

ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

UNIDAD DE TITULACIÓN

**“COMPARACIÓN ENTRE BOMBEROS Y ASPIRANTES A BOMBEROS
TENIENDO EN CUENTA LA RELACIÓN DE LA CONGRUENCIA DE
VALORES Y LA CULTURA DE APRENDIZAJE: ESTUDIO REALIZADO
EN LA JEFATURA DE BOMBEROS DE LA CIUDAD DE IBARRA.”**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
INGENIERO EMPRESARIAL**

DAVID ISRAEL LÓPEZ CISNEROS

david_lopez_1991@outlook.com

Director: Dra. Valentina Ramos Ramos

valentina.ramos@epn.edu.ec

QUITO, JULIO 2018

APROBACIÓN DEL DIRECTOR

Como director del trabajo de titulación “Comparación entre Bomberos y Aspirantes a Bomberos teniendo en cuenta la relación de la congruencia de valores y la cultura de aprendizaje: estudio realizado en la jefatura de Bomberos de la ciudad de Ibarra.” desarrollado por David Israel López Cisneros, estudiante de la carrera de Ingeniería Empresarial, habiendo supervisado la realización de este trabajo y realizado las correcciones correspondientes, doy por aprobada la redacción final del documento escrito para que prosiga con los trámites correspondientes a la sustentación de la Defensa oral.

Dra. Valentina Ramos

DIRECTOR

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, David Israel López Cisneros, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentada para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

La Escuela Politécnica Nacional puede hacer uso de los derechos correspondientes a este trabajo, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.

David Israel López Cisneros

DEDICATORIA

Somos nosotros quienes decidimos el camino por el cual recorrer, cada decisión trae consigo una consecuencia, y por más grandes y sabios que seamos cometemos errores. En el pasar de mi vida, siempre a pesar de las circunstancias he tenido el apoyo de mi familia, de mis padres, ejemplos de trabajo duro y constante, mi madre mujer ejemplar que con mucho amor, formó y educó hijos de bien, mi padre quien inculcó en nosotros la constancia y perseverancia; mi hermano Jorge quien comparte mis pasiones y ha sido el mejor ejemplo para mi formación, mi hermana María José quien con su cariño fue un apoyo incondicional en esta hermosa etapa, mis dos bellos sobrinos que de seguro alegrarán nuestras vidas; a ellos mi familia está dedicado este trabajo, quienes formaron en mi la persona que ahora soy, les debo todo.

Israel

AGRADECIMIENTO

Me llena de satisfacción poder agradecer a las personas que de una u otra manera estuvieron apoyando mi carrera universitaria, deseo agradecer primero a Dios por permitirme tener la salud y los recursos para ingresar a tan importante Institución.

Quiero expresar mis más sinceros agradecimientos a mis Padres, hermanos, mi abuelita Carmelita, mis tíos y primos, gracias por cada granito de arena que pusieron y confiaron en mí para la culminación de este trabajo.

Deseo aprovechar esta oportunidad para agradecer inmensamente a Cristina, quién, con mucho amor, cariño, ternura y algunos regaños motivó la terminación de este trabajo, muchas gracias.

A mis queridos amigos, Luis, David, Leo, Galito, Ismael, Alexis, y Bruno amigos que compartieron conmigo cada noche de estudio y que a pesar de las circunstancias estuvieron siempre para mí.

A mi amigo Luis, quien siempre estuvo para apoyarme incondicionalmente en mi carrera universitaria, gracias amigo.

A mis amigos Vinicio, Carlos, Rodolfo quienes me apoyaron en las duras noches de estudio.

Finalmente deseo agradecer a la Doctora Valentina Ramos quien con su grandiosa experiencia y sus valiosos conocimientos sirvió como guía para el desarrollo del presente trabajo.

ÍNDICE DE CONTENIDO

LISTA DE FIGURAS	i
LISTA DE TABLAS	ii
LISTA DE ANEXOS	iii
RESUMEN.....	iv
<i>ABSTRACT</i>	v

RESUMEN	IV
<i>ABSTRACT</i>	V
1. INTRODUCCIÓN	1
1.1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.2. OBJETIVO GENERAL	2
1.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	2
1.4. HIPÓTESIS.....	2
1.5. MARCO TEÓRICO.....	2
1.5.1. Cultura organizacional	3
1.5.2. Congruencia de valores.....	5
1.5.3. Aprendizaje	9
2. METODOLOGIA	13
2.1. NATURALEZA DE LA INVESTIGACIÓN	13
2.2. ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN	13
2.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	13
2.4. MUESTRA	14
2.4.1. Descripción de la muestra	14
2.4.2. Descripción de la población.....	17

2.5. HERRAMIENTAS PARA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	20
2.5.1. Cuestionario APO	20
2.5.2. Cuestionario OLC (Organizational Learning Culture)	20
2.6. PROCEDIMIENTO	21
2.7. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	21
3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	23
3.1. RESULTADOS DEL COMPORTAMIENTO DE LAS VARIABLES RELACIONADAS CON LA CONGRUENCIA DE VALORES Y LA CULTURA DE APRENDIZAJE EN LOS ASPIRANTES A BOMBEROS.....	24
3.1.1. Cultura de aprendizaje en los Aspirantes a Bomberos.....	24
3.1.2. Congruencia de valores en los Aspirantes a Bomberos.....	26
3.1.3. La relación de la congruencia de valores y la cultura de aprendizaje en los Aspirantes a Bomberos	29
3.2. RESULTADOS DEL COMPORTAMIENTO DE LAS VARIABLES RELACIONADAS CON LA CONGRUENCIA DE VALORES Y LA CULTURA DE APRENDIZAJE EN LOS BOMBEROS DE LA ORGANIZACIÓN	31
3.2.1. Cultura de aprendizaje en los Bomberos de la organización	31
3.2.2. Congruencia de valores en los Bomberos de la organización	33
3.2.3. La relación de la congruencia de valores y la cultura de aprendizaje en los Bomberos de la organización	36
3.3. RESULTADOS DE LA DIFERENCIA EXISTENTE ENTRE LOS ASPIRANTES A BOMBEROS Y LOS BOMBEROS, TENIENDO EN CUENTA LAS VARIABLES DE ESTUDIO.....	38
3.3.1. Análisis de la comparación de medias.....	38
3.3.2. Análisis de las correlaciones entre las variables	40
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	45
4.1. CONCLUSIONES.....	45
4.2. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	48
ANEXOS	51

