Francesca Paola Gonzalez Nuñez
Miguel Angel Cancharí Preciado
Manuel Antonio Espinoza de la Cruz
Cecilia Celeste Mendoza Aguilar de Miranda
Luis Fernando Espejo Chacón
Yuri Gagarín Gonzales Rentería
Pedro Luis Pantigoso Loza
[Autores]

HACIA LA FELICIDAD LABORAL

El Rol de los Valores organizacionales y la Adaptabilidad profesional en una Red de Salud Pública del Perú

Religación Press

Hacia la Felicidad Laboral

El Rol de los Valores organizacionales y la Adaptabilidad profesional en una Red de Salud Pública del Perú

Francesca Paola Gonzalez Nuñez
Miguel Angel Cancharí Preciado
Manuel Antonio Espinoza de la Cruz
Cecilia Celeste Mendoza Aguilar de Miranda
Luis Fernando Espejo Chacón
Yuri Gagarín Gonzales Rentería
Pedro Luis Pantigoso Loza

Religación **P**ress

Towards Work Happiness

The Role of Organizational Values and Professional Adaptability in a Peruvian Public Health Network

Francesca Paola Gonzalez Nuñez
Miguel Angel Cancharí Preciado
Manuel Antonio Espinoza de la Cruz
Cecilia Celeste Mendoza Aguilar de Miranda
Luis Fernando Espejo Chacón
Yuri Gagarín Gonzales Rentería
Pedro Luis Pantigoso Loza

Religación Press

Religación **P**ress

Equipo Editorial / Editorial team
Ana B. Benalcázar
Editora Jefe / Editor in Chief
Felipe Carrión
Director de Comunicación / Scientific Communication Director
Melissa Díaz
Coordinadora Editorial / Editorial Coordinator
Sarahi Licango Rojas
Asistente Editorial / Editorial Assistant

Consejo Editorial / Editorial Board
Jean-Arsène Yao | Dilrabo Keldiyorovna Bakhronova | Fabiana Parra | Mateus Gamba Torres | Siti Mistima Maat | Nikoleta Zampaki | Silvina Sosa

Religación Press, es parte del fondo editorial del Centro de Investigaciones CICSHAL-RELIGACIÓN | Religación Press, is part of the editorial collection of the CICSHAL-RELIGACIÓN Research Center |
Diseño, diagramación y portada | Design, layout and cover: Religación Press.
CP 170515, Quito, Ecuador. América del Sur.
Correo electrónico | E-mail: press@religacion.com
www.religacion.com

Disponible para su descarga gratuita en | Available for free download at | https://press.religacion.com

Este título se publica bajo una licencia de Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)
This title is published under an Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license.

Hacia la Felicidad Laboral. El Rol de los Valores organizacionales y la Adaptabilidad profesional en una Red de Salud Pública del Perú

Towards Work Happiness. The Role of Organizational Values and Professional Adaptability in a Peruvian Public Health Network
Rumo à Felicidade no Trabalho. O papel dos valores organizacionais e da adaptabilidade profissional em uma rede de saúde pública peruana

Derechos de autor Copyright:	Religación Press© Francesca Paola Gonzalez Nuñez, Miguel Angel Cancharí Preciado, Manuel Antonio Espinoza de la Cruz, Cecilia Celeste Mendoza Aguilar de Miranda, Luis Fernando Espejo Chacón, Yuri Gagarín Gonzales Rentería, Pedro Luis Pantigoso Loza©
Primera Edición: First Edition:	2025
Editorial: Publisher:	Religación Press
Materia Dewey: Dewey Subject:	658.3 - Gerencia de personal (Gerencia de recursos humanos)
Clasificación Thema: Thema Subject Categories	KJMV2 - Gestión de personal y recursos humanos / JMJ - Psicología del trabajo e industrial/ MBPM - Administración y gestión médicas
BISAC:	BUS019000
Público objetivo: Target audience:	Profesional / Académico Professional / Academic
Colección: Collection:	Administración
Soporte/Formato: Support/Format:	PDF / Digital
Publicación: Publication date:	2025-03-05
ISBN:	978-9942-561-02-2

Nota: el libro retoma y amplía, por un grupo de investigadores, lo mostrado en la tesis "Valores organizacionales y adaptabilidad profesional en la orientación hacia la felicidad laboral en una red de salud pública, Chimbote – 2024" presentada ante la Universidad César Vallejo por Francesca Paola Gonzalez Nuñez en 2024.

Note: the book takes up and expands, by a group of researchers, what was shown in the thesis "Valores organizacionales y adaptabilidad profesional en la orientación hacia la felicidad laboral en una red de salud pública, Chimbote – 2024" presented to the Universidad César Vallejo by Francesca Paola Gonzalez Nuñez in 2024.

APA 7

Gonzalez Nuñez, F. P., Cancharí Preciado, M. A., Espinoza de la Cruz, M. A., Mendoza Aguilar de Miranda, C. C., Espejo Chacón, L. F., Gonzales Rentería, Y. G., y Pantigoso Loza, P. L. (2025). *Hacia la Felicidad Laboral. El Rol de los Valores organizacionales y la Adaptabilidad profesional en una Red de Salud Pública del Perú*. Religación Press. https://doi.org/10.46652/ReligacionPress.262

[Revisión por pares]

Este libro fue sometido a un proceso de dictaminación por académicos externos (doble-ciego). Por lo tanto, la investigación contenida en este libro cuenta con el aval de expertos en el tema quienes han emitido un juicio objetivo del mismo, siguiendo criterios de índole científica para valorar la solidez académica del trabajo.

[Peer Review]

This book was reviewed by an independent external reviewers (double-blind). Therefore, the research contained in this book has the endorsement of experts on the subject, who have issued an objective judgment of it, following scientific criteria to assess the academic soundness of the work.

Sobre los autores/ About the authors

Francesca Paola Gonzalez Nuñez
Universidad César Vallejo | Chimbote | Perú
https://orcid.org/0000-0002-2820-1686
fgonzalezn@ucvvirtual.edu.pe
Egresada destacada de la carrera profesional de administración en la Universidad César Vallejo.

Miguel Angel Cancharí Preciado
Universidad César Vallejo | Chimbote | Perú
https://orcid.org/0000-0002-8873-8450
mcanchari@ucv.edu.pe
cancharipreciado.89@gmail.com
Licenciado en Administración por la Universidad César Vallejo, maestro en Gestión del Talento Humano, Doctor en Administración, Docente Renacyt. Me he desempeñado como Asesor y consultor en materia laboral, contando con amplia experiencia en reclutamiento y selección del personal administrativo, actualmente me desempeño como coordinador de la escuela de administración de empresas en la Universidad César Vallejo, asimismo dicto las experiencias curriculares de proyecto de investigación, y desarrollo de proyecto de investigación.

Manuel Antonio Espinoza de la Cruz
Universidad César Vallejo | Chimbote | Perú
https://orcid.org/0000-0001-6290-4484
mespinozad@ucv.edu.pe
Docente tiempo parcial de la Universidad Cesar Vallejo, Universidad San Pedro, docente virtual en la Universidad Señor de Sipán, Director de la Escuela de Administración en la Ucv, Secretario Académico de la Escuela de Pos grado de la Ucv, actualmente docente de Investigación a tiempo completo para la UCV.

Cecilia Celeste Mendoza Aguilar de Miranda
Universidad César Vallejo | Trujillo | Perú
https://orcid.org/0000-0002-5495-7129
cmendozaag@ucv.edu.pe
ceciliaceleste23@hotmail.com
Contadora Pública colegiada, con experiencia profesional en instituciones públicas y privadas y más de 10 años de experiencia en docencia universitaria a nivel nacional e internacional, Doctora en Administración de empresas, con maestría en Educación, en Gestión Pública y en Contabilidad, actualmente egresada de maestrías en Finanzas y en Investigación.

Luis Fernando Espejo Chacón
Universidad Cesar Vallejo | Chimbote | Perú
https://orcid.org/0000-0003-3776-2490
lespejoch@ucv.edu.pe
Fernandoespejo55@gmail.com
Contador Público Colegiado, Doctor en Contabilidad y Finanzas - UNT, Maestro en Tributación - UNT, Maestro en Docencia e Investigación - UNS, Maestro en Auditoria y Gestión Pública - UCT - Benedicto XVI.

Yuri Gagarín Gonzales Rentería
Universidad Nacional de Tumbes | Tumbes | Perú
https://orcid.org/0000-0002-6859-7996
ygonzalesr@untumbes.edu.pe
yisguerul@hotmail.com
Contador Público Colegiado Recertificado por la Junta Nacional de Colegio de Contadores Públicos del Perú. Maestro de Administración, Doctor en Contabilidad y Finanzas, Doctor en Planificación y Gestión, Egresado en Doctorado en Gestión Pública.

Pedro Luis Pantigoso Loza
Universidad César Vallejo | Chimbote | Perú
https://orcid.org/0000-0001-7795-621X
sembrador2070@hotmail.com
Licenciado en Administración. Magister en Gestión Pública, Doctor en Administración, Maestría en Docencia Universitaria (culminando estudios), Amplia experiencia gerencial en Perú. Experiencia en el extranjero 16 años.

Resumen

Este libro explora la influencia de los valores organizacionales en la adaptabilidad profesional y su impacto en la felicidad laboral dentro de una red de salud pública en Chimbote. El autor argumenta que el establecimiento de valores organizacionales sólidos puede fomentar una mejor adaptación de los colaboradores a su entorno laboral, lo que contribuye a su bienestar y satisfacción. Basado en un enfoque mixto, este estudio emplea encuestas y entrevistas semiestructuradas realizadas a 70 colaboradores, proporcionando un análisis integral de las dinámicas entre los valores organizacionales, la adaptabilidad y la felicidad laboral. Los resultados evidencian niveles positivos de adaptación hacia los valores organizacionales, aunque se identifican ligeras disminuciones en la felicidad laboral debido al conflicto con valores personales. Estas conclusiones resaltan la importancia de jerarquizar y alinear los valores organizacionales con los individuales para promover un entorno laboral más feliz y productivo.

Palabras clave:
Valores organizacionales, adaptabilidad profesional, felicidad laboral.

Abstract

This book explores the influence of organizational values on professional adaptability and its impact on work happiness within a public health network in Chimbote. The author argues that the establishment of strong organizational values can foster better adaptation of collaborators to their work environment, which contributes to their well-being and satisfaction. Based on a mixed approach, this study employs surveys and semi-structured interviews with 70 employees, providing a comprehensive analysis of the dynamics between organizational values, adaptability and happiness at work. The results show positive levels of adaptability to organizational values, although slight decreases in happiness at work are identified due to conflict with personal values. These conclusions highlight the importance of hierarchizing and aligning organizational values with individual values to promote a happier and more productive work environment.

Keywords:
Organizational values, professional adaptability, happiness at work.

