (1994) manifiesta que está relacionado con la independencia en el pensamiento, la toma de decisiones y la acción se refleja en los valores de: creatividad, libertad, eligiendo mis propias metas, curioso e independiente. Pensamiento independiente y elección de la propia acción por ejemplo elegir, crear, explorar. Este valor tiene la necesidad del control junto con la necesidad de la autonomía y la independencia.

De acuerdo con Schwartz (1992) La meta motivacional de este valor es la independencia de acción y pensamiento. La

autodirección deriva de la necesidad de control y dominio de sí mismo, requisitos esenciales para la autonomía y la independencia. Este valor es descrito como libertad, creatividad, independencia, elección de propias metas, curiosidad y autorespeto. Esta sub-dimensión está constituida por 1 ítem que muestra el siguiente indicador:

**Superación: Oliver (1990)** Capacidad de una persona que tiene inteligencia y dedicación para alcanzar lo que se propone, llegando a una meta u objetivo utilizando el mínimo de recursos posibles o utilizando un tiempo corto, lo que se definiría como optimizar.

#### **2.2.3.2. Estimulación**

Según Komblit (1994) Hace énfasis en el cambio activo del medio ambiente y en el salir adelante a través de la autoafirmación, mediante el dominio del medio ambiente. Supone cambio del status quo, están ligado al tipo valorativo porque si los esfuerzos de dominio tienen éxito, el rol y la diferenciación son vistos como legítimos, se asocia con tener estimulación, novedad y retos en la vida se manifiesta en los valores: una vida variada, una vida excitante, atrevido. Se representa en la variedad, novedad y reto en la vida. Este tipo de valor se deriva de la necesidad de la variedad y del estímulo para mantener un nivel óptimo de la activación.

De acuerdo con Schwartz (1994) Deriva de las necesidades de variedad y estimulación propias de todo organismo, a fin de mantener un nivel de activación óptimo y positivo. Es representado mediante la excitación, la novedad, variedad y cambios en la vida. Esta sub-dimensión está constituida por 2 ítems del cuestionario los cuales muestran los siguientes indicadores:

**Competitividad:** Deninson (1994) Es tener la capacidad de saber competir, saber detectar ventajas comparativas y poder desarrollar formas para llegar al objetivo de manera más eficiente.

**Emprendedor:** Anderson (2001) Es aquella persona que tiene decisión y acción para lo cual identifica una oportunidad y organiza los recursos necesarios para cogerla, cree en sus ideas y es capaz de llevarlas a cabo.

### 2.2.3.3. Hedonismo

Antes de 1992, Schwartz llamaba a este valor. “Diversión” y es descrito como placer y diversión en la vida.

Según Komblit (1994) se basa en la prosecución de expresiones afectivas positivas con lo que se procura obtener placer y gratificación sensual para la persona. La persona guiada por este tipo de valores de autonomía se relaciona con otros en términos del propio interés y del acuerdo negociado. Los valores motivacionales que le identifican son placer, disfrutar la vida, una vida excitante, una vida variada. Placer y gratificación sensorial.

De acuerdo con Schwartz (1992) Deriva de las necesidades orgánicas y el placer asociado con su satisfacción  
Objetivo: placer o gratificación sensual. Esta sub-dimensión está constituida por 1 ítem del cuestionario lo cual muestra un indicador:

**Laboriosidad:** Flores (2008) Aquella persona constante y esmerada en desempeñar un trabajo o labor no sólo en el ámbito laboral, sino también en el familiar, personal y académico de manera eficiente.

#### **2.2.4. Auto trascendencia**

Según Maslow (1971) La autotrascendencia se refiere a los niveles más altos y más inclusivos o integrales de la conciencia humana, de comportarse y de relacionarse, como fines en lugar de los medios, a uno mismo, a los otros significativos, a los seres humanos en general, a otras especies, a la naturaleza y al cosmos.

Jaramillo y Luna, (2006) definen que Autotrascender es una llamada a abandonar lo presente para poder afrontar el destino y lo que vendrá posteriormente, esto obviamente lo hace referido a unos valores que aprecia o que intuye o en los cuales ha sido formado. El sentido que se da pues se halla en el servir a una causa o amar a alguien.

De acuerdo con Schwartz (1992) Consiste en la superación de los intereses egoístas a favor del compromiso voluntario en la promoción del bienestar de otros. En esta dimensión se encuentran los valores que tienen que ver con el colectivismo en sus dos facetas: en ayudar a la colectividad en general y la ayuda a las personas cercanas para lo cual la divide en dos sub-dimensiones:

##### **2.2.4.1. Universalismo**

Komblit (1994) Integra valores relacionados con madurez: tolerancia, sabiduría, protección del medio ambiente y con el bienestar social en general, apertura mental, justicia social, equidad, paz mundial, unidad con la naturaleza, sabiduría y protección del ambiente justicia social, igualdad, un mundo de paz. Sus tipos motivacionales son: aprecio, tolerancia y protección del bienestar de todas las personas y de la naturaleza.

Según Schwartz (1992) Deriva de las necesidades de supervivencia de los individuos y grupos, que las personas no reconocen hasta encontrarse con otros fuera de su grupo primario extenso y tomar conciencia de la escasez de los recursos naturales. Los individuos llegan entonces a comprender que no

aceptar y tratar con justicia a otros que son diferentes, igual que no proteger el ambiente natural, supone riesgo y conflicto destructivo. Objetivo: comprensión, aprecio, tolerancia y protección del bienestar de todas las personas y la naturaleza. En esta sub-dimensión según el modelo de Schwartz está constituida por 1 ítem del cuestionario lo cual muestra un indicador:

**Igualdad:** Meyer, Irving & Allen (1998) es un valor del cual se compara con otro y el resultado es equivalente. En la sociedad esto se traduce como el asignar a cada individuo el mismo valor que a los demás.

#### 2.2.4.2. Benevolencia

Komblit (1994) Preserva y refuerza el bienestar de las personas cercanas con quien se está en contacto personal frecuente. Expresa una relación de preferencia hacia quienes es considerado perteneciente a un mismo grupo social se vincula con valores motivacionales como: ayudar, honestidad, perdonar, leal, responsable. Fomento del Bienestar de las personas, es decir una preocupación por el bienestar de otros que se define más estrecho que universalista.

Según Schwartz (1992) Enfatiza la preocupación voluntaria por el bienestar de los otros. Deriva del requerimiento básico de funcionamiento fluido del grupo y de la necesidad de afiliación que posee todo organismo. Objetivo: preservar y mejorar el bienestar del propio grupo, es decir, de aquellos con los que uno está en contacto frecuente, especialmente en la familia y otros grupos primarios. En esta sub-dimensión según el modelo de Schwartz se repartió en 3 ítems del cuestionario en cada uno se muestra un indicador:

**Lealtad:** Bilsky & Peters (1999) Es el carácter de una persona la cual expresa sentimientos de respeto y fidelidad a los

propios principios morales, a los compromisos establecidos o hacia una persona. Ser leal es en quien se puede confiar, que tiene compromiso con otras personas a quien no traicionará.

**Honestidad:** Bilsky & Peters (1999) La honestidad es un valor humano, una actitud que siembra confianza en uno mismo y en aquellos que están en contacto con la persona honesta. La honestidad es un valor humano, una actitud que siembra confianza en uno mismo y en aquellos que están en contacto con la persona honesta.

**Altruismo:** Bilsky & Peters (1999) Considerada como una conducta humana la cual se define como la preocupación o atención desinteresada por el otro o los otros, al contrario del egoísmo.

### **2.2.5. Auto engrandecimiento**

Komblit (1994) Se refiere a la asignación jerárquica de roles y recursos fijos. Las personas son vistas como desempeñando roles adscritos, surgidos del consenso social. Hace referencia a las personas que hacen propaganda o hablan de las cosas positivas de uno mismo. En el modelo de Schwartz esta dimensión clasifica a dos sub-dimensiones:

#### **2.2.5.1. Logro**

Komblit (1994) Se traduce en la obtención del éxito personal como resuelto de la demostración de competencia según las normas sociales. Se refleja en los valores de ambicioso, capaz, influyente, inteligente. En esta teoría, tanto los valores de Poder como los de Logro se relacionan a la estima social más general, estos se aplican a las interacciones sociales concretas. Este tipo de valor se refleja motivacionalmente en el éxito social mediante la demostración de competencia. La competencia se evalúa en términos de qué es valor para el sistema o la organización en los cuales el individuo está situado.

Según Schwartz (1992). El desempeño competente es necesario para la supervivencia de los individuos y para que los grupos e instituciones alcancen sus objetivos. Objetivo: éxito personal mediante la demostración de competencia en términos de los estándares sociales prevalecientes, por lo que se obtiene aprobación social. Esta sub-dimensión comprende 2 ítems que destacan un indicador:

**Éxito:** Argueta (2006) El autor manifiesta que es la acción en la que se tiene un resultado positivo, llegando a cumplir los objetivos trazados. Se describe también como la obtención de un reconocimiento debido a los méritos. De allí que el éxito también se relacione con el reconocimiento público, la fama o la riqueza.

**Superioridad:** Kenny (1979) Cualidad o situación de una cosa o persona que es superior a otra en calidad, cantidad, rango, importancia.

#### **2.2.5.2. Autoridad**

Komblit (1994) esto significa la obtención de posición y prestigio social, control o dominio sobre personas o recursos siendo sus valores: poder social, autoridad, riqueza, conservación de la imagen pública, reconocimiento social. Motivación que responde: logro de estatus social y prestigio, control y dominio de las otras personas y recursos. Esto quiere decir que es tener potestad y facultad sobre otra persona que es su subordinado.

Schwartz nota que el funcionamiento de las instituciones sociales requiere al parecer algún grado de diferenciación de estatus. Para motivar a sus miembros a aceptar este hecho, los grupos tratan el poder como un valor. El poder puede ser también una transformación de las necesidades de control y dominio propias del organismo. Ítems de valor: autoridad, riqueza, poder social. Objetivo: estatus y prestigio social, control o dominación

sobre las personas y los recursos. Esta sub-dimensión comprende 2 ítems del cuestionario la cual indica los siguientes indicadores:

**Autoritarismo:** Meyer, Irving & Allen poder absoluto que se tiene sobre algo o alguien. También se dice que tener dominio es cuando el individuo sabe manejar la situación controlando los sucesos para su propio interés.

**Materialista:** Pinto (2011) Manifiesta que es la idea que se tiene para afirmar que lo material es lo primero y más importante en la vida de una persona.

## **2.2.6. Conservación**

Komblit (1994) el autor manifiesta que este valor está centrado en el mantenimiento del status quo y de la propiedad y restricción de acciones o inclinaciones de individuos o grupos que puedan alterar el orden tradicional. También se considera como la consistencia a través del tiempo, la determinación frente a lo que se desea, en el actuar diario, en lo que se cree. Está conformada por los tipos motivacionales:

### **2.2.6.1. Conformidad**

Komblit (1994) el autor manifiesta que las acciones están limitadas con las inclinaciones e impulsos que puedan dañar a otros y violar expectativas o normas sociales, generalmente en las interacciones cotidianas con personas cercanas los valores asociados son: obediente, disciplina, buenos modales. Restricción de acciones, inclinaciones o acciones que puedan dañar a otros o violar las expectativas sociales. Es la característica de una persona que acepta una decisión o situación, la cual implica sumisión y aprobación abierta de las normas que establezcan otras personas, aunque esta sea de su rechazo internamente.