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Descripción del género del total de la muestra	14
Figura 2 - Descripción del nivel académico de los Bomberos y Aspirantes a Bomberos	17
Figura 3. organigrama.....	19

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 - Tabulación de edad	15
Tabla 2 – Tabulación estado civil.....	16
Tabla 3 - Coeficiente de correlación de Pearson	22
Tabla 4 - Asociación de objetivos y resultados.....	23
Tabla 5 - Análisis de la cultura de aprendizaje en los Aspirantes a Bomberos	24
Tabla 6 - Correlación de las variables que determinan la cultura de aprendizaje	25
Tabla 7 - Análisis de la congruencia de valores en los Aspirantes a Bomberos	26
Tabla 8 - Correlación de las variables que determinan la congruencia de valores en los Aspirantes a Bomberos	28
Tabla 9 - Relación entre la congruencia de valores y la cultura de aprendizaje en los Aspirantes a Bomberos.....	30
Tabla 10 - Análisis de la cultura de aprendizaje en los Bomberos de la organización.....	32
Tabla 11 - Correlación entre las variables que determinan la cultura de aprendizaje en los Bomberos de la organización	33
Tabla 12 - Análisis de la congruencia de valores en los Bomberos de la organización.....	34
Tabla 13 - Correlación de las variables que determinan la congruencia de valores en los Bomberos de la organización.	35
Tabla 14 - Relación entre la congruencia de valores y la cultura de aprendizaje en los Bomberos de la organización.	37
Tabla 15 - Comparación de medias entre la congruencia de valores y la cultura de aprendizaje	39
Tabla 16 - Correlaciones de las variables que determinan la congruencia de valores y la cultura de aprendizaje, en los Bomberos y los Aspirantes a Bomberos	41

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1 - Encuesta de recolección de datos.....	52
Anexo 2 - Agrupación de cuestionario OLC	57
Anexo 3 - Agrupación de cuestionario APO.....	58

RESUMEN

Este proyecto de investigación tiene la intención de realizar una comparación entre los Bomberos y Aspirantes a Bomberos de la Jefatura del Cuerpo de Bomberos de la Ciudad de Ibarra, identificando el comportamiento de las variables relacionadas con la congruencia de valores y la cultura de aprendizaje, para posteriormente determinar las diferencia existente entre las mismas; esta investigación ayudará al alto mando de la dirección de la Jefatura del Cuerpo de Bomberos de la ciudad de Ibarra a identificar falencias en su organización, para tomar acciones que lleven a una mejor cultura en el aprendizaje y la congruencia de valores, pues si bien es cierto los Aspirantes a Bomberos pudiesen tener un mayor indicador en relación a la cultura de aprendizaje, ya que se encuentran en un curso de formación, sin embargo, algo parecido sucede en los Bomberos de la Jefatura, pues reciben capacitaciones constantes que les ayudan a estar siempre preparados para cualquier eventualidad.

Esta investigación está basada en la aplicación de cuestionarios que miden la influencia de las variables de estudio y busca información relevante que ayude a mejorar las técnicas de aprendizaje y a sentir como propia la organización.

Palabras clave: congruencia de valores, cultura de aprendizaje, correlación, innovación

ABSTRACT

This research of Engineering aims to make a comparison between firefighters and firefighters aspirants of the Ibarra Fire Department, identifying the behavior of the variables related to the congruence of values and the culture of learning, for later determine the difference between them; this research will help the high command of the Ibarra Fire Department to identify weaknesses in their organization, to take actions that lead to a better culture in learning and the congruence of values, because although firefighter aspirants may have a higher indicator in relation to the culture of learning, since they are in a training course, but something similar happens in the Ibarra Fire Department, because they receive training that helps them to be always prepared for any eventuality.

This research is based on the application of questionnaires that measure the influence of the study variables and look for relevant information that helps to improve the learning techniques and to feel the organization as its own.

Keywords: values congruence, learning culture, correlation, innovation

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo estudiará la influencia que genera la congruencia de valores y la cultura de aprendizaje en una institución pública. La cultura de aprendizaje en la actualidad es de gran importancia para el cumplimiento de objetivos, el conocimiento garantiza el desarrollo y crecimiento organizacional; así mismo hoy en día la aplicación de técnicas, de metodologías de aprendizaje, el uso de herramientas como la innovación, son de gran importancia para el desarrollo íntegro de una organización. Con este antecedente se analizará también la aceptación de los valores institucionales como propios, basándose en el levantamiento de información realizado, mediante la utilización de cuestionarios aplicados a cada variable de estudio.

