

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
Facultad de Ciencias Empresariales
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL



**LOS VALORES ORGANIZACIONALES Y EL COMPROMISO
ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN
REGIONAL DE SALUD TACNA, 2019.**

Tesis

presentada por:

Br. JUAN ABEL CALIZAYA SALCEDO

Asesor:

Dra. ELOYNA LUCIA PEÑALOZA ARANA

Para optar el título profesional de:

INGENIERO COMERCIAL

TACNA-PERU

2019

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	ix
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	2
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	2
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	4
1.2.1. Problema principal	4
1.2.2. Problemas secundarios	4
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	4
1.3.1. Justificación teórica	4
1.3.2. Justificación metodológica	5
1.3.3. Justificación práctica	5
1.4. OBJETIVOS	5
1.4.1. Objetivo General	5
1.4.2. Objetivos específicos	6
1.5. HIPÓTESIS	6
1.5.1. Hipótesis general	6
1.5.2. Hipótesis específicas	6
CAPÍTULO II	7
MARCO TEÓRICO	7
2.1. ANTECEDENTES	7
2.1.1. Antecedentes de la variable Valores	7
2.1.2. Antecedentes de la variable Compromiso Institucional	9

2.2.	BASES TEÓRICAS CIENTÍFICAS	10
2.2.1.	Valores Organizacionales	10
2.2.2.	Compromiso Institucional	20
2.3.	DEFINICIÓN DE CONCEPTOS BÁSICOS	24
CAPÍTULO III		26
METODOLOGÍA.....		26
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	26
3.2.	NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	26
3.3.	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	26
3.4.	VARIABLES E INDICADORES	26
3.4.1.	Identificación de variable	26
3.4.1.1.	Variable independiente	26
3.4.1.2.	Variable dependiente	26
3.4.2.	Operacionalización de la variable	27
VARIABLES.....		27
Valores Organizacionales		27
Compromiso Organizacional.....		27
3.5.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	28
3.5.1.	Población	28
3.5.2.	Muestra	28
3.6.	Técnicas de recolección de Datos.....	28
3.7.	Procesamiento y análisis de datos.....	28
CAPÍTULO IV		30
RESULTADOS		30
4.1.	VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	30

4.1.1.	Aplicación del coeficiente de confiabilidad	30
4.1.1.1.	Variable 1: Valores Organizacionales	30
4.1.1.2.	Variable 2: Compromiso Organizacional	30
4.2.	TÉCNICA DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	31
4.3.	TRATAMIENTO ESTADÍSTICO	32
4.3.1.	Resultados.....	32
4.3.1.1.	Análisis de la información sobre la variable sexo	32
4.3.1.2.	Análisis de la información sobre la variable edad	33
4.3.1.3.	Análisis de la información sobre la variable nivel de instrucción	34
4.3.1.4.	Análisis de la información sobre la variable grado académico	35
4.3.1.5.	Análisis de la información sobre la variable grado de instrucción	36
4.3.1.6.	Análisis de la información sobre los valores éticos - sociales	37
4.3.1.7.	Análisis de la información sobre los valores económicos - pragmáticos ...	38
4.3.1.8.	Análisis de la información sobre los valores emocionales - desarrollo	39
4.3.1.9.	Análisis de la información sobre los valores compromiso afectivo	40
4.3.1.10.	Análisis de la información sobre compromiso de continuidad	41
4.3.1.11.	Análisis de la información sobre compromiso normativo	42
4.4.	TRATAMIENTO ESTADÍSTICO	43
4.4.1.	Verificación de la hipótesis específica	43
4.4.1.1.	Prueba de Normalidad para la Dimensión Valores Éticos - Sociales	43
4.4.1.2.	Prueba de Hipótesis para la Dimensión Valores Éticos – Sociales	43
4.4.1.3.	Prueba de Normalidad para la Dimensión Valores Económico - Pragmáticos	45
4.4.1.4.	Prueba de Hipótesis para la Dimensión Valores Económico – Pragmáticos	45
4.4.1.5.	Prueba de Normalidad para la Dimensión emocionales - desarrollo	48

4.4.1.6.	Prueba de Hipótesis para la Dimensión Valores Emocionales – Desarrollo	48
4.4.2.	Verificación de la hipótesis General.....	50
4.4.2.1.	Prueba de Normalidad para la Variable Compromiso Organizacional.....	50
4.4.2.2.	Prueba de Hipótesis General entre Valores Organizacionales y Compromiso Organizacional Valores Éticos – Morales	50
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		53
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		60
APENDICE		64

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la Variable Valores Organizacionales	27
Tabla 2. Operacionalización de la Variable Compromiso Organizacional	27
Tabla 3. Prueba de fiabilidad para la variable valores organizacionales.....	30
Tabla 4. Prueba de fiabilidad para la variable compromiso organizacional	30
Tabla 5. Sexo de los encuestados	32
Tabla 6. Edad de los encuestados	33
Tabla 7. Nivel de instrucción de los encuestados.....	34
Tabla 8. Grado académico de los encuestados	35
Tabla 9. Tipo de contrato.....	36
Tabla 10. Valores éticos – sociales.....	37
Tabla 11. Ítems de la dimensión valores éticos - sociales	37
Tabla 12. Escala de valoración	37
Tabla 13. Valores económicos - pragmáticos.....	38
Tabla 14. Ítems de la dimensión valores económicos - pragmáticos	38
Tabla 15. Escala de valoración	38
Tabla 16. Valores emocionales - desarrollo	39
Tabla 17. Ítems de la dimensión valores emocionales - desarrollo.....	39
Tabla 18. Escala de valoración	39
Tabla 19. Compromiso afectivo	40
Tabla 20. Ítems de la dimensión compromiso afectivo	40
Tabla 21. Escala de valoración	40
Tabla 22. Valores compromiso continuidad.....	41
Tabla 23. Ítems de la dimensión valores compromiso continuidad	41
Tabla 24. Escala de valoración	41
Tabla 25. Compromiso Normativo.....	42
Tabla 26. Ítems de la dimensión compromiso normativo	42
Tabla 27. Escala de valoración	42
Tabla 28. Prueba de Normalidad: Shapiro Wilk.....	43

Tabla 29. Regresión lineal de la variable compromiso organizacional y valores éticos - sociales	43
Tabla 30. ANOVA de la variable compromiso organizacional y valores éticos - sociales..	44
Tabla 31. Coeficientes de la regresión lineal de la variable compromiso organizacional y valores éticos - sociales	44
Tabla 32. Prueba de Normalidad: Shapiro Wilk.....	45
Tabla 33. Regresión lineal de la variable compromiso organizacional y valores económicos - pragmáticos	46
Tabla 34. ANOVA de la variable compromiso organizacional y valores económicos - pragmáticos.....	46
Tabla 35. Coeficientes de la regresión lineal de la variable compromiso organizacional y valores económicos – pragmáticos	46
Tabla 36. Prueba de Normalidad: Shapiro Wilk.....	48
Tabla 37. Regresión lineal de la variable compromiso organizacional y valores emocionales - desarrollo.....	48
Tabla 38. ANOVA de la variable compromiso organizacional y valores emocionales - desarrollo	49
Tabla 39. Coeficientes de la regresión lineal de la variable compromiso organizacional y valores emocionales - desarrollo	49
Tabla 40. Prueba de Normalidad: Shapiro Wilk.....	50
Tabla 41. Regresión ordinal entre los Valores Organizacionales y Compromiso Organizacional.....	51
Tabla 42. Bondad de ajuste entre los Valores Organizacionales y Compromiso Organizacional.....	51
Tabla 43. Pseudo R cuadrado entre los Valores Organizacionales y Compromiso Organizacional.....	51

LISTA DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Sexo de los encuestados	32
<i>Figura 2.</i> Edad de los encuestados	33
<i>Figura 3.</i> Nivel de instrucción de los encuestados	34
<i>Figura 4.</i> Grado académico de los encuestados	35
<i>Figura 5.</i> Tipo de contrato.....	36
Figura 6. Dispersión lineal entre compromiso organizacional y valores éticos sociales. ...	44
Figura 7. Dispersión lineal entre la variable compromiso organizacional y valores económicos – pragmáticos.	47
<i>Figura 8.</i> Dispersión lineal entre la variable compromiso organizacional y valores emocionales - desarrollo.....	49
<i>Figura 9.</i> Dispersión lineal entre los Valores Organizacionales y Compromiso Organizacional.....	52

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito general, identificar el nivel de influencia de los valores organizacionales en el compromiso organizacional del personal de la Dirección Regional de Salud Tacna, 2019, a través de las seis dimensiones, 03 por variable independiente y dependiente. El diseño de investigación es de tipo correlacional. Se utilizó una muestra de 44 colaboradores de la Dirección Regional de Salud Tacna ubicado en la sede Alto Lima se aplicó la técnica de la encuesta con un cuestionario como instrumento de medición.

Para los valores organizacionales se efectuaron 24 preguntas y para medir el compromiso organizacional 18 preguntas. Se aplicó la prueba estadística conocida como la correlación de Spearman y regresiones en las cuatro hipótesis propuestas; tres específicas y una general. Los resultados de las correlaciones y regresiones en las dimensiones valores éticos – sociales (VES), valores económicos – pragmático (VEP), valores emocionales – desarrollo (VED) frente a la variable compromiso organizacional establece, con la primera dimensión no influye en el compromiso organizacional con p-valor (0,564) mayor que el nivel de significancia (0.05), la segunda dimensión si influye en el compromiso organizacional con p-valor (0,00) menor que el nivel de significancia (0.05) y la tercera dimensión no influye en el compromiso organizacional con p-valor (0,240) mayor que el nivel de significancia (0.05). Finalmente, en relación de la hipótesis general de la investigación, los resultados de la correlación y regresión valores organizacionales (VO) frente al compromiso organizacional (CO) establecen que tienen no hay una influencia. Se obtuvo un modelo de regresión lineal con un $R = 0,092$; de igual manera con un $P - \text{valor} = 0.0551$ y con nivel de confianza del 95%. lo cual permite afirmar que los valores organizacionales no influyen en el compromiso organizacional del personal de la Dirección Regional de Salud Tacna, 2019.

Palabras claves: valores organizacionales, compromiso organizacional, empresa.

ABSTRACT

The general purpose of this research is to identify the level of influence of organizational values on the organizational commitment of the staff of the Tacna Regional Health Directorate, 2019, through the six dimensions, 03 per variable independent and dependent. The research design is of a correlational type. A sample of 44 collaborators from the Tacna Regional Health Directorate located at Alto Lima headquarters was applied with a questionnaire as a measuring instrument.

For organizational values, 24 questions were asked and 18 questions were asked to measure organizational commitment. The statistical test known as Spearman's correlation and regressions was applied in the four proposed scenarios; three specific and one general. The results of correlations and regressions in the dimensions ethical values - social (VES), economic values - pragmatic (VEP), emotional values = development (VED) versus the variable organizational commitment establishes, with the first dimension does not influence the organizational commitment with p-value (0.564) greater than the level of significance (0.05), the second dimension if it influences the organizational commitment with p-value (0.00) less than the level of significance (0.05) and the third dimension does not influence the organizational commitment with p-value (0.240) greater than the level of significance (0.05).

Finally, in relation to the overall research hypothesis, the results of correlation and regression organizational values (VO) versus organizational commitment (CO) state that they have no influence. A linear regression model was obtained with an $R = 0.092$; the same with a $P = 0.0551$ and a 95% confidence level. This means that organizational values do not influence the organizational commitment of the staff of the Tacna Regional Health Directorate, 2019.

Keywords: organizational values, organizational commitment, company.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación gira en torno al estudio de los valores organizacionales y su influencia en el compromiso organizacional del personal de la Dirección Regional de Salud Tacna. En el presente estudio se utilizó el cuestionario de preguntas estandarizadas para medir la influencia de los valores organizacionales. El trabajo de investigación está comprendido por cuatro capítulos.

En el capítulo I, presentamos el planteamiento del problema, la descripción del mismo, la formulación del problema, la justificación de la problemática, objetivos e hipótesis de la investigación.

En el capítulo II, se centra el marco teórico, da a conocer los antecedentes del estudio, las bases teóricas y la definición de los conceptos básicos.

En el capítulo III, reúne los aspectos correspondientes a la metodología, como: el tipo, nivel, diseño de la investigación, principales variables, sus dimensiones y operacionalización, la población y muestra, las técnicas e instrumentos utilizados para recolección, procesamiento, análisis de los datos obtenidos.

En el capítulo IV, se presentan los resultados obtenidos a través de tablas de frecuencia, mostrando los datos en frecuencias y porcentajes con una escala de Likert utilizada en la medición. Asimismo, se muestra la verificación de las hipótesis planteadas y finalmente, se redactan las conclusiones en base a los resultados obtenidos y se proponen las recomendaciones pertinentes con la finalidad de mejorar los valores organizacionales y elevar el compromiso organizacional.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Muchos investigadores y especialistas consideran que los colaboradores dentro de una organización son un conjunto de oportunidades para mejorar la calidad del servicio y contar con un mayor desarrollo de la misma. Es así que, la clave para lograr la expansión y fidelización, está en la participación activa de todos los individuos y la vivencia de valores como justicia, equidad, autonomía, respeto y tolerancia, entre otros. Hoy dentro del programa kaizen representa una filosofía que promueve la mejora continua de la calidad dentro de la empresa, como entes fundamentales del desarrollo de esta; donde involucra a todos, gerente y trabajadores por igual, mejorando los procesos del trabajo.