En el sentido de Schwartz, la conformidad enfatiza la auto-contención en la interacción cotidiana, habitualmente con las personas cercanas. Objetivo: refrenar acciones, inclinaciones e

impulsos que puedan molestar o dañar a otros y violar normas o expectativas sociales:

**Disciplinado:** Loli & López (1995) Es aquella persona que coordina sus actitudes instruyéndolas para desarrollar sus habilidades más rápidas o para seguir un determinado código de conducta u orden.

**Metódico:** Dillon & Goldstein (1984) Esta palabra se dice especialmente de un objeto o una cosa en particular, que se hace de una manera sistemáticamente y ordenado hecho o siguiendo un método o proceso. Se refiere de una cosa, que se hace las cosas de una manera secuencial, ordenado y sistemáticamente, siguiendo o se emplea un método.

#### 2.2.6.2. Tradición

Komblit (1994) Señala que está vinculado con el respetar, comprometerse y aceptar las costumbres e ideas que la cultura tradicional o la religión imponen a la persona, en este tipo los valores se ubican: respeto por la tradición, devoto, humilde, moderado. La motivación radica en el respeto, aceptación y reproducción de costumbres e ideas tradicionales.

Schwartz (1992) Este valor es descrito como respeto a las tradiciones, humildad, devoción, aceptación del estilo de vida y moderación. La Tradición supone la subordinación a objetos más abstractos: costumbres e ideas culturales y religiosas. Esta subdimensión está compuesta por 1 ítem del cuestionario concluyendo con el siguiente indicador:

**Sistematizado:** Vroom (1984) Es aquella persona muy disciplinada en el cumplimiento de las acciones a desempeñar, son muy previsibles ya que son muy ordenadas en sus costumbres y muy constantes en las mismas.

### 2.2.6.3. Seguridad

Komblit (1994) Se asocia con conseguir la seguridad, armonía y estabilidad en la sociedad, en las relaciones interpersonales y en la persona se identifica con los valores: seguridad familiar, seguridad nacional, orden social, reciprocidad de favores, sentimientos de pertenencia, salud, estabilidad del orden social de las relaciones y del propio organismo.

Según Schwartz (1992), este valor deriva de la necesidad grupal de tener seguridad en el entorno. Algunos valores de seguridad sirven primordialmente al individuo, otros a los intereses colectivos. Las metas motivacionales para la seguridad son la armonía, la paz y la estabilidad social, de las relaciones y de uno mismo. Esta sub-dimensión tiene un 1 ítem del cuestionario y el indicador es:

**Estabilidad:** Locke (1991) es aquella que refiere a un estado de permanencia de la característica de un objeto o de una situación a través del tiempo.

Por otra parte, es importante conocer cuáles son los valores que rigen o que se encuentran en la entidad gubernamental del santa para poder ser socializados y alineados con los de los colaboradores entre ellos encontramos:

**Justicia:** A lo largo de la historia son varias las definiciones dadas a la justicia, pero existe una que es la común y, seguramente, universal. Es, al mismo tiempo, la más antigua: la justicia es la virtud de dar a cada uno lo suyo, su derecho. Ulpiano que surge la más conocida definición de justicia: "La justicia es la perpetua y constante voluntad de dar a cada uno su derecho".

**Honestidad:** Mora (1998) plantea que "la persona honesta busca con ahínco lo recto, lo honrado, lo razonable y lo justo; no

pretende jamás aprovecharse de la confianza, la inocencia, o la ignorancia de otros” (p.55).

**Respeto:** De acuerdo con el diccionario de la Real Academia Española (RAE), el respeto se asocia con el acatamiento que se hace a alguien; incluye atención y cortesía. Es decir, el respeto es el reconocimiento del valor propio y de los derechos de los individuos y de la sociedad.

**Verdad:** Sposken (1982) (9) la define como una de las exigencias éticas fundamentales de nuestra actitud vital. Ella constituye uno de los puntos más importantes de la convivencia humana. Nada tan destructivo para las relaciones interhumanas como la falta de sinceridad y la mutua desconfianza. La veracidad es uno de los presupuestos fundamentales de la convivencia humana. En las relaciones con los demás tenemos derecho a que sean sinceros con nosotros, tanto en el pensar, como en el hablar, como en el obrar.

### **III. Metodología**

#### **3.1 Tipo y nivel de investigación**

De acuerdo con lo analizado por Hernández, Fernández, & Baptista (2014), la investigación presentada muestra un enfoque cuantitativo debido a que hará uso de técnicas estadísticas para poder llegar a responder claramente los objetivos planteados, por otro lado, la investigación, sin sustento estadístico, no se podrá llegar a ninguna respuesta debido a que necesita evaluar las variables a partir de encuestas, estructuradas de acuerdo al marco tratado.

**Enfoque:** La investigación corresponde a uno cuantitativo, pues se realizará el procesamiento estadístico de los datos registrados en el estudio, mediante la elaboración de instrumentos como cuestionarios, cuyos resultados permitirá inferir de acuerdo a los objetivos trazados.

**Tipo:** El tipo de investigación es aplicada, pues se tendrá que explicar el porqué del comportamiento de las variables y será aplicada a un terreno determinado.

**Niveles:** El nivel de investigación corresponde a un tipo descriptivo, definido por Balestrini (2002) como "la inferencia a la descripción de las singularidades de una realidad estudiada, que podrá estar referida a una comunidad, una organización, un hecho delictivo, las características de un tipo de gestión, conducta de un individuo o grupales, comunidad, de un grupo religioso, electoral, etc."

#### **3.2 Diseño de investigación**

El diseño de la investigación es no experimental porque no se alterará, manipulará o intervendrá de alguna forma en el comportamiento de las variables analizadas, estas se observarán tal y como se presentan dentro del contexto abordado. Transversal porque se desarrollará en un periodo de tiempo determinado. De modo que se obtendrán los datos de la situación tal como se presente, de acuerdo a cómo se encuentre en un momento determinado y prospectivo porque se utilizarán fuentes primarias.

### 3.3 Población, muestra y muestreo

#### **Población**

Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) el término población se usa para describir los temas de un estudio particular: todo o todos los que son objeto de una observación estadística. Las poblaciones pueden ser grandes o pequeñas y definirse por cualquier cantidad. Se utilizan para observar comportamientos, tendencias y patrones en la forma en que las personas en un grupo definido interactúan con el mundo que les rodea.

La población estará conformada por el personal que labora en la Entidad Gubernamental, tanto el área administrativa como Jurisdiccional, es decir todo el plantel de la entidad, siendo un total de 30 personas. A los cuales se les aplicará el instrumento respectivo, para poder dar respuesta a los objetivos planteados en la investigación. Cabe mencionar que para establecer la población se realizó previamente un censo en la entidad gubernamental que permita examinar a todos y cada uno de los miembros de la población en estudio. Los cuales están detallados a continuación:

*Tabla 3: Población de Estudio.*

<b>ÁREA</b>	<b>CANTIDAD</b>
Administrativas	6
Jurisdiccional	15
Técnica	7
Seguridad	2

Fuente: Entidad Gubernamental

#### **Muestra**

De acuerdo a Hernández, Fernández, & Baptista (2014) una muestra bien elegida contendrá la mayor parte de la información sobre un parámetro de población particular, pero la relación entre la muestra y la población debe ser tal que permita hacer inferencias verdaderas sobre una población de esa muestra.

La muestra al igual que la población es censal debido a que previo a determinar la población se realizó un censo, pues dada la necesidad de conocer los componentes de la población en la que se realizará el estudio y recolección de datos. Asimismo, nos permitirá evaluar todos los indicadores que influyen en las respuestas de la muestra, siendo miembros de ella 30 unidades de análisis en su totalidad.

### **3.4 Criterios de selección**

La investigación, hará uso del criterio de Selección, el cual permitirá determinar las características particulares que delimitarán a la población de estudio, ésta es:

#### **Criterios de Selección:**

Personal de la Entidad Gubernamental, tanto del área administrativa, jurisdiccional, técnica y de seguridad, que cuente con la predisposición y disponibilidad de tiempo para colaborar en la resolución de los instrumentos a aplicar en la investigación.

### 3.5 Operacionalización de variables

Tabla 4: Operacionalización de Variables

Variables	Dimensiones	Sub dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica
Valores hacia el Trabajo	Apertura al Cambio	Autodirección	Superación	11. El (Ella), siempre está preocupado(a) por actualizarse, ya sea leyendo o asistiendo a cursos, con la finalidad de ser un trabajador eficiente.	Cuestionario
		Estimulación	Competitivo	7. El (Ella), es un(a) trabajador inquieto(a), siempre está buscando nuevas formas para hacer mejor su trabajo, es un(a) perfeccionista.	
			Emprendedor	16. Le gustan los retos en su trabajo, prefiere siempre lo nuevo y desconocido.	
		Hedonismo	Laboriosidad	10. Es un(a) trabajador muy activo(a), contagia energía sólo de verle.	
	Auto engrandecimiento		Logro	Éxito	
		Superioridad		8. Mantener una imagen de superioridad ante los demás, es su principal preocupación.	
		Autoridad	Autoritarismo	2. A él (ella), le gusta manejar a las personas, le gusta que otros hagan lo que él (ella) quiere que hagan.	
			Materialista	13. Para el (ella), adquirir y acumular bienes o servicios costosos es muy importante.	
	Auto-trascender	Universalismo	Igualdad	12. El (Ella) siempre lucha por que todos los trabajadores reciban el mismo trato y oportunidades.	

---

	Benevolencia	Altruismo	3. Para el (ella), es muy importante el bienestar de las personas que conforman su equipo de trabajo
		Honesto	9. Para el (ella) es muy importante ganarse la confianza de sus compañeros de Trabajo, siéndoles leal y honesto(a).
		Lealtad	14. Para el (ella), la lealtad hacia su institución y/o grupo es muy importante.
Conservación	Conformidad	Disciplinado	5. No le gusta hacer cosas que otros no hagan, siempre se guía por lo que otros hacen.
		Metódico	15. El (Ella) es muy metódico(a), no le gusta intentar nuevas formas de hacer las cosas, prefiere lo que siempre le ha funcionado.
	Tradición	Sistematizado	6. Siempre sigue las reglas y procedimientos en su trabajo, tal y como si fuera un reloj.
	Seguridad	Estabilidad	1. Tener dinero para cubrir sus gastos y los de su familia, es su principal preocupación.

---

Fuente: Elaboración propia

### 3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Escala de Valores Hacia el Trabajo EVAT 30 (Versión abreviada) Este instrumento fue desarrollado y validado para medir los valores hacia el trabajo por Arciniega, et al (2000). Se fundamenta en la teoría universal de los valores planteada por Shalom Schwartz.

El cuestionario está integrado por 16 ítems, los cuales están organizados de la siguiente manera: 4 ítems referidos a evaluar el factor Apertura al Cambio, 4 orientados a evaluar el factor de Conservación, 4 a indagar acerca del factor Auto engrandecimiento y finalmente, 4 ítems que intentan medir el factor Auto trascender, tal como se presenta en la tabla 5.