Resumo:

Este livro explora a influência dos valores organizacionais na adaptabilidade profissional e seu impacto na felicidade no trabalho em uma rede de saúde pública em Chimbote. O autor argumenta que o estabelecimento de valores organizacionais sólidos pode promover uma melhor adaptação dos funcionários ao seu ambiente de trabalho, o que contribui para seu bem-estar e satisfação. Com base em uma abordagem mista, este estudo emprega pesquisas e entrevistas semiestruturadas com 70 funcionários, fornecendo uma análise abrangente da dinâmica entre valores organizacionais, adaptabilidade e felicidade no trabalho. Os resultados mostram níveis positivos de adaptabilidade aos valores organizacionais, embora sejam identificadas pequenas reduções na felicidade no trabalho devido a conflitos com valores pessoais. Essas descobertas destacam a importância de priorizar e alinhar os valores organizacionais com os valores individuais para promover um ambiente de trabalho mais feliz e produtivo.

Palavras-chave:
Valores organizacionais, adaptabilidade de carreira, felicidade no trabalho.

Contenido

[Peer Review] 6

Resumen 10

Abstract 10

Resumo 11

Capítulo 1 18

Pilares para una Gestión Efectiva del Talento Humano en el Sector Público 18

Descubriendo el Significado de la Adaptabilidad profesional 19

Descubriendo el Significado de los Valores Organizacionales 19

Descubriendo el Significado de la felicidad laboral 20

La Realidad Problemática en la Red de Salud Pública en el Perú 22

Justificación y Objetivos del Estudio 24

Planteamiento de la Hipótesis 26

Capítulo 2 28

Valores organizacionales y adaptabilidad profesional en la orientación hacia la felicidad laboral 28

Transformando los Valores Organizacionales en Motor de Cambio Laboral 29

Adaptabilidad Profesional: el camino hacia el éxito en entornos de cambio 33

La Búsqueda de la Felicidad Laboral en la Salud Pública 35

Capítulo 3 41

Análisis integral de la Relación entre los Valores organizacionales, la adaptabilidad profesional y la felicidad laboral 41

Metodología de Investigación 42

Resultados y Análisis 45

Discusión e Interpretación 54

Conclusiones y Recomendaciones 60

Referencias 63

Tablas

Tabla 1. Prueba de normalidad de los datos de investigación 46

Tabla de datos del modelo de ecuaciones estructurales 48

Tabla 2. Identificar el nivel de la variable valores organizacionales en una red de salud pública, Chimbote – 2024 49

Tabla 3. Prueba correlacional de la variable adaptabilidad profesional y felicidad laboral 50

Tabla 4. Prueba correlacional de las dimensiones de la variable adaptabilidad profesional y valores organizacionales 51

Tabla 5. Prueba correlacional de las dimensiones de la variable felicidad laboral y valores organizacionales 52

Figuras

Figura 1. Modelo de Ecuaciones Estructurales del Proceso de Relación de las Variables Intervinientes 47

Figura 2. Niveles predominantes de la variable valores organizacionales en una red de salud pública 49

Figura 3. Representación gráfica de los resultados cualitativos 53

Hacia la Felicidad Laboral

El Rol de los Valores organizacionales y la Adaptabilidad profesional en una Red de Salud Pública del Perú

Capítulo 1

Pilares para una Gestión Efectiva del Talento Humano en el Sector Público

Descubriendo el Significado de la Adaptabilidad profesional

En los últimos años las instituciones pertenecientes al sector público se encuentran expuestas a un mercado volátil cuyo impacto ejerce de manera directa en el funcionamiento de las estrategias de la organización y en la búsqueda de alternativas que mejoren la gestión del talento humano basada en la mejora continua y el aumento de la productividad en todos los niveles empresariales. Por ello, Ahmed y Top (2021) sustenta que el recurso humano es considerado como uno de los pilares fundamentales dentro de la gestión organizacional, por tal motivo, los cambios estratégicos deben estar sustentados bajo los valores, principios conducta y actitudes del personal, con el fin de fomentar un desempeño efectivo que permita el cumplimiento de objetivos empresariales por parte del colaborador (Aziz et al., 2021), en virtud de adaptarse de manera satisfactoria ante la incorporación de nuevo retos dentro del mercado para crear un entorno de trabajo que fomente la satisfacción y el compromiso de los empleados.

Descubriendo el Significado de los Valores Organizacionales

Según lo expuesto por Fiske (1991), la familia se considera como uno de los primeros focos de socialización donde las relaciones colaterales forman los valores personales, siendo la representación de la división entre el entorno y el individuo. Por lo tanto, se debe tener en cuenta, que se debe conocer la percepción concreta del colaborador con relación a los valores impuestos por la organización con el fin que la institución vincule las diversas perspectivas de cada uno de ellos con el plan estratégico que promueva la creación de un entorno óptimo para la formación profesional de cada empleado que le permita el cumplimiento de metas personales sin omitir los objetivos institucionales propuestos con la finalidad de alcanzar

mayores niveles de felicidad en el trabajo. En ese sentido, para una óptima administración del recurso, se requiere el conocimiento profundo de cada empleado, de acuerdo a la cultura de su entorno y sus actitudes personales, teniendo en cuenta, si estas se asemejan a los valores que la organización comparte. El entendimiento de los valores individuales de los empleados es especialmente relevante, ya que estos valores tienen un impacto significativo en la competitividad de la organización. A través de los valores, la organización desea potenciar el talento humano, lo que a su vez influye en el constructo de la identidad institucional en la comunidad. De manera individual, los valores son 2 esenciales en el estudio del comportamiento humano en las organizaciones, ya que reflejan las actitudes y acciones de cada empleado. Cada individuo internaliza valores de manera selectiva, según su propia escala de importancia personal, estos valores, a su vez, forman la base del comportamiento organizacional. Por lo tanto, dentro de la cultura, los valores son la base prioritaria de una institución, debido a la creación de prácticas y normativas establecidas para proporcionar una orientación motivadora para los integrantes de la organización.

Descubriendo el Significado de la felicidad laboral

De acuerdo con, los resultados publicados en Harvard Business Review (2023) en diversos países alrededor del mundo reflejan que muchos empleados se sienten desconectados y aburridos; el 50% renuncia silenciosamente y el 18% expresa abiertamente su descontento. Por ello, una de las estrategias propuestas por Indeed (2023) se encuentra relacionado la comprensión de los propios valores del colaborador y existencia de un ajuste hacia ello, este cambio fomenta la visión del trabajador hacia el entorno laboral como una oportunidad de crecimiento constante. Por ello, la principal problemática es la necesidad de promover modelos de

gobernanza corporativa que fomenten la felicidad y el compromiso de los empleados en las organizaciones. Se destaca la importancia de crear una cultura organizacional que considere la felicidad y el compromiso del capital humano como indicadores clave de una buena gobernanza. Esta problemática refleja la necesidad de abordar los desafíos complejos que enfrentará la sociedad, donde se reconoce que las empresas deben adoptar un enfoque más humano en su gestión (Ripoll, et al., 2021). Por lo tanto, comprender y respetar los valores individuales de los colaboradores es esencial para crear un entorno laboral positivo y fomentar la felicidad en el trabajo (Dhiman, 2021). Por ello, la importancia de la investigación radica en la comprensión a profundidad de la vinculación de los valores individuales e institucionales como clave relevante para el desenvolvimiento del personal y la promoción de estrategias que permitan incrementar los niveles de felicidad en las áreas de la institución. Con relación, a los lineamientos establecidos en los ODS, la investigación se relaciona a la meta de trabajo decente y crecimiento económico, debido a que el estudio contribuye a la mejora en la gestión de las instituciones públicas con relación a la reforma de sus valores constituidos dentro del plan institucional y la integración absoluta de sus empleados del área administrativa. Las organizaciones que buscan empleados comprometidos, se esfuerzan por conocer los valores personales que pertenezcan a cada miembro de la organización, lo que influye en la metodología de trabajo y la creación de un entorno productivo dentro de sus respectivas divisiones. Debido a que la integración de los valores sociales promueve la vinculación del colaborador, a causa de la compatibilidad que percibe con las prácticas institucionales. Por ende, el empleado se identifica con la empresa, lo que a su vez se relaciona con la retención del personal y el aumento de su desempeño ante un entorno que considera satisfactorio.

La Realidad Problemática en la Red de Salud Pública en el Perú

La red de salud pública en el Perú enfrenta una serie de desafíos que limitan su capacidad para brindar servicios de calidad y satisfacer las necesidades de la población. Entre los principales problemas se encuentra la escasez de personal médico y especializado. La falta de profesionales de la salud genera largas esperas y atención insuficiente, afectando especialmente a las zonas rurales y poblaciones más vulnerables. Según diversas encuestas, una parte significativa de la ciudadanía percibe esta carencia como uno de los mayores problemas del sistema sanitario.

Otro aspecto crítico es el desabastecimiento de medicamentos e insumos médicos esenciales. La falta de disponibilidad de estos recursos afecta a pacientes con enfermedades crónicas y a quienes requieren tratamientos continuos. Esta situación, sumada a las deficiencias en la infraestructura de muchos establecimientos de salud, refleja una debilidad estructural en el sistema. Los hospitales y centros de salud, especialmente en las regiones más alejadas, presentan instalaciones deterioradas, falta de mantenimiento y equipos obsoletos, lo que pone en riesgo tanto la calidad de la atención como la seguridad de los pacientes.

Además, la fragmentación del sistema de salud es una barrera significativa para la eficiencia. La coexistencia de múltiples subsistemas dificulta la coordinación y genera inequidades en el acceso a los servicios. Esta falta de integración, sumada a casos de corrupción y mala gestión, debilita aún más la confianza de la población en el sistema de salud pública. La asignación inadecuada de recursos, las compras irregulares y los nombramientos políticos afectan directamente la capacidad operativa de las instituciones sanitarias.

En cuanto a los trabajadores del sector salud, estos también enfrentan problemáticas graves que impactan su desempeño y bienestar. Uno de los desafíos más frecuentes es la sobrecarga laboral debido a la falta de personal, lo que incrementa los niveles de estrés y afecta su calidad de vida. Asimismo, muchos profesionales de la salud trabajan en condiciones precarias, con bajos salarios y contratos temporales que no ofrecen estabilidad laboral ni beneficios sociales. Esta situación no solo desmotiva al personal, sino que también influye en la calidad de los servicios que brindan.

Por otro lado, la falta de oportunidades de capacitación y desarrollo profesional limita el crecimiento de los trabajadores del sector. Muchos de ellos no cuentan con acceso a programas de formación continua que les permitan actualizar sus conocimientos y habilidades, lo que es esencial para enfrentar los retos de un entorno sanitario en constante cambio. Además, la falta de reconocimiento y valoración de su labor genera un ambiente de insatisfacción y descontento entre los empleados, lo que puede derivar en un desempeño deficiente.

Finalmente, la insatisfacción de la población con el sistema de salud pública es un reflejo de todos estos problemas. La mayoría de los ciudadanos desaprueba la gestión del sector, lo que resalta la necesidad de reformas urgentes para garantizar un sistema sanitario más eficiente, equitativo y humano. Abordar estas problemáticas no solo requiere mejoras en la infraestructura y en la gestión de recursos, sino también en la creación de políticas que valoren y empoderen a los trabajadores del sector, quienes son fundamentales para garantizar una atención de calidad.

Ante ello, como problema de investigación se establece la siguiente interrogante: ¿De qué manera impactan los valores organizacionales en la adaptabilidad profesional del colaborador y su felicidad laboral?