Las percepciones, sentimientos y actitudes de la corporación, son un factor determinante de la dinámica de la organización, específicamente de la dimensión socio-afectiva que junto con las dimensiones técnicas y gerenciales integran la organización (Kast & Rosenzweig, 1974). Al afianzar la cultura organizacional se obtiene los contactos y herramientas que harán que genere valor lo antes posible. Estudios realizados afirman que el 69% de trabajadores que reciben una gran experiencia en el proceso de inducción se mantienen en la organización por lo menos tres años, según O.C.Tanner. Asimismo, un estudio de Eberdeen Group reporta que el 4 % de empleados decide quedarse en la organización o moverse a otra en el primer día de trabajo, y que el 86 % lo decide en los próximos seis meses. Igualmente, de acuerdo con Davis & Newstrom (2001), cuando los empleados se sienten insatisfechos con su trabajo no se involucran en sus tareas y pueden asumir un compromiso insuficiente con la organización. Sin embargo, los valores personales y organizacionales establecidos en los planes estratégicos no siempre son adoptados a nivel organizacional por parte de la fuerza laboral y debido a ello no llegan a ser interiorizados de una forma tan eficiente que les permita ser el motor de cambio que genere inspiración diaria en las labores que puedan ser traducidos en altos niveles de productividad.

Un colaborador o trabajador que no comparta la visión y misión de la organización para lo cual fue creada, sea esta de cualquier índole, queda a merced de realizar sus labores aplicando solo los conocimientos técnicos inherentes de su formación, careciendo de identidad con la organización, propósito diferente para lo cual fue contratado esencialmente, es decir, la organización cuenta con el respaldo laboral del trabajador y espera que todos sus esfuerzos dentro de su horario de labores estén al servicio de alcanzar los objetivos organizacionales, pero no por la imposición, sino por su verdadero compromiso pleno desinteresado.

Los valores organizacionales establecidos por los directivos de las organizaciones influyen en la productividad laboral diaria de los trabajadores. Su interiorización adecuada es un incentivo para generar una mayor fuerza de voluntad en el trabajador para realizar sus labores, mientras que la falta de identificación y aceptación de dichos valores organizacionales puede contrarrestar la motivación necesaria en sus esfuerzos por cumplir con sus responsabilidades en el área de trabajo.

Es importante entonces determinar cuán alineado se encuentra en los valores organizacionales de la institución con el compromiso organizacional del personal de la Dirección Regional de Salud Tacna. Es importante resaltar que esta organización es vital para brindar los servicios de salud a toda la región; si se quiere mejorar la situación de la región es imprescindible que se estudie el comportamiento de los colaboradores, con la finalidad de mejorar su desenvolvimiento.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema principal

¿De qué manera los valores organizacionales influyen en el compromiso organizacional del personal de la Dirección Regional de Salud Tacna, año 2019?

1.2.2. Problemas secundarios

- A. ¿De qué manera los valores éticos - sociales influyen en el compromiso organizacional del personal de la Dirección Regional de Salud Tacna, año 2019?
- B. ¿De qué manera los valores económicos – pragmáticos influyen en el compromiso organizacional del personal de la Dirección Regional de Salud Tacna, año 2019?
- C. ¿De qué manera los valores emocionales - desarrollo influyen en el compromiso organizacional del personal de la Dirección Regional de Salud Tacna, año 2019?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El desarrollo de esta investigación se justifica bajo tres enfoques: teórico, metodológico y práctico.

1.3.1. Justificación teórica

En la presente investigación se busca determinar cómo la comprensión de los valores organizacionales por parte del personal de la Dirección Regional de Salud Tacna [DIRESA], con esta investigación se encamina al estudio de la variable, con un aporte de resultados y conclusiones para mejorar la gestión de la institución. Asimismo, el presente estudio servirá como antecedente teórico para posteriores investigaciones.

1.3.2. Justificación metodológica

Esta investigación dará paso al uso de metodologías de la investigación, para un enfoque cuantitativo – cualitativo. El desarrollo de la presente investigación, implica utilizar las técnicas de investigación que más se adaptaron al tema sujeto de análisis, como es el cuestionario a los colaboradores, que propone a través de la metodología empleada generar otros trabajos de investigación relacionados con el tema, lo que brinda alcances y herramientas prácticas para generar conocimientos y aplicaciones prácticas.

Además, el desarrollo de la investigación estará bajo la estructura metodológica de la investigación propuesta por la Facultad de Ciencias Empresariales; además, será imprescindible el uso estricto de las Normas APA en su versión 6.0.

1.3.3. Justificación práctica

De igual forma, el desarrollo de la investigación aportará información para identificar las mejores prácticas que permitan interiorizar los valores organizacionales en los colaboradores a fin de contribuir valor público al servicio significativamente. El compromiso organizacional está compuesto por las percepciones e interpretaciones de una realidad y las actividades que la reflejan, el cual se brinda en forma colectiva en un proceso social, la presente investigación se realizó con el propósito de contribuir en las teorías que se describen en el presente trabajo y a su vez fundamentándolo con los resultados del instrumento ya que de esa manera se proponen alternativas de mejora.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo General

Identificar el nivel de influencia de los valores organizacionales en el compromiso organizacional del personal de la Dirección Regional de Salud Tacna, año 2019.

1.4.2. Objetivos específicos

- A. Identificar el nivel de influencia de los valores éticos - sociales en el compromiso organizacional del personal de la Dirección Regional de Salud Tacna, año 2019.
- B. Identificar el nivel de influencia de los valores económico – pragmáticos en el compromiso organizacional del personal de la Dirección Regional de Salud Tacna, año 2019.
- C. Identificar el nivel de influencia de los valores emocionales - desarrollo en el compromiso organizacional del personal de la Dirección Regional de Salud Tacna, año 2019.

1.5. HIPÓTESIS

1.5.1. Hipótesis general

Los valores organizacionales influyen de manera significativa en el compromiso organizacional del personal de la Dirección Regional de Salud Tacna, año 2019.

1.5.2. Hipótesis específicas

- A. Los valores éticos - sociales influyen de manera significativa en el compromiso organizacional del personal de la Dirección Regional de Salud Tacna, año 2019.
- B. Los valores económicos – pragmáticos influyen de manera significativa en el compromiso organizacional del personal de la Dirección Regional de Salud Tacna, año 2019.
- C. Los valores emocionales - desarrollo influyen de manera significativa en el compromiso organizacional del personal de la Dirección Regional de Salud Tacna, año 2019.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

Los antecedentes encontrados para su revisión, son descritos de manera geográfica en orden ascendente para cada variable; es decir, se presentarán antecedentes internacionales, nacionales, locales.

2.1.1. Antecedentes de la variable Valores

Nieves (2016) realiza una investigación titulada “Los valores de los Líderes y empleados de una pequeña empresa, código de valores como compromiso de la organización”.

El objetivo de la investigación fue: determinar la alineación entre los valores personales, los valores existentes actuales y los valores deseados percibidos por los líderes y empleados de una pequeña empresa de venta al detal de productos cárnicos con el objeto de redactar un código de valores que sirva de guía e inspiración para el comportamiento de los miembros de la organización. Como conclusión de la investigación se dio a conocer que los valores Trabajo en equipo (nivel 4), Aprendizaje continuo (nivel 4) y Compromiso (nivel 5) como los valores coincidentes en los Top 10 de los tres cuestionarios. Los mismos representan los tres valores más importantes para las personas que forman parte de la empresa estudiada. Estos son los valores que están siendo vividos en la cultura actual, se estima que las empresas que operan desde estos niveles están enfocadas en la renovación constante y el desarrollo de nuevos productos y servicios, logran mayores niveles de productividad y creatividad y fomentan el riesgo.

Gutiérrez (2017) realiza una investigación titulada “Valores Organizacionales y Compromiso Organizacional en los Trabajadores Asistenciales del Centro de Salud de Morales 2017”.

El objetivo de la investigación fue: Determinar la relación entre los valores organizacionales y compromiso organizacional en los trabajadores asistenciales del Centro de Salud de Morales 2017. Como conclusión de la investigación se determina que existe relación entre los valores organizacionales y compromiso organizacional en los trabajadores asistenciales del Centro de Salud de Morales 2017.; debido que el valor de Chi cuadrado calculado fue (16,09), siendo mayor que el valor tabular (12,59). Los resultados muestran que el tipo de valor organizacional preponderante en los trabajadores asistenciales del Centro de Salud de Morales 2017, es la participación con 30.95%, que comprende más participación en las decisiones de un cambio en las personas que se verán afectadas por él y mayor compromiso para poner en práctica esas decisiones. Por su parte el tipo de compromiso organizacional más frecuente en los trabajadores asistenciales del Centro de Salud de Morales 2017, es de continuidad con 37.50%, lo que implica que un individuo percibe que debe permanecer en su organización.

Rospigliosi (2011) realiza una investigación titulada “Práctica de valores de los directivos y docentes de la institución educativa Mercedes Indacochea y su influencia en el clima institucional”

El objetivo de la investigación fue: evaluar la Práctica de Valores Éticos de los directivos y docentes de la Institución Educativa Mercedes Indacochea y su influencia en el clima institucional. Como conclusión de la investigación se obtuvo que la práctica de valores éticos de los docentes y directivos de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" es buena; el nivel de clima institucional de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" según los docentes y directivos es bueno; el clima institucional está directamente relacionada con la práctica de los principales valores de los docentes y directivos de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea".

2.1.2. Antecedentes de la variable Compromiso Institucional

Castaño (2015) realiza una investigación titulada “Compromiso (engagement) y desgaste ocupacional: su relación con socialización organizacional y resiliencia”

El objetivo de la investigación fue: determinar la influencia de los factores de Liderazgo Transformacional en el desgaste profesional y el compromiso organizacional en los trabajadores de las Instituciones prestadoras de salud del Área Metropolitana Centro Occidente de Colombia. Como conclusión de la investigación se determinó que el liderazgo transformacional impacta significativamente el compromiso y el desgaste profesional, a mayor presencia de los comportamientos del liderazgo transformacional mayor será el compromiso organizacional de los empleados de las IPS, y menor la presencia o disminución en el desgaste profesional de los individuos.

Torres (2015) realiza una investigación titulada “Clima organizacional y compromiso organizacional en la unidad territorial de Foncodes en Huancayo, 2014”

El objetivo de la investigación fue: determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Unidad Territorial de Foncodes en Huancayo, 2014. Como conclusión de la investigación se determina que, si existe relación directa, muy alta y significativa entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Unidad Territorial de Foncodes en Huancayo, 2014.

Begazo (2017) realiza una investigación titulada “La gestión administrativa y el compromiso institucional en la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Tacna S.A., año 2015”

El objetivo de la investigación fue: determinar la relación entre la gestión administrativa y el compromiso institucional en la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Tacna S.A., en el año 2015.

Como conclusión de la investigación se encuentra que existe relación directa, moderada a baja entre la gestión administrativa y el compromiso institucional (valor de rho = 0,485 y p = 0,000); de forma similar, existe relación directa entre cada una de las dimensiones de la variable 1 (planeación, organización, dirección y control) con respecto a la variable 2.

2.2. BASES TEÓRICAS CIENTÍFICAS

2.2.1. Valores Organizacionales

2.2.1.1. Conceptos de Valores Organizacionales

- **Los Valores**

Para Rafferty & Griffin (2007) los valores, representan la preferencia que muestra un individuo o sociedad, ante una conducta o forma de actuar, a comparación de otra opuesta; según esta definición, este criterio depende de las ideas o conceptos que el individuo o su grupo social tengan sobre lo que es correcto o preferible.

Milton Rokeach, (como se citó en García, 2003) asegura en concordancia con el autor anterior, que valor, es una idea que prevalece con el tiempo; validando o ratificando una forma de conducta, sea personal o social; como adecuada o preferible ante otra totalmente opuesta a ella.

Según Robbins & Judge (2009), los valores son atributos que pueden medirse de dos formas; en contenido, considerando si son o no importantes para el sujeto; por intensidad, considerando el grado de importancia que se da a este atributo. Cuando estos atributos se ordenan teniendo en cuenta el grado de importancia que tienen para un individuo o sociedad, se obtiene un sistema de valores y cada individuo debido a su complejidad inherente posee un orden para ellos.

Para Schwartz (2005), la palabra valor, representa el grado de importancia que un individuo o grupo le da, a algo material o ideal, considerando como relativo, el grado de importancia, puesto que, lo que para algunos puede ser importante para otros puede no tener importancia alguna.

Para Lofquist & Davis (1971), los valores son necesidades que se agrupan en sistemas formados teniendo en consideración los aspectos comunes de cada factor; ambos, valores y necesidades, son considerados iguales en todo sentido, a diferencia de otros autores que podrían considerar a los valores como representaciones cognitivas de las necesidades.

- Definición de valores organizacionales

Englamd (1967) apunta que los valores exhibidos por cualquier individuo en el ámbito laboral son ideologías establecidas de manera racional que permiten entender las acciones realizadas por los mismos. Estos valores, pueden agruparse en estructuras o sistemas que serán tomados como referentes por cada individuo y moldearán su conducta o comportamiento dentro de la organización laboral.

Zytowsky (1970) al hablar de valores organizacionales, hace referencia a la relación entre las directrices afectivas de los integrantes de cada organización laboral con aquello que podría brindarles una satisfacción personal.

Según Sherman & Bohlander (1994), señala que los valores son como un concepto básico y creencias que definen el éxito en términos concretos para los empleados de una organización.

Los cuales se transforman en la filosofía de vida y profesional del ser humano.

Shein (1998) conceptualiza a los valores como los motivos de cada organización laboral para realizar o cumplir con sus funciones de una determinada manera, este autor a diferencia de los anteriores no considera el actuar de cada colaborador por separado y basa su definición en el actuar de la organización.