*Tabla 5: Dimensiones e Ítems de la Escala de Valores hacia el Trabajo*

DIMENSIONES	ITEMS
Conservación	1, 5, 6, 15
Auto Trascender	3, 9, 12, 14
Auto Engrandecimiento	2, 4, 8, 13
Apertura al Cambio	7, 10,11, 16

Fuente: Elaboración propia

Los ítems plantean situaciones vivenciales en las que los trabajadores ponen en la práctica sus valores hacia el trabajo. Por lo tanto, se puede señalar que se trata de un instrumento que tiene cierto carácter proyectivo, ya que pone al entrevistado a que evalúe y califique el parecido con trabajadores en las situaciones que se plantean en el cuestionario con él mismo. Esta evaluación se lleva a cabo por medio de una escala tipo Likert sin expresión numérica y con las siguientes alternativas de respuesta: Se parece mucho a mí (5), Se parece a mí (4), Se parece algo a mí (3), Se parece muy poco a mí (2), No se parece en nada a mí (1). Es así como el rango de los valores es de 5 a 1.

El proceso de realización de la aplicación será la siguiente: se llegará a la Entidad gubernamental y se les entregará el instrumento a los trabajadores de esta para

que puedan dar respuesta a las preguntas planteadas, las cuales están separadas de acuerdo a bloques que son las dimensiones.

### **3.7 Procedimientos**

El procedimiento para la recolección de datos es la siguiente:

Una vez ya seleccionada la población y muestra, ya detallado el cuestionario se aplicó la prueba a los treinta colaboradores para determinar la confiabilidad del instrumento a utilizarse para la recolección de datos. Además, previo a esto se solicitó el permiso del gerente de la entidad gubernamental donde se aplicará el instrumento a los colaboradores dentro de la misma organización, considerando la hora de receso, dado que es una hora prudente para no interrumpir la hora de trabajo, así permitiendo que los colaboradores puedan prestar su disposición evitando interrumpir en sus actividades, la aplicación será de manera estandarizada y asegurando la confidencialidad de los instrumentos por cada miembro que participe en completar la encuesta, para luego resguardar los instrumentos aplicados y dirigir la información al análisis de datos. Se puede agregar que se considera la aplicación a horas de la tarde, y en un solo periodo de tiempo. Para la toma de los datos, se considera tener en cuenta 1 día de aplicación según como se desarrolle la aplicación; y para llevar el control de los encuestados, se tendrá una lista con los nombres de los colaboradores.

### **3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos**

El primer paso para iniciar el procesamiento estadístico consistirá en la conformación de la base de datos, el cual estará diseñado mediante filas los cuales serán igual al número de unidades de análisis, y por columnas correspondientes a cada pregunta del instrumento. Los datos obtenidos de los encuestados serán ingresados en la base de datos del programa estadístico SPSS, en donde se procederá con su codificación para iniciar el procesamiento.

Una vez que se han codificado los datos en el programa SPSS, se comenzará con la generación de los resúmenes descriptivos, correspondientes a cada pregunta y a su determinada dimensión. Para determinar los objetivos, se procederá con el análisis de los resultados individualmente para cada variable.

Por otra parte, las técnicas estadísticas utilizadas en la investigación serán el Alfa de Cronbach, el cual se utilizará para verificar la confiabilidad del instrumento aplicado y para la determinación del objetivo general.

### 3.9 Matriz de consistencia

Tabla 6: Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Sub Dimensiones	Indicadores	Metodología			
							Tipo y Nivel de Investigación	Diseño de Investigación	Población	
<b>Problemática</b>						Autodirección	Superación			
Por mucho tiempo los colaboradores de las entidades públicas han funcionado con los mismos sistemas de trabajo y muchas veces se olvidan y toman de poca importancia los diversos valores que se deben inculcar dentro de la empresa, el motivo principal de esta investigación es por la falta de conocimientos de valores en los colaboradores de esta entidad gubernamental, asimismo si los tienen, conocer en qué medida los practican, y su importancia de estos dentro de la empresa.	<b>Objetivo Principal</b>  Determinar el nivel de los valores hacia el trabajo de los colaboradores de una entidad gubernamental del Santa Ancash 2018.	<b>Hipótesis General</b>  H: Existe un nivel de valores hacia el trabajo significativo en los colaboradores de una entidad gubernamental del Santa, Ancash 2018.			Apertura al Cambio	Estimulación	Competitivo			
		<b>Hipótesis Específicas</b>					Emprendedor			
	<b>Objetivos Específicos</b>						Laboriosidad			
							Éxito			
<b>Problema General</b>							Superioridad			
¿Cuál es el nivel de valores hacia el trabajo en los colaboradores de una entidad gubernamental del Santa, Ancash-2018?	1. Determinar el nivel de la Autotranscendencia de los colaboradores de una entidad gubernamental del Santa Ancash 2018.	1. Existe un nivel significativo de Autotranscendencia en los colaboradores de una entidad gubernamental del Santa Ancash 2018.			Auto engrandecimiento		Autoritarismo	Enfoque de Investigación: Cuantitativo.		La población sera finita y esta conformada por el Personal que labora en una Entidad Gubernamental de Santa, siendo un total de 30 colaboradores.
	2. Determinar nivel de la Apertura al cambio de los colaboradores de una entidad gubernamental del Santa Ancash 2018.	2. Existe un nivel Significativo de Apertura al cambio en los colaboradores de una entidad gubernamental del Santa Ancash 2018.	Valores hacia el Trabajo				Materialista	Tipo de Investigación: Aplicada.	El Diseño de esta Investigación es No Experimental, Transversal y Prospectivo.	
<b>Problemas específicos</b>							Igualdad			
1. ¿Cuál es el nivel de la Autotranscendencia de los colaboradores de una entidad gubernamental del Santa Ancash 2018?.	3. Determinar el nivel de la Conservación de los colaboradores de una entidad gubernamental del Santa Ancash 2018.	3. Existe un nivel significaaivo de Conservación en los colaboradores de una entidad gubernamental del Santa Ancash 2018.					Universalismo	Nivel de Investigación: Descriptiva.		Es Censal.
2. ¿Cuál es nivel de la Apertura al cambio de los colaboradores de una entidad gubernamental del Santa Ancash 2018?.	4. Determinar el nivel de la Auto engrandecimiento en los colaboradores de una entidad gubernamental del Santa, Ancash-2018.	4. Existe un nivel significativo de Auto engrandecimiento en los colaboradores de una entidad gubernamental del Santa, Ancash-2018.					Auto-trascender			
3. ¿Cuál es el nivel de la Conservación de los colaboradores de una entidad gubernamental del Santa Ancash 2018?.								Benevolencia		
4. ¿Cuál es el nivel de la Auto engrandecimiento en los colaboradores de una entidad gubernamental del Santa, Ancash 2018?.								Honesto		
								Lealtad		
								Disciplinado		
								Metódico		
								Conformidad		
								Tradición		
								Sistematizado		
								Seguridad		
								Estabilidad		

Fuente: Elaboración Propia

### **3.10 Consideraciones éticas**

#### **Veracidad:**

Los datos obtenidos para la investigación, son reales y proporcionados por los colaboradores encuestados.

#### **Autorizaciones pertinentes:**

Para proceder a la ejecución de dicho estudio se solicitó previamente autorización escrita al secretario de dicha entidad gubernamental y autorización oral a los colaboradores.

#### **Anonimato:**

La información brindada solo tendrá fines académicos, por lo cual, solo el investigador y sus asociados como docentes del curso de tesis y la asesora, tendrán acceso a estos datos e información descrita.

## IV. Resultados y discusión

### Resultados

Para conocer el nivel de valores en los colaboradores de una entidad gubernamental del santa en sus dimensiones Auto-Trascendencia, Conservación, Auto-Engrandecimiento y Apertura al Cambio, se procedió a evaluar cada una de las dimensiones mencionadas anteriormente.

La población objeto de estudio en esta investigación fueron los 30 colaboradores de una entidad gubernamental del santa, y éste fue aplicado al total de la población.

Se realizó el análisis por cada una de las dimensiones:

### Análisis de las Cuatro Dimensiones

*Tabla 7: Cuatro Dimensiones, Resumen de Procesamiento de Casos*

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	30	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	30	100.0

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

Fuente: Programa SSPS

*Tabla 8: Estadística de Fiabilidad de las cuatro Dimensiones.*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.765	16

Fuente: Programa SSPS

La validación de las dimensiones, muestra que los resultados del análisis de los ítems, reflejan la fiabilidad de estas. Luego de análisis, se obtuvo un total de ,765; esto demuestra que la validación es aceptable.

### Auto-Engrandecimiento

*Tabla 9: Auto Engrandecimiento Resumen de procesamiento de casos.*

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	30	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	30	100.0

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

Fuente: Programa SSPS

*Tabla 10: Estadística de Fiabilidad Auto Engrandecimiento*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.737	4

Fuente: Programa SSPS

La validación de esta dimensión, muestra que los resultados del análisis de los ítems, reflejan la fiabilidad de ésta. Luego de análisis, se obtuvo un total de ,737; esto demuestra que la validación es aceptable.

### Conservación

*Tabla 11: Resumen de procesamiento de casos de Conservación*

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	30	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	30	100.0

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

Fuente: Programa SSPS

*Tabla 12: Estadística de Fiabilidad de Conservación*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.704	4

Fuente: Programa SSPS

La validación de esta dimensión, muestra que los resultados del análisis de los ítems, reflejan la fiabilidad de ésta. Luego de análisis, se obtuvo un total de ,704; esto demuestra que la validación es aceptable.

### **Auto-Trascendencia**

*Tabla 13: Resumen de procesamiento de datos de Autrascendencia*

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	30	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	30	100.0

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

Fuente: Programa SSPS

*Tabla 14: Estadística de fiabilidad de Autrascendencia*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.658	4

Fuente: Programa SSPS

La validación de esta dimensión, muestra que los resultados del análisis de los ítems, reflejan la fiabilidad de ésta. Luego del análisis, se obtuvo un total de ,658; esto demuestra que la validación es cuestionable. Por lo que se puede entender la

complejidad de los ítems hacia los encuestados a pesar de la explicación no ha sido claramente captada.

### Apertura al Cambio

Tabla 15: Resumen de procesamiento de casos de la Apertura al cambio

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	30	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	30	100.0

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

Fuente: Programa SPSS

Tabla 16: Estadísticas de fiabilidad de la Apertura al Cambio

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.710	4

Fuente: Programa SPSS

La validación de esta dimensión, muestra que los resultados del análisis de los ítems, reflejan la fiabilidad de ésta. Luego de análisis, se obtuvo un total de ,710; esto demuestra que la validación es aceptable.