1.1. Problema de Investigación

El capital humano de una organización según Peña (2013) es un pilar fundamental que genera valor agregado a la misma, razón por la cual nace la importancia de analizar la relación existente entre la congruencia de valores y la cultura de aprendizaje de los Aspirantes a Bomberos y los Bomberos. Si bien es cierto que para el desarrollo de una organización es vital el conocimiento y la aceptación como propios los valores institucionales; en la actualidad existe una brecha entre éstos, presentando así ciertos problemas en la cultura de aprendizaje, es por ello que se plantean ciertas formas de analizar su influencia, en los trabajadores de la Jefatura de Bomberos de la ciudad de Ibarra, segmentando en dos grupos, para así identificar en qué fase la congruencia de valores y la cultura de aprendizaje es más notorio. Es importante señalar que la empresa tiene una estructura organizacional vertical ya que su organigrama muestra a su línea de mando en orden jerárquico, desde el más alto el coronel hasta el más bajo el aspirante a bombero y demás colaboradores que son parte de la organización, actualmente la organización cuenta con 32 aspirantes, 40 Bomberos, 15 personas administrativas que se encuentran distribuidos adecuadamente en cada estación (Bomberos Ibarra, 2015).

En la entrevista que se realizó al Coronel de la Jefatura de Bomberos de la ciudad de Ibarra se supo manifestar que la aceptación de los valores institucionales como propios son de gran importancia para el desarrollo íntegro en el cumplimiento de las obligaciones de los trabajadores, y que en la formación de los aspirantes se inculcan todos estos, para así generar un sentido de pertenencia a la organización, ya que por ser una organización dedicada a salvaguardar la

integridad de las personas se debe aceptar y aplicar los mismos a diario en pro del beneficio de la sociedad.

Ante esta situación surge la siguiente pregunta de investigación:

¿Existe diferencia entre Bomberos y Aspirantes a Bomberos, teniendo en cuenta la relación de la congruencia de valores y cultura de aprendizaje?

1.2. Objetivo General

Determinar la diferencia existente entre Bomberos y Aspirantes a Bomberos, tomando en consideración la relación de la congruencia de valores y la cultura de aprendizaje.

1.3. Objetivos Específicos

- i. Identificar el comportamiento de las variables relacionadas con la congruencia de valores y la cultura de aprendizaje en los Aspirantes a Bombero.
- ii. Identificar el comportamiento de las variables relacionadas con la congruencia de valores y la cultura de aprendizaje en los Bomberos.
- iii. Determinar la diferencia existente entre los Aspirantes a Bomberos y los Bomberos, teniendo en cuenta las variables de estudio.

1.4. Hipótesis

“Existe una diferencia significativa entre Bomberos y Aspirantes a Bomberos, tomando en consideración la relación de la congruencia de valores y la cultura de aprendizaje”

1.5. Marco Teórico

A continuación, se describe aquellos conceptos que servirán como base para el análisis a realizarse sobre la investigación, iniciará explicando la cultura organizacional hasta relacionarlos con la cultura de aprendizaje, y la congruencia de valores.

1.5.1. Cultura organizacional

Cuántas veces no se han escuchado la frase que “se ponga la camiseta”, analizando desde el punto empresarial, el que se ponga la camiseta expresa el sentido de pertenencia que cada empleado le pone a su trabajo y a la organización, es defenderla a toda costa y luchar como un equipo por conseguir los objetivos organizacionales. (Valle, 2012).

Según Schein (1985) la cultura organizacional nace con el sentimiento de identidad que las empresas generan en sus colaboradores, es un apego generado por la congruencia de valores, nace desde los líderes quienes son los que instituyen sus ideales y valores en la visión de la organización como una forma para generar un mayor desempeño de los colaboradores. Ahora bien, si los ideales instituidos por parte de los líderes denotan en una erudición de éxito, se cree que nace una cultura organizacional que muestra la visión que fue en su momento implantada por el líder.

Con estos antecedentes se procede a realizar un breve análisis y definir el concepto que más se apega a la apreciación de lo que engloba la cultura organizacional. La cultura organizacional se define como una agrupación de creencias, entendimientos, y valores que sirven como un poderoso mecanismo de control que motiva la conducta de los colaboradores de la organización, es decir la cultura organizacional busca enseñar la mejor manera para la resolución de problemas que pueden presentarse a diario en el trabajo, mediante la homogenización de premisas elementales que un grupo determinado descubrió, o en el transcurso de su vida laboral desarrolló el proceso de aprender a resolver sus problemas de adaptación externa e interna, comprobándose que funcionaron correctamente y se consideran una forma correcta de realizarlas, razón por la cual se toma como referencia para enseñarlas a todo el talento humano, se refiere a la forma como pensar, percibir y sentir en base a estos problemas (Schein, 1985).

1.5.1.1. Funcionalidad y fortaleza de la cultura organizacional

1.5.1.1.1. Funcionalidad

Las funciones de la cultura organizacional son propias de cada organización pues cada una tiene su propia cultura, es por ello que existen diferencias de una organización a otra; la identidad de los empleados por la organización motiva que se genere un compromiso más fuerte que el de los intereses personales. En la actualidad la cultura organizacional es de vital importancia para

las organizaciones pues los directores, accionistas y empleados llevan consigo una práctica de cultura positiva que busca generar una sola dirección para la organización. Compromiso, consideración, vinculación, son algunas de las cualidades que destacan en las funcionalidades de la cultura organizacional, la cultura organizacional busca generar un grupo que actúe en pro del cumplimiento de los objetivos de la organización. Los empleados buscan satisfacer sus necesidades con el cumplimiento de su trabajo, producen un compromiso con la organización; la cultura organizacional fomenta un ambiente adecuado en donde los empleados generan una retroalimentación de aprendizaje, eliminando la brecha entre el alto mando y los empleados de la organización (Unipymes Fundación, 2014).