Justificación y Objetivos del Estudio

De manera práctica, la investigación se justifica indicando que las organizaciones cuyos empleados comparten valores similares a los valores más importantes de la organización tienden a experimentar niveles más altos de felicidad laboral. Por ende, de manera futura se propone propiciar el reajuste dentro sus políticas establecidas en el plan estratégico enfocado en sus valores organizacionales, con el objetivo de crear un entorno propicio bajo lineamientos que identifiquen al colaborador con las prácticas y procedimientos implementadas en la institución. Asimismo, de manera teórica, el estudio se basa principalmente en los fundamentos acerca de cómo los valores individuales ejercen influencia en el comportamiento de la persona, su toma de decisiones basado en su percepción y lo que es importante para el individuo, está demostrado la significancia de la felicidad dentro del ambiente de trabajo, sin embargo, este aspecto no se logra sin tomar en cuenta la vinculación emocional del colaborador hacia la organización. La congruencia de los valores personales con los valores organizacionales trae consigo, una satisfacción tanto laboral como personal, lo que conduce hacia la felicidad en el lugar de empleo, ya que se comparten un conjunto de valores entre los miembros de la institución donde no solo se buscar promover los principios corporativos sino ayudar a superar los retos laborales con una creciente promoción del desarrollo de cualidades individuales y el éxito organizacional, reflejado a través de una gestión empresarial exitosa y resultados positivos.

Por consiguiente, el papel de los valores en las entidades del ámbito público parece ser crucial para su razón de existir como entidades dedicadas al servicio de las comunidades y para facilitar los estándares de comportamiento y actuación que aseguren la efectividad y eficiencia de su gestión. Por lo tanto, uno de los desafíos

primordiales para las organizaciones del sector público es liderar en la identificación y priorización de los diversos valores que consideren fundamentales. Sin embargo, a pesar de la relevancia de los valores en las entidades públicas, varios estudiosos han subrayado la complejidad de su análisis en este contexto, dentro de la literatura, se han identificado más de cien valores asociados con el ámbito público, bajo diversos contextos y relevancia de valores en diferentes escenarios según el sector. Cabe destacar, que la cultura organizacional dentro de las organizaciones públicas, está conformada por un conjunto de valores ya establecidos, donde surge de la integración de estas entidades dentro de una sociedad con una cultura propia, que tiene como objetivo modelar la conducta del colaborador. En consecuencia, cada organización con el tiempo no establece su propia cultura, sino interioriza las políticas instituidas dentro del sistema. De manera metodológica, el estudio busca relacionar las variables a través de la identificación de la variable interviniente en el proceso de correlación, ante el uso de métodos mixtos de recolección de datos, cuantitativos y cualitativos, con el fin de profundizar en la búsqueda de resultados. Ante esa premisa, se formulan los siguientes objetivos, de manera general se busca establecer un modelo estructural del proceso interviniente de la variable valores organizaciones en la relación de la adaptabilidad profesional y la felicidad laboral; como objetivos específicos se establecen los siguientes: i) Identificar el nivel de la variable valores organizacionales ii) Identificar el nivel de relación entre las variables adaptabilidad profesional y felicidad laboral, iii)Determinar la relación de las dimensiones de adaptabilidad profesional y la variable valores organizacionales, iv) Determinar la relación de las dimensiones de felicidad laboral y la variable valores organizacionales.

Planteamiento de la Hipótesis

Como parte de la hipótesis, se fundamentan las siguientes: Ha: Existe influencia de los valores organizacionales en la adaptabilidad profesional de los empleados, con respecto a la felicidad laboral; Ho: No existe influencia de los valores organizacionales en la adaptabilidad profesional de los empleados, con respecto a la felicidad laboral.

Capítulo 2

Valores organizacionales y adaptabilidad profesional en la orientación hacia la felicidad laboral

Transformando los Valores Organizacionales en Motor de Cambio Laboral

Según Saldaña (2021), una de las principales problemáticas dentro de una institución de la ciudad de Chimbote perteneciente al área pública es la alta rotación existente de empleados, debido a un deficiente establecimiento de valores institucionales o considerados por los propios trabajadores como "valores falsos", por un nivel de bajo de identificación con los mismos. Esta falta de adaptación puede llevar a que los empleados se desvinculen de los objetivos 5 de la empresa, lo que a su vez puede generar un impacto negativo en los principios fundamentales de la empresa.

En el contexto internacional, Rodríguez et al. (2021) a través de un estudio realizado a una empresa de energía eléctrica en Sao Paulo identifica que tanto hombres como mujeres dentro del mundo laboral enfrentan desafíos de manera constante y se encuentran en la búsqueda de su autorrealización y éxito tanto empresarial como humano, a través de la adaptación a diferentes escenarios organizacionales, por esta razón, resalta que los sistemas de valores implementados en la organización son específicamente diseñados para identificar las necesidades dentro del desarrollo de sus empleados, esto se debe al sentido de pertenencia que se genera con solidez, siendo producto de la relación directa entre sus valores personales y los valores adoptados por la entidad con el fin de incrementar la motivación y evitar la reducción de la productividad en base al conocimiento de la cultura personal de los colaboradores. Del mismo modo, Pérez y Rodríguez (2018) en base a su análisis a las instituciones de salud en Cuba presenta una evidente preocupación por la pérdida de la individualidad y los valores personales de los empleados en el contexto organizacional. En muchos casos, se espera que los individuos dejen de lado sus valores personales, familiares y otras prioridades a favor de los valores organizacionales al momento

de incorporarse a una organización. Sin embargo, esta perspectiva puede plantear conflictos significativos, cuando los valores personales entran en conflicto con los valores organizacionales. Por ello, se considera la motivación y las necesidades individuales en relación con los valores organizacionales. Es fundamental, comprender que los comportamientos de los empleados pueden estar influenciados por sus propias carencias e insatisfacciones personales, además de las expectativas y normas de la organización. Por lo tanto, es crucial abordar las necesidades y motivaciones individuales para promover un ambiente laboral adecuado y satisfactorio.

Wilson (2023) propone ante un estudio para Harvard Business Review la alineación de valores personales como parte 8 de la gestión de cambio organizacional de las empresas americanas, manifiesta la relevancia del conocimiento de los valores organizacionales, sin embargo destaca la profundidades de los valores individuales como impulsores de los actos, ya que no se puede separar la personalidad del desempeño, como parte de sus resultados evidencia la presencia de agotamiento y ansiedad en el comportamiento del personal cuando el trabajo no se encuentra alienado con sus valores. Ante ello, se resalta la investigación de Banagbanag efectuada en el 2019 a 16 empresas orientales ubicadas en Filipinas mediante la técnica de muestreo bajo una escala 12 de valores personales obtuvo como resultados un nivel dominante de los mismos en el desenvolvimiento de los colaboradores, lo que se ve reflejado en un nivel de compromiso organizacional alto, debido que consideran el entorno laboral como un ambiente ético donde se fomenta el desarrollo de la creatividad e independencia individual lo que promueve un vínculo con la organización y el desempeño en el avance personal y profesional.

Sin embargo, Harney (2020) expone los resultados de una investigación elaborada por ILM a diversas organizaciones tanto a empresas gubernamentales como sin fines de lucro, refleja que solo el 35% de los empleados intervienen en el establecimiento de

los valores corporativos, destacando con un 90% la participación de los grupos de directivas. Lo que trae consigo una perspectiva negativa del colaborador debido hacia la imposición de valores. Ante ello, Purc y Laguna (2019) en su estudio aplicado a diversas organizaciones de Polonia donde demuestran ante una población de 263 colaboradores, que al incorporar los valores personales dentro del plan organizacional se promueve un comportamiento innovador en el ambiente de trabajo, lo que a su vez crea una autonomía por parte del trabajador aportando sus propias habilidades y creando un entrono productivo. En relación a ello, los autores Torres et al. (2024) proponen un modelo relacional en las empresas de Brasil, que busca integrar las teorías asociadas a los valores personales dentro de la dinámica corporativa bajo el sustento de prevenir comportamientos adversos en el ambiente de trabajo, lo que su vez contribuye en la creación de un entorno laboral positivo y satisfactorio para los colaboradores. Bajo ese contexto, al abordar el tema de investigación del presente estudio, es necesario remontarnos a la exploración pionera, con la teoría de valores Rokeach (1973) el autor considera al valor como perspectivas arraigadas a comportamientos específicos. Es decir, los valores, forman parte de un sistema organizado de cada individuo y tienen origen en el entorno, la familia, la sociedad, la cultura y en especial, la misma personalidad. Sin embargo, en 1992 el investigador Schwartz propone una de las teorías principalmente reconocida en la identificación de valores personales denominada, la teoría de los valores humanos, donde se fundamenta que los valores representan el objeto motivacional según la distribución entre los tipos de valores.

Por ello, la base principal de esta teoría es la estructuración entre niveles de valores, clasificados en personales y culturales. En relación a ello, nace la teoría de valores de Schwartz (1994), quien resalta la trascendencia de los valores personales, los cuales se manifiestan como comportamientos específicos ante determinadas

situaciones y se encuentran ordenados según el nivel de prioridad relativa. Los investigadores Mueller et al. (2021) conceptualizan a los valores organizacionales como comportamientos, creencias o estados sociales que se comparten de manera conjunta por los miembros de una organización. De acuerdo con la definición general de Schwartz (1999) los valores organizacionales se caracterizan por ser trascendentales a través del tiempo lo que, asegura ser un aspecto estable dentro de la institución dentro de un grupo establecido de personas que evalúan si a través del desarrollo de la organización estos han sido positivos como para ser integrados. Pero, dentro del enfoque moderno, Gorenaka et al. (2020), consideran que los valores son factores motivacionales que representan las percepciones influyentes de manera continua en el comportamiento del individuo. En tal sentido, se puede entender a los valores personales como un sistema de creencias que intervienen en las actitudes individuales ya sea dentro del entorno social o dentro del ámbito empresarial. Sin embargo, en la actualidad, son escasas las organizaciones que consideran a los valores personales del colaborador como un aspecto fundamentos que influyen no solo en el desenvolvimiento laboral sino en el funcionamiento de la empresa, debido a que se genera una cultura donde el colaborador se siente identificado, todo ello, fomenta un sentido de pertenencia y compromiso (Reyes y Moros, 2019). Los valores personales, son entendidos como metas amplias que se desea alcanzar que sirven de guía en la vida de los individuos, siendo fundamentales en la toma de decisiones y el comportamiento humano. Estos valores reflejan las preferencias individuales sobre lo que se 10 considera relevante, actuando como motivadores para la acción. Además, representan objetivos cognitivos arraigados que influyen en las elecciones a lo largo del tiempo y en diferentes situaciones (Schwartz, 1992). Por ende, un individuo, que prioriza el valor del logro probablemente orientará sus decisiones en su desarrollo, preparación y desempeño laboral (Arieli et al., 2020).