### Promedio de la Variable: Valores hacia el Trabajo

Tabla 17: Resumen de procesamiento de casos de la variable Valores hacia el Trabajo

	<b>Resumen de procesamiento de casos</b>					
	<b>Incluido</b>		<b>Casos Excluido</b>		<b>Total</b>	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
<b>PROMVALTRA</b>	30	100.0%	0	0.0%	30	100.0%

Fuente: Programa SPSS

Tabla 18: Promedio de la variable Valores hacia el Trabajo

Informe		
PROMVALTRA		
Media	N	Desviación estándar
3.5417	30	0.38853

Fuente: Programa SSPS

Se determina que el promedio general de la variable de valores hacia el trabajo se encuentra en un valor de 3.5417, esto significa que existen dimensiones que se encuentran en un puntaje alto, entre ellas encontramos a la dimensión de Apertura al cambio con sus indicadores de Emprendedor y Superación y a la Dimensión de Autotranscendencia con sus indicadores Igualdad y Altruismo y las que cuentan con menos puntaje son las dimensiones de Auto-Engrandecimiento con sus indicadores de Materialismo y éxito y la Dimensión de Conservación con sus indicadores Sistematizado y estabilidad, a continuación se procederá a detallar de manera específica cada una de las dimensiones

Promedio de Niveles Significativos de Dimensiones

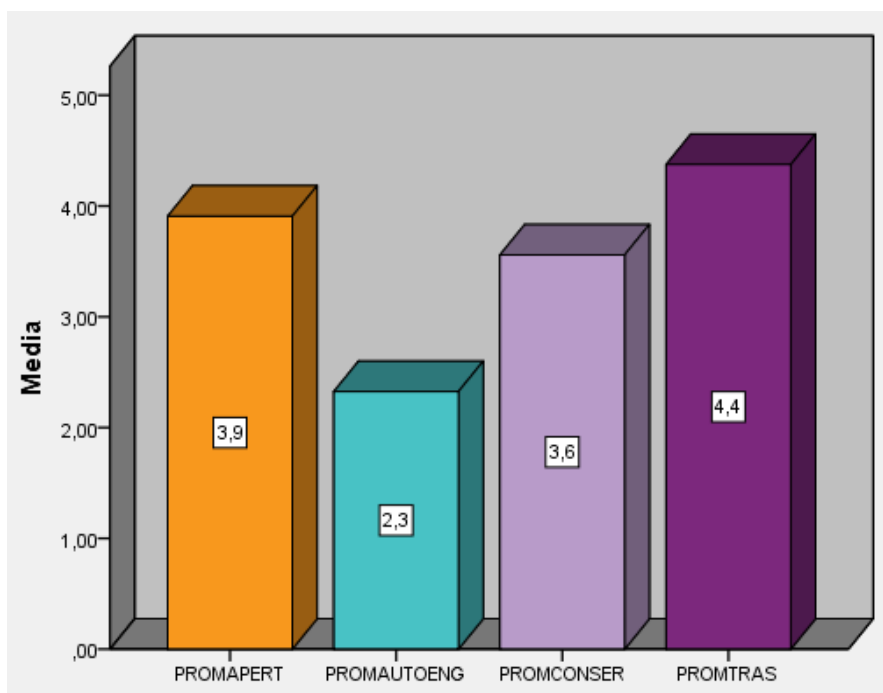


Figura 2: Promedio de las Dimensiones en una Entidad Gubernamental del Santa.

Fuente: Programa SSPS

En la Figura 2 se hace notar que los colaboradores muestran un nivel significativo con respecto a las dimensiones de Auto-Trascendencia en sus Indicadores de Igualdad, Altruismo, Honestidad y Lealtad y lo hacen con un promedio de 4,4 donde el más practicado es el Altruismo y en la dimensión de Apertura al Cambio con sus Indicadores de Superación, Competitividad, Emprendedor y Laboriosidad con un promedio de 3,9 donde el más practicado es el de ser Emprendedores, por otra parte los Colaboradores muestran niveles bajos hacia las dimensiones de Conservación en sus indicadores de disciplina, Metódico, Sistematizado y Estabilidad con un promedio de 3,6 donde el menos practicado es el Metódico y hacia Auto-Engrandecimiento en sus Indicadores de Éxito, Seguridad, Autoritarismo y Materialismo con un promedio de 2,3 donde el menos practicado es el Autoritarismo.

#### Dimensión de Apertura del Cambio

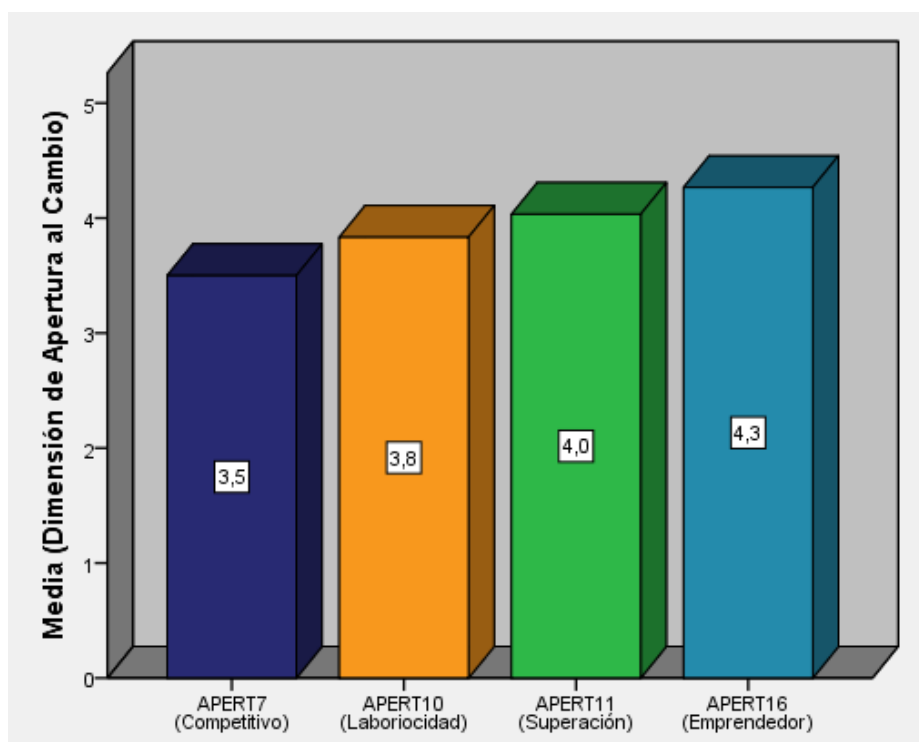


Figura 3: Promedio de Apertura al Cambio

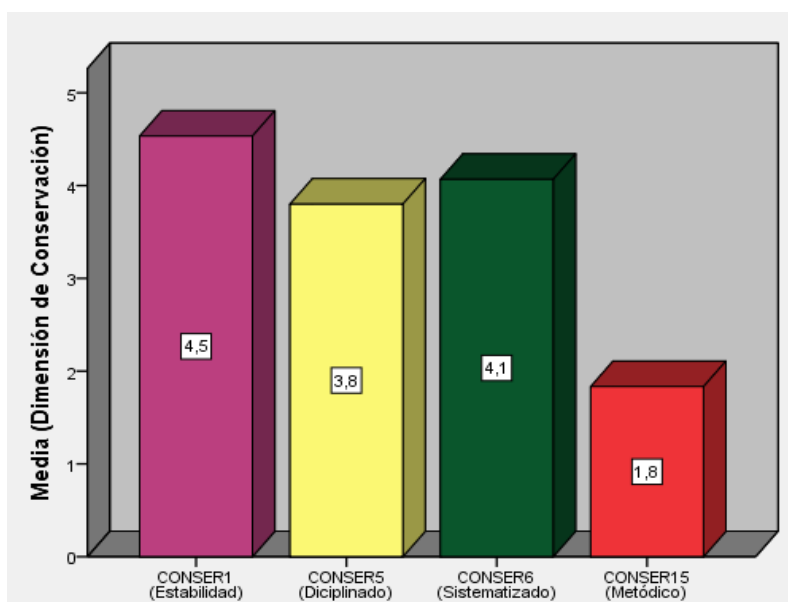
Fuente: Programa SPSS

En la Figura 3 se puede notar la Dimensión de Apertura al Cambio con la Sub-Dimensión de Estimulación con sus Indicadores: Competitivo y Emprendedor, específicamente el indicador de Emprendedor su resultado fue positivo porque la mayoría de los colaboradores del santa están practicando dicho valor con un nivel alto

de 4,3, lo que refleja que dentro de la entidad este valor se está percibiendo bien ellos, les gusta los retos en su trabajo, siempre están buscando lo nuevo y buscando oportunidades para poder aportar tanto en su a su desarrollo profesionales como laboral. Según Gerber (1996), el emprendedor es un innovador, un gran estratega, creador de nuevos métodos para penetrar o desarrollar nuevos mercados; tiene personalidad creativa, siempre desafiando lo desconocido, transformando posibilidades en oportunidades. Es por eso que ser Emprendedor es fundamental para poder sobresalir en un mundo cambiante, por otro lado, las entidades buscan personas con capacidad para innovar, dar la bienvenida al cambio, Por lo que la Entidad Gubernamental del Santa en estudio debe preocuparse por tener colaboradores con este valor y seguámoslos motivándolos para el Éxito.

Con respecto al Indicador de Competitividad podemos notar en el gráfico 2 un resultado negativo por parte de los colaboradores encuestados, se obtuvo un nivel bajo de 3,5, esto se debe a que los colaboradores no están percibiendo este valor dentro de la Entidad, ellos no están buscando nuevas formas de hacer mejor su trabajo. Según Deninson (1994) “Es tener la capacidad de saber competir, saber detectar ventajas comparativas y poder desarrollar formas para llegar al objetivo de manera más eficiente”. Los colaboradores no están identificando este valor de ser Competitivo porque la mayoría de ellos cuentan con estabilidad laboral lo que podría ser esta la razón por la que muchos de ellos no hacen el esfuerzo de seguir mejorando en sus planes de desarrollo tanto en lo personal como en lo laboral. Por lo que se concluye que hay que tomar medidas para poder mejorar en este valor.

## Dimensión de Conservación



*Figura 4: Promedio de Conservación*

Fuente: Programa SSPS

En el Figura 4 se puede notar la Dimensión de Conservación, con su Sub-Dimensión de Seguridad y con su Indicador de Estabilidad, su resultado muestra niveles significativos de Estabilidad, ya que la mayoría de los colaboradores están practicando dicho valor con un nivel alto de 4.5, lo que refleja que dentro de la entidad este valor se está percibiendo bien en ellos, muestran que su principal preocupación es tener dinero para cubrir sus necesidades básicas y la de sus familias, este beneficio se obtiene gracias a que logran realizarse como trabajadores estables en la entidad. Según Locke (1991) la Estabilidad es aquella que se refiere a un estado de permanencia de la característica de un objeto o de una situación a través del tiempo, por lo que la entidad gubernamental del santa en estudio debe tener en cuenta este valor para que se pueda reforzar en los colaboradores.

Con respecto a la Dimensión de Conservación, en su Sub-Dimensión de Conformidad y con su Indicador de Metódico podemos notar en el gráfico 3 un resultado negativo por parte de los colaboradores encuestados en el cual se obtuvo un nivel bajo de 1.8, esto se debe a que los colaboradores no están percibiendo este valor dentro de la Entidad, los colaboradores son muy metódicos, no les gusta intentar nuevas formas de realizar sus actividades, prefieren lo que siempre les ha funcionado en el momento de desarrollar sus actividades laborales. Según Dillon & Goldstein (1984) lo Metódico se dice especialmente de un objeto o una cosa en particular, que se hace de

una manera sistemáticamente y ordenado hecho o siguiendo un método o proceso. Se refiere de una cosa, que se hace las cosas de una manera secuencial, ordenado y sistemáticamente, siguiendo o se emplea un método Entonces los colaboradores no están identificando este valor de ser Metódicos.