1.5.1.1.2. Fortaleza

En el contexto organizacional Koontz, Weihrich, & Cannice (2012) definen la fortaleza empresarial como la habilidad para producir y vender. La fortaleza de una organización se mide en el grado de presión que esta ejerce sobre los empleados influenciando sobre sus comportamientos; mientras mayor es su cultura organizacional mayor serán sus relaciones humanas y por ende mayor su productividad y su fortaleza como equipo. Tener una buena cultura organizacional se ve reflejado en la fortaleza de la organización; el buen manejo de la diversidad y los conflictos, subir el nivel de pasión, mejores salarios, generar una empresa que fomente el desarrollo profesional, son algunas de las fortalezas que una buena cultura organizativa genera. La suma de todas las acciones que una organización realiza para mejorar la cultura organizacional de la empresa se ven reflejados en el desarrollo profesional que los empleados muestran en sus labores cotidianas, se transforma en una fortaleza para la organización, su compromiso genera una fortaleza notable para la organización, se transforma en una ventaja competitiva que los diferencia ante las demás organizaciones; los empleados apoyan a su organización en el logro de sus objetivos estratégicos, mediante la alineación de la cultura organizacional con los requerimientos de los antes mencionados objetivos, el control del progreso constante es su diferenciador.

1.5.1.2. Valores de la cultura organizacional

Los elementos que resaltan en la cultura organización son la apreciación de los valores, que son definidos como la base de la organización, es decir los valores de una organización definen cuáles son sus principios, los que determinarán la ética que se manejará en la organización. Los

valores constituyen la línea base por la que se guían los líderes para generar y establecer la gestión estratégica de la organización (Taller de Producción de Mensajes, 2007). Es responsabilidad de cada organización el generar sus valores, en base a la actividad que realiza, como objetivo primordial los valores organizacionales deben perseguir la justicia. Los valores no son buenos o malos no pueden definir por si solos si precisan lo correcto o lo incorrecto, los valores son una guía de lo que representa lo correcto en base a una discrepancia con lo incorrecto, son estándares que denotan lo bueno y lo malo.

1.5.2. Congruencia de valores

En base a las afirmaciones de Edwards (2009) se dice que la congruencia de valores es definida como las creencias generales sobre la importancia de comportamientos normativamente deseables; la congruencia de valores se define como la similitud entre los valores que tienen los individuos con los valores de las organizaciones o instituciones. Cuando los valores institucionales se aceptan como propios del empleado, se denota una satisfacción del mismo con su trabajo, pues se identifican con la organización y buscan mantener esa relación laboral.

Una buena congruencia de valores se refleja en el cumplimiento de los objetivos institucionales, a más de crear una buena cultura organizacional, que ayudará a las organizaciones a minimizar el costo de rotación de personal y a promover una buena conducta de los empleados en la organización. Si la congruencia de valores aumenta, la gestión de la organización estará alineada a un constante mejoramiento, pues si el empleado se siente mejor en la institución su desempeño laboral mejorará. Si existe una incongruencia de valores en la organización se fomentará el descontento por parte de los empleados lo que desembocará en insatisfacción cognitiva, en conclusión, se define a la congruencia de valores como la compatibilidad de los valores de trabajo con los valores que la organización estipula para la gestión de sus funciones (Dolan, Tzafrir, & Yuanjie, 2012).

1.5.2.1. *Cómo incorporar los valores de la institución al de los empleados*

Según (Harvard, 2016) sabemos que cada organización maneja valores diferentes, los mismos que son definidos por sus dueños o directores, estos valores tienen la finalidad de establecer una visión de la organización y deben ser adoptados por sus empleados. Todos los individuos tienen valores, pero estos están establecidos en diferentes escalas; el objetivo de la organización no es cambiar o eliminar los valores que cada individuo tiene, sino más bien incorporar. Por ejemplo,

si una persona se vincula a un call center en donde el respeto hacia los clientes es el valor primordial, y este empleado no lo tiene, lo que la empresa debe hacer es inculcar a este empleado el valor y la importancia del respeto al cliente, cuyo propósito es generar un empleado más comprometido con los valores organizacionales, los empleados como la organización buscan un solo objetivo, establecer, implementar y desarrollar los valores que serán considerados como factores claves para el éxito de la organización.

Según Zárate (2008) “Los líderes son responsables de instituir estándares de comportamiento ético y valores morales que guíen el comportamiento y la toma de decisiones de los seguidores. Cuando estos estándares y valores son constantemente modelados y apoyados por procesos organizacionales compatibles, reglas y procedimientos, ellos se pueden convertir en un aspecto integral de la cultura organizacional (p. 9)” en base a este enunciado son los líderes quienes están encargados de inculcar los valores organizacionales en cada empleado, y una de las estrategias es comunicando a cada uno de sus empleados la importancia de tener valores alineados. Está muy claro que con una mejor congruencia de valores el desempeño laboral mejorará notablemente, si la organización llega a estabilizar y a tener valores comunes entre todos sus miembros, esta organización crecerá y llegará a tener éxito. Para responder la pregunta general sobre cómo inculcar los valores organizacionales se debió realizar este análisis; existen tres formas para alinear estos valores, como líderes de la organización, mostrando el camino a seguir, creando y cambiando las políticas existentes y generando en los empleados de la organización la aceptación de los valores organizacionales.

1.5.2.1.1. Mostrando el camino a seguir:

En base a lo expuesto el camino más efectivo para lograr alinear los valores organizacionales con los personales es mostrarles cómo se lo debe hacer y todo el beneficio que esto conllevaría (Kouzes & Barry, 2002). Según Garcia (2015) existen cinco claves que un líder debe poseer para liderar con éxito:

- Modelar el camino
- Alentar el corazón
- Motivar a los demás para que actúen
- Inspirar una visión compartida
- Desafiar el proceso

Es muy importante que los líderes de la organización sean quienes orienten a todos los empleados sobre la importancia de estar encaminados en la congruencia de valores, son los líderes quienes proyectan una oportunidad para formar los valores en la compañía (García, 2015).