Adaptabilidad Profesional: el camino hacia el éxito en entornos de cambio

La investigación de Bastos y Barsade (2020) sugiere que, dentro de las empresas americanas, los empleados a menudo ejercen su agencia personal para modificar aspectos de sus trabajos y hacer que se ajusten mejor a quiénes son como individuos, relacionada con la capacidad de los empleados para adaptar su trabajo a sus objetivos, habilidades y valores personales. Esta adaptación se realiza con el fin de alinear el trabajo con su sentido de identidad y lograr un sentido de integridad laboral. De igual manera, basada en la problemática analizada, en el estudio de Desa et al. (2021) aplicado a una universidad pública en Malasia, los empleados del área administrativa reflejaron inconvenientes en la relación de su compromiso organizacional y sus valores personales, lo que trajo consigo una deficiencia en el desempeño laboral de los trabajadores. Por lo tanto, se demuestra la importancia de alinear los valores que comparte el personal con los objetivos y valores institucionales para mejorar el rendimiento y la cohesión organizacional. En Argentina, el 7 investigador Novello (2018) evalúa en las empresas el manejo del talento humano desde su ingreso a una organización, donde resalta la falta de gestión en factor fundamentales como el compromiso y la motivación del colaborador. Como resultado, se evidencia la insatisfacción que se genera de manera tanto laboral como personal, debido que un trabajador que no logra un sentido de pertenencia, no se identifica con los valores ni objetivos institucionales, el estudio resalta que la satisfacción que se genera en el entorno de trabajo tiene un impacto en el desenvolvimiento del individuo con la sociedad.

Nedelko y Brzozowski (2017) en su estudio realizado en las empresas del Reino Unido se destaca debido que no solo se limitan a evaluar los procesos internos de las entidades, sino destacan las necesidades profesionales y el impacto que representa la formación

de las bases culturales de la entidad dentro de las exceptivas del personal. Por esta razón, se refleja dentro del análisis, la adopción de la ideología de Schein en algunas empresas, donde se consideran los valores, creencias y actitudes individuales que sean necesarias para una la formulación de una misión que con lleve una gestión empresarial exitosa. Los resultados obtenidos en la investigación de Hernández (2020) muestran como resultado en el grado de compromiso de los empleados de la ciudad de Durango con mayor predominancia un nivel medio, porcentaje de los mismos manifiestan un vínculo con la empresa a raíz de la inversión de tiempo y esfuerzo. Sin embargo, gran mayoría de la población encuestada expresan mantener un vínculo afectivo con la organización debido a la determinación de una coincidencia de valores prioritarios para la persona, lo que a su vez se relaciona con el nivel de compromiso que se genera hacia la empresa, ya sea por la identificación del colaborador hacia las prácticas y políticas o las recompensas recibidas a lo largo de su trayectoria laboral.

La teoría de la adaptabilidad profesional se relaciona con el autor Savickas (1997) quien lo describe como la capacidad adquirida por un empleado para satisfacer las demandas exigidas por el propio entorno de trabajo y de esta manera, gestionar su desarrollo ante situaciones relacionados a labores, transiciones y roles organizaciones. La teoría destaca el enfoque del colaborador hacia su avance laboral tomando el control de la construcción de sus carreras dentro del entorno de trabajo en base a la búsqueda de información relacionada a aspectos que logren beneficiarlo en su postura colaborador. Asimismo, se presenta una relación existente con la teoría motivacional para alcanzar la adaptabilidad profesional que se estima, debe haber una existencia de metas propuestas y la confianza personal del trabajador hacia el logro de la adaptación absoluta. En tal aspecto, Sulistiani et al. (2019) relacionan la adaptabilidad profesional como la capacidad para afrontar las dificultades presentes a lo largo del desarrollo de

las tareas correspondientes en la búsqueda del constructo de las capacidades profesionales que permita la mejora en todas las áreas de la organización, debido a que el incremento en los conocimientos de los empleados permite el desempeño exitoso de las instituciones centrando sus esfuerzos el avance del factor humano. Tener conocimiento de los valores sociales que comparte cada miembro del personal juega un papel fundamental en el accionar por parte de la alta dirección, al plasmar los valores organizacionales dentro del plan estratégico ya que, aprovecha el desenvolvimiento del potencial humano, al entender las ideologías y actitudes de cada colaborador, lo que conlleva a la institución hacia la creación de una reputación positiva basada en la interiorización e identificación institucional. La integración laboral produce lo que se conoce, como felicidad en el trabajo, Ramirez et al. (2019) lo definen como un aspecto de vital relevancia debido a que los seres humanos laboran tanto necesidad como por placer, sin embargo, se ha demostrado que buscan la adquisición de conocimientos y la preparación dinámica dentro de un entorno desafiante con el fin de desarrollar capacidades y la búsqueda de la propia 11 realización tanto personal como profesional.

La Búsqueda de la Felicidad Laboral en la Salud Pública

Méndez et al. (2018) resalta una incidencia en la felicidad laboral y la satisfacción de los empleados de Piura. Como parte de los resultados se muestran niveles bajos de satisfacción laboral, debido a una desconexión entre los valores individuales de los trabajadores y el bienestar laboral , lo que refleja un impacto negativo en la creación de felicidad en el ambiente de trabajo influyendo en la productividad de la empresa. De acuerdo con Cruz y Salinas (2018), su investigación se encuentra enfocada en una empresa agroindustrial ubicada en un distrito de La Libertad, donde se evidencia que la gran mayoría de trabajadores requieren de orientación continua hacia

su comportamiento y la capacidad de regular su comportamiento, sin la necesidad de evadir las normas sociales que forman parte de su entorno, debido a que estas se vinculan con la entidad a la que pertenecen y muestran el deseo de un avance hacia la exploración de nuevas oportunidades que le permita la toma de decisiones basadas en la innovación.

Mendoza et al. (2022) identificaron en una empresa colombiana la falta de programas de bienestar y la ausencia de estudios de percepción de los empleados. Esta carencia significa que los gerentes de talento humano tienen dificultades para comprender las necesidades y comportamientos sociales de los empleados con respecto a su calidad de trabajo y felicidad laboral. Además, se debe tener en cuenta, que las organizaciones exitosas valoran la retención de talento y entienden que mantener a empleados talentosos y comprometidos es fundamental para su éxito a largo plazo. La falta de programas de bienestar y la insatisfacción de los empleados pueden conducir a una alta rotación de personal, lo que puede ser costoso y perjudicial para la organización. Por lo tanto, la implementación de programas de bienestar y la realización de estudios de percepción de los empleados pueden ser estrategias efectivas para mejorar el compromiso y la retención del talento.

Jamaludin et al. (2021) presentan una visión de las percepciones de empleados extranjeros. Las experiencias que abordan dentro del entorno de trabajo tienen un impacto significativo en cómo asimilan y experimentan el compromiso organizacional. Por ende, el estudio sugiere que la introspección de los valores personales a las directrices institucionales puede ser considerada como una estrategia con un potencial relevante en el mundo empresarial para influir en la mejora del manejo del recurso humano.

Dentro del campo laboral, un colaborador feliz es la representación de la gestión óptima del talento humano, al enfocar

las políticas del sistema en la formación del rendimiento en el trabajo basado en el reconocimiento de las costumbres personales del trabajador, ayudará a mantener un entorno favorable. De acuerdo, con la encuesta global de satisfacción laboral elaborado por Gallup (2023) se registra que el 59% de los empleados no se identifican con la organización a la que pertenecen, por ende, no mantienen un nivel de compromiso que favorezca a la empresa ni a su desarrollo debido a la desconexión que experimentan en sus centros de trabajo. Los colaboradores manifiestan que una de las principales causas es la baja implicación laboral que conlleva a no sentirse valores en el lugar de trabajo correspondiente. Por lo tanto, si una organización desea incrementar los niveles de felicidad de sus colaboradores, debe familiarizarse con los aspectos metódicos de su entrono relacionado a su cultura, actitudes y comportamientos aceptados por cada empleado. Asimismo, a nivel nacional Infobae (2024) menciona los distritos más felices de Lima y los criterios que determinan su nivel de felicidad, lo cual puede estar relacionado con la felicidad laboral de los residentes de ciertas zonas. Por ende, si los habitantes de un distrito experimentan altos niveles de bienestar emocional, satisfacción con su entorno, relaciones positivas y sentido de pertenencia a la comunidad, es probable que también reflejen una mayor felicidad en su trabajo. En base a la felicidad laboral, se encuentra el vínculo del estudio hacia la teoría de la felicidad auténtica de Seligman (2004) donde deriva el concepto de la felicidad bajo tres criterios: La buena vida, vida agradable y una vida con sentido. Sin embargo, en el contexto organizacional, desde la perspectiva individual de los trabajadores, menciona que el sentido de felicidad se presenta cuando se identifican las fortalezas y son aplicas en las tareas específicas (Seligman, 2008), el estado de felicidad se relaciona con la satisfacción laboral, lo cual se logra medir en base a nueve dimensiones. Por ello, al hablar de felicidad en términos de plenitud en la organización, se resalta el vínculo entre la vida personal y

laboral, donde se puede conceptualizar considerando tres aspectos principales; tiempo, tensión y comportamiento. Por consiguiente, para fines del análisis exhaustivo del estudio se considera el bienestar subjetivo de Diener (1984), que incluye principalmente la evaluación de la satisfacción basado en la valoración de las diversas áreas 12 que forman parte de la vida cotidiana tanto de manera personal como la autorrealización profesional. Como parte de las principales dimensiones de la variable de adaptabilidad profesional, se consideran las siguientes: Identificación con la organización, oportunidades para crecimiento, valuación, realización, condiciones de trabajo y relación con colegas. Asimismo, al considerar la variable de felicidad laboral, se toma en cuenta las dimensiones de sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir. Finalmente, en el ámbito de la organización al considerar el bienestar, se evalúa en base a tres aspectos; el afecto positivo, el afecto negativo y la sensación de realización. No obstante, al examinar cómo los principios individuales se alinean con los valores que promueve la organización, existen 5 principales teorías, dentro de ellas encontramos, la teoría del ajuste personalidad-ambiente, analiza el ajuste entre los valores ambientales e individuales, la teoría del ajuste persona-vocación, teoría del ajuste personalidad-grupo, la teoría enfocada en el ajuste entre la persona y el trabajo conocida como, la teoría de ajuste trabajo-personalidad, por último, el ajuste persona-organización. Sin embargo, para fines de este estudio, la última teoría se adapta al enfoque de la investigación, el ajuste PO (persona-organización) se conceptualiza como la coherencia entre las organizaciones y las personas. Se caracteriza por considerar dentro de sus dimensiones los valores adoptados por la institución. Dentro de las relaciones de Schneider (1987), la teoría de atracción-selección-desgaste amplia el concepto del ajuste PO, debido a que justifica el motivo por el cual los individuos son captados y seleccionados por una organización donde coinciden los valores y comportamientos.

Por este motivo, se ha demostrado que el ajuste PO tiene relación directa con la satisfacción del colaborador , el compromiso que se crea hacia la entidad, la productividad, comportamientos y la retención del colaborador. Como parte de la hipótesis, se fundamentan las siguientes: Ha: Existe influencia de los valores organizacionales en la adaptabilidad profesional de los empleados, con respecto a la felicidad laboral; Ho: No existe influencia de los valores organizacionales en la adaptabilidad profesional de los empleados, con respecto a la felicidad laboral.

Capítulo 3

Análisis integral de la Relación entre los Valores organizacionales, la adaptabilidad profesional y la felicidad laboral

Metodología de Investigación

Para comprender a cabalidad este estudio, es fundamental conocer la metodología empleada. En esta sección se explicará paso a paso cómo se llevó a cabo la investigación, desde el diseño del estudio hasta el análisis de los datos obtenidos. Se detallarán los instrumentos utilizados, la selección de la muestra y las técnicas estadísticas aplicadas.