### Dimensión de Auto-Engrandecimiento

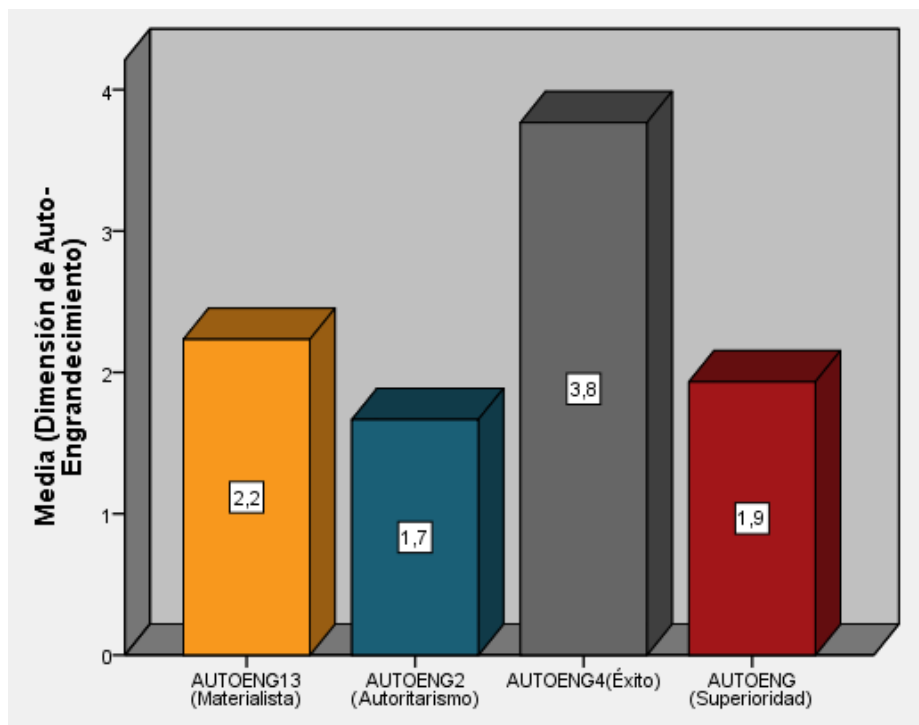


Figura 5: Promedio de Auto-Engrandecimiento

Fuente: Programa SPSS

En el Figura 5 se puede notar la Dimensión de Auto-Engrandecimiento con la Sub-Dimensión de Logro con su Indicador: Éxito, su resultado fue positivo, muy bueno porque la mayoría de los colaboradores del santa están practicando este valor con un nivel alto de 3,8, lo que refleja que los Colaboradores de la entidad están percibiendo bien este valor, les gusta sobresalir frente a los demás, y les gusta ser Exitosos. Según Argueta (2006) El autor manifiesta que el Éxito es la acción en la que se tiene un resultado positivo, llegando a cumplir los objetivos trazados. Se describe también como la obtención de un reconocimiento debido a los méritos. De allí que el éxito también se relacione con el reconocimiento público, la fama o la riqueza. Es por eso que el ser Exitoso es fundamental, la mayoría de los colaboradores del santa se sienten identificado con el valor, me comentaba unos de los trabajadores que el año pasado obtuvieron un reconocimiento por llegar a su meta de productividad, las

entidades buscan personas con capacidad para ser competentes, capaces y con las ganas de ser siempre mejores y salir adelante, Por lo que la Entidad Gubernamental del Santa en estudio debe preocuparse por seguir teniendo colaboradores con este valor y seguámoslos motivándolos con la obtención de más reconocimientos debido a sus méritos. El éxito en la vida está tanto en los grandes empeños como en las pequeñas acciones.

Con respecto a la Dimensión de Auto-Engrandecimiento, en su Sub-Dimensión de Poder /Logro y con su Indicador de Autoritarismo podemos notar en el gráfico 4 un resultado negativo por parte de los colaboradores encuestados en el cual se obtuvo un nivel bajo de 1.7, esto se debe a que los colaboradores del Santa no están percibiendo este valor porque sienten que nos les gusta manejar a la personas, no sienten tener el dominio de los demás pero tampoco no se sienten insignificantes frente a los demás , ni abusan del poder que ellos tienen para con las personas más débiles. Según Meyer, Irving & Allen menciona que el Autoritarismo es el “poder absoluto que se tiene sobre algo o alguien. También se dice que tener dominio es cuando el individuo sabe manejar la situación controlando los sucesos para su propio interés”. Los colaboradores no se sienten muy identificados con este valor por lo que la entidad gubernamental del santa en estudio debe tener en cuenta este valor para que se pueda reforzar en ellos.

### Dimensión de Auto-Transcendencia

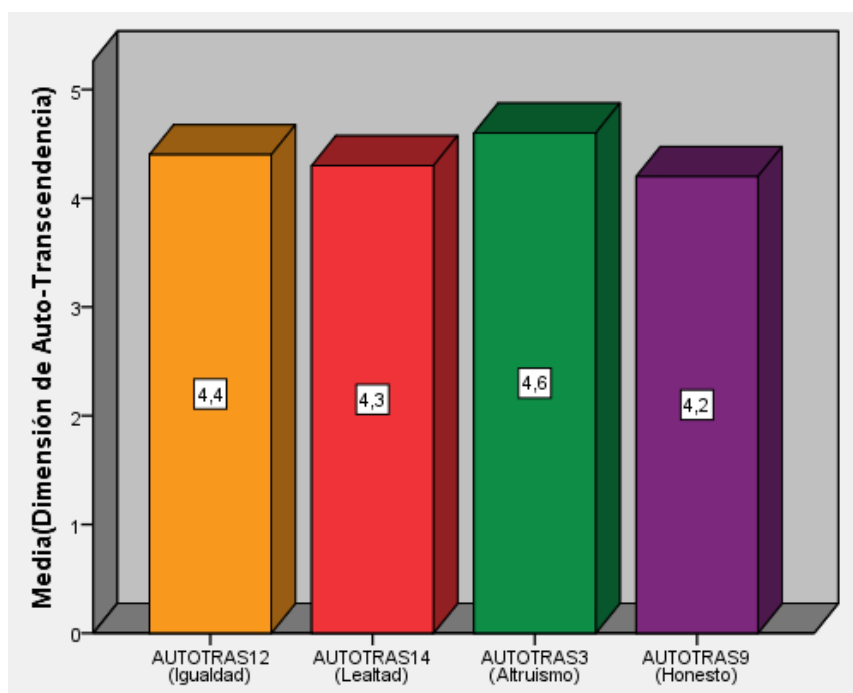


Figura 6: Promedio de Auto-Transcendencia

Fuente: Programa SSPS

En el Figura 6 se puede notar la Dimensión de Auto-Transcendencia con la Sub-Dimensión de Benevolencia con su Indicador: Altruismo su resultado fue positivo, muy bueno puesto que la mayoría de los colaboradores del santa están practicando este valor con un nivel alto de 4,6, lo que refleja que ellos están percibiendo mejor este valor para ellos es importante el bienestar de las personas que conforman su equipo de trabajo. Según Bilsky & Peters (1999) Considerada al Altruismo “como una conducta humana la cual se define como la preocupación o atención desinteresada por el otro o los otros, al contrario del egoísmo”. Lo que muestra que los colaboradores del santa tienen una buena actitud hacia sus compañeros de trabajo, reflejan comportamientos de ayudar a los demás cuando están en peligro, se preocupan y dan desinteresadamente, son solidarios y no son personas egoístas. Cabe destacar que algunos filósofos como John Stuart Mill (1806-1873) defendían que el ser humano no es naturalmente altruista, sino que necesita ser educado para llegar a serlo. Por lo que la Entidad Gubernamental del Santa en estudio debe tener muy en cuenta este valor que están percibiendo sus colaboradores, y seguíroslos motivándolos a remarcar este valor por ejemplo tener presente las diferentes formas de ayudar, es la oportunidad de contribuir a que alguien logre algo

para sentirse bien. Claro está que puede que nuestros actos no lo vean los demás, pero deben gratificarnos a nosotros mismos, cuando actuamos de esta manera es por qué nos nace del corazón es un sentimiento que nos imparte apoyo incondicional y solidaridad con los demás.

Con respecto a la Dimensión de Auto-Transcendencia, en su Sub-Dimensión de Universalismo y con su Indicador de Igualdad podemos notar en el gráfico 5 un resultado semejante al anterior indicador antes mencionado, por parte de los colaboradores encuestados se obtuvo un resultado positivo con nivel alto de 4.4, lo que significa que están percibiendo bien este valor, porque dentro de la entidad del santa los colaboradores siempre están luchando porque todos reciban el mismo trato y oportunidades. La igualdad es un valor fundamental para una sociedad mejor por el cual todas las personas tienen derecho a las mismas oportunidades. Según Meyer, Irving & Allen (1998) mencionan que es un “valor del cual se compara con otro y el resultado es equivalente. En la sociedad esto se traduce como el asignar a cada individuo el mismo valor que a los demás”. Por lo que la entidad del santa debe tener muy en cuenta este valor, una bonita y resaltante cualidad por parte de los colaboradores donde su trato es igual para con todos, cuando actuamos con igualdad, tratamos de desarrollar la justicia como valor. La igualdad es un valor necesario para el progreso de toda sociedad, porque ofrece la posibilidad de que cada ser humano tenga los mismos derechos y oportunidades.

### **Análisis de Valores Representativos**

*Tabla 19: Valores Representativos*

<b>VALORES DE LA ENTIDAD DEL SANTA</b>	<b>VALORES REPRESENTATIVOS</b>
Justicia	Igualdad
Honestidad	Honestidad
Respeto	Altruismo
Verdad	Estabilidad

Fuente: Elaboración Propia

La Justicia es uno de los Valores más representativo que tiene la Entidad del Santa, (Justicia honorable país respetable), justicia para todos por más pequeño que sea se justo y equitativo en todo acto de tu vida es un valor que está en ti. Este valor de la entidad podría relacionarse con la Igualdad uno de los valores representativos de este estudio se obtuvo un nivel alto con 4,4 lo que indica que los colaboradores perciben muy bien este valor de la Igualdad, ellos siempre luchan por que todos los compañeros de trabajo reciban el mismo trato y oportunidades. Otro valor representativo que tiene la Entidad del Santa es la Honestidad, Este valor se relaciona muy bien con uno de los valores que los colaboradores perciben bien que es la Honestidad con un nivel alto de 4,2, parte de los colaboradores sienten que es importante ganarse la confianza de sus compañeros de trabajo, siéndoles leal y honesto.

### Niveles Significativos de Dimensiones según tiempo en la Empresa

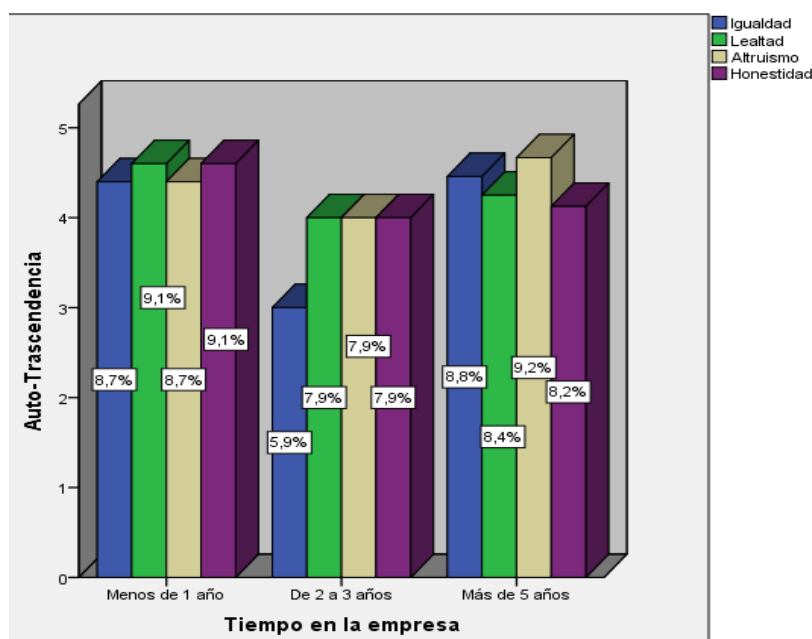


Figura 7: Auto Trascendencia vs Tiempo en la Empresa

Fuente: Programa Estadístico SPSS

En la Figura 7 podemos notar el tiempo que los colaboradores están en la empresa, los Colaboradores que tienen menos de un año están perciben dos valores importantes para ellos que son la Honestidad y Lealtad ambos con un nivel alto de 9,1%, los colaboradores que tienen más de 2 a 3 años perciben los valores de Igualdad, Altruismo, Honestidad estos valores tienen el mismo nivel muy bueno con un 7,9%, con respecto a los colaboradores de que tienen más de 5 años en la entidad del santa

ellos están percibiendo más el valor de Altruismo con un 9,2 % lo que indica un nivel muy bueno , a ellos les importa mucho el bienestar de los demás otro valor que predomina en ellos es la Igualdad con un nivel bueno de 8,8%, ellos siempre están luchando por que todos tengan lo mismo.