1.5.2.1.2. Creando y cambiando políticas

La segunda manera para conseguir alinear los valores individuales con los de la organización, según Zárate (2008) es por medio de las políticas que tiene la institución, es decir cambiando o incorporando nuevas leyes o normas que motiven la adaptación de los valores organizacionales como propios. Un ejemplo práctico es la aplicación de un sistema de incentivos y castigos a los empleados de la organización, esto motivaría a alinear las metas que tiene el empleado con las de la organización, para dirigirse en la misma dirección que la empresa, con ello motivaría y reforzaría el sentido de pertenencia hacia la organización. Cambiar las políticas de reclutamiento en el proceso de selección de personal, es otra manera de cómo se podría alinear los valores del empleado con los organizacionales, se podría incluir como política el incentivar la pertenencia de valores alineados a los organizacionales (Zárate, 2008).

1.5.2.1.3. Capacitación y promoción

Es importante inculcar a cada uno de los empleados de la organización la importancia de los valores organizacionales, es por ello que se debe en todo momento generar capacitaciones en donde las organizaciones familiaricen a los empleados respecto de sus valores, así manifiesta (Zárate, 2008) pues cada uno de los empleados debe conocer sobre los valores de la organización, razón por la cual esta capacitación se la debe realizar en todos los niveles de la organización, logrando así un sentido de pertenencia a nivel macro.

1.5.2.2. Beneficio de la congruencia de valores

1.5.2.2.1. Aumento del desempeño

Una vez que los valores organizacionales están en su totalidad comprendidos por todos los elementos que conforman la organización, y en su defecto estén comprendidos como propios, las decisiones se toman de una forma más eficiente, pues estos valores pasan a formar parte de la persona y la ayudan al momento de tomar decisiones, con ellos saben cómo comportarse y

sobre qué línea base apoyar sus análisis. Para un mejor entendimiento se realizó la comparación de los valores como una carrilera del tren, en donde no se puede salir del camino, porque si lo hace tiende a destruir todo el tren, es decir que, si no se basan las decisiones en los valores de la organización, se estaría perdiendo el camino y los ideales de la organización (Zárate, 2008). Los valores organizacionales dan confianza a los empleados y claridad al momento de tomar decisiones lo que lleva a mejorar su productividad pues pueden tomar decisiones más rápido, ya que entienden cuáles son los parámetros por cuales deben medirse y por consiguiente pueden tomar decisiones por sí mismos, lo que promueve el liderazgo y genera un mayor empoderamiento los empleados por parte de las organizaciones. (Rokeach, 2008)

1.5.2.2.2. Mejoramiento de comportamientos éticos

Posteriormente a la adaptación de los valores organizacionales como propios, según Stevens (2008) los empleados van a demostrar un mejor comportamiento pues ahora están alineados a la meta de su organización. Ahora bien, si la organización presenta comportamientos de ética encaminados a la honestidad, a la responsabilidad, al cuidado y bienestar de los clientes, el empleado deberá sentir estos como propios. Si es una organización en donde el respeto hacia el cliente es lo que prima, pues entonces sus empleados deben presidir su proceder dentro de la organización con el valor de un buen servicio al cliente, y por lo tanto este valor debe convertirse en uno de sus principales valores en su cotidianidad.

1.5.2.2.3. Prevención de conflictos

Los conflictos nacen cuando existe mucha disparidad entre los valores de una persona con otra, en la organización muy a menudo se pueden presentar problemas de esta índole, no solo en los empleados de rango inferior, sino también en los miembros de la junta directiva, los accionistas y los asesores externos, razón por la cual se debe inculcar la misma toma de los valores organizacionales como propios. Frecuentemente los miembros de la junta directiva tienen que tomar decisiones en nombre de toda la organización, es por ello que se debe tener muy en claro cuáles son los valores organizaciones que cumplen con un objetivo en común (Zárate, 2008).

Los conflictos en una organización donde existe congruencia de valores son mínimos, por ejemplo, si en la organización el valor de la honestidad está muy arraigado no existirá motivo por el cual se acepten sobornos por parte de los empleados de la organización, es por ello la importancia de elegir bien al momento de contratar nuevos empleados.

1.5.3. Aprendizaje

Vygotsky (1978) define al aprendizaje como un proceso que con el transcurso del tiempo incorpora o cambia conocimientos, conductas, habilidades o valores por medio de la experiencia, del estudio, del razonamiento, la instrucción y la observación.

Según Hilgard (1992) el aprendizaje se define como "El proceso mediante el cual se origina o se modifica una actividad respondiendo a una situación siempre que los cambios no puedan ser atribuidos al crecimiento o al estado temporal del organismo (como la fatiga o bajo el efecto de las drogas) (p. 1)" analizando esta definición el aprendizaje es un sub-producto del pensamiento en donde la calidad de los pensamientos determina la calidad del aprendizaje. El aprendizaje nace de la observación y la experiencia, es por ello que el ser humano busca alcanzar el éxito mediante la corrección de sus errores, aprende continuamente de las experiencias propias y ajenas, y es esta la capacidad del ser humano para mejorar que se define como aprendizaje, el aprendizaje se da como respuesta a un escenario de la cotidianidad, en donde la persona debe tomar una decisión para la resolución de un problema, o situación. El aprendizaje consiste en adquirir conocimientos, procesarlos, comprenderlos y por último aplicarlos, es decir, mientras aprende se acopla a los requerimientos que demandan los diferentes escenarios.