Super (1995) los define como las necesidades del sujeto vistas de una perspectiva social, las cuales pueden ser satisfechas a través de diversas actividades, un ejemplo de esto es buscar el cumplimiento de la necesidad intrínseca de ayudar a los demás.

Aquello que puede definirse como el valor del altruismo, y la actividad que haría posible el cumplimiento de esta necesidad priorizada sería el elegir la ocupación de trabajador social, docente o enfermero.

Para García & Dolan (1997) la palabra valores es de especial importancia pues da sentido a los esfuerzos humanos a un nivel organizacional. Los valores son la idea fundamental sobre la cual descansa cada movimiento esencial para la organización, como un estándar de calidad considerado como deseable.

- **Importancia de los Valores**

Igualmente, Robbins & Judge (2013), destacan que los valores son esenciales para entender las disposiciones de ánimo manifestadas por cada individuo ante una situación y los factores intrínsecos o extrínsecos que determinan estas acciones.

Al ingresar a una organización, cada individuo posee una percepción propia de lo que es correcto y lo que no; este conocimiento subjetivo no está exento de valores sino por el contrario, encierra dentro de sí, las preferencias por ciertos comportamientos o consecuencias de un hecho. Como producto de ello, estos autores suponen que los valores pueden llegar a ofuscar o confundir la objetividad y racionalidad del individuo, influyendo en las actitudes y conducta de este.

- Naturaleza de los Valores (como se citó en García, 2003).

Cuando se refiere a la naturaleza de los valores, Rokeach, R. (como se citó en García y Dolan, 1997) menciona como parte esencial de estos a, su cualidad de perdurar en el tiempo, pues estos son compartidos y aprendidos con intención o no en cada sociedad.

Schwartz (1992) encontró diez diferentes motivaciones relacionadas a valores, procedentes de los requerimientos fundamentales de la condición humana: las necesidades de los individuos como organismos biológicos, la interacción social y la supervivencia y bienestar de los grupos.

Los diez valores que engloban el núcleo de los sistemas de valores así obtenidos son:

- A. Autodirección: Es el actuar y pensar de forma autónoma, teniendo control sobre uno mismo y manifestándolo a través de acciones, Autodirección: Es el actuar y pensar de forma autónoma, teniendo control sobre uno mismo y manifestándolo a través de acciones, como la elección de metas propias o la creación de una vida privada, sin la influencia de otros.

- B. Estimulación: Es el efecto producido por la emoción ante algo novedoso, por atreverse a probar cosas nuevas y excitantes o asumir retos que al lograrse generen una sensación satisfactoria.
- C. Hedonismo: Es la búsqueda de la sensación de gozo en cada etapa de la vida por medio del placer y la recompensa sensorial para uno mismo.
- D. Logro: Es el éxito personal alcanzado al probar competencia de acuerdo con los estándares sociales. Este valor es característico de individuos seguros de sí mismos, ambiciosos, capaces e inteligentes, y con gran influencia sobre los demás.
- E. Poder: Es la capacidad para lograr u obtener una buena posición social y prestigio ante la sociedad, alcanzando control o dominación sobre otros individuos y recursos materiales o económicos.
- F. Seguridad: Es obtención o logro de libertad y estabilidad, ya sea personal, familiar u organizacional; la armonía para la sociedad, para las relaciones, y para sí mismo; la limpieza, la salud, el orden social, y el sentimiento de pertenencia.
- G. Conformidad: Es la limitación o reducción de las acciones, inclinaciones e impulsos que probablemente molesten o causen daño a otros y violen las normas y expectativas sociales, culminando en efectos perjudiciales para uno mismo.
- H. Tradición: Es la demostración o el ejercicio de respeto, compromiso y aceptación de las costumbres e ideas que la cultura tradicional a la que se pertenece o la religión, proveen al individuo.

- I. Benevolencia: Es la buena voluntad, que se caracteriza por preservar y mejorar el bienestar de las personas con quienes se tiene frecuente contacto personal. La benevolencia provee una motivación interna para la promoción de relaciones sociales de cooperación, en la búsqueda del bien común. Un ejemplo de ello son los individuos honestos, leales, responsables, amigos, e incondicionales.
- J. Universalismo: Es la búsqueda y obtención de comprensión, consideración, tolerancia y protección del bienestar de todas las personas y del conjunto de todo lo que existe. Aquellos individuos que manifiestan universalismo, protegen el ambiente, buscan un mundo de belleza y de paz, de cohesión con la naturaleza; de justicia social, igualdad de los seres, amplitud mental y sabiduría.

- Tipos de valores

Según Camargo y Rojas (1998) estos se pueden reducir en tres tipos: valores individuales, profesionales y globales.

Valores Individuales: Son aquellos presentes en cada individuo perteneciente a una organización social, algunos ejemplos son el respeto, dignidad, lealtad, moralidad, entre otros, los cuales propician un ambiente favorable para la colaboración y relaciones laborales. Estos valores individuales son descritos por Camargo (1998) como: El respeto, que genera confianza en el individuo y la organización, el cual permite reconocer las fortalezas, equilibrar las debilidades y nutrir las destrezas con disciplina; asimismo, como el elemento que permite aceptar a las personas tal como son.

- A. La seguridad, concebida como el rechazo al fracaso, a la pérdida de la seguridad, la fe, y específicamente la dificultad de lograr los objetivos planificados. La seguridad incluye la integridad, los bienes materiales, las capacidades intelectuales y laborales.
- B. La dignidad y la entereza que incorpora el respeto hacia sí mismo, el mérito que se aprecia en uno y en los demás, es decir el derecho a tener una familia, un hogar y una organización armoniosa, donde prevalece el afecto.
- C. La lealtad, relacionada con la dignidad y con el respeto.
- D. La moralidad, las costumbres, las cuales son aprendidas desde los primeros años de vida; de allí que se concreta en la formación familiar la cual se fortalece en la escuela.

Valores Profesionales: Al desenvolverse en un determinado ámbito laboral, según (Camargo, C. & Rojas, J., 1998) siendo o no titulados, los individuos, tienen la necesidad mantener buenas interrelaciones con los demás miembros de su organización laboral, por consiguiente, es fundamental demostrar calidad en el trabajo y responsabilidad en la organización. En las organizaciones uno de los valores profesionales considerados por el autor como esenciales son la energía y la vitalidad pues estos reflejan características de los individuos. Sin embargo, es importante aclarar que, en cualquier relación laboral se deben considerar no solo los valores profesionales, sino también los valores individuales, y sociales. La valoración del trabajo, inicia con la estima de las funciones en la organización, con la responsabilidad, perseverancia y dedicación a la labor desarrollada en el trabajo.

Valores Globales: Según (Siliceo, 1999), son apreciables en las organizaciones de clase global identificadas con:

- A. Una percepción sensible, comprensiva y globalizante de la realidad humana actual.
- B. Metas sectoriales en línea con el proyecto social de su país y del mundo.
- C. Políticas y estrategias bien definidas y que coincidan en un mismo fin posible que es el de la gestión exitosa de la empresa y el futuro humano materialmente sustentable y socialmente solidario.
- D. Indicadores de éxito que integren los libros de contabilidad e impacten de manera evidente en los desafíos nacionales y globales.

García (2011), muestra otro panorama en el cual, los tipos de valores se dividen en:

- A. Valores económico-pragmáticos, de control o prácticos, que por lo general son predominantes y nunca suficientemente desarrollados, entre los cuales se pueden citar, entre otros, la eficiencia y la calidad.
- B. Valores emocionales, de desarrollo, políticos, creativos o generativos, entre los cuales se encuentran la imaginación o la calidez, cualidades comúnmente menospreciadas desde la perspectiva pragmática eficientista.
- C. Valores éticos como la generosidad, el respeto y la honestidad, capaces de ser fusionados con total normalidad en los valores económicos y emocionales, sin encerrarlos en códigos ni considerarlos una categoría, y mucho menos ajena al núcleo del negocio productivo.

Según Díaz (2006) Los valores pueden organizarse considerando el momento en que intervienen en la organización:

- A. Valores estratégicos: Son aquellos que se consiguen luego de un plazo mediano o prolongado, algunos de ellos son la identidad, la misión y la visión. La primera representa la historia o trayectoria de la organización laboral, es decir, realiza una descripción de cómo es la organización o cuáles son los elementos que la han caracterizado durante su funcionamiento. La misión presenta la razón de ser o existir y se formula considerando todos los aspectos posibles, en especial desde el servicio que recibe el cliente y no desde el servicio que se presta. Por último, la visión manifiesta hacia dónde se va o qué se quiere llegar a ser.
- B. Los valores tácticos: Son aquellos valores que se trabajan cada día, con el fin de dirigir las acciones de la organización, al cumplimiento de lo establecido en la misión y visión de la organización en cuestión.

2.2.1.2. Teoría de los Valores Organizacionales

También llamada axiología, pues axio deriva de: el francés axiologie y este a su vez del griego ἄξιος, que significa digno o con valor; y de logía, proveniente del griego λογία que significa tratado o estudio.

Esta disciplina filosófica que se encarga de estudiar los valores, iniciado con sus primeros pasos en la segunda mitad del siglo XIX. Esta teoría se ocupa en la búsqueda de la esencia propia del valor, de evaluar tanto el sentido subjetivo como el objetivo y todo aquello que lo vincula con los juicios o inclinaciones en el actuar del individuo.

Según Max (1998), los valores se organizan en jerarquías las cuales van desde lo deseable o agradable hasta lo indeseable o desagradable, así mismo son considerados en una jerarquía los valores espirituales, aquellos valores que consideran la belleza o fealdad; justicia o injusticia; verdad o falsedad; hasta lo sagrado u profano.

El mismo autor refiere que, según la visión dada por el objetivismo ético, los valores se consideran totalmente válidos y objetivos según el juicio de cada individuo, a diferencia de la postura dada por el relativismo ético, que niega la posibilidad de dar un valor de verdad o falsedad a un juicio que probablemente no se sustente en razones, sino por el contrario solo se apoye en el estado de ánimo del individuo al que se atribuye.

2.2.1.3. Dimensiones de los Valores Organizacionales

Para García y Dolan (1997), existen tres dimensiones que sustentan a los valores como: éticos, económicos y psicológicos.

- A. **Éticos:** Son los valores regulados socialmente como aceptables, deseables o correctos; permanentemente aprendidos durante el desarrollo del individuo, regulando y guiando su actuar de una mejor forma que su opuesto, para alcanzar los objetivos propuestos.
- B. **Económico:** Son patrones usados por el individuo para evaluar todo aquello material o ideal, en proporción a su relativo mérito, escasez o precio lo cual, estará vinculado en gran medida con la satisfacción que proporcione al individuo.
- C. **Psicológico:** El valor es aquella facultad moral que impulsa a realizar con valentía grandes proyectos, afrontando riesgos generados de la integración de los sentimientos, actitudes, creencias y valores individuales de los empleados.

2.2.2. Compromiso Institucional

2.2.2.1. Conceptos del Compromiso Institucional

El Compromiso Organizacional se mide según el nivel de identificación que muestran los empleados con la organización en cuestión, lo cual, además, se ve reflejado en las metas que estos se proponen y que son encaminadas hacia el bien general y crecimiento de la organización, así como, el apego o deseo de los mismos trabajadores de seguir formando parte de la organización laboral (Robbins et al., 2013).

Así mismo, hay una relación positiva entre el comportamiento organizacional y la productividad laboral, aunque no es muy alta. Una revisión de estudio sugirió que la relación entre el compromiso y el desempeño es más fuerte entre los empleados nuevos y considerablemente más débiles para los de mayor experiencia.

Mowday (1998), expresa que el compromiso organizacional, es desde 1970 es un asunto de gran interés para el área de Recursos Humanos, debido a la íntima conexión con las personas, su trabajo y sus relaciones en el grupo. Es un componente de gran importancia para el logro de los objetivos propuestos por lo cual, se considera una valiosa herramienta, al analizar inicialmente la lealtad de los trabajadores con la organización, fortalecer los vínculos con la empresa y generar confianza entre los compañeros de trabajo; permitiendo asegurar el buen desempeño de los trabajadores y actitudes más positivas (Chiavenato, 2010).

De manera inicial, el compromiso está enfocado en las expectativas que cada trabajador tiene en la empresa y que varían en función a su personalidad y valores, pero con el tiempo podrían estar determinadas por las experiencias (Hellriegel, Slocum y Woodman, 1999).

Por su parte, Steers (1977) estima que el compromiso organizacional implica, aceptar y tomar como propios los objetivos, creencias y valores de la organización pues, esto demuestra el elevado grado de identificación e involucramiento del individuo.

De igual manera Robbins (2004) afirma que, el compromiso organizacional es un estado en el cual los colaboradores armonizan con la organización en cuestión, así como con sus metas deseando mantenerse en ella.

El compromiso organizacional requiere de un proceso, después del cual el trabajador se sienta identificado con la organización; crea en lo necesaria e importante que es la labor que desempeña y en la utilidad de las funciones realizadas en el trabajo. Se caracteriza por la firme relación entre colaborador y organización, y es un factor determinante en el logro de objetivos e identificación con la empresa (Álvarez de Monet, 2001).

Harter (2002), consideran que el compromiso laboral incorpora además al denominado involucramiento de los individuos, la satisfacción y el entusiasmo por la labor. En definitiva, esto puede tratarse como algo mutuamente positivo para el trabajador y la organización.

Para esta investigación consideramos la definición de Meyer y Allen (1991), que divide el concepto global de compromiso en dimensiones o componentes, a fin de estudiar mejor la variable en un rubro tan complejo y dinámico como es la minería. Estas dimensiones son el compromiso normativo, el compromiso afectivo y el compromiso de continuidad. Cada una es independiente y está orientada a explicar el cómo y el porqué de la generación de un vínculo psicológico entre los trabajadores y su centro laboral.

2.2.2.2. Componentes del compromiso organizacional

Según Meyer y Allen (1991), el compromiso organizacional exhibe tres componentes o dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, que corresponden al deseo, la necesidad y el deber de permanecer en la organización.

Aquellos trabajadores que demuestren un alto grado de compromiso afectivo frente a la organización a la cual pertenecen, sentirán el deseo de esforzarse para obtener el mejor desempeño posible y permanecer por un periodo prolongado o permanente a la empresa (Meyer y Allen, 1991).

2.2.2.3. Tipos de compromiso organizacional

El modelo de Meyer y Allen (1997), discrimina tres dimensiones del compromiso organizacional, teniendo en cuenta que estas son diferentes en lo que respecta a sus causas y consecuencias. A continuación, se detalla cada dimensión propuesta por estos autores.

El compromiso afectivo, es aquel enlace emocional que experimenta un trabajador en relación a su organización, caracterizado por el sentido de pertenencia y deseo de implicarse y formar parte perdurable de la misma; es entonces, este enlace el que impulsa que los trabajadores sientan placer y disfruten de trabajar en su organización. De ahí que los trabajadores que poseen este tipo de compromiso están inclinados a trabajar para el beneficio y bien de la entidad a la que pertenecen (Johnson & Chang, 2006). Este enlace emocional, puede estar relacionado con la Motivación intrínseca, ya que el trabajador realiza una actividad por propio interés, por el simple placer de realizarla sin la necesidad de recibir algún incentivo externo, sintiendo una sensación de placer, éxito y un fuerte deseo personal.

Asimismo, esta concepción de compromiso afectivo es la que mayor aceptación ha recibido por parte de investigadores que, se han dedicado a su meticulosa revisión, entre ellos Mathieu Zajac (1990) y Meyer y Allen (1997).

En tanto, el compromiso continuo es aquel que el trabajador siente al considerar los beneficios laborales que la organización le proporciona y que sin lugar a dudas perdería al retirarse de la misma, como beneficios financieros, seguros médicos, planes de jubilación, coberturas por discapacidad, pagos de vacaciones, capacitaciones, entre otros. Al considerar el elevado costo de perder aquellos beneficios, el sentimiento de incertidumbre por el tiempo que se mantendría desempleado y pérdida de estabilidad financiera el trabajador se siente más comprometido con la empresa (Arias, 2001).

Este concepto sobre compromiso, debe estar subdividido en dos dimensiones; la primera es el sacrificio personal, que hace referencia a la situación que se afrontaría al dejar el trabajado; la segunda dimensión considera las oportunidades limitadas de encontrar otras ofertas laborales con los mismos o mejores beneficios, esto según (McGee, 1987) y (Somers, 1995).

Así como el compromiso afectivo se relaciona con un tipo de motivación intrínseca en el individuo, es posible afirmar que el compromiso continuo está íntimamente relacionado con motivaciones de carácter extrínseco, puesto que lo más atrayente para el trabajador no es la actividad que realiza, lo que atrae al trabajador, es aquello que recibe por el cumplimiento de su labor, como compensaciones económicas o de otra índole. Esto también supone que, en comparación, una sociedad en la cual el índice de desempleo sea alto, contará con un mayor compromiso de continuidad en los trabajadores hacia sus organizaciones (Vandenberghe, 1996).

Finalmente, el compromiso normativo, es aquel que hace referencia a la lealtad que el trabajador siente hacia la organización, debido a un sentido moral; al verse beneficiado con las prestaciones que recibe de la empresa y comprometerse al cumplimiento de una labor por un determinado periodo, el trabajador se siente en la obligación moral de retribuir o cumplir con lo acordado a la institución, según lo que estipulan las normas sociales, de acuerdo a lo descrito por (McDonald, 2000) y (Arias, 2001).

2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS BÁSICOS

A continuación, se describen algunas definiciones relacionadas a las variables en estudio.

- A. Valores organizacionales: expresiones entendidas por los miembros de una organización para calificar las acciones de sus comportamientos.
- B. Productividad: Rendimiento esperado al realizar una acción determinada enmarcada en procedimientos según labores a realizar.
- C. Autodirección: Se refiere al pensamiento y acción independientes; a elegir sus propias metas; a crear, explorar y contar con una vida privada.
- D. Estimulación: Se caracteriza por la emoción de lo novedoso, atreverse a experimentar cosas nuevas, una vida variada y excitante, y asumir retos en la vida.
- E. Hedonismo: Es disfrutar de la vida por medio del placer y la gratificación sensorial para sí mismo.
- F. Logro: Se refiere al éxito personal al demostrar competencia de acuerdo con los estándares sociales. La persona es segura de sí misma, ambiciosa, capaz e inteligente, y tiene influencia sobre los demás.
- G. Poder: Se caracteriza por la consecución de estatus social y prestigio, control o dominación sobre las personas y los recursos, riqueza y autoridad.
- H. Seguridad: Este valor enfatiza la seguridad personal, familiar y nacional; la armonía y estabilidad para la sociedad, para las relaciones, y para sí mismo; la limpieza, la salud, el orden social, y el sentido de pertenencia.

- I. Conformidad: Es la restricción de acciones, inclinaciones e impulsos que presumiblemente molesten o causen daño a otros y violen las normas y expectativas sociales. Es honrar a los padres y a los ancianos, ser educado, obediente y autodisciplinado.
- J. Tradición: Se refiere al respeto, compromiso y aceptación de las costumbres e ideas que la cultura tradicional o la religión proveen a la persona; a aceptar la porción que le corresponde en la vida, ser humilde y moderado.
- K. Benevolencia: Se caracteriza por preservar y mejorar el bienestar de las personas con quienes se tiene frecuente contacto personal. La benevolencia provee una motivación interna para la promoción de relaciones sociales de cooperación.

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Pura o básica, porque el único objetivo es la ampliación del conocimiento existente y enriquecer la base teórica obtenida hasta la fecha (Bunge, 2000).

3.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.

El nivel de investigación es explicativo causal, siendo objetivo de la investigación: Identificar el nivel de influencia de los valores organizacionales en el compromiso organizacional del personal de la Dirección Regional de Salud Tacna, año 2019, siendo la variable independiente valores organizacionales y la variable dependiente compromiso organizacional.

3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

Es del tipo correlacional, porque se busca encontrar la relación entre dos variables (Sampieri, 2018).

3.4. VARIABLES E INDICADORES

3.4.1. Identificación de variable

3.4.1.1. Variable independiente

Valores Organizacionales

3.4.1.2. Variable dependiente

Compromiso Organizacional

3.4.2. Operacionalización de la variable

Tabla 1. Operacionalización de la Variable Valores Organizacionales

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Valores Organizacionales	I. Valores éticos - sociales	1.1. Valores morales
		1.2. Transparencia
		1.3. Respeto
		1.4. Igualdad
		1.5. Camaradería y solidaridad
		1.6. Cuidado del medio ambiente
		1.7. Responsabilidad social
		1.8. Incentivos
	II. Valores económico - pragmáticos	2.1. Remuneración
2.2. Reglamento		
2.3. Orden y puntualidad		
2.4. Planificación		
2.5. Evaluación de pagos		
2.6. TIC		
III. Valores emocionales - desarrollo	3.1. Desarrollo personal	
	3.2. Pasión por el trabajo	
	3.3. Satisfacción	
	3.4. Reconocimiento familiar	
	3.5. Reconocimiento institucional	
	3.6. Manejo de frustración	
	3.7. Diversión	
	3.8. Políticas de desarrollo	
	3.9. Ambiente cálido	

Tabla 2. Operacionalización de la Variable Compromiso Organizacional

Compromiso Organizacional	I. Compromiso afectivo	1.1. Necesidad
		1.2. Pertenencia
		1.3. Importancia
		1.4. Familiaridad
		1.5. Integración
		1.6. Identificación
		1.7. Entrega
	II. Compromiso de continuidad	2.1. Sueldo
		2.2. Alternativas
		2.3. Competencia
		2.4. Compromiso institucional
		2.5. Vida personal
	III. Compromiso normativo	3.1. Permanencia
		3.2. Ética
		3.3. Gratitud
		3.4. Compañerismo
		3.5. Lealtad
		3.6. Dependencia

3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.5.1. Población

Compuesta por los 44 colaboradores de la Dirección Regional de Salud Tacna ubicados en la Sede Alto Lima.

3.5.2. Muestra

A través de un muestreo por conveniencia se decidió tomar a toda la población, es decir a los 44 colaboradores de la Dirección Regional de Salud Tacna

3.6. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Como técnica se hará uso de encuestas, para el levantamiento de información de las variables. Como instrumento se utilizará un cuestionario, para cada variable. Los instrumentos se muestran en el Anexo 02.

3.7. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Los datos recogidos, se procesarán a través de la estadística descriptiva e inferencial; basada en la obra “Metodología de la Investigación” de (Hernández, 2014).

A. Estadística descriptiva:

Tomando en cuenta la representación más adecuada a la investigación, que permita una mejor visualización de la información, se utilizarán:

- Tablas de frecuencia
- Tablas de doble entrada
- Gráficos de barras horizontales
- Líneas de tendencia
- Medidas de tendencia central como la media, moda, mediana.

B. Estadística inferencial:

Se hará uso de la estadística inferencial para realizar estimaciones y describir tendencias. Obtenida y representada la información, se procederá a la lectura de los datos y a partir de ello a la interpretación de los mismos.

Como resultado de ello se formularán las conclusiones y sugerencias, comprobando los objetivos y la verificación de las hipótesis. Por cuanto se empleará la prueba Rho de Spearman. Además, el manejo de la información, la presentación de datos, diseño de tablas y gráficos, serán soportados por dos softwares: IBM SPSS versión 25, Microsoft Excel versión 2017, Microsoft Word versión 2017.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

4.1.1. Aplicación del coeficiente de confiabilidad

4.1.1.1. Variable 1: Valores Organizacionales

Tabla 3.

Prueba de fiabilidad para la variable valores organizacionales

Estadísticas de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.797	24

Interpretación

Según el Alfa de Cronbach el resultado es de 0.797 lo cual nos indica que la confiabilidad del instrumento es aceptable. (Hernández-Sampieri, 2018)

4.1.1.2. Variable 2: Compromiso Organizacional

Tabla 4.

Prueba de fiabilidad para la variable compromiso organizacional

Estadísticas de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.739	18

Interpretación

Según el Alfa de Cronbach el resultado es de 0.739, la confiabilidad del instrumento es aceptable. (Hernández-Sampieri, 2018)

4.2. TÉCNICA DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Los datos recogidos, se procesarán a través de la estadística descriptiva e inferencial; basada en la obra “Metodología de la Investigación” de (Hernández, 2014).

A. Estadística descriptiva:

Tomando en cuenta la representación más adecuada a la investigación, que permita una mejor visualización de la información, se utilizarán:

- Tablas de frecuencia
- Tablas de doble entrada
- Gráficos de barras horizontales
- Líneas de tendencia
- Medidas de tendencia central como la media, moda, mediana.

B. Estadística inferencial:

Se hará uso de la estadística inferencial para realizar estimaciones y describir tendencias. Obtenida y representada la información, se procederá a la lectura de los datos y a partir de ello a la interpretación de los mismos.

Como resultado de ello se formularán las conclusiones y sugerencias, comprobando los objetivos y la verificación de las hipótesis. Por cuanto se empleará la prueba Rho de Spearman. Además, el manejo de la información, la presentación de datos, diseño de tablas y gráficos, serán soportados por dos softwares:

- IBM SPSS versión 25.
- Microsoft Excel versión 2017.
- Microsoft Word versión 2017.

4.3. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO

4.3.1. Resultados

4.3.1.1. Análisis de la información sobre la variable sexo

Tabla 5.

Sexo de los encuestados

Sexo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Masculino	20	45.5	45.5
Femenino	24	54.5	100.0
Total	44	100.0	

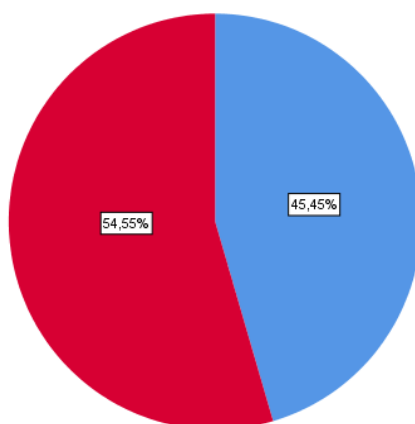


Figura 1. Sexo de los encuestados

Interpretación:

Como puede observarse, de acuerdo a la Tabla 4 del total de la muestra seleccionada, un 54.5.35% corresponde sexo femenino que representa la mayor tendencia. Por otro lado, el 45.5% corresponde al sexo masculino con la menor tendencia.

4.3.1.2. Análisis de la información sobre la variable edad

Tabla 6.