El presente estudio se encuentra realizado bajo un enfoque mixto ante el uso de la combinación de instrumentos cuanti-cuali, con el fin de describir un fenómeno a través de la recolección de datos (Medina et al., 2023) y el análisis de resultados con un diseño no experimental de corte transversal, debido a que no hubo manipulación de la variable independiente (Ramos, 2021) en un determinado periodo de tiempo (Cvetkovic et al, 2021). El método previsto de investigación pretende estudiar los fenómenos observados a lo largo del desarrollo laboral de los empleados del área administrativa de una entidad de salud pública. Continuando con la definición conceptual de las variables, los valores organizacionales representan las creencias compartidas, tanto de forma explícita como implícita, acerca de acciones o estados finales deseables a nivel social o personal dentro de una organización (Schwartz, 1992). De acuerdo con la concepción general de los valores, estos trascienden las circunstancias particulares y tienden a ser estables en el tiempo. Los valores se fundamentan en ideas de un grupo en específicos, los cuales han sido interiorizados a su entorno con la finalidad de su adaptación y que a lo largo de su integración se logran a considerar válidos (Schwartz, 1999). La adaptabilidad profesional se conceptualiza como la habilidad de un individuo para gestionar de manera efectiva su desarrollo laboral. Indica que las personas con esta cualidad son capaces de ajustarse de manera apropiada para hacer frente a las demandas derivadas de desafíos sociales y psicológicos (Rasheed et al., 2020). La concepción de la

felicidad laboral va más allá de la mera ejecución, posesión o disfrute de una tarea asignada, y se dirige hacia la comprensión del propósito y significado inherentes al trabajo realizado. En otras palabras, implica ver el trabajo como una oportunidad para lograr el desarrollo del propio potencial, en lugar de limitarse al reconocimiento de los resultados obtenidos como recursos dentro del sistema (Porras y Parra, 2019). La población definida para la aplicación del estudio correspondió a 130 trabajadores de una entidad de salud pública, definida como un conjunto de elementos ubicadas en un mismo tiempo y espacio (Pantoja et al., 2022), de acuerdo la revisión del organigrama.

Para el presente análisis se tomó una muestra, subconjunto de la población (Martinez, 2019), de acuerdo a las diversas áreas de la organización de 70 trabajadores, distribuida de la siguiente manera: Dentro de la oficina de Administración la plana administrativa, está conformada por el área de R.R.H.H., Presupuesto, Logística, Mantenimiento, Control patrimonial y Medicina ocupacional. De igual manera, se encuentra la Oficina de Desarrollo Institucional conformada por el personal asistencial. Como parte de los criterios de inclusión de la evaluación precisa lo siguiente, pertenecer al listado de trabajadores de la red de salud, registrar un tiempo de contratación mayor a seis meses y ser parte de la plana administrativa de la entidad. En cuanto a la recolección de datos, como parte de la metodología cuantitativa, el cuestionario evaluado tuvo la finalidad de recopilar repuestas enfocadas en el problema de estudio. El cuestionario se encuentra distribuido en relación a la tres principales variables de estudio, la primera sección se encuentra enfocada en la variable independiente de valores organizacionales con el objeto de medir el vínculo entre el individuo y la organización, de manera específica, analizan a través de la percepción del colaborador relacionado a la afinidad entre sus valores individuales con los de las entidad perteneciente (Ramos et al., 2012), con un total de 13 ítems el

inventario APO, a nivel categórico los ítems se adaptaron a los valores organizacionales compartidos por la entidad (vocación de servicio, compromiso, transparencia, integridad, innovación e imparcialidad) realizados por González (2024), construido en 3 dimensiones, ajuste entre valores personales y organizacionales (6 ítems), conflicto entre valores personales y organizacionales (1 ítem) y reconocimiento de valores organizacionales (6 ítems). La siguiente división pertenece a la variable adaptabilidad profesional, con la aplicación de La Escala de Habilidades de Adaptación Profesional (CAAS), se buscó evaluar la gestión efectiva del colaborador asociado a su desarrollo (Savickas y Porteli, 2012). El instrumento refiere cuatro diferentes indicadores, conocidas como las 4C, donde se busca evaluar sus capacidades y el alcance sus objetivos hacia la expectativa de desarrollarse profesional y personalmente. Por ello, se encuentra conformado por las siguientes dimensiones, preocupación (6 ítems) como referencia de la habilidad de ser consciente ante la planificación 15 profesional, control (6 ítems) como la representación de la motivación, la regulación a sí mismo y a su entorno para alcanzar objetivos, curiosidad (6 ítems) refleja la capacidad para tomar decisiones informadas relacionadas a su vocación y confianza (6 ítems) como creencia en la propia capacidad para alcanzar las aspiraciones profesionales.

Asimismo, la evaluación de la variable de felicidad laboral se realizaró a través de la aplicación de Escala adaptada para Medir Felicidad en el Trabajo de Gabini (2018), se pretende examinar la satisfacción individual con su entorno laboral, lo que poseen y las metas logradas, con un total de 9 ítems estructurado a través de tres dimensiones, satisfacción laboral, bienestar laboral y positividad en relación con el trabajo, distribuido en 3 ítems cada dimensión. Finalmente, se empleó un enfoque cualitativo, haciendo uso de una hoja de entrevista aplicada durante un grupo focal con colaboradores seleccionados de forma aleatoria. Se encuentra diseñada de manera semiestructurada, seleccionando los ítems más relevantes de las

dimensiones de cada variable en el estudio. Este enfoque busca establecer un ambiente comunicativo flexible que facilite la recopilación de datos relevantes identificados en las respuestas de los entrevistados. Para evaluar la confiabilidad del instrumento, se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach, evidenciando así la consistencia en los resultados obtenidos. Asimismo, se sometió a una validación de contenido por parte de tres expertos en la materia. El análisis de los datos se llevó a cabo utilizando el software estadístico SPSS versión 26.0. El procedimiento de la investigación se inició con el envío respectivo de la solicitud de autorización para el ingreso a la entidad, con el fin de coordinar el acceso a las áreas y de esta manera, lograr interactuar con los colaboradores de la plana administrativa, quienes participaron de manera voluntaria dentro del estudio. Resaltando que, la recolección de datos se hizo con el consentimiento informado de cada uno de los participantes, en todas las fases del estudio, asegurando la confidencialidad el trabajador. Asimismo, el manejo de la información se realizó bajo las normas de investigación, con una conducta responsable e integridad científica. Por último, la redacción se construyó respetando los estándares APA, con la finalidad de mantener la uniformidad del artículo.

Resultados y Análisis

Los resultados del estudio se presentan en detalle en esta sección. Mediante el uso de tablas y gráficos, se evidencian los patrones y tendencias más relevantes, lo que permite comprender mejor las relaciones entre las variables investigadas.

La descripción estadística de los resultados se obtiene a través de la recopilación de datos por medio de la aplicación de la encuesta a la entidad de salud pública en mención. La evaluación estadística

se inicia por medio de la prueba de normalidad con la finalidad de analizar la distribución de los datos.

Tabla 1. Prueba de normalidad de los datos de investigación

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	**gl**	**Sig.**
V1D1	,369	70	,000
V1D2	,345	70	,000
V1D3	,530	70	,000
V1	,503	70	,000
V2D1	,384	70	,000
V2D2	,376	70	,000
V2D3	,539	70	,000
V2D4	,369	70	,000
V2	,340	70	,000
V3D1	,369	70	,000
V3D2	,428	70	,000
V3D3	,406	70	,000
V3	,384	70	,000
a. Corrección de significación de Lilliefors			

Fuente: Gonzalez Nuñez, 2024

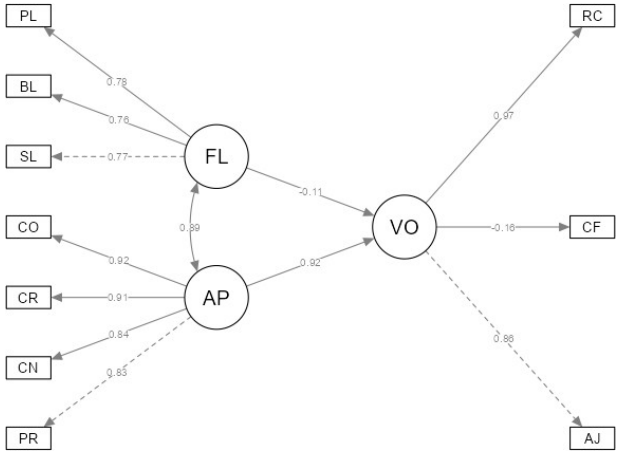
De acuerdo al análisis de la prueba de normalidad, se hizo uso del estadístico de Kolmogorov debido a la cantidad de participantes en la muestra ($n > 50$), en relación a las principales variables de valores organizacionales, adaptabilidad profesional y felicidad laboral en

una red de salud pública. Se obtuvo como resultados un nivel de significancia estadística < 0.05 para las variables, lo que indica que los datos no mantienen una distribución normal, por ello, se dispuso a la aplicación de un análisis no paramétrico. Por tal motivo, se opta por seleccionar la prueba de correlación Kolmogorv – Smirnov siendo más adecuada para estudiar las hipótesis planteadas en el estudio.

En relación con ello, se detalla:

Con respecto al objetivo general, se plantea lo siguiente: Establecer un modelo estructural del proceso interviniente de la variable valores organizaciones en la relación de la adaptabilidad profesional y la felicidad laboral.

Figura 1. Modelo de Ecuaciones Estructurales del Proceso de Relación de las Variables Intervinientes



Fuente: Gonzalez Nuñez, 2024

Nota. Base de datos de la recolección de información

Tabla de datos del modelo de ecuaciones estructurales

VO (VALORES ORGANIZACIONALES)	AJ= Ajuste entre valores personales y organizacionales CF = Conflicto entre valores personales y organizacionales RC = Reconocimiento entre valores personales y organizacionales
AP (ADAPTABILIDAD PROFESIONAL)	PR = Preocupación CN = Control CR = Curiosidad CO = Confianza
FL (FELICIDAD LABORAL)	SL = Satisfacción laboral BL = Bienestar laboral PL = Positividad en relación al trabajo

Fuente: Gonzalez Nuñez, 2024

A través del modelo explicativo se evidencia la relación directa entre la variable de adaptabilidad profesional y felicidad laboral con la presencia de un fuerte coeficiente (0.89), lo que se interpreta como la capacidad del colaborador adaptarse a las demandas y desafíos laborales visto como una experiencia laboral positiva, lo que a su vez fomenta la felicidad laboral en el entorno de trabajo. Por lo tanto, la adaptabilidad profesional impacta de manera positiva en la felicidad laboral del trabajador. Sin embargo, se refleja la influencia ligeramente baja de los valores organizaciones en la relación de dichas variables intervinientes, donde se concluye, con una relación negativa (-0.11) que la percepción de los valores organizaciones no son congruentes con el enfoque individual lo que genera una reducción leve de la felicidad laboral. Asimismo, con una relación positiva directa (0.92), se refleja que los colaboradores que presentan una alta adaptabilidad profesional presentan mayor interiorización de los valores de la organización. Por lo tanto, en base a lo expuesto se considera, que la organización tiene una cultura donde los valores son factores fundamentales que potencian el vínculo entre la adaptabilidad y

la felicidad del profesional. No obstante, se revela la presencia de una minimización en la felicidad debido a una desconexión con los valores organizacionales en un porcentaje mínimo de trabajadores, esto puede llegar a generar la presencia de conflictos personales en el desenvolvimiento del colaborador.