1.5.3.1. *Inicios del aprendizaje*

La necesidad de aprender nace con la finalidad de adaptarse al medio en el que se desarrolla la persona; el hombre primitivo tuvo que experimentar al construir sus viviendas, llevándolo así a evolucionar y a mejorar, y es esa la esencia del aprendizaje, aprender con las experiencias propias y las de los demás, lo que permite mejorar; antes el hombre no tenía la preocupación por el estudio, sin embargo con el pasar del tiempo surge la necesidad de aplicar una enseñanza intencional, y con el paso del tiempo nace la organización para plasmar el conocimiento en asignaturas, nace el aprendizaje de distintas ramas de la ciencia y con esto el desarrollo del hombre (Vygotsky, 1978).

1.5.3.2. *Proceso de aprendizaje*

El proceso de aprendizaje es resultado de procesos cognitivos individuales por los que se asimilan e interiorizan nuevas informaciones que sirven para una posterior aplicación. Aprender no sólo se define como memorizar cosas, abarca también el analizar y comprender las diferentes situaciones (Yáñez, 2016).

El aprendizaje según Vygotsky (1978) es el resultado de la relación entre los sistemas afectivos, cognitivo y expresivo; todo aprendizaje nuevo es dinámico, es decir es susceptible a ser analizado y adaptado a partir de nuevos ciclos, el aprendizaje es un proceso cíclico, en donde el ser humano comprende la situación nactual y genera soluciones. Existen diferentes factores que motivan el proceso de aprendizaje, la experiencia, la motivación, la inteligencia y los conocimientos previos. El principal factor que ejerce gran importancia e inicia todo proceso de aprendizaje es la motivación, pues sin motivación ninguna acción sería completamente satisfactoria; en todo momento del proceso de aprendizaje está implícito el factor motivación, pues es un factor esencial ya que si la persona no está motivada las probabilidades de aprender son mínimas. El factor motivación está dado por cada individuo y depende mucho de su personalidad y su fuerza de voluntad (Vygotsky, 1978).

Según Vygotsky (1978) La experiencia como factor determina el cómo saber aprender, pues existen algunas técnicas básicas que mejoran el aprendizaje, la experiencia son acciones repetitivas que alguna persona o el individuo realizó y generó algunas habilidades para mejorar su desempeño. En última instancia hablamos también de los conocimientos previos y la inteligencia, factores que determinan el proceso de aprendizaje, pues el individuo debe disponer de estas capacidades para tener una noción del trabajo que está realizando.

1.5.3.3. *Como se relacionan la cultura y el aprendizaje*

En esta parte de la investigación se hace mención de un aprendizaje que busca adaptarse a los cambios, de un proceso de aprendizaje que tiende a desarrollarse en el contexto social y cultural; con el nacimiento del aprendizaje se genera una nueva forma de captar conocimiento. En la actualidad las organizaciones pretenden generar una cultura en el aprendizaje, es decir fomentar el aprendizaje de una manera continua, generando y aplicando una cultura en el mismo, mediante la aplicación de varios mecanismos que tienen como finalidad generar e inculcar el desarrollo de nuevas habilidades en la forma como realizan sus actividades (Thomas, 2012).

1.5.3.4. Cultura de aprendizaje

En la actualidad el aprendizaje es considerado como una ventaja competitiva de gran relevancia en la organización, pues las organizaciones hoy en día necesitan empleados que puedan adaptarse a la constante y creciente ola de conocimientos que la tecnología trajo. Según Rebelo & Gomes (2011) la cultura de aprendizaje debe tener como finalidad el promover el aprendizaje individual con la finalidad de luego compartir conocimientos en grupos de trabajo, y así hasta que se llegue a promover un aprendizaje organizacional.

El intercambio de conocimientos promueve una mejor reacción a cualquier inconveniente, el crear soluciones a problemas de una forma inmediata, es una de las razones por las que las organizaciones deben fomentar que sus empleados aprendan a través de la incorporación de una cultura de aprendizaje mediante la cual los empleados puedan compartir conocimientos de una forma más eficiente, sin la necesidad del control por parte de la organización (Everson, 2015). La cultura organizacional contribuye notablemente al desarrollo organizacional, sin embargo, para que esto sea posible, depende de cómo la organización lleva los procesos de captación de conocimientos, en la actualidad la importancia que se le da cultura en el aprendizaje está muy marcada, pues hoy el conocimiento se ha convertido en un recurso estratégico para la organización (Rebelo & Gomes, 2011).

1.5.3.5. La cultura de aprendizaje como un factor determinante para la creatividad y la innovación

Según Kaiser (2000) el aprendizaje organizacional y la innovación van de la mano pues reflejan procesos que están interrelacionados por variables como el clima, la cultura, el liderazgo; factores que determinan el sentido de pertenencia del empleado para con la organización, en la actualidad el entorno es muy versátil, por los constantes cambios que se dan en las exigencias de los distintos grupos de clientes, es por ello que nace la preocupación en las organizaciones por pensar y actuar proponiendo ideas innovadoras; estas empresas consideradas innovadoras son mucho más flexibles pues tienen una gran habilidad para la adaptación a los posibles cambios, es decir que estas organizaciones pueden responder de forma rápida a los problemas que pudiesen presentar cuando el clima organizacional no es estable, crean nuevas oportunidades con una gran ventaja competitiva.