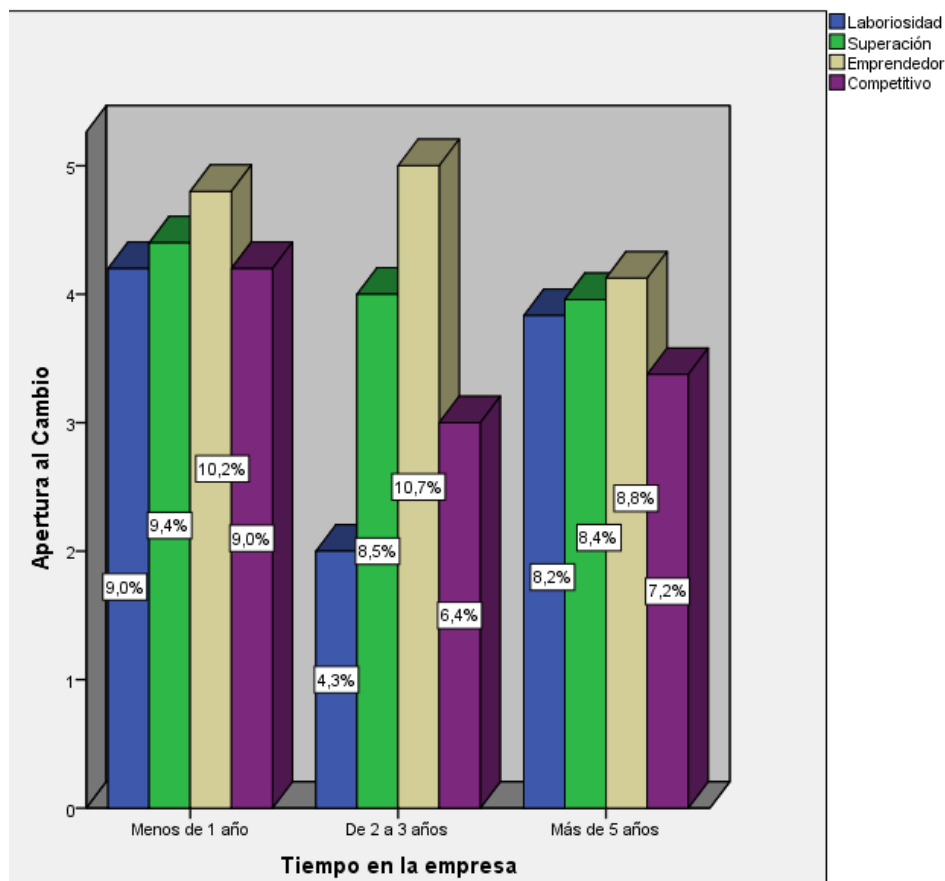


Figura 8: Apertura al Cambio vs Tiempo en la Empresa

Fuentes: Programa Estadístico SPSS

En la Figura 8 podemos notar el tiempo que los colaboradores están en la empresa, tanto para los Colaboradores de menos de un año, de 2 a 3 años como los de más de 5 años, están perciben muy bien este valor de ser Emprendedor a los colaboradores sea el tiempo que estén en la entidad valoran mucho los retos en su trabajo. Notamos también que los colaboradores de 2 a 3 años tienen un nivel bajo 4,3% con respecto al valor de Laboriosidad, lo que indica que ellos no se encuentran muy identificados con este valor puede que al inicio de su trabajo hayan sido unos colaboradores constantes, esmerados en su desempeño laboral, por decirlo así pasar el periodo de prueba.

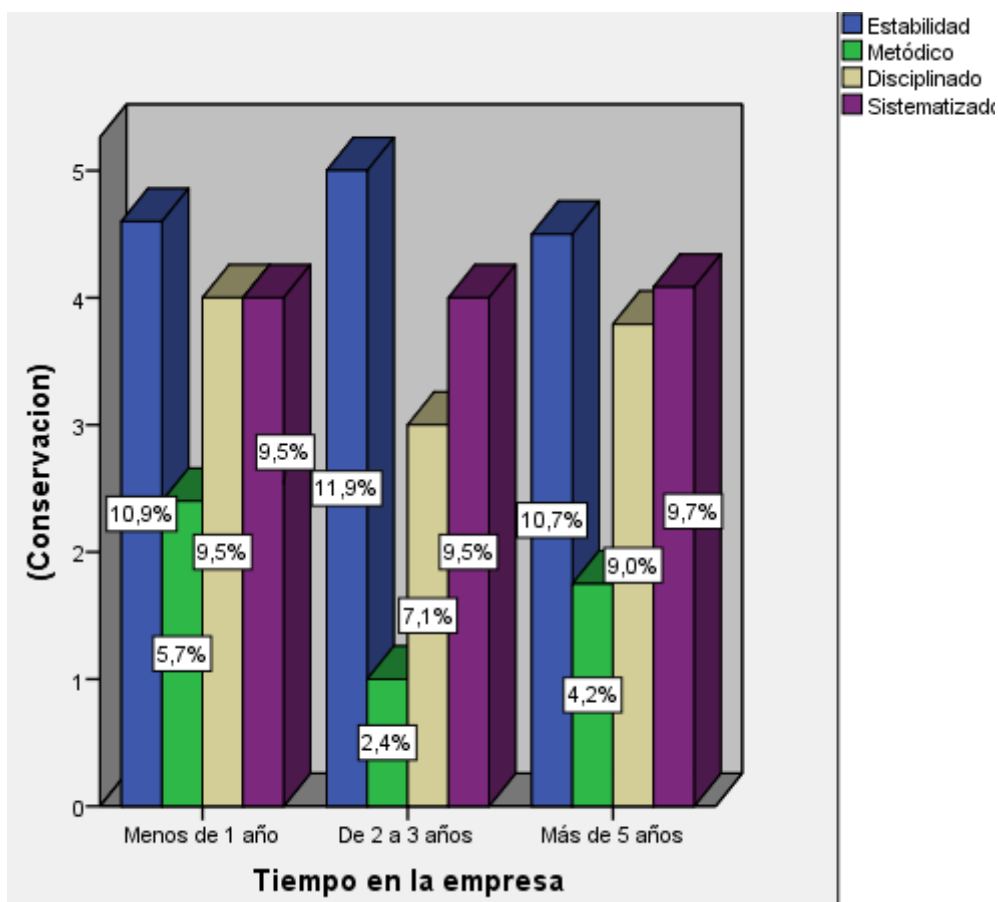


Figura 9: Conservación vs Tiempo en la Empresa

Fuentes: Programa Estadístico SPSS

En la Figura 9 podemos notar que los colaboradores dependiendo el tiempo que están en la entidad del santa tienen mayor valoración por el valor de la Estabilidad tal y como se muestra en la gráfica, lo que indica que ellos se identifican con el este valor de la Estabilidad quieren tener dinero para cubrir sus gastos y los de su familia, para ellos es importante y su preocupación principal el testar seguro en esta entidad.

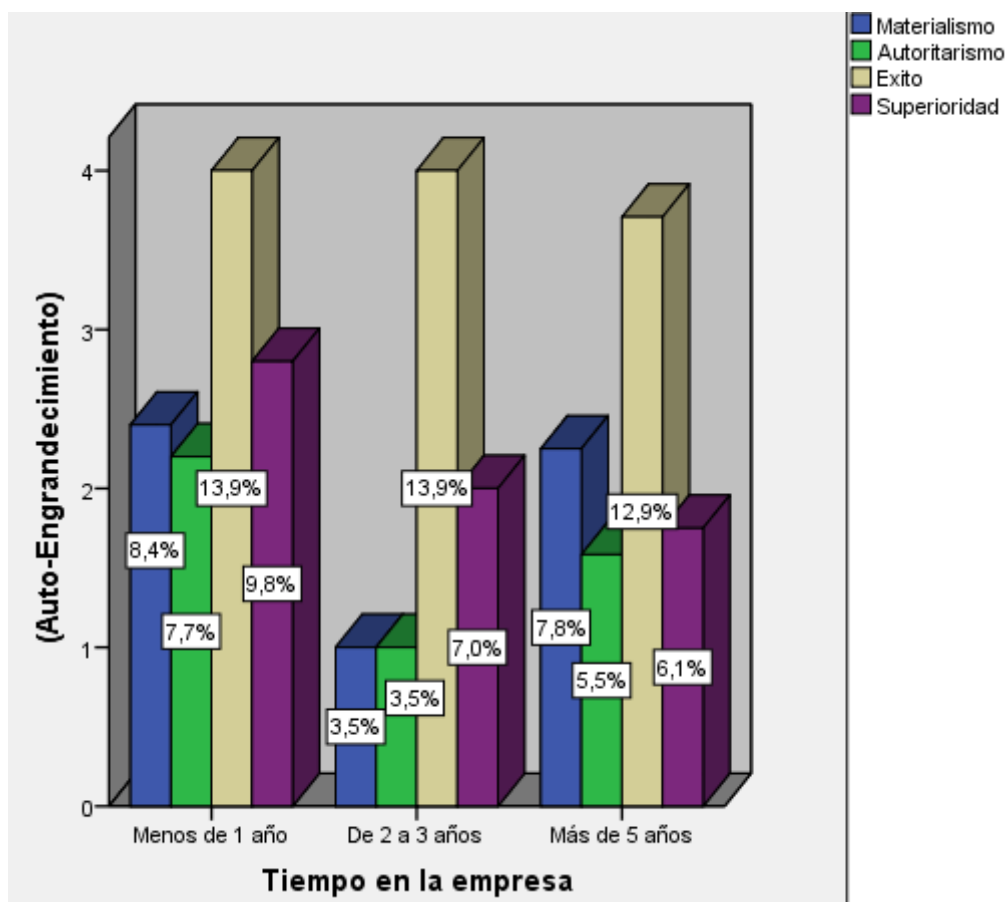


Figura 10: Auto-Engrandecimiento vs Tiempo en la Empresa

Fuentes: Programa Estadístico SPSS

Con respecto a esta Figura podemos notar que los colaboradores por mucho y menos tiempo que llevan laborando en la entidad del santa ellos, muestran grandes niveles de percepción con respecto al valor del éxito los de memos del año con un y los de 2 a 3 años con un 13,9%, los de más de 5 años con un 12,9%, los colaboradores del santa siempre quieren sobresalir frente a los demás, les gusta la recibir reconocimiento debido a sus méritos.