A continuación, se detallan los objetivos específicos:

Tabla 2. Identificar el nivel de la variable valores organizacionales en una red de salud pública, Chimbote – 2024

Nivel de valores organizacionales			
		Frecuencia	**Porcentaje**
Niveles	Alto	58	82,9
	Muy Alto	12	17,1
	Total	70	100,0

Fuente: Gonzalez Nuñez, 2024

Nota. Base de datos de la recolección de información

Figura 2. Niveles predominantes de la variable valores organizacionales en una red de salud pública

Fuente: Gonzalez Nuñez, 2024

Nota. Base de datos de la recolección de información

De acuerdo con las gráficas reflejan que los niveles con mayor predominancia en la variable de valores organizacionales son alto (82%) y muy alto (17%), lo que indica que gran porcentaje de los empleados se identifican con los valores institucionales e interiorizan la cultura de la organización de manera positiva siendo indicador de una alineación sólida entre la perspectiva individual y los valores organizacionales.

Tabla 3. Prueba correlacional de la variable adaptabilidad profesional y felicidad laboral

			Nivel adaptabilidad profesional
Rho de Spearman	Nivel felicidad laboral	Coeficiente de correlación	,725**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Fuente: Gonzalez Nuñez, 2024

La correlación de Spearman entre los niveles de adaptabilidad profesional y felicidad laboral en la entidad de salud pública es de 0.725, lo que indica una correlación positiva fuerte y estadísticamente significativa ($p < 0.01$). Esto significa que, a mayor adaptabilidad profesional, mayor es el nivel de felicidad laboral entre los empleados. El hecho que la correlación sea significativa, implica que existe una relación sólida y confiable entre estas dos variables, lo que indica que los empleados cuentan con capacidad para adaptarse a cambios y retos, lo que a su vez tiene un impacto directo y positivo en su felicidad laboral.

Tabla 4. Prueba correlacional de las dimensiones de la variable adaptabilidad profesional y valores organizacionales

Nivel valores organizacionales			
Rho de Spearman	Nivel preocupación	Coeficiente de correlación	,383**
		Sig. (bilateral)	,001
	Nivel control	Coeficiente de correlación	,394**
		Sig. (bilateral)	,001
	Nivel curiosidad	Coeficiente de correlación	,112
		Sig. (bilateral)	,356
	Nivel confianza	Coeficiente de correlación	,406**
		Sig. (bilateral)	,000

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Gonzalez Nuñez, 2024

Las evidencias recopiladas, comprueban lo mencionado anteriormente, donde se evidencia un nivel de significancia de p= ,001 con relación entre las dimensiones de la variable adaptabilidad profesional y el nivel de la variable valores organizacionales, es decir, existe una alineación positiva de los valores organizacionales en la adaptabilidad profesional, por ende, esta observación indica que se acepta la hipótesis alternativa (Ha) y se rechaza la nula (Ho), la correlación es positiva baja en las dimensiones de preocupación (Rho= 0.38), control (Rho= 0.39) y moderada en la dimensión en la dimensión de confianza (Rho= 0.41), sin embargo se resalta en la dimensión de curiosidad relación baja (Rho= 0,11) y estadísticamente

nula, siendo el valor p= ,356, lo que sugiere que la variable valores organizacionales no influye en el desarrollo de este factor.

Tabla 5. Prueba correlacional de las dimensiones de la variable felicidad laboral y valores organizacionales

			Nivel valores organizacionales
Rho de Spearman	Nivel satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,406**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70
	Nivel bienestar laboral	Coeficiente de correlación	,247*
		Sig. (bilateral)	,039
		N	70
	Nivel positividad	Coeficiente de correlación	,592**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).			

Fuente: Gonzalez Nuñez, 2024

Los resultados del análisis de Spearman muestran que los valores organizacionales tienen una correlación positiva moderada (Rho = .406) y significativa con el nivel de satisfacción laboral ($p < 0.01$). Además, existe una correlación positiva débil (Rho = 0.247) pero significativa ($p < 0.05$) con el nivel de bienestar , lo que indica que los valores organizacionales también influyen en el bienestar, aunque en menor medida. Estos resultados resaltan la importancia de los valores organizacionales en la promoción de un entorno

laboral satisfactorio y positivo, asimismo el nivel de positividad con una correlación de (Rho = 0.592) y un nivel de significancia p < 0.01 estadísticamente aceptable, lo que sugiere que una mayor percepción de los valores organizacionales está fuertemente asociada con una mayor experiencia satisfactoria y actitud positiva entre los empleados. Por lo tanto, los datos analizados concluyen con un sig bilateral. < 0.05, que se acepta la hipótesis alternativa (Ha) y se re chaza la hipótesis nula (H0) debido que se comprueba la influencia de la variable valores organizacionales en las dimensiones de la variable felicidad laboral.

Finalmente, con el objetivo de profundizar la obtención de información en el presente estudio, se evidencia la codificación de los resultados en la entrevista dirigida a los colaboradores pertenecientes a la entidad de salud pública, con la finalidad de identificar los valores individuales, los cuales se califican como indicadores clave para la motivación y mejora en el rendimiento del trabajador siendo más estimulante su desenvolvimiento en el ámbito laboral, incrementando de esta manera el nivel de felicidad identificado y el nivel de adaptabilidad.

Figura 3. Representación gráfica de los resultados cualitativos

Fuente: Datos obtenidos del Atlas.ti

Basada en la entrevista los colaboradores expresan el valor de respecto como principal valor individual, lo cual se encuentra relacionado a la creación de un ambiente donde se promueva la integridad mutua, asimismo, se vincula a través de la apertura a nuevas ideas, opiniones y sugerencias y la participación en toma de decisiones, la comunicación como un valor primordial para la colaboración conjunta y el aprendizaje continuo, lo cual promueve un entorno incluyente. De igual manera, se resalta el valor de la autodisciplina, reflejado a través de un sentimiento de insuficiencias, originado por la búsqueda y la curiosidad de superarse constantemente en el ámbito laboral, con el fin de desarrollar su capacidad de enfrentar desafíos y ser impulsados hacia un propósito común, lo cual se relaciona de manera directa con el valor de la equidad como valor emitido ante la búsqueda persistente de oportunidades que motiven su desarrollo, lo cual es crucial para evitar el estancamiento y garantizar un ambiente justo.

Discusión e Interpretación

En esta sección, se llevará a cabo una discusión detallada de los hallazgos, relacionándolos con la literatura existente y contextualizándolos en el ámbito de la salud. Se explorarán las implicaciones de los resultados y se analizarán las posibles razones detrás de los patrones observados. Se destacarán las contribuciones únicas de este estudio al campo de estudio.

Los resultados evidenciados en el modelo SEM que plasman el objetivo general de la presente investigación, demuestran que los trabajadores se encuentran alineados con los valores organizacionales de la red de salud pública, por lo tanto, muestran un nivel de adaptabilidad considerable debido a que comparten sus ideales con los valores predominantes de la organización generando de esta

manera, motivación constante en la ejecución de labores y lograr una recepción eficaz ante la presencia de cambios en la gestión. Sin embargo, existe la presencia de un nivel bajo de felicidad (- 0.11) en la relación con los valores organizacionales, lo cual según el análisis se relaciona con la existencia de determinados valores que inciden en su rendimiento laboral.

Por ello, en la actualidad los valores no son ajenos a la realidad empresarial y se ha evidenciado que el papel del ser humano es fundamental para el desarrollo organizacional, debido a que desempeña un rol necesario dentro de cada entidad, donde se enfrenta a desafíos y problemáticas cotidianas. Los valores dentro de la cultura organizacional, es la manera compartida del funcionamiento según los miembros superiores de las organizaciones, los cuales se establecen a lo largo de los años, con el fin de evaluar el comportamiento y el aprendizaje continuo de cada colaborar perteneciente a la empresa. Sin embargo, al analizar la el vínculo entre la persona y la organización, en el plano individual, el sujeto renuncia a sus valores personales y adquiere los de su organización, lo que conlleva a la presencia de conflictos con los valores organizacionales y la dificultad en su adaptación y de ser adquiridos en el transcurso de su desenvolvimiento laboral, a su vez la relación directa con la motivación puede verse afectada en el comportamiento del colaborador presentando insatisfacciones en los mismos (Pérez y Rodriguez, 2018).

El primer objetivo específico demuestra los niveles de aceptación por parte de los colaboradores hacia los valores organizacionales que comparte la red de salud pública, siendo estos alto y muy alto. Por lo tanto, existe congruencia entre los valores individuales propios de los trabajadores y la cultura organizacional. Tal como se evidencia en los resultados de Bourne et al. (2019) donde se hace evidencia la correlación de los valores de los empleados y empresariales, siendo evaluado bajo el ajuste de la persona con la organización. Teniendo

en cuenta que los valores son fundamentales para la ejecución de los objetivos del individuo, debido a que tiene un impacto positivo en el desempeño de la persona como a la organización, asimismo la conexión entre ambos garantiza la sostenibilidad a largo plazo de la empresa (Contzen et al., 2021).

De acuerdo, con lo expuesto en el segundo objetivo específico, se muestra la existencia de una correlación positiva fuerte (0.725) entre las variables adaptabilidad profesional y felicidad laboral, lo que indica que son directamente proporcionales, de acuerdo al diagrama SEM, al ser mayor la adaptación del colaborador se incrementan los niveles de felicidad en el ambiente de trabajo. Es decir, al gestionar decisiones en circunstancias laborales turbulentas dentro del ambiente de trabajo a través de su avance profesional e individual el colaborador percibe un nivel de satisfacción positivo. Siendo semejante con los resultados de Al Bogami et al. (2024) donde se muestra la manera cómo se distribuyen los valores personales a través de una serie de datos obtenidos a través de la aplicación del cuestionario, el objetivo principal del estudio demuestra el impacto positivo de la adaptabilidad hacia el nivel de satisfacción laboral. Por ende, la investigación indica que, al fomentar una cultura de adaptabilidad dentro de las organizaciones, se promueve un entorno laboral beneficioso para el desarrollo del colaborador a través de la mejora continua y el aprendizaje, de modo que, al existir una mejora en su desempeño se logra instaurar una experiencia favorable donde descubren nuevas oportunidades de crecimiento y la creación de nuevas ideas.