Edad de los encuestados

Edad (Agrupada)	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
18 -25 años	6	13.6	13.6
26 -33 años	18	40.9	54.5
34 -41 años	13	29.5	84.1
42 -49 años	6	13.6	97.7
50 -57 años	1	2.3	100.0
Total	44	100.0	

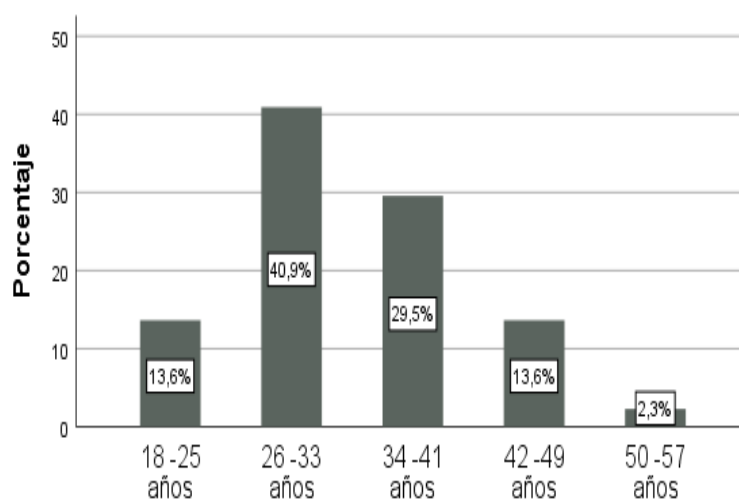


Figura 2. Edad de los encuestados

Interpretación:

Como puede observarse, de acuerdo a la Tabla 5 del total de la muestra seleccionada, un 40.9% corresponde al intervalo de edades entre 26 y 33 años que representa la mayor tendencia. El intervalo de edades entre 34 y 41 años representa el 29.5%. Por otro lado, el 2.3% entre 50 y 57 años representa la menor tendencia.

4.3.1.3. Análisis de la información sobre la variable nivel de instrucción

Tabla 7.

Nivel de instrucción de los encuestados

Nivel de Instrucción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Superior No Universitaria	4	9.1	9.1
Superior Universitaria	40	90.9	100.0
Total	44	100.0	

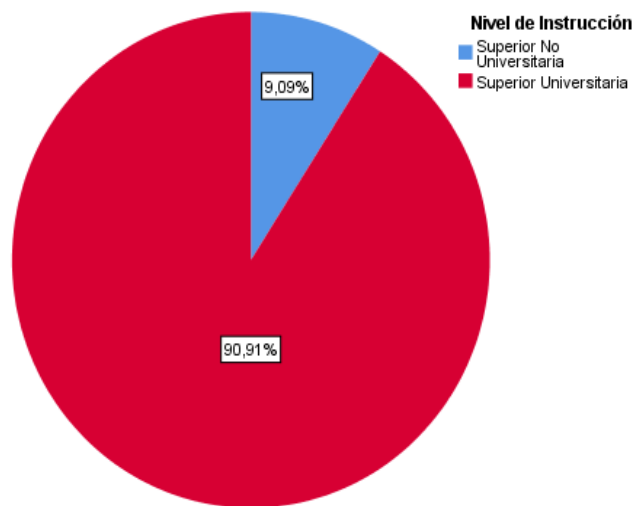


Figura 3. Nivel de instrucción de los encuestados

Interpretación:

Como puede observarse, de acuerdo a la Tabla 6 del total de la muestra seleccionada, un 90.9% corresponde al nivel de instrucción superior universitario que representa la mayor tendencia. Por otro lado, el 9.1% de nivel de instrucción superior no universitaria representa la menor tendencia.

4.3.1.4. Análisis de la información sobre la variable grado académico

Tabla 8.

Grado académico de los encuestados

Grado Académico	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Estudiante	4	9.1	9.1
Bachiller	2	4.5	13.6
Licenciado	25	56.8	70.5
Maestro	11	25.0	95.5
Doctor	2	4.5	100.0
Total	44	100.0	

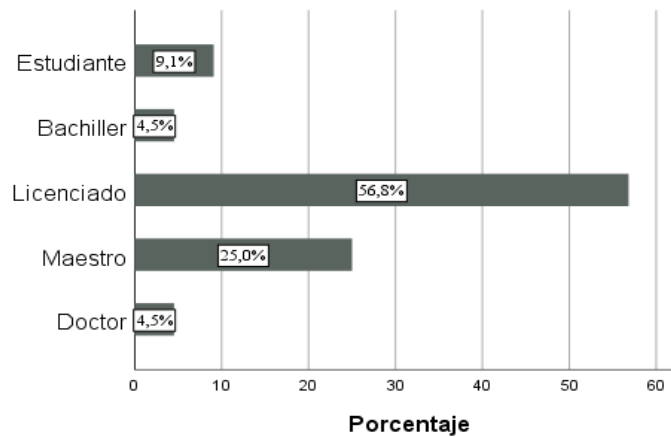


Figura 4. Grado académico de los encuestados

Interpretación:

Como puede observarse, de acuerdo a la Tabla 7 del total de la muestra seleccionada, un 56.8% corresponde al grado académico de licenciado que representa la mayor tendencia. El grado académico de maestro representa el 25%. Por otro lado, el 4.5% correspondiente al grado académico de doctor representa la menor tendencia.

4.3.1.5. Análisis de la información sobre la variable Tipo de contrato

Tabla 9.

Tipo de contrato

Tipo de contrato	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Prácticas Pre-Profesionales	2	4.5	4.5
Prácticas Profesionales	2	4.5	9.1
Contrato de Administración de Servicios (CAS)	30	68.2	77.3
Nombrado	10	22.7	100.0
Total	44	100.0	

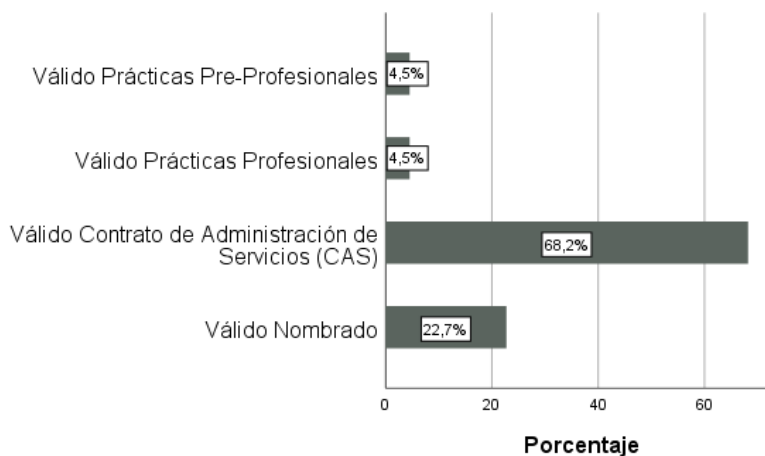


Figura 5. Tipo de contrato

Interpretación:

Como puede observarse, de acuerdo a la Tabla 8 del total de la muestra seleccionada, un 68.2% corresponde al contrato de administración de servicios que representa la mayor tendencia. El grado de instrucción nombrado representa el 22.7%. Por otro lado, el 4.5% correspondiente a prácticas pre-profesionales y prácticas profesionales representan la menor tendencia.

4.3.1.6. Análisis de la información sobre los valores éticos - sociales

Tabla 10.

Valores éticos – sociales

Dimensión	Media	Desv. Desviación
Valores éticos - sociales	29.09	2.777

Tabla 11.

Ítems de la dimensión valores éticos - sociales

N°	Items	Media	Desv. Desviación
D1_1	Los Valores morales son necesarios para la vida del hombre.	4.02	0.792
D1_2	El nivel de transparencia de la organización es tal que llega oportunamente a quienes le corresponde	4.00	0.715
D1_3	Existe un respeto irrestricto entre los diferentes niveles de su organización.	4.45	0.548
D1_4	Considera que su institución tiene un trato igualatorio en remuneraciones y condiciones de trabajo tanto para el varón como para la mujer.	4.39	0.579
D1_5	Existe un ambiente de camaradería y solidaridad entre sus compañeros	3.75	0.892
D1_6	Daría parte de sus ingresos para prevenir la contaminación ambiental.	2.80	1.250
D1_7	La empresa tiene lineamiento de políticas sobre responsabilidad Social que lo practica	2.98	1.151
D1_8	La institución tienen un sistema de incentivos para premiar actos de honestidad, solidaridad y generosidad	2.70	1.231

Tabla 12.

Escala de valoración

Escala de Valoración	Valores éticos - sociales
BAJA	5-16
REGULAR	17-28
ALTA	29-40

Interpretación:

Los resultados de la tabla 9 se observa que la sumatoria de las medias de los ítems es 29.09, que se encuentra en la escala de (29-40). De acuerdo a la escala en la tabla 11, la muestra conformada por el personal de la Dirección Regional de Salud Tacna indica que existe un alto valor ético – social.

4.3.1.7. Análisis de la información sobre los valores económicos - pragmáticos

Tabla 13.

Valores económicos - pragmáticos.

Dimensión	Media	Desv. Desviación
Valores económicos - pragmáticos	27.89	2.871

Tabla 14.

Ítems de la dimensión valores económicos - pragmáticos

N°	Items	Media	Desv. Desviación
D2_1	El sueldo que percibe los trabajadores va acorde al trabajo que realiza en esta institución.	4.02	0.698
D2_2	La institución tiene vigente un reglamento general para el tema de disciplina.	3.93	0.900
D2_3	La institución vela por el estricto cumplimiento del orden y la puntualidad.	4.43	0.587
D2_4	La institución cuenta con objetivos claros y planes para el accionar diario.	4.41	0.497
D2_5	La institución tiene debidamente planeado alcanzar niveles de eficiencia y productividad al servicio	4.16	0.608
D2_6	La institución cuenta con un sistema de evaluación de las remuneraciones	3.48	1.131
D2_7	La institución cuenta con la implementación de la tecnología moderna para el servicio público	3.45	0.926

Tabla 15.

Escala de valoración

Escala de Valoración	Valores económicos pragmáticos
BAJA	5-14
REGULAR	15-24
ALTA	25-35

Interpretación:

Los resultados de la tabla 12 se observa que la sumatoria de las medias de los ítems es 27.89, que se encuentra en la escala de (25-35). De acuerdo a la escala en la tabla 14, la muestra conformada por el personal de la Dirección Regional de Salud Tacna indica que existe un alto valor económico – pragmático.

4.3.1.8. Análisis de la información sobre los valores emocionales - desarrollo

Tabla 16.

Valores emocionales - desarrollo

Dimensión	Media	Desv. Desviación
Valores éticos - sociales	33.59	3.208

Tabla 17.

Ítems de la dimensión valores emocionales - desarrollo

Nº	Ítems	Media	Desv. Desviación
D3_1	Existe preocupación institucional para que el trabajador logre un equilibrio entre el trabajo y su vida familiar	2.59	1.106
D3_2	Su trabajo le gusta tanto que se entrega con pasión	4.14	0.510
D3_3	Se siente satisfecho con la manera que sus superiores acogen sus iniciativas	4.11	0.689
D3_4	Uno de los objetivos de su vida es que sus padres se sientan orgullosos de usted	3.43	1.265
D3_5	Se encuentra satisfecho con los reconocimientos que ofrece su institución.	2.89	1.401
D3_6	Se siente decepcionado cuando no logra cumplir sus metas	4.18	0.495
D3_7	El ambiente laboral reina la armonía, alegría y hay espacios para la diversión.	4.11	0.689
D3_8	La institución tiene políticas para el desarrollo personal que concuerdan con los suyos	4.39	0.579
D3_9	Existe un ambiente cálido que llena de optimismo para el trabajo diario	3.75	0.892

Tabla 18.

Escala de valoración

Escala de Valoración	Valores emocionales - desarrollo
BAJA	5-18
REGULAR	19-32
ALTA	33-45

Interpretación:

Los resultados de la tabla 15 se observa que la sumatoria de las medias de los ítems es 33.59, que se encuentra en la escala de (33-45). De acuerdo a la escala en la tabla 17, la muestra conformada por el personal de la Dirección Regional de Salud Tacna indica que existe un alto valor emocional – desarrollo.

4.3.1.9. Análisis de la información sobre los valores compromiso afectivo

Tabla 19.

Compromiso afectivo

Dimensión	Media	Desv. Desviación
Compromiso afectivo	30.59	4.692

Tabla 20.

Ítems de la dimensión compromiso afectivo

Nº	Items	Media	Desv. Desviación
E1_1	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.	3.02	1.836
E1_2	Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.	5.18	1.498
E1_3	Esta empresa tiene un gran significado personal para mi	4.61	1.907
E1_4	Me siento como parte de una familia en esta empresa.	4.66	1.430
E1_5	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.	4.07	1.897
E1_6	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.	4.16	2.045
E1_7	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida dentro de la empresa	4.89	1.794

Tabla 21.

Escala de valoración

Escala de Valoración	Compromiso afectivo
BAJA	7-20
REGULAR	21-34
ALTA	35-49

Interpretación:

Los resultados de la tabla 18 se observa que la sumatoria de las medias de los ítems es 30.59, que se encuentra en la escala de (21-34). De acuerdo a la escala en la tabla 20, la muestra conformada por el personal de la Dirección Regional de Salud Tacna indica que existe un regular compromiso afectivo.

4.3.1.10. Análisis de la información sobre compromiso de continuidad

Tabla 22.

Valores compromiso continuidad

Dimensión	Media	Desv. Desviación
Compromiso Continuidad	24.02	7.681

Tabla 23.

Ítems de la dimensión valores compromiso continuidad

Nº	Items	Media	Desv. Desviación
E2_1	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	5.02	1.705
E2_2	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa	4.55	1.704
E2_3	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.	4.95	1.778
E2_4	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo.	4.75	1.966
E2_5	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.	4.75	1.844

Tabla 24.

Escala de valoración

Escala de Valoración	Compromiso de continuidad
BAJA	7-16
REGULAR	17-26
ALTA	27-35

Interpretación:

Los resultados de la tabla 21 se observa que la sumatoria de las medias de los ítems es 24.02, que se encuentra en la escala de (17-26). De acuerdo a la escala en la tabla 23, la muestra conformada por el personal de la Dirección Regional de Salud indica que existe un regular compromiso de continuidad.