## V. Conclusiones

Se concluye entonces que el promedio de la variable Valores hacia el Trabajo es 3,5417 de acuerdo a las Dimensiones que tienen mayor puntaje que son la Dimensión de Auto-Trascendencia con un nivel alto de 4,4 y Apertura al Cambio con uno de 3,9 y las siguientes Dimensiones las cuales son las menos valoradas por los colaboradores como Conservación con un nivel bajo 3,6 y la Dimensión de Auto - Engrandecimiento con un nivel muy bajo 2,3.

La Dimensión de Auto-Trascendencia se compone por las Sub-Dimensiones de Universalismo y Benevolencia, los colaboradores administrativos y jurisdiccionales de la Entidad gubernamental del santa en estudio manifestaron superioridad en ambos valores. Con este estudio queda demostrado que para los Colaboradores del santa es importante el bienestar de las personas con quienes trabajan este valor es el de la Benevolencia, así como la confianza que se deposita en los compañeros. De la misma manera manifestaron que luchan por que sus compañeros reciban el mismo trato este valor es Universalismo; y para ellos resulta importante la lealtad hacia su institución y el grupo de trabajo. Esta es la Dimensión mejor valorada y la que más están percibiendo los colaboradores como se aprecia en la Figura N° 6.

La segunda dimensión que más perciben los colaboradores es la de Apertura al Cambio, la cual está compuesta por las sus Sub-Dimensiones de Autodirección y Estimulación y Hedonismo , los colaboradores administrativos y jurisdiccionales de esta Entidad del santa en estudio, se observa una superioridad del valor Estímulo antes que la Autodirección, con este resultado queda de manifiesto en lo que respecta a Apertura al Cambio que los colaboradores administrativos y jurisdiccionales se perciben como activos y utilizan sus energías para lograr le cambio y este valor es el de Estimulación de la misma manera, están preocupados por superarse y este valor es el de Autodirección, los colaboradores son parte fundamental en un proceso de transformación dentro de la organización, mediante su desempeño de ellos se puede responder a los nuevos retos del entorno; para ellos las organizaciones deben tomar conciencia de que la parte más importante es el recurso humano.

En la Dimensión de Auto-Engrandecimiento que está constituida por las Sub-Dimensiones de Logro y Autoridad. Los colaboradores de la Entidad del santa en estudio mostraron una predominancia en el Logro sobre la Autoridad, Con este estudio queda demostrado que para los Colaboradores del santa es importante el sobresalir y ser exitoso frente a los demás y este valor es el de Logro, así como el de ser competentes. De la misma manera manifestaron que no perciben muy bien el valor de la Autoridad no tiene dominio ni control sobre las personas, ellos piensan así tal y como se muestra en el Figura 5.

En la Dimensión de Conservación la cual está constituida por las Sub-Dimensiones de Conformidad, Tradición y Seguridad, los colaboradores de la entidad del santa en estudio mostraron una predominancia en el valor de Seguridad que en el de Conformidad y Tradición. Con este resultado queda de manifiesto que los colaboradores de una Entidad del Santa prefieren conseguir la seguridad, armonía y estabilidad en la sociedad, y se identifican más con la seguridad familiar y este valor es el de la Seguridad, los colaboradores mostraron niveles bajos en el de ser Metódico, prefieren a su parecer lo que siempre les ha funcionado bien no muestran malestar en hacer siempre lo mismo. Conformidad.

## **VI. Recomendaciones**

En general se recomienda desarrollar los valores laborales dentro de la Entidad Gubernamental del Santa ya que a través de ellos se logrará una mejor comunicación y a la vez un mejor desenvolvimiento dentro de los equipos de trabajo, lo cual permitirá que la entidad gubernamental tenga éxito a nivel local y departamental.

En la Dimensión de Apertura al cambio se recomienda que la Entidad en estudio por medio de los jefes de cada Área, o en este caso de cada Juzgado, puedan Estimular a sus colaboradores para que ellos puedan ser competitivos, cada secretaria puede establecer metas y objetivos a largo plazo. Para que los colaboradores puedan sentirse que son eficientes y tengan el placer, la sensación grata por ellos mismo.

En la Dimensión de Auto-Engrandecimiento se recomienda brindar Capacitaciones por parte de los líderes de la entidad gubernamental, para seguir motivando a los colaboradores en su ámbito laboral y que puedan alcanzar sus metas o propósitos, de la mano de ello se debe dar las felicitaciones del caso cada vez que alcances sus objetivos y metas, esto los ayudara a seguir en la senda del éxito para el beneficio propio y de la entidad gubernamental.

En la Dimensión de Conservación se recomienda identificar las necesidades de los trabajadores y colaborar con ellos para que cumplan sus objetivos, uno de los cuales es brindarles Estabilidad laboral y con este beneficio o apoyo de la empresa lograr darles las herramientas para cubrir las necesidades de sus familias esto permitirá que los colaboradores se sientan comprometidos con la entidad gubernamental.

En la Dimensión de Auto-Trascendencia se recomienda seguir y mejorar las relaciones laborales entre los colaboradores de la entidad gubernamental, entre líderes y subalternos, también se recomienda proponer programas de inclusión dirigido hacia todos los colaboradores para que se relacionen mejor, se conozcan más, ya que prima un ambiente de preocupación entre compañeros de trabajo, también se recomienda intercambiar roles en el trabajo aprovechando que los colaboradores luchan por la igualdad en el trabajo y se mantengan como una familia en sentido laboral.

## VII. Lista de Referencias

- Aguilar, M., García, J. & Calvo, A. (2003). Valores hacia el trabajo del personal de enfermería. Granada - España.
- Aguilar, M., García, M. y Calvo, A. (2004). Valores hacia el Trabajo del personal de enfermería. *Index de Enfermería*, 11, 44, 9-13.
- Aguilar, M., Calvo, A. y García, M. (2007). Valores laborales y percepción del estilo de liderazgo en personal de enfermería. *Salud Pública de México*, 49, 6, 401-407.
- Anderson, J. (2001). *Yauyos: estudio sobre valores y metas de vida*. Ministerio de Educación. Lima. Recuperado de <http://www.zonaeconomica.com/innovacion>
- Arciniega, L., Esparza, R. y González, L. (2000). Desarrollo y validación de la escala de valores hacia el trabajo EVAT 30. *Revista de Psicología Social*, 15,3, 281-296.
- Arciniega, L. & González, L. (2005). Valores orientados a otros objetivos y satisfacción en el trabajo. Texas – México.
- Arciniega, L., González, L., Soares, V., Ciulli, S. & Giannini, M. (2009). Validación transcultural de la Escala de Valores de Trabajo EVAT. Utilizando el Análisis de Factor Confirmatorio Multi-Grupo y la Escala Multidimensional Confirmatoria. Cambridge - Reino Unido.
- Argueta, M. (2006). *Aplicación de los Valores Organizacionales, en un establecimiento educativo*. (Tesis pregrado, Universidad Rafael Landívar, Guatemala). Recuperado de <http://conceptodefinicion.de/exito/>
- Benedito, M., Bonavia, T. y Linares, L. (2008). *Relación entre las prioridades de valor y satisfacción laboral*. (Tesis Inédita, Universidad de Valencia, Valencia, España). Recuperado de <http://es.thefreedictionary.com/superioridad>
- Bilsky, W. y Peters, M. (1999). Estructura de los valores y la religiosidad. Una investigación comparada realizada en México. *Revista Mexicana de Psicología*, 16 (1), 77-87. Recuperado de <http://deconceptos.com/ciencias-sociales/la-igualdad>.
- Cayón, A. & Perez, E. (2008) *Structure of Values of Schwartz in the Manager Private's University*. Caracas – Venezuela.
- Denison, D. (1994). *Cultura corporativa y productividad organizacional*. Bogotá: Legis, Fondo Editorial. Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=WC6OLMQ>
- Dillon, R. y Goldstein, M. (1984). *Multivariate analysis*. Nueva York. John Wiley & Sons. Recuperado de <http://es.thefreedictionary.com/amable>
- Flores, J. (2008). *El comportamiento humano en la organización*. 1992. Lima: Universidad

- del Pacífico. Recuperado de <http://aprendervalores.blogspot.pe/2008/04/la-armona.html>
- Gómez, G. y Villegas de Posadas, C. (2006). El Desempeño moral en la organización. *Psicología desde El Caribe*, 18, 161-187.
- Gouveia, V., Clemente, M. & Vidal, M. (2014). El cuestionario de valores (CVS) propuesta de adaptación en el formato de respuesta. Rioja - España.
- González L. y Arciniega, L. (2005). Anclajes de carrera profesional y Valores en el Trabajo. Roma y Martínez, J. y García, R. (Eds). *Psicología Social y problemas sociales*. 69-78.
- Guerra, M. (2007). Priorización de Valores Enfermeros. Estudio de un Distrito Sanitario de Sevilla. *Cultura de los Cuidado*, 21. 55-62.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2004). *Metodología de la Investigación*. México, D.F. Texas – México.
- Komblit, A. (1994). Vigencia del concepto de valor en las ciencias sociales. Buenos Aires - Argentina.
- Locke, E. A. (1984). Job satisfaction. En M. Gruneberg y Wall T. (Eds.), *Social psychology and organizational behaviour* (pp. 93-117). Londres: John Wiley and Sons.
- Locke, E. (1991). The motivation sequence, the motivation hub, and the motivation core. En: *Organizational Behavior and Human Decision Processes* , 50, 288-299.
- Loli, A y López E, (1995). “Autoestima y Valores”, *Revista de Investigación en Psicología*. Vol. 2, No.1. Recuperado de <https://edukavital.blogspot.pe/2015/07/significado-de-estricto-definicion.html>
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row. Recuperado de <http://motivacionempresa.galeon.com/productos2280386.html>
- Meyer, J., Irving, G. y Allen, N. (1998). Examination of the combined effects of work values and early work experiences on organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 19,29-52. Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=AGUX3MR>
- Oliver, N. (1990). Work rewards, work values, and organizational commitment in an employeeowned firm: Evidence from U.K. *Human Relations*, 43, 513-526. Recuperado de <http://lema.rae.es/dpd/srv/search?key=eficiente>
- Revilla, E. (2013). Los valores organizaciones. En el caso de un Instituto Pedagógico Público de Lima. Lima – Perú.
- Schwartz, S. (1992). Universals in the content and structure of values:Theoretical advances andempirical tests in 20 countries. *Anvances in Experimental Social Psychology*, 25, 1-65. Recuperado de <http://es.thefreedictionary.com/apreciados>

Schwartz, S. (1999). A Theory of cultural values and some implications for work. Estados Unidos: EDITORIAL ZAMMA

Schwartz, S. & Bilsky, W.(1987). Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53 (3), 550-562.

Villegas, M. (2012). *Apertura al Cambio*. Bogotá - Colombia.

## VIII. Anexos

Anexo 1: Carta de aceptación, cuestionario, fotos.



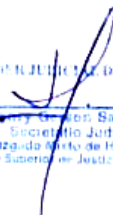
**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA  
MODULO BASICO DE JUSTICIA DE HUARMEY**

### CARTA DE ACEPTACION

La entidad gubernamental del Poder Judicial - Corte Superior de Justicia del Santa – Modulo de Justicia de Huarmey, con RUC: 20541763849, damos fé que la bachiller **EDITH DEL PILAR ESTELA LEONARDO** de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo está realizando su proyecto de tesis titulado "Valores Hacia El Trabajo en los Colaboradores de una Entidad Gubernamental del Santa"

Se expide el documento para fines de conformidad.