La capacidad para innovar nace de las organizaciones que desean perdurar en el tiempo, las oportunidades nacen de estos climas turbios, en donde a la organización adquiere nuevas capacidades para enfrentar los problemas por medio de la adaptación de la innovación en el aprendizaje, es decir generan una mejor capacidad para responder a los problemas que nacen con el pasar del tiempo, crear nuevos productos o mejorar los existentes mediante la implementación de técnicas en donde el aprendizaje y la innovación van de la mano (Kaiser, 2000). Para transformar a la cultura organizacional orientada al aprendizaje en innovación, es necesario que todos los empleados trabajen en conjunto, compartiendo sus conocimientos y aportando con ideas que promuevan una buena cultura organizacional, para por medio de la innovación fomentar un valor agregado a través del conocimiento (Kosturiak, 2010).

2. METODOLOGIA

Para poder comparar las variables de estudio entre los Aspirantes a Bomberos y los Bomberos, se lo realizará mediante la aplicación de una investigación basada en dos encuestas, que medirán la congruencia de valores y la cultura de aprendizaje, para ello se ha generado una metodología que explica los pasos de cómo realizar esta investigación.

2.1. Naturaleza de la Investigación

En base a las afirmaciones de Hernández, Fernández, & Baptista (2006) se realiza la investigación de tipo cuantitativo, enfocada en la recolección de datos numéricos que serán analizados mediante procesos estadísticos; con el uso de esta herramienta cuantitativa se podrá al finalizar obtener la correlación en las variables utilizadas en este estudio, se busca determinar la diferencia existente entre las correlaciones de las variables de estudio. La investigación es de tipo cuantitativo porque las preguntas a aplicarse deben mantenerse enfocadas en obtener respuestas objetivas, que arroje resultados confiables.

2.2. Alcance de la Investigación

La investigación está basada en un alcance correlacional, que tiene como fin evaluar el grado de concordancia entre las variables de estudio, que en esta investigación serán la congruencia de valores y la cultura de aprendizaje, para de esta manera establecer la magnitud de asociación entre las mismas que ayudará a explicar de una mejor manera cómo influyen éstas en los segmentos de muestra establecidos (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006).

2.3. Diseño de la Investigación

La investigación a realizarse estará enfocada en un diseño no experimental transversal, que consiste en la no alteración de las variables según Hernández, Fernández, & Baptista, (2006), la investigación no experimental transversal se define como la que se realiza sin la necesidad de manipular deliberadamente las variables. Es decir, el estudio próximo a realizarse no presentará manipulación alguna sobre las variables, y las mediciones se realizarán una sola vez sin previo aviso al encuestado con la finalidad de analizar la situación actual de la organización en su estado natural, es por ello que se tomó como punto de partida el diseño de una investigación no experimental transversal. La encuesta se la realizó sin previo aviso, con preguntas concisas,

aplicada a una muestra del Cuerpo de Bomberos Ibarra, el único requisito que tengan un mínimo de 5 meses de experiencia en su institución; esta obtención de datos se la realizó de forma transaccional, pues el encuestado solo iba a llenar una vez la encuesta y en único momento; para evitar la divulgación de datos sobre la aplicación de la encuesta se la realizó en un solo día en dos horarios inmediatos para los Aspirantes a Bomberos y para los Bomberos.

2.4. Muestra

Para realizar esta investigación la muestra estuvo constituida por 30 Bomberos representativos del 95% con un margen de error del 9,06 y 30 Aspirantes a Bomberos que fueron la población total.

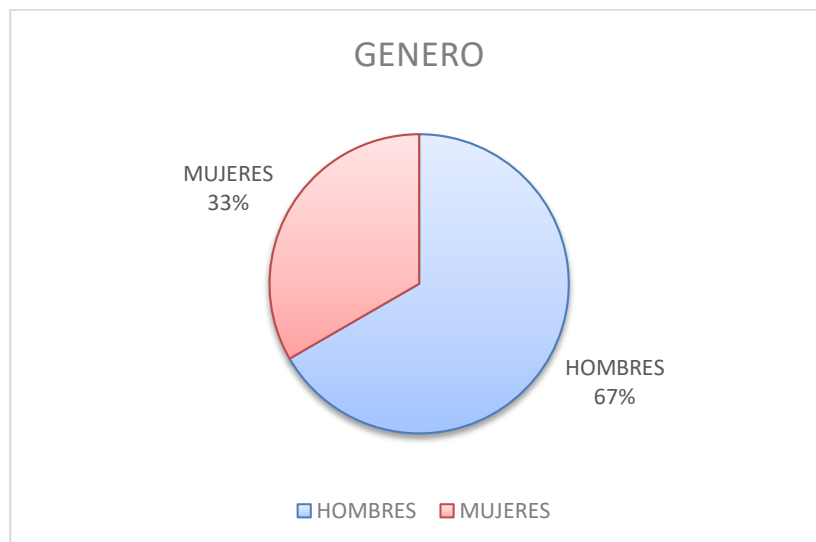
2.4.1. Descripción de la muestra

Con la ayuda de las encuestas realizadas en el Cuerpo de Bomberos de la Ciudad de Ibarra se pudo levantar datos sociodemográficos que se muestran a continuación;

2.4.1.1. Género

Los datos correspondientes al género se ven reflejados en la siguiente figura.