4.3.1.11. Análisis de la información sobre compromiso normativo

Tabla 25.

Compromiso Normativo

Dimensión	Media	Desv. Desviación
Compromiso Normativo	29.05	8.973

Tabla 26.

Ítems de la dimensión compromiso normativo

Nº	Items	Media	Desv. Desviación
E3_1	Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	4.59	1.821
E3_2	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa	4.98	1.772
E3_3	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado	4.77	1.777
E3_4	Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente	5.05	1.791
E3_5	La Empresa donde trabajo se merece mi lealtad	4.73	1.897
E3_6	Creo que le debo mucho a esta empresa	4.93	1.784

Tabla 27.

Escala de valoración

Escala de Valoración	Compromiso normativo
BAJA	7-18
REGULAR	19-30
ALTA	31-42

Interpretación:

Los resultados de la tabla 24 se observa que la sumatoria de las medias de los ítems es 29.05, que se encuentra en la escala de (27-35). De acuerdo a la escala en la tabla 26, la muestra conformada por el personal de la Dirección Regional de Salud indica que existe un bajo compromiso normativo

4.4. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO

4.4.1. Verificación de la hipótesis específica

4.4.1.1. Prueba de Normalidad para la Dimensión Valores Éticos - Sociales

Tabla 28.

Prueba de Normalidad: Shapiro Wilk

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Edad	0.130	44	0.060	0.962	44	0.149

Interpretación:

Los resultados de la Tabla 27, dan como resultado que el valor – p (0,149) que es mayor que el nivel de significancia (0.05), por lo cual se acepta H_0 , y se concluye con el 95% de confianza que los datos de la dimensión valores éticos - sociales provienen de una distribución normal. Por lo cual se procederá a utilizar pruebas paramétricas (Regresión lineal).

4.4.1.2. Prueba de Hipótesis para la Dimensión Valores Éticos – Sociales

H_0 : Los valores éticos – sociales no influyen de manera significativa en el compromiso organizacional del personal de la Dirección Regional de Salud Tacna, año 2019.

H_1 : Los valores éticos – sociales influyen de manera significativa en el compromiso organizacional del personal de la Dirección Regional de Salud Tacna, año 2019.

Tabla 29.

Regresión lineal de la variable compromiso organizacional y valores éticos - sociales

<i>Resumen del modelo</i>					
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	
1	,101 ^a	,010	-,013	13,959	

a. Predictores: (Constante), VALORES ETICOS SOCIALES

Tabla 30.

ANOVA de la variable compromiso organizacional y valores éticos - sociales

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	83,729	1	83,729	,430	,516 ^b
	Residuo	8184,157	42	194,861		
	Total	8267,886	43			

a. Variable dependiente: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

b. Predictores: (Constante), VALORES ETICOS SOCIALES

Tabla 31.

Coeficientes de la regresión lineal de la variable compromiso organizacional y valores éticos - sociales

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta			
1	(Constante)	98,276	22,398			4,388	,000
	VALORES ETICOS SOCIALES	-,502	,767	-,101		-,656	,516

a. Variable dependiente: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

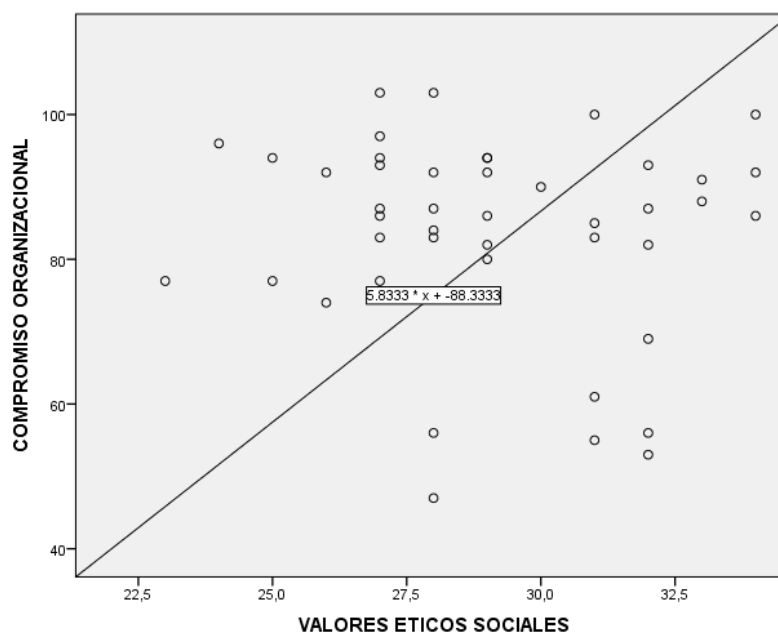


Figura 6. Dispersión lineal entre compromiso organizacional y valores éticos sociales.

Decisión:

El p – valor es mayor a 0.05; por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Por lo tanto, se concluye con un nivel de confianza del 95% que: Los valores éticos – sociales no influyen de manera significativa en el compromiso organizacional del personal de la Dirección Regional de Salud Tacna, año 2019.

4.4.1.3. Prueba de Normalidad para la Dimensión Valores Económico - Pragmáticos

Tabla 32.

Prueba de Normalidad: Shapiro Wilk

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Edad	0.129	44	0.065	0.975	44	0.446

Interpretación:

Los resultados de la Tabla 29, dan como resultado que el valor – p (0,446) que es mayor que el nivel de significancia (0.05), por lo cual se acepta H_0 , y se concluye con el 95% de confianza que los datos de la dimensión valores económicos - pragmáticos provienen de una distribución normal. Por lo cual se procederá a utilizar pruebas paramétricas (Regresión lineal).

4.4.1.4. Prueba de Hipótesis para la Dimensión Valores Económico – Pragmáticos

H_0 : Los valores económico – pragmáticos no influyen de manera significativa en el compromiso organizacional del personal de la Dirección Regional de Salud Tacna, año 2019.

H1: Los valores económico – pragmáticos influyen de manera significativa en el compromiso organizacional del personal de la Dirección Regional de Salud Tacna, año 2019.

Tabla 33.

Regresión lineal de la variable compromiso organizacional y valores económicos - pragmáticos

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,531 ^a	,282	,265	11,887

a. Predictores: (Constante), VALORES ECONÓMICOS

Tabla 34.

ANOVA de la variable compromiso organizacional y valores económicos - pragmáticos

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2332,799	1	2332,799	16,508	,000 ^b
	Residuo	5935,087	42	141,312		
	Total	8267,886	43			

a. Variable dependiente: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

b. Predictores: (Constante), VALORES ECONÓMICOS - PRAGMÁTICOS

Tabla 35.

Coefficientes de la regresión lineal de la variable compromiso organizacional y valores económicos – pragmáticos

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta			
1	(Constante)	12,117	17,699			,685	,497
	VALORES ECONÓMICOS	2,566	,631	,531		4,063	,000

a. Variable dependiente: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

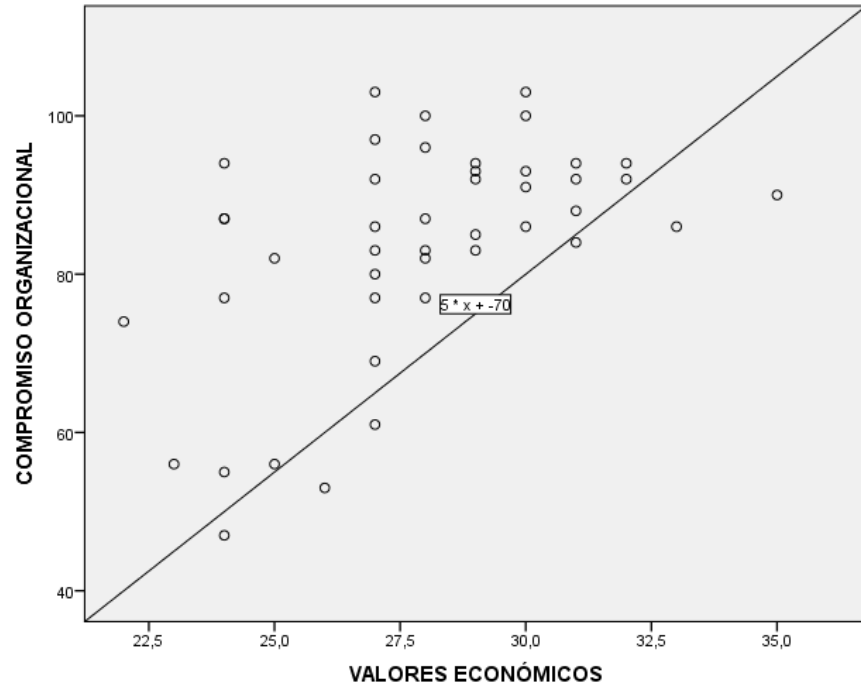


Figura 7. Dispersión lineal entre la variable compromiso organizacional y valores económicos – pragmáticos.

Decisión:

El p – valor es menor a 0.05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Por lo tanto, se concluye con un nivel de confianza del 95% que:
Los valores económico – pragmáticos influyen de manera significativa en el compromiso organizacional del personal de la Dirección Regional de Salud Tacna, año 2019.

4.4.1.5. Prueba de Normalidad para la Dimensión emocionales - desarrollo

Tabla 36.

Prueba de Normalidad: Shapiro Wilk

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Edad	0.142	44	0.027	0.965	44	0.204

Interpretación:

Los resultados de la Tabla 31, dan como resultado que el valor – p (0,204) que es mayor que el nivel de significancia (0.05), por lo cual se acepta H_0 , y se concluye con el 95% de confianza que los datos de la dimensión emocionales - desarrollo provienen de una distribución normal. Por lo cual se procederá a utilizar pruebas paramétricas (Regresión lineal).

4.4.1.6. Prueba de Hipótesis para la Dimensión Valores Emocionales – Desarrollo

H_0 : Los valores emocionales – desarrollo no influyen de manera significativa en el compromiso organizacional del personal de la Dirección Regional de Salud Tacna, año 2019.

H_1 : Los valores emocionales – desarrollo influyen de manera significativa en el compromiso organizacional del personal de la Dirección Regional de Salud Tacna, año 2019.

Tabla 37.

Regresión lineal de la variable compromiso organizacional y valores emocionales - desarrollo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,204 ^a	,042	,019	13,736

a. Predictores: (Constante), VALORES EMOCIONALES

Tabla 38.

ANOVA de la variable compromiso organizacional y valores emocionales - desarrollo

Modelo		Suma de		Media		
		cuadrados	gl	cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	343,863	1	343,863	1,823	,184 ^b
	Residuo	7924,023	42	188,667		
	Total	8267,886	43			

a. Variable dependiente: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

b. Predictores: (Constante), VALORES EMOCIONALES

Tabla 39.

Coeficientes de la regresión lineal de la variable compromiso organizacional y valores emocionales - desarrollo

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
		B	Desv. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	113,266	22,028		5,142	,000
	VALORES EMOCIONALES	-,881	,653	-,204	-1,350	,184

a. Variable dependiente: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

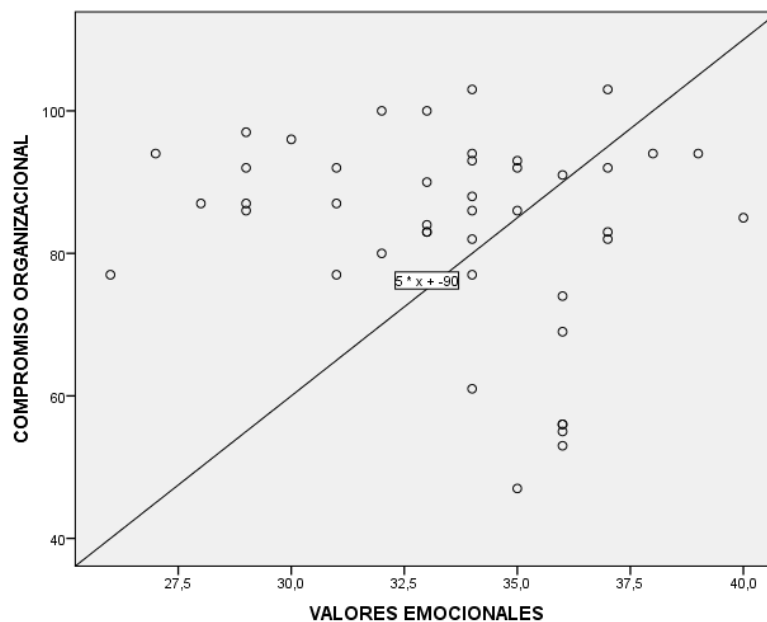


Figura 8. Dispersión lineal entre la variable compromiso organizacional y valores emocionales - desarrollo

Decisión:

El p – valor es mayor a 0.05; por lo tanto, se rechaza la acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

Por lo tanto, se concluye con un nivel de confianza del 95% que: Los valores emocionales – desarrollo no influyen de manera significativa en el compromiso organizacional del personal de la Dirección Regional de Salud Tacna, año 2019.

4.4.2. Verificación de la hipótesis General

4.4.2.1. Prueba de Normalidad para la Variable Compromiso Organizacional

Tabla 40.

Prueba de Normalidad: Shapiro Wilk

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Edad	0.180	44	0.001	0.885	44	0.000

Interpretación:

Los resultados de la Tabla 33, dan como resultado que el valor – p (0,000) que es menor que el nivel de significancia (0.05), por lo cual se rechaza H_0 , y se concluye con el 95% de confianza que los datos de la variable compromiso organizacional no provienen de una distribución normal. Por lo cual se procederá a utilizar pruebas no paramétricas (Regresión ordinal).