Del mismo modo, el tercer objetivo específico, presenta la relación entre las dimensiones de la adaptabilidad profesional y los valores organizacionales, los resultados evidencian una relación positiva directa con niveles predominantes bajos de correlación, sin embargo, estadísticamente significativos ($p < 0.01$), donde se acepta la influencia de los valores organizacionales en la adaptabilidad

profesional, a diferencia de la dimensión de curiosidad, donde muestra un valor ($p > 0.05$), por ende, no existe influencia de los valores organizacionales dentro de tal aspecto. En el contexto de la adaptabilidad profesional, los autores Gülen y Adiguzel (2018) y Hall et al. (2018) definen a la adaptabilidad profesional, como la relación entre capacidad individual y la orientación hacia el desarrollo de su profesión, sin embargo, no hay adaptabilidad en su totalidad, sin priorizar el conocimiento interno de uno mismo, debido a la presencia de riesgo al desconocimiento de sus valores individuales y los resultados organizacionales. Por ello, los hallazgos de la investigación son consistentes con Aftab y Khalid (2019) con la finalidad de incrementar la productividad del empleado, establecen dentro del estudio la percepción que, una cultura sólida se encuentra conformada por acuerdos y valores compartidos entre la organización y el colaborador, por ende se evalúa bajo diversos factores relacionados con la planificación de carrera del trabajador y desarrollar la capacidad de tomar decisiones con el fin de mejorar el rendimiento de los empleados de manera individual.

Los resultados del cuarto objetivo específico revelan la relación positiva directa con una correlación entre moderada y baja entre las dimensiones de la variable felicidad laboral y valores organizacionales, asimismo, de manera estadística presentan valores $p < 0.05$, de esta manera, se deduce de acuerdo a la hipótesis general, la influencia de la variable valores organizacionales entre las dimensiones de la felicidad laboral. Tras el análisis, se deduce que, los valores organizacionales contribuyen a la creación de un ámbito fructífero para la satisfacción del empleado, ante la creación de motivación y compromiso. Por ello, se tiene en cuenta que se considera a la felicidad como clave para la creación de la satisfacción (Sanchez et al., 2023). Bajo ese contexto, Demirtas (2018) afirma de acuerdo a los resultados de su investigación que los valores organizacionales son elementos fundamentales en el incremento de la satisfacción laboral, tal como

evidencia en su modelo de ecuaciones estructurales, dichas variables el autor las relaciona con el compromiso afectivo del colaborador, por ende, según el SEM tras su relación se deduce que el vínculo de la variable aumenta, a mayor nivel de satisfacción, el colaborador percibe que su valores y objetivos se encuentran alineados con la organización. Asimismo, Gorenak y Edelheim (2020) analizan la influencia de los valores organizacionales en la satisfacción laboral, a través del análisis de 6 principales valores organizacionales, se obtiene como uno de los principales hallazgos del estudio es que no todos los valores organizacionales se correlacionan con ciertos criterios de la satisfacción laboral, tal como se evidencia en los resultados del presente estudio, por ello, se evidencia que si hay un nivel de influencia considerable, sin embargo, se demuestra que solo cierto porcentaje de la satisfacción laboral se encuentra bajo la repercusión de los valores organizacionales, por ende, se concluye la insuficiencia de valores lo suficiente sólidos que generen en el colaborador un vínculo positivo que genere su felicidad. A diferencia de lo visto en la investigación de Vela (2020) en sus observaciones se identifican 10 principales valores los cuales son medidos de acuerdo al nivel de compromiso y satisfacción del trabajador, donde basados en la conducta social del personal, los valores principales coinciden con los valores organizacionales sin importar el nivel de compromiso, se deduce que los valores organizacionales han sido previamente evaluados, con el fin de lograr una conexión motivacional con el colaborador.

A nivel cualitativo, se refleja en el estudio de Gabel et al. (2013) que el principal desafío de las entidades pertenecientes al sector público en el Perú, es el estudio e identificación de valores establecidos en las diferentes organizaciones que abarcan dicho sector, por ello su investigación busca examinar y clasificar las variaciones en las preferencias individuales de los valores, sus hallazgos determinan de

un total de 62 valores establecidos, se presenta mayor aceptación y tendencia hacia la selección de 5 valores (profesionalismo, trabajo en equipo, expertise, conocimiento y cumplimiento), asimismo, hubo preferencia por el valor de crecimiento y optimismo. Por lo tanto, el estudio contribuye a un mayor entendimiento de la brecha existente entre los valores organizacionales e individuales con el fin de mejorar el comportamiento y rendimiento del servidor público. Por lo tanto, el colaborador puede relacionarse con los valores compartidos por organización, sin embargo, no son considerados como prioridad ante las prácticas laborales. Lo cual coincide, con la presente investigación, tras identificar niveles positivos de relación con los valores organizacionales impartidos por la red de salud pública, existe el hallazgo de cuatro principales valores individuales de la exploración cualitativa, se deduce que al incorporar estos principales valores dentro de la cultura organizacional de la entidad pública en cuestión se produce un incremento en la motivación y congruencia en los valores organizacionales compartidos con los trabajadores. Presentando similitud con lo descubierto por Vveinhardt y Foktas (2024) evidenciaron un nivel de congruencia significativa entre los valores individuales y organizacionales, sin embargo, los niveles de prioridad no eran similares. Tal como se indica, en la investigación los colaboradores muestran mayor preferencia el grupo de valores físicos, siendo lo opuesto a la organización, donde le brindan mayor importancia a los valores éticos y económicos. Por lo tanto, esto significa que los trabajadores muestran otras necesidades que están siendo atendidas de manera organizacional, lo que conlleva la presencia de la insatisfacción laboral. Por tal motivo, el estudio tiene como finalidad clasificar los valores y medir el nivel de "peso", con el objetivo de mejorar la gestión organizacional y la perspectiva de los colaboradores.

Conclusiones y recomendaciones

En esta sección se presentan las conclusiones más relevantes del estudio y se ofrecen recomendaciones prácticas para abordar los desafíos identificados. Además, se discuten las implicaciones de los resultados para futuras investigaciones.

En conclusión, basado en el objetivo general, se evidencia la dirección directa de la influencia de los valores organizacionales en la relación de la adaptabilidad profesional y la felicidad laboral, donde los valores son ampliamente compartidos por todos los miembros de la entidad, reflejado en niveles positivos de relación de adaptabilidad, sin embargo, tras la presencia de niveles bajos de felicidad, se concluye debido a la identificación de valores deseables dentro de los factores motivacionales de los empleados.

Asimismo, con relación al primer objetivo específico, tal como se menciona anteriormente, debido a que, los valores compartidos en la institución prevalecen en el desempeño del colaborador, los niveles identificados son positivos siendo, alto y muy alto, a casusa de la aceptación de los empleados. Con respecto, al segundo objetivo específico, se analiza la relación entre la variable adaptabilidad profesional y felicidad laboral, su correlación positiva y estadísticamente significa, deriva de la capacidad de los empleados para ajustarse a ámbitos laborales desafiantes, lo que genera un ambiente que les permita desarrollar sus habilidades y encontrar nuevas oportunidades, de tal forma, que contribuye a su felicidad laboral y la satisfacción en el desarrollo de labores. En relación al tercer objetivo específico, se evalúa la influencia de los valores organizacionales en las dimensiones de la adaptabilidad profesional, se muestra según el ajuste PO que es fundamental enfocarse en los criterios personales del empleado, lo que determina el impacto de los valores personales como un constructo para la adaptación

del empleado en su totalidad. Igualmente, el cuarto objetivo específico, presenta la influencia de los valores organizacionales en las dimensiones de la felicidad laboral, a pesar de no tener una correlación fuerte, tienen un nivel de significancia estadísticamente aceptable, lo que se relaciona con una reducción leve de felicidad dentro de la relación del SEM, lo que confirma, que a pesar que los colaboradores tienen congruencia con los valores organizacionales de la red de salud, la ausencia de sus propios valores individuales, conduce a una reducción en la satisfacción del servidor público. Finalmente, la exploración cualitativa, concluye que, existe afinidad con nuevos valores considerados fundamentales por parte de los colaboradores, presentado mayor inclinación en comparación con ciertos valores institucionales.

Como resultado de estos hallazgos, se recomienda, especialmente, a las organizaciones pertenecientes del sector público, integrar los valores personales de los empleados dentro de los procesos organizacionales con el fin de lograr una alineación efectiva con los valores organizacionales, con la finalidad de promover un entorno satisfactorio.

Por ende, se entienden que los valores individuales influyen de manera inevitable en el desenvolvimiento del colaborador y percepción de su entorno de trabajo (Rich et al., 2022). Por tal motivo, es vital que una organización implemente diversas herramientas enfocadas en la gestión del talento que permitan el logro de resultados positivos. Esto implica el ajuste de las políticas de desempeño de los colaboradore , donde puedan compartir sus valores individuales y en base a ello, realizar una jerarquización e los mismos, con el fin de ser alineados en la construcción de los valores institucionales. Dicha práctica contribuirá a mejorar la adaptabilidad profesional al crear un entorno donde los empleados encuentren mayor motivación en su desarrollo laboral, Por ello, para que el objetivo sea alcanzado es necesario incorporar los valores

en los procesos de selección, capacitación y evaluación, con el fin de asegurar el refuerzo constante de la cultura organizacional. Asimismo, la implementación de un sistema de retroalimentación corporativa con la finalidad de conocer las percepciones del colaborador.

En tal sentido, a las investigaciones futuras, se recomienda examinar las prácticas y políticas organizacionales, en particular, a las instituciones del sector público, con el fin de comprender las percepciones de los empleados en el contexto de valores y así, analizar la promoción de la adaptabilidad a través de la capacidad de crear un ambiente laboral positivo que fomente el aprendizaje constante. El enfoque propuesto de la investigación, no solo busca estudiar la influencia de los valores organizacionales en el desenvolvimiento del colaborador, tiene la finalidad de evaluar el nivel de significación que reflejan los colaboradores en el grupo de valores establecidos de manera frecuente en el ámbito público.

Referencias

Aftab, S., & Khalid, K. (2019). Pragmatic constructivism as a soft-methodology of the HRM concept. *International Transaction Journal of Engineering, Management, & Applied Sciences & Technologies, 10*(2), 245-253. 10.14456/itjemast.2019.24

Ahmed, J., & Top, C. (2021). HRM Impact on Employee Commitment: Moderation of Employee. *Journal of Global Economics and Business, 2*(5), 117–130.

Al Bogami, M., Sharawi, O., & Muhammad Khan, R. (2024). Organizational Culture Adaptability by Leaders and its Influence on Firm Performance. *14th International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*. https://doi.org/10.46254/AN14.20240610.

Arieli, S., Sagiv, L. & Roccas, S. (2020). Values at Work: The Impact of Personal Values in Organizations. *Applied psychology: an international review, 69*(2), 230–275

Aziz, H., Othman, B., Gardi, B., Ahmed, S., Sabir, B., Ismael, N., Hamza, P., Sorguli, S., Ali, B., & Anwar, G. (2021). Employee Commitment: The Relationship between Employee Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Humanities and Education Development, 3*(3), 54–66.

Banagbanag, A. (2019), Personal Values and Organizational Commitment of Employees and Ethical Climate of Medium Enterprises in Eastern Visayas, Philippines. *Journal of Economics and Business, 2*(1), 172-181. https://doi.org/10.31014/aior.1992.02.01.77

Bastos, W., & Barsade, S. (2020). A new look at employee happiness: How employees' perceptions of a job as offering experiences versus objects to customers influence job-related happiness. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 161. 176-187.