  
PODER JUDICIAL DEL PERÚ  
Abog. Henry Gerardo Salinas Lozada  
Secretaría Judicial  
Juzgado Mixto de Huarmey  
Corte Superior de Justicia del Santa

## Anexo 2: Encuesta



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**Escuela de Administración de Empresas**

**INTRODUCCIÓN:** La presente encuesta tiene como principal objetivo obtener información relevante para identificar los valores hacia el trabajo de los colaboradores de una entidad gubernamental del Santa, Áncash-2018.

Pedimos a usted por favor que sus respuestas sean objetivas, pertinentes y claras de tal forma que nos puedan generar información exacta sobre la realidad de los hechos.

1. Sexo	Masculino	Femenino	
2. Edad	Menos de 30 años	4. Carga familiar:	No tengo hijos
	De 30 a 39 años		1 hijo
	De 40 a 49 años		2 hijos
	De 50 a más		3 hijos a más
3. Estado civil:	Soltero	5. Tiempo en la empresa:	Menos de 1 año
	Casado		De 2 a 3 años
	Divorciado (a)		De 4 a 5 años
	Viudo		Más de 5 años

**Instrucciones:** Los siguientes enunciados describen brevemente las características de distintos Trabajadores. Su tarea consiste en calificar que tanto se parece usted a cada uno de ellos, marcando con una (X) en el cuadro de la derecha que mejor describa el parecido. Considere al TRABAJO EN GENERAL, y no solo a su situación actual. No olvide contestar a todos los ítems.

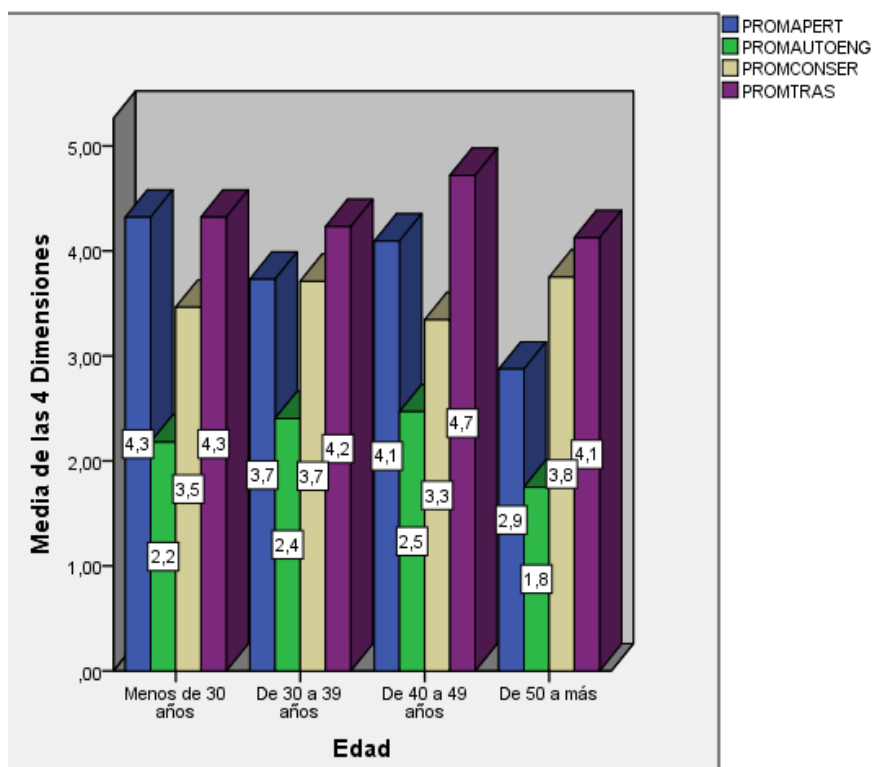
	Se parece mucho a mí	Se parece a mí	Se parece algo a mí	Se parece muy poco a mí	No se parece en nada a mí
1. Tener dinero para cubrir sus gastos y los de su familia, es su principal preocupación.					
2. A el (ella), le gusta manejar a las personas, le gusta que otros hagan lo que el (ella) quiere que hagan.					
3. Para el (ella), es muy importante el bienestar de las Personas que conforman su equipo de trabajo					
4. El (Ella) busca siempre sobresalir y ser exitoso(a) frente a los demás.					
5. No le gusta hacer cosas que otros no hagan, siempre se guía por lo que otros hacen.					
6. Siempre sigue las reglas y procedimientos en su trabajo, tal y					

como si fuera un reloj.				
7. El (Ella), es un(a) trabajador inquieto(a), siempre esta buscando nuevas formas para hacer mejor su trabajo, es un(a) perfeccionista.				
8. Mantener una imagen de superioridad ante los demás, es su principal preocupación				
9. Para el (ella) es muy importante ganarse la confianza de sus compañeros de Trabajo, siéndoles leal y honesto(a).				
10. Es un(a) trabajador muy activo(a), contagia energía sólo de verle.				
11. El (Ella), siempre está preocupado(a) por actualizarse, ya sea leyendo o asistiendo a cursos, con la finalidad de ser un trabajador eficiente.				

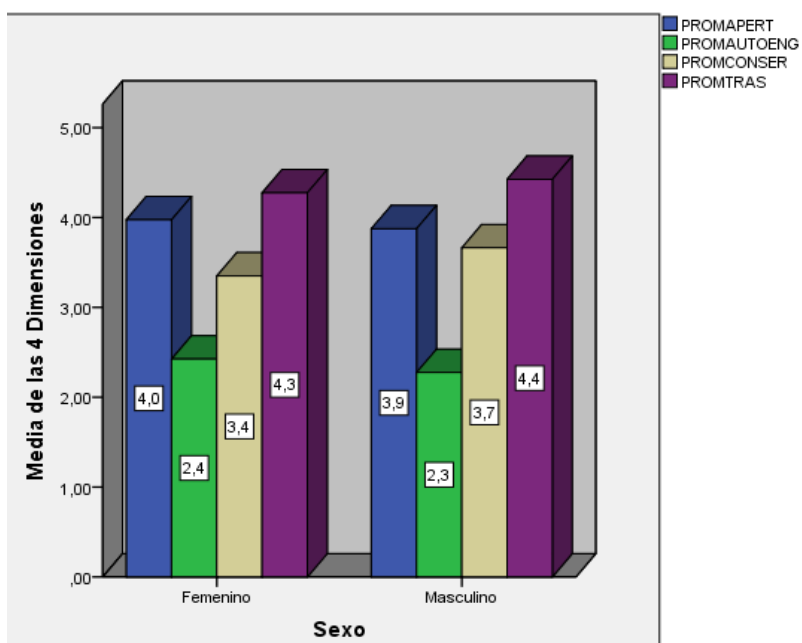
12. El (Ella) siempre lucha por que todos los trabajadores reciban el mismo trato y oportunidades .					
13. Para el (ella), adquirir y acumular bienes o servicios costosos es muy importante.					
14. Para el (ella), la lealtad hacia su institución y/o grupo es muy importante.					
15. El (Ella) es muy metódico(a), no le gusta intentar nuevas formas de hacer la cosas, prefiere lo que siempre le ha funcionado.					
16. Le gustan los retos en su trabajo, prefiere siempre lo nuevo y desconocido.					

## Anexo 3:

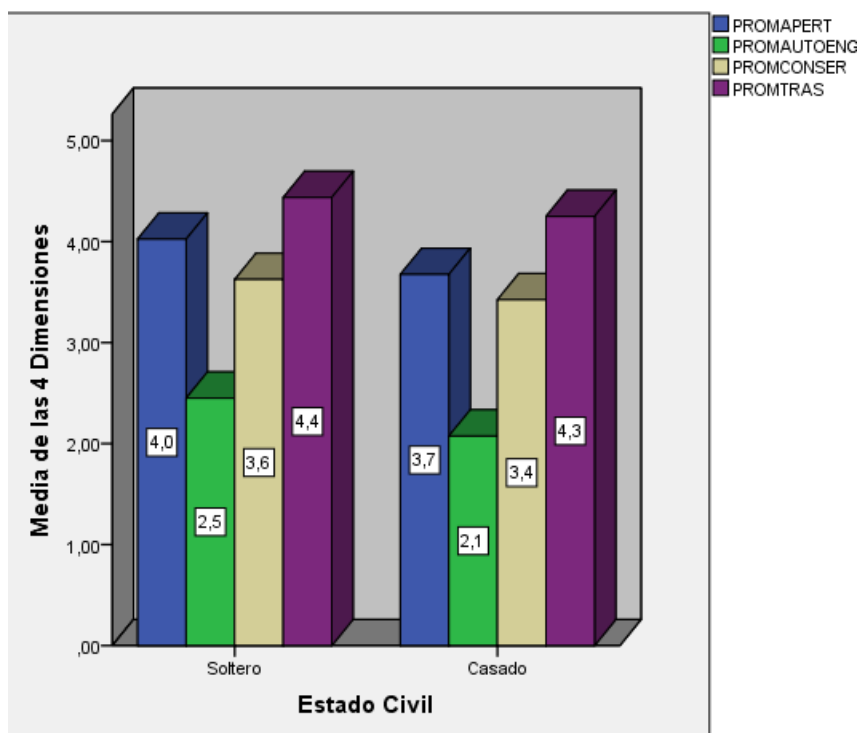
## Promedio de Dimensiones según Edad



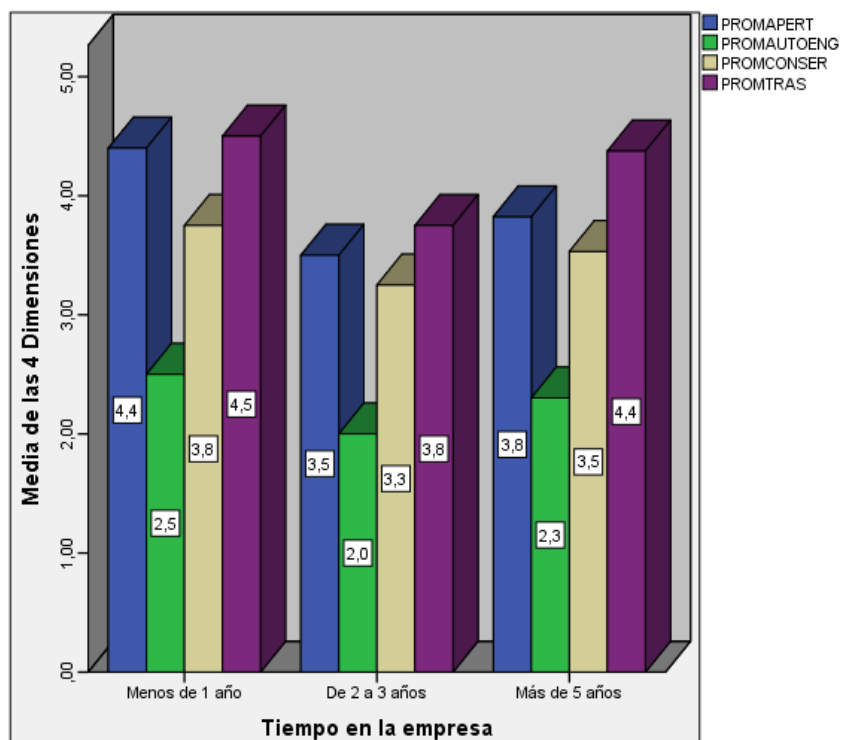
## Promedio de Dimensiones según Sexo



### Promedio de Dimensiones según Estado Civil



### Promedio de Dimensiones según Tiempo en la Empresa



### Promedio de Dimensiones según Carga Familiar