4.4.2.2. Prueba de Hipótesis General entre Valores Organizacionales y Compromiso Organizacional Valores Éticos – Morales

H_0 : Los valores organizaciones no influyen de manera significativa en el compromiso organizacional del personal de la Dirección Regional de Salud Tacna, año 2019.

H1: Los valores organizacionales influyen de manera significativa en el compromiso organizacional del personal de la Dirección Regional de Salud Tacna, año 2019.

Tabla 41.

Regresión ordinal entre los Valores Organizacionales y Compromiso Organizacional

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	231,075			
Final	204,186	26,889	20	,138

Función de enlace: Logit.

Tabla 42.

Bondad de ajuste entre los Valores Organizacionales y Compromiso Organizacional

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	626,160	460	,000
Desvianza	171,255	460	1,000

Función de enlace: Logit.

Tabla 43.

Pseudo R cuadrado entre los Valores Organizacionales y Compromiso Organizacional

<i>Pseudo R cuadrado</i>	
Cox y Snell	,457
Nagelkerke	,458
McFadden	,099

Función de enlace: Logit.

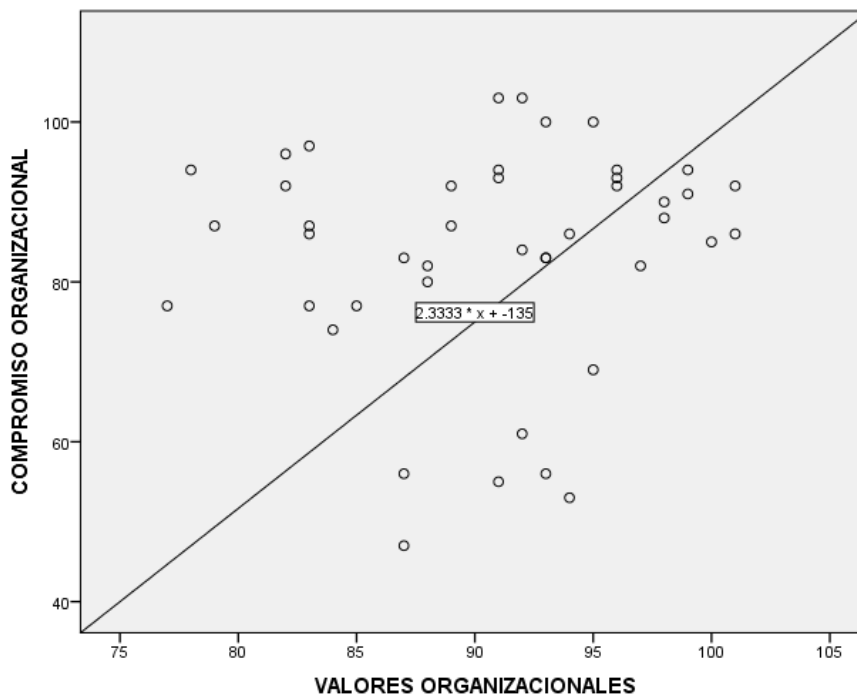


Figura 9. Dispersión lineal entre los Valores Organizacionales y Compromiso Organizacional.

Interpretación:

El p – valor es mayor a 0.05; por lo tanto, se rechaza la acepta nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Por lo tanto, se concluye que: Los valores organizaciones no influyen de manera significativa en el compromiso organizacional del personal de la Dirección Regional de Salud Tacna, año 2019.

4.5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Con respecto al análisis de fiabilidad del instrumento correspondiente a la variable “valores organizacionales”; se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,797 que indica una fuerte confiabilidad. Con respecto al análisis de fiabilidad del instrumento correspondiente a la variable “Compromiso Organizacional”; se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,739 que indica una fuerte confiabilidad.

De manera general, la variable “valores organizacionales” está valorada de forma positiva, la sumatoria de las medias de los ítems es 90.57, que se encuentra en la escala de (90-120), lo cual significa que los valores organizacionales tienen un alto valor en el personal de la Dirección Regional de Salud. De manera específica, la dimensión más valorada valores emocionales desarrollo, la sumatoria de las medias de los ítems es 33.59, que se encuentra en la escala de (33-45), lo cual significa que en el personal de la Dirección Regional de Salud existe un alto valor emocional. En los resultados obtenidos, el personal considera que la institución tiene trato igualitario en remuneraciones y condiciones de trabajo para hombre y mujer. La institución también vela por el estricto cumplimiento del orden y la puntualidad, lo cual contribuye en la formación profesional del personal.

Con respecto a la variable “Compromiso Organizacional” está valorada de forma positiva, la sumatoria de las medias de los ítems es 83.66, que se encuentra en la escala de (63-104), lo cual significa que los compromisos organizacionales tienen una regular valorización en el personal de la Dirección Regional de Salud. De manera específica, la dimensión más valorada es compromiso afectivo, la sumatoria de las medias de los ítems es 30.59, que se encuentra en la escala de (35 - 49), significa que el personal de la Dirección Regional de Salud indica que existe un alto compromiso afectivo. En los resultados obtenidos, el personal ha manifestado un fuerte sentido de pertenencia con la institución. También unas de las principales razones para seguir trabajando en la institución es por el motivo económico, dado que otra institución no podría igual el sueldo actualmente recibido.

Respecto a la primera hipótesis específica, según los resultados de la tabla 28, dan como resultado que el valor $-p$ (0,564) es mayor que el nivel de significancia (0.05), por lo cual se acepta H_0 y con un nivel de confianza del 95% se concluye que no existe una relación significativa. De igual manera se han identificado indicadores pertenecientes a la “Dimensión Valores Éticos – Sociales” con puntuaciones por debajo del promedio. El primer indicador “Cuidado del Medio Ambiente” tiene una media de 2.80; de igual manera, “Responsabilidad Social” tiene una media de 2.98 y por último “Incentivos” tiene una media de 2.70. Los indicadores mencionados influenciaron en la aceptación de la hipótesis nula y se concluyó que no existe una relación significativa entre la “Dimensión Valores Éticos – Sociales” y el Compromiso Organizacional. Sin embargo, existen dimensiones con valores por encima del promedio como: existe un respeto irrestricto entre los diferentes niveles de la organización, creando vínculos laborales que favorecen la comunicación, permiten un mejor desarrollo profesional y contribuyendo a un clima laboral más sano en la Dirección Regional de Salud Tacna.

Por otro lado, la segunda hipótesis específica según los resultados de la tabla 30, dan como resultado que el valor $-p$ (0,00) es menor que el nivel de significancia (0.05), por lo cual se rechaza H_0 y con un nivel de confianza del 95% se concluye que existe una relación positiva media. De igual manera se han identificado indicadores con altas puntuaciones, el personal coincide en que la institución cuenta con objetivos claros y planes para el accionar diario. Tener asignado objetivos y funciones en base a un plan de trabajo ayuda a aumentar el desempeño del personal. La visualización colectiva de objetivos beneficiará en el corto y largo plazo a la organización de la Dirección Regional de Salud Tacna.

Por otro lado, la tercera hipótesis específica según los resultados de la tabla 32, dan como resultado que el valor $-p$ (0,184) es mayor que el nivel de significancia (0.05), por lo cual se acepta la H_0 y con un nivel de confianza del 95% se concluye que no influye significativamente. De igual manera se han identificado indicadores pertenecientes a la “Dimensión Valores Emocionales - Desarrollo” con puntuaciones por debajo del promedio. El primer indicador “Desarrollo Personal” tiene una media de 2.59; de igual manera, “Reconocimiento Familiar” tiene una media de 3.43 y por último “Reconocimiento Institucional” tiene una media de 2.89. Los indicadores mencionados influenciaron en la aceptación de la hipótesis nula y se concluyó que no existe una relación significativa entre la “Dimensión Valores Emocionales - Desarrollo” y el Compromiso Organizacional. Sin embargo, existen indicadores con valores por encima del promedio como: políticas de desarrollo, diversión, manejo de frustración, pasión por el trabajo y satisfacción en la Dirección Regional de Salud Tacna.

En la comprobación de la hipótesis general, se obtuvo un P – valor = 0.0551 y con nivel de confianza del 95%. Se procedió a la comprobación de la hipótesis general. Siendo el p - valor mayor que el nivel de insignificancia, se acepta la H_0 y se concluye que los valores organizaciones no influyen de manera significativa en el compromiso organizacional del personal de la Dirección Regional de Salud Tacna, año 2019. Como hemos apreciado de manera general, los valores obtenidos en los resultados reflejados en la regresión lineal de la figura 09, representan una tendencia eclíptica o circular. Los indicadores dentro de las dimensiones “Valores Éticos – Sociales”, “Valores Económicos – Pragmáticos” y “Valores Emocionales – Desarrollo” han evidenciado valores debajo del promedio, lo cual afectó el resultado final en la comprobación de la hipótesis; por lo tanto, la baja puntuación de los indicadores en las dimensiones de la variable “Valores Organizaciones” no han influencia de manera significativa en la variable “Comportamiento Organizacional”.

CONCLUSIONES

Primera

La investigación permitió determinar identificar el nivel influencia de los valores organizacionales en el compromiso organizacional del personal de la Dirección Regional de Salud Tacna, 2019. En la comprobación de la hipótesis, se obtuvo un modelo de regresión lineal con un $R = 0,092$; de igual manera con un $P - \text{valor} = 0.0551$ y con nivel de confianza del 95%. Se procedió a la comprobación de la hipótesis general. Siendo el p - valor mayor que el nivel de insignificancia, acepta la H_0 y concluye que los valores organizaciones no influyen de manera significativa en el compromiso organizacional del personal de la Dirección Regional de Salud Tacna, año 2019.

Segunda

Respecto a la primera hipótesis específica, según los resultados de la tabla 28, dan como resultado que el valor $- p (0,564)$ es mayor que el nivel de significancia (0.05), por lo cual se acepta H_0 , y se concluye con un nivel de confianza del 95% que no existe influye de manera significativa los valores éticos sociales en el compromiso organizacional del personal de la Dirección Regional de Salud Tacna.

Tercera

Por otro lado, la segunda hipótesis específica según los resultados de la tabla 30, dan como resultado que el valor $- p (0,00)$ es menor que el nivel de significancia (0.05), por lo cual se rechaza H_0 , y se concluye con un nivel de confianza del 95% que influye de manera significativa los valores económicos – pragmáticos en el compromiso organizacional del personal de la Dirección Regional de Salud Tacna.

Cuarta

Del mismo modo, la tercera hipótesis específica según los resultados de la tabla 32, dan como resultado que el valor $-p$ (0,240) es mayor que el nivel de significancia (0.05), por lo cual se acepta H_0 , se concluye con un nivel de confianza del 95% que no influye de manera significativa los valores emocionales – desarrollo en el compromiso organizacional del personal de la Dirección Regional de Salud Tacna.

SUGERENCIAS

Con relación a las conclusiones obtenidas en la presente investigación se plantean las siguientes sugerencias:

Primera

Se ha demostrado que no existe influencia entre los valores organizacionales y el compromiso organizacional; sin embargo, se identificó una valorización regular y alta en las variables. Estos valores deben mantenerse y elevarse a través de estrategias que favorecen un buen ambiente laboral, dado que repercute positivamente en el estado de ánimo del personal. Para elevar el valor obtenido de 0.755 de la capacidad de respuesta sobre la satisfacción del cliente, es necesario que los operadores y administradores implementen procesos de transferencia tecnológica actualizada, se realicen mayores inversiones en los procesos de innovación y se desarrollen programas de incentivos a los trabajadores, que tengan propuestas innovadoras para un mejor nivel de satisfacción del cliente.

Segunda

Para elevar el valor obtenido de 2.70 sobre el sistema de incentivo para premiar actos de honestidad, solidaridad y generosidad, es necesario que la institución implemente un plan de incentivos que premie las buenas decisiones, dado que, la honestidad está asociada con personas justas, apegadas a la ética y al fiel cumplimiento de las normal en la institución.

Tercera

Para elevar el valor obtenido de 3.45 sobre si la institución cuenta con la implementación de la tecnología moderna para el servicio público. Es necesario que la institución implemente tecnología actualizada que facilite la automatización de procesos; de igual manera, realizar inversiones en software y hardware para la modernización de la institución.

Cuarta

Para elevar el valor obtenido de 2.59 acerca de la preocupación institucional para que el trabajador logre un equilibrio entre el trabajo y su vida familiar. Se sugiere implementar políticas organizacionales que fomente el equilibrio entre trabajo y familia para incrementar los niveles de bienestar y satisfacción de los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, P. (2003). Empleo y Productividad del trabajo. *Revista Galega de Economía - Universidad Santiago de Compostela*, 16-23.
- Abugatas, J. & Tubino, F. . (1997). *Consecuencias de los Cambios Globales para la Educación*. Lima: Editorial Foro Educativo.
- Alles, M. (2010). *Conciliar vida profesional y personal, dos miradas: organizacional e individual* . Buenos Aires: Granica.
- Camargo, C. & Rojas, J. (1998). *Docencia y valores*. Venezuela: Colección Andrés Orellana.
- Cortina, A. (2000). *La Educación y Los Valores*. España: Editorial Biblioteca Nueva.
- Dailey, R. (2012). *Comportamiento Organizacional* . Edinburgh, Reino Unido: Heriot-Watt University .
- Delfino, G. & Zubieta, E. (2011). Delfino, G. y Zubieta, E. (2011). Valores y Política. . *Revista de Psicología y Ciencias Afines*, vol. 28, núm 1, , 93-114.
- Díaz Llorca, C. (2006). *Hacia una estrategia de valores en las organizaciones. Un enfoque paso a paso para los directivos y consultores*. La Habana, Cuba: Serie Gerencial. Ediciones Balcón.
- Drucker, P. (2012). *La Gerencia de Empresas*. México : DEBOLSILLO.
- England, G. (1967). Sistemas de valores personales de gerentes estadounidenses. *Academy of Management Journal*. No. 10 , 107-117.
- Gabel-Shemueli, Rachel, Yamada, Gustavo, & Dolan, Simon. (2013). *Elsevier*. Recuperado el 14 de mayo de 2016, de <http://jwop.elsevier.es/es/lo-que-vale-el-trabajo/articulo-resumen/S1576596213700124/#.V5bmRoPhDtQ>

- García, S. & Dolan, S. . (1997). *Dirección por Valores*. España: Serie Mc Graw Hill de Management.
- García, S. &. (2003). *La dirección por valores. El cambio más allá de la dirección por objetivos*. Madrid, España: McGraw Hill.
- García, S. (2011). *Liderazgo y valores. Dirección por valores*. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- García, S., & Dolan, S. (1997). *La Dirección por Valores (DpV)*. España: McGraw-Hill.
- Gareth, R. J. (2008). *Teoría organizacional. Diseño y cambio en las organizaciones*. México: Ediciones Pearson.
- Guédez, V. (2001). *La Ética Gerencial. Instrumentos Estratégicos que facilitan decisiones correctas* . Venezuela: Editorial Planeta.
- Hernández, R. ., & Baptista, P. (2015). *Met4odología de la Investigación*. Colombia: McGrawHill.
- Jaques, E. (2000). *La Organización requerida*. Buenos Aires: Editorial Granica.
- Jiménez, J. C. (2010). *El valor de los valores en las organizaciones*. Caracas, Venezuela: Cograf Comunicaciones.
- Kootz, H. &. (1998). *Administración* . México: 11ª. Edición. México: McGraw-Hill.
- Lofquist, L. & Davis, R. (1971). Valores como necesidades de segundo orden en la teoría del ajuste del trabajo. *Journal of Vocational Behavior*. No.12, 24-33.
- Nieves, I. (2016). *LOS VALORES DE LOS LÍDERES Y EMPLEADOS DE UNA PEQUEÑA* . Valencia: Universidad Marabobo.
- Raths, L. H. (1978). *Valores y enseñanza: Trabajar con valores en el aula*. Columbus, Ohio: Charles E. Merrill.
- Robbins, S. &. (2005). *Administración* . México: Prentice-Hall Hispanoamericana S.A.

- Robbins, S. y. (2005). *Administración*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. . (2009). *Comportamiento Organizacional* . México: Pearson Educación.
- Sarmenteros Bon, I. & Portuondo Vélez, A. L. . (2009). Consideraciones sobre la aplicación de la dirección por valores. . *Harvard Deusto Business Review*, 179 , 58-64.
- Schroeder Roger, G. (2002). *Administración de operaciones*. México: 2ª. Edición McGraw Hill Interamericana de México S.A.
- Schwartz, S. (1992). Universales en el contenido y la estructura de valores: teoría y prueba empírica en 20 países. *Avances en la psicología social experimental (Vol. 25, pp. 1-65)*. Nueva York, NY, EE. UU .: Academic Press., 1 - 65.
- Shein, S. (1998). *Cultura organizacional y liderazgo*. España : Playa-Janes.
- Sherman, A. & Bohlander, G. (1994). *Administración de los Recursos Humanos*. México: Grupo Editorial Iberoamericana.
- Siliceo, A. (1999). *Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional*. . México: Editorial McGraw Hill.
- Siliceo, A., Casares, A. & Gonzáles, M. (1999). *Liderazgo, valores y Cultura Organizacional*. . México: Editorial McGraw-HILL.
- Stephen, P. R. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Ediciones Parson.
- Stoner, A.; Freeman, G. & Gilbert, P. (2000). *Administración*. México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. .
- Supo, J. (2014). *Seminarios de Investigación Científica*. Arequipa: BIOESTADISTICO.

- Velasquez de Naime, Y., Rodriguez Monroy, C., & Guaita, W. (2012). *Los valores organizacionales: referencia para la evaluación de la productividad*. Obtenido de Archivo digital UPM: <http://oa.upm.es/19402>
- Velasquez, Y. (2015). *Modelo explicativo de la relación entre productividad y valores organizacionales, en la PYME del sector metalúrgico y minero de Venezuela*. Venezuela: E.T.S.I.Indusetriales UPM.
- Yarce, J. (2000). *Los valores son una ventaja competitiva* . Bogota: Agora Editores Ltda.
- Zytowsky, D. (1970). El concepto de valores de trabajo. *Orientación vocacional trimestral*. No. 18 , 176-186.Φ

APENDICE

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Los Valores organizacionales y el Compromiso organizacional de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud Tacna, 2019.

Problema principal	Objetivo general	Hipótesis general	Variables e indicadores	
¿De qué manera los valores organizacionales influyen en el compromiso organizacional del personal de la Dirección Regional de Salud Tacna, Año 2019?	Identificar el nivel de influencia de los valores organizacionales en el compromiso organizacional del personal de la Dirección Regional de Salud Tacna, Año 2019.	Los valores organizacionales influyen de manera significativa en el compromiso organizacional del personal de la Dirección Regional de Salud Tacna, Año 2019.	Variable Independiente: Valores organizacionales	Indicadores
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	
¿De qué manera los valores éticos - sociales influyen en el compromiso organizacional del personal de la Dirección Regional de Salud Tacna, Año 2019?	Identificar el nivel de influencia de los valores éticos - sociales en el compromiso organizacional del personal de la Dirección Regional de Salud Tacna, Año 2019.	Los valores éticos - sociales influyen de manera significativa en el compromiso organizacional del personal de la Dirección Regional de Salud Tacna, Año 2019.	Valores éticos - sociales	1.1. Valores morales 1.2. Transparencia 1.3. Respeto 1.4. Igualdad 1.5. Camaradería y solidaridad 1.6. Cuidado del medio ambiente 1.7. Responsabilidad social 1.8. Incentivos
¿De qué manera los valores económico – pragmáticos influyen en el compromiso organizacional del personal de la Dirección Regional de Salud Tacna, Año 2019?	Identificar el nivel de influencia de los valores económico – pragmáticos en el compromiso organizacional del personal de la Dirección Regional de Salud Tacna, Año 2019.	Los valores económico – pragmáticos influyen de manera significativa en el compromiso organizacional del personal de la Dirección Regional de Salud Tacna, Año 2019.	Valores económico - pragmáticos	2.1. Remuneración 2.2. Reglamento 2.3. Orden y puntualidad 2.4. Planificación 2.5. Evaluación de pagos 2.6. TIC
¿De qué manera los valores emocionales - desarrollo influyen en el compromiso organizacional del personal de la Dirección Regional de Salud Tacna, Año 2019?	Identificar el nivel de influencia de los valores emocionales - desarrollo en el compromiso organizacional del personal de la Dirección Regional de Salud Tacna, Año 2019.	Los valores emocionales - desarrollo influyen de manera significativa en el compromiso organizacional del personal de la Dirección Regional de Salud Tacna, Año 2019.	Valores emocionales - desarrollo	3.1. Desarrollo personal 3.2. Pasión por el trabajo 3.3. Satisfacción 3.4. Reconocimiento familiar 3.5. Reconocimiento institucional 3.6. Manejo de frustración 3.7. Diversión 3.8. Políticas de desarrollo 3.9. Ambiente cálido
			Variable dependiente: Compromiso Organizacional	Indicadores
			Compromiso afectivo	1.1. Necesidad 1.2. Pertenencia 1.3. Importancia

	1.4.	Familiaridad
	1.5.	Integración
	1.6.	Identificación
	1.7.	Entrega
	2.1.	Sueldo
	2.2.	Alternativas
Compromiso de continuidad	2.3.	Competencia
	2.4.	Compromiso institucional
	2.5.	Vida personal
	3.1.	Permanencia
	3.2.	Ética
Compromiso normativo	3.3.	Gratitud
	3.4.	Compañerismo
	3.5.	Lealtad
	3.6.	Dependencia

Tipo de Investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	Estadísticos
<p>a) Tipo de investigación:</p> <p>Pura o básica, porque el único objetivo es la ampliación del conocimiento existente y enriquecer la base teórica obtenida hasta la fecha (Bunge, 2000).</p> <p>b) Diseño de investigación:</p> <p>Es del tipo correlacional, porque lo que se busca es encontrar la relación entre dos variables (Sampieri, 2018).</p>	<p>a) La población de estudio:</p> <p>Compuesta por los 44 colaboradores de la Dirección Regional de Salud Tacna</p> <p>b) Muestra</p> <p>A través de un muestreo por conveniencia se decidió tomar a toda la población, es decir a los 44 colaboradores de la Dirección Regional de Salud Tacna</p>	<p>a) Las técnicas a utilizar son las siguientes:</p> <p>Encuesta, para cada variable.</p> <p>b) Instrumentos a utilizar son los siguientes:</p> <p>Cuestionario, para cada variable. Donde la Variable Valores Organizacionales cuenta con 24 ítems. Y la Variable Compromiso Organizacional cuenta con 24 ítems.</p>	<p>En el estudio aplicará las técnicas estadísticas:</p> <p>a) Estadística descriptiva Se realizarán tablas de frecuencia absoluta y frecuencia absoluta porcentual; y gráficos estadísticos.</p> <p>b) Estadística inferencial Para la comprobación de hipótesis; a través del estadístico no paramétrico Rho de Spearman, Chi cuadrado, prueba de normalidad y homogeneidad de varianzas si corresponde.</p>

N° _____

**CUESTIONARIO SOBRE VALORES ORGANIZACIONALES
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD TACNA**

Estimado Colaborador, la presente encuesta tiene por finalidad la obtención de información acerca de Los Valores Organizacionales.

Instrucciones. A continuación se presenta un conjunto de características sobre desempeño laboral, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responda marcando con un aspa en el recuadro correspondiente a la alternativa que usted elija, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Sexo:..... Edad:..... Nivel Académico..... Tiempo de Servicio.....

Grado Académico..... Tipo Contractual.....

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

I	PREGUNTA	1	2	3	4	5
	VALORES ETICOS SOCIALES	1	2	3	4	5
1	Los Valores morales son necesarios para la vida del hombre.					
2	El nivel de transparencia de la organización es tal que llega oportunamente a quienes le corresponde					
3	Existe un respeto irrestricto entre los diferentes niveles de su organización.					
4	Considera que su institución tiene un trato igualatorio en remuneraciones y condiciones de trabajo tanto para el varón como para la mujer.					
5	Existe un ambiente de camaradería y solidaridad entre sus compañeros					
6	Daria parte de sus ingresos para prevenir la contaminación ambiental.					
7	La empresa tiene lineamiento de políticas sobre responsabilidad Social que lo practica					

8	La institución tienen un sistema de incentivos para premiar actos de honestidad, solidaridad y generosidad					
VALORES ECONÓMICOS		1	2	3	4	5
9	El sueldo que percibe los trabajadores va acorde al trabajo que realiza en esta institución.					
10	La institución tiene vigente un reglamento general para el tema de disciplina.					
11	La institución vela por el estricto cumplimiento del orden y la puntualidad.					
12	La institución cuenta con objetivos claros y planes para el accionar diario.					
13	La institución tiene debidamente planeado alcanzar niveles de eficiencia y productividad al servicio					
14	La institución cuenta con un sistema de evaluación de las remuneraciones					
15	La institución cuenta con la implementación de la tecnología moderna para el servicio público					
VALORES EMOCIONALES		1	2	3	4	5
16	Existe preocupación institucional para que el trabajador logre un equilibrio entre el trabajo y su vida familiar					
17	Su trabajo le gusta tanto que se entrega con pasión					
18	Se siente satisfecho con la manera que sus superiores acogen sus iniciativas					
19	Uno de los objetivos de su vida es que sus padres se sientan orgullosos de usted					
20	Se encuentra satisfecho con los reconocimientos que ofrece su institución.					
21	Se siente decepcionado cuando no logra cumplir sus metas					
22	El ambiente laboral reina la armonía, alegría y hay espacios para la diversión.					
23	La institución tiene políticas para el desarrollo personal que concuerdan con los suyos					
24	Existe un ambiente cálido que llena de optimismo para el trabajo diario					

Gracias por su colaboración

CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD TACNA

Estimado trabajador, la presente encuesta tiene por finalidad la obtención de información acerca de la Productividad Laboral.

Instrucciones. A continuación, se presenta un conjunto de características sobre desempeño laboral, cada una de ellas va seguida de siete posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responda marcando con un aspa en el recuadro correspondiente a la alternativa que usted elija, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Sexo:..... Edad:..... Nivel Académico..... Tiempo de Servicio.....

Grado Académico..... Tipo Contractual.....

1) Fuerte desacuerdo; 2) Moderado desacuerdo; 3) Ligero Desacuerdo; 4) Indiferente; 5) Ligero Acuerdo; 6) Moderado Acuerdo; 7) Fuerte de acuerdo

I		1	2	3	4	5	6	7
	COMPROMISO AFECTIVO							
1	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.							
2	Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.							
3	Esta empresa tiene un gran significado personal para mi							
4	Me siento como parte de una familia en esta empresa.							
5	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.							
6	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.							
7	Sería muy feliz pasando el resto de mi							
	COMPROMISO DE CONTINUIDAD							
8	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.							
9	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa							

10	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.								
11	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo.								
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.								
COMPROMISO NORMATIVO									
13	Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.								
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa								
15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado								
16	Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente								
17	La Empresa donde trabajo se merece mi lealtad								
18	Creo que le debo mucho a esta empresa								

Gracias por su colaboración