Figura 1 - Descripción del género del total de la muestra



Fuente: Elaboración Propia

En lo correspondiente al género se tiene como muestra de análisis a una mayoría de hombres, ya que en esta organización los servidores en su mayoría son hombres, es por ello que abarcan en un 67% como se puede apreciar en la Figura 1

2.4.1.2. Edad

En relación a la edad se obtuvieron los siguientes resultados

Tabla 1 - Tabulación de edad

Edad		
Rango de Edad	Encuestados	Frecuencia
Entre 18 y 25 años	30	50%
Entre 26 y 30 años	8	13,3%
Entre 31 y 35 años	4	6,6%
Entre 36 y 40 años	6	10 %
Más de 41 años	12	20%
Total	60	100%

Fuente: elaboración propia

El rango de edad que marca a los aspirantes va entre los 18 a 25 años; esto sucede porque es requisito tener entre 18 a 27 años de edad para ser aspirante a bombero; también se puede apreciar que de entre los rangos que destacan se tiene marcado el 20% correspondiente a personas mayores de 41 años, lo que supone que existe bastante estabilidad en el Cuerpo de

Bomberos de la Ciudad de Ibarra. Adicionalmente a ello se identificó la edad promedio de los aspirantes es de 22,63 años y la edad promedio de los Bomberos es de 36,20 años

2.4.1.3. Estado civil

En la siguiente tabla se muestra el estado civil de la muestra

Tabla 2 – Tabulación estado civil

Estado civil		
Estado civil	Encuestados	Frecuencia
soltero/a	38	63,3%
casado/a	22	36,6%
Total	60	100,0%

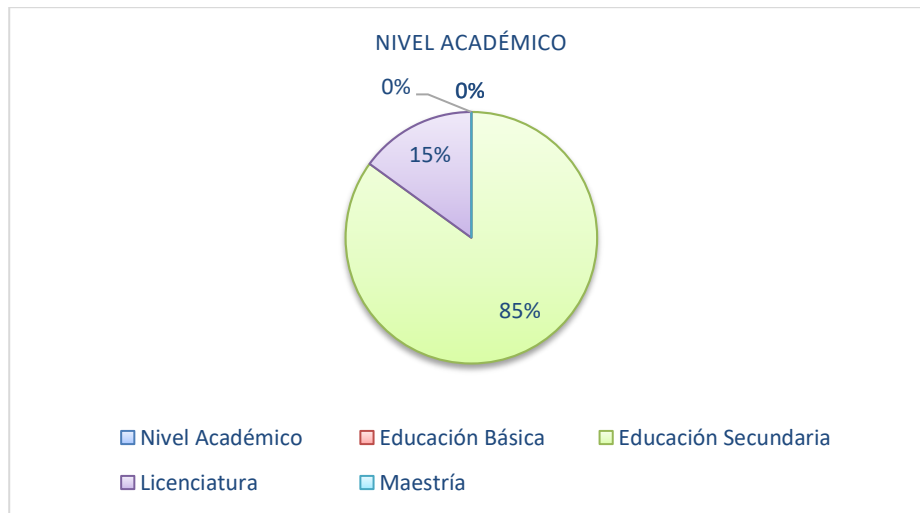
Fuente: elaboración propia

En su mayoría son personas solteras las que trabajan en el Cuerpo de Bomberos de la Ciudad de Ibarra.

2.4.1.4. Nivel académico

En la siguiente tabla se muestra los datos que representan el nivel de escolaridad de la muestra.

Figura 2 - Descripción del nivel académico de los Bomberos y Aspirantes a Bomberos



Fuente: elaboración propia

En cuanto al nivel de escolaridad no se tiene personas que tengan un nivel de escolaridad superior a la licenciatura, e inferior a educación secundaria requisito para ser bombero.

2.4.2. Descripción de la población

La población para esta investigación comprende un total de 85 empleados; 40 Bomberos distribuidos en 8 estaciones de servicio que prestan atención oportuna a toda la ciudadanía de la ciudad de Ibarra, adicionalmente cuenta con 15 personas que se encargan de su administración y los Aspirantes a Bomberos que en su total son 30, de los cuales se tomó como muestra a los Aspirantes a Bomberos y a 30 Bomberos de la Jefatura; datos que sirvieron para el análisis de las variables de estudio. Esta selección se la hizo para determinar el grado de aprendizaje en cada una de las etapas de la formación de los Bomberos, además de determinar en qué período es mayor el nivel de aceptación de los valores institucionales como propios.

2.4.2.1. Descripción general de la organización

El Cuerpo de Bomberos de la Ciudad de Ibarra es una organización perteneciente al ente público, que presta sus servicios en pro del beneficio y bienes del ciudadano ibarreño. El Cuerpo de Bomberos de la Ciudad de Ibarra inició sus labores a inicios del año 1949, fecha en donde se construyó el primer cuartel de la jefatura adaptado en las instalaciones del Cuartel Militar ubicado

en el centro de la ciudad; aproximadamente en el año 1960 cambia de lugar y se moviliza a la calle Salinas, sin embargo, esta no es su localización actual, sino más bien en los inicios del año 1970 instalan en su casa propia ubicada en el barrio "Santo Domingo".

Hasta la fecha muchos comandantes han pasado por esta tan importante institución, quienes con la ayuda de todo el equipo han ido forjando un pasado, presente y futuro con valores asentados y arraigados a cuidar a la ciudadanía, entre los que destacan, la nobleza de espíritu y solidaridad en la constancia, que se ven reflejados los 365 días del año en donde con su uniforme y su juramento enfrentan con valor cada día de su labor (Bomberos Ibarra, 2015).

El Cuerpo de Bomberos de la Ciudad de Ibarra, ejerce sus funciones basándose en la ley de defensa contra incendios, está regido por las ordenanzas municipales, normas de procedimiento y todos los reglamentos que conforman su base legal y/o metodológica.

2.4.2.1.1. Misión

"Salvar vidas y proteger bienes inmuebles con acciones oportunas y eficientes, en la lucha contra el fuego, rescate, salvamento y prevención, de emergencias" (Bomberos Ibarra, 2015).

2.4.2.1.2. Visión