Birt, J. (2023). *Defining Your Values To Find Work Happiness*. Indeed. https://www.indeed.com/career-advice/finding-a-job/work-happiness-values

Bourne, H., Jenkins, M., & Parry, E. (2019). Mapping Espoused Organizational Values. *Journal of Business Ethics*, 159, 133–148. https://doi.org/10.1007/s10551-017-3734-9

Contzen N., Perlaviciute, G., Sadat-Razavi, P., & Steg, L. (2021). Emotions toward Sustainable Innovations: A Matter of Value Congruence. *Frontiers in Psychology*, 12, 661314. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.661314

Cruz, J., & Salinas, D. (2018). Compromiso organizacional y valores personales en colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago de Cao. *Acta médica orreguiana hampi runa, 18*(1), 101-126. https://journal.upao.edu.pe/index.php/HAMPIRUNA/article/view/1097/9

96

Cvetkovic, A., Maguiña, J., Soto, A., Lama, J. & Correa, L. (2021). Estudios transversales. *Rev. Fac. Med. Hum, 21*(1), 164-170. https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i1.3069

Demirtas, Z. (2018). The Relationships between Organizational Values, Job Satisfaction, Organizational Silence and Affective Commitment. *European Journal of Education Studies*, *4*(1), 108-125. 10.5281/zenodo.1321680

Desa, N., Asaari, M. & Idris, S. (2021). Personal Values and Organizational Commitment among Administrative Employees of a Public University. *International Journal of Asian Social Science*, *11*(7), 333–344. https://doi.org/10.18488/journal.1.2021.117.333.344

Dhiman, S. (2021). *The Palgrave Handbook of Workplace Well-Being.* Palgrave Macmillan Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-30025-8

Diener, E. (1984). Bienestar subjetivo. *Boletín Psicológico, 95*(3), 542-575.

Espinoza, C. (2024). Los distritos más felices del Perú: cuáles son y qué criterios lo determinan. *Infobae*. https://www.infobae.com/peru/2024/05/23/cuales-son-los-distritos-mas- felices-de-lima-y-que-criterios-lo-determinan/

Fiske, A. (1991). *Structures of Social Life: the Four Elementary Forms of Human Relations: Communal Sharing, Authority Ranking, Equality Matching, Market Pricing*. Free Press.

Gabel, R. & Yamada, G., & Dolan, S. (2013). Lo que vale el trabajo en el sector público: estudio exploratorio del significado de los valores organizacionales en el sector público en Perú. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29. 83-90. https://doi.org/10.5093/tr2013a12

Gabini, S. (2018). Adaptación y Validación de un Instrumento para medir Felicidad en el Trabajo. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 36*(2), 36-45. https://doi.org/10.21772/ripo.v36n2a03

Gonzalez Nuñez, F. P. (2024). *Valores organizacionales y adaptabilidad profesional en la orientación hacia la felicidad laboral en una red de salud pública, Chimbote – 2024* [Tesis Licenciatura, Universidad César Vallejo].

Gorenaka, M., Edelheim, J., & Brumen, B. (2020). The influence of organizational values on job satisfaction of employees. *Human Systems Management*. 39. 1-15. https.//doi.org/10.3233/HSM-190781.

Gülen, Ö. & Adiguzel, Z. (2018). Leadership, Personal Values and Organizational Culture. In: Dincer, H., Hacioglu, Ü., Yüksel, S. (eds) Strategic Design and Innovative Thinking in Business Operations. Contributions to Management Science. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-77622-4_3

Hall, W., Schmader, T., Aday, A., Inness, M., & Croft, E. (2018). Climate control: The relationship between social identity threat and cues to an identity-safe culture. *Journal of Personality and Social Psychology, 115*(3), 446–467.

Harney, J. (2020). *Reconciling organizational and personal values: dissecting the ILM's latest research Workstars*. Employee Recognition And Engagement Blog.

Hernández, H. (2020). Valores y compromiso organizacional de personal empleado en la Ciudad de Durango. *Trascender, contabilidad y gestión*, (13), 17–33. https://doi.org/10.36791/tcg.v13i0.77

Jamaludin, N., Azhar, N. & Jamil, N. (2021). The Influence of Personal Values on Organization Commitment among Foreign Workers in Malaysia's Construction Industry. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, *11*(1), 126–145.

Martinez, C. (2019). *Estadística básica aplicada*. Ecoe Ediciones.

Medina, M., Tiza, D., Murillo, J., Cervantez, D., & Ordónez, G. (2023). *Método mixto de investigación: Cuantitativo y cualitativo.* Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. https:/doi.org/10.35622/inudi.b.105

Méndez, A., Vélez, I., & Grados, M. (2020). *People management can promote job happiness in the company "Arenera Jaén" in the city of Piura, Peru*. SCIÉNDO, 23. 39-43. https://doi.org/10.17268/sciendo.2020.006

Mendoza, D., Navarro, E., Ramirez, J., & García, J. (2022). Subjective well-being and its correlation with happiness at work and quality of work life: an organizational vision. *Polish Journal of Management Studies*, 26. 203-2014. https://doi.org/10.17512/pjms.2022.26.1.13

Moss, J. (2023). *Creating a Happier Workplace Is Possible — and Worth It*. Harvard Business Review.

Mueller, K., Straatmann, T., Schumacher, S.K. (2021). Organizational Values. In: Maggino, F. (eds*) Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-69909-7_2031-2

Nedelko, Z., Brzozowski, M. (2017). *Exploring the influence of personal values and cultures in the workplace*. ELSEVIER, 1-458. 10.4018/978-1-5225-2480- 9

Novello, O. (2018). La felicidad y el Compromiso en el trabajo [Trabajo de graduación, Universidad de San Andrés]. *Repositorio Universidad de San Andrés*. https://repositorio.udesa.edu.ar/jspui/handle/10908/15820?mode=full

Pantoja, M., Arciniegas, O. & Álvarez, S. (2022). Desarrollo de una investigación a través de un plan de estudio. *Revista Conrado, 18*(S3), 165-171.

Pérez, A. & Rodríguez, A. (2018). The values like nucleus of management of the institutions of health in Cuba**.** *Revista Médica Electrónica*, *40*(3), 849-862.

Porras, N., & Parra D. (2019). Happiness at Work: Between Pleasure and Meaning. *Equidad y Desarrollo*, (34), 181-197. https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss34.9

Purc, E. & Laguna, M. (2019). Personal Values and Innovative Behavior of Employees. *Front Psychol, 18*(10), 865. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00865.

Ramirez, C., García, J., & Garcia, J. (2019). La Felicidad En El Trabajo: Validación De Una Escala De Medida. Rae–*Revista De Administração De Empresas*, *59*(5), 327-340. https://doi.org/10.1590/S0034-759020190503

Ramos, C. (2021). Diseños de investigación experimental. *CienciAmérica*, *10*(1), 1–7. https://doi.org/10.33210/ca.v10i1.356.

Ramos, V., Jordão, F., & Morais, T. (2012). Desarrollo y Validación del Inventario para Medir la Articulación entre la Persona y la Organización (Inventario APO). *Revista Evaluar*, *12*(1). https://doi.org/10.35670/1667- 4545.v12.n1.4695

Rasheed, M., & Okumus, F., & Weng, D., & Hameed, Z., & Nawaz, M. (2020). Career adaptability and employee turnover intentions: The role of perceived career opportunities and orientation to happiness in the hospitality industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management,* 44. 98-107. https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.05.006

Reyes, J., & Moros, H. (2019). La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio. *Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, *7*(1), 201-217.

Rich, L.L., Rich, J., and Hair, J. F. (2018). The Influence of Organizational Culture on How We Define and Pursue Goals. *Journal of Organizational Effectiveness, People and Performance*, 5, 259-277.

Rich, Lauren & Baugh, S. & Batchelor, John. (2022). The Consistency of Personal and Organizational Values When Viewed Through the Lens of Regulatory Focus Theory. *International Journal of Business, 27*. 1-16. https://doi.org/10.55802/IJB.027(2).004.

Ripoll, R., Romero, L. & Ahumada, E. (2021). Workplace happiness as a trinomial of organizational climate, academic satisfaction and organizational engagement. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society.* ahead-of-print. https://doi.org/10.1108/CG-12-2020-0532.

Rodríguez, A., Santos, F., Ortiz, J., Cuellar, M.& Rojas, S. (2021). Adaptación al cambio organizacional en los colaboradores de una empresa de energía eléctrica. *Revista Científica E-Locução*, 1(19), 27. https://doi.org/10.57209/e- locucao.v1i19.337

Rokeach, M.(1973). *The nature of human values.* Free Press.

Saldaña, G. (2021). *Cultura organizacional y relaciones interpersonales de la Caja Municipal del Santa, Chimbote, año 2021* [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]. https://hdl.handle.net/20.500.12692/76220

Sánchez, J., Neira, P. y Veliz, J. (2023). La felicidad en el trabajo. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(103), 1361-1380. https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.103.27

Savickas, M., & Porfeli, E. (2012). Escala de habilidades de adaptación profesional: equivalencia de construcción, confiabilidad y medición en 13 países. *Revista de comportamiento vocacional, 80*(3), 661–673. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011

Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life- Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly, 45(3), 247–259.* https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x

Schneider, B. (1987). La gente hace el lugar. *Psicología del Personal,* 40, 437-453.

Schwartz, S. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in experimental social psychology, 25*. 1–65. https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60281-6

Schwartz, S. (1999). Una teoría de los valores culturales y algunas implicaciones para el trabajo. *Psicología Aplicada, 48*(1), 23–47. https://doi.org/10.1080/026999499377655

Seligman, M. (2004). *Felicidade autêntica: usando a nova Psicologia Positiva para a realização permanente.* Objetiva

Seligman, M. (2008). *Positive psychology leader series.* Documento presentado en Conference of International Association of Positive Psychology, Philadelphia, EE.UU.

Sulistiani, W., Suminar, D., & Hendriani, W. (2019). Career Adaptability of Marine Cadets: A Descriptive Study. *Journal of Educational Health and Community Psychology*, 8. 406. https://doi.org/10.12928/jehcp.v8i3.12875.

Torres, T., Paiva, K. & Barbosa, M. (2024). Personal values, organizational justice, and counterproductive behavior: connections, reflections, and research agenda. Cad. *EBAPE. BR, 22*(2), e2023- 0071. https://doi.org/10.1590/1679-3951202300071x

Valinsky, J. (2023). *Los trabajadores están históricamente estresados y poco comprometidos, según estudio.* CNN. https://cnnespanol.cnn.com/2023/06/14/trabajadores-historicamente- estresados-poco-comprometidos-trax/

Vela, H. (2020). Valores y Compromiso Organizacional de Personal Empleado en la Ciudad de Durango. *Trascender, contabilidad y gestión*, 13. 17-33. https://doi.org/10.36791/tcg.v13i0.77.

Vveinhardt, Jolita & Foktas, Povilas. (2024). Person–organisation value congruence: the same values, different priorities. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*, 46. 139-149. https://doi.org/10.15544/mts.2024.15.

Wilson, N. (2023). *The importance of personal values in managing business change*. HR Leader. https://www.hrleader.com.au/business/24700-the-importance-ofpersonal-values-in-managing-business-change

Religación

Press

Ideas desde el Sur Global

Religación Press

ISBN: 978-9942-561-02-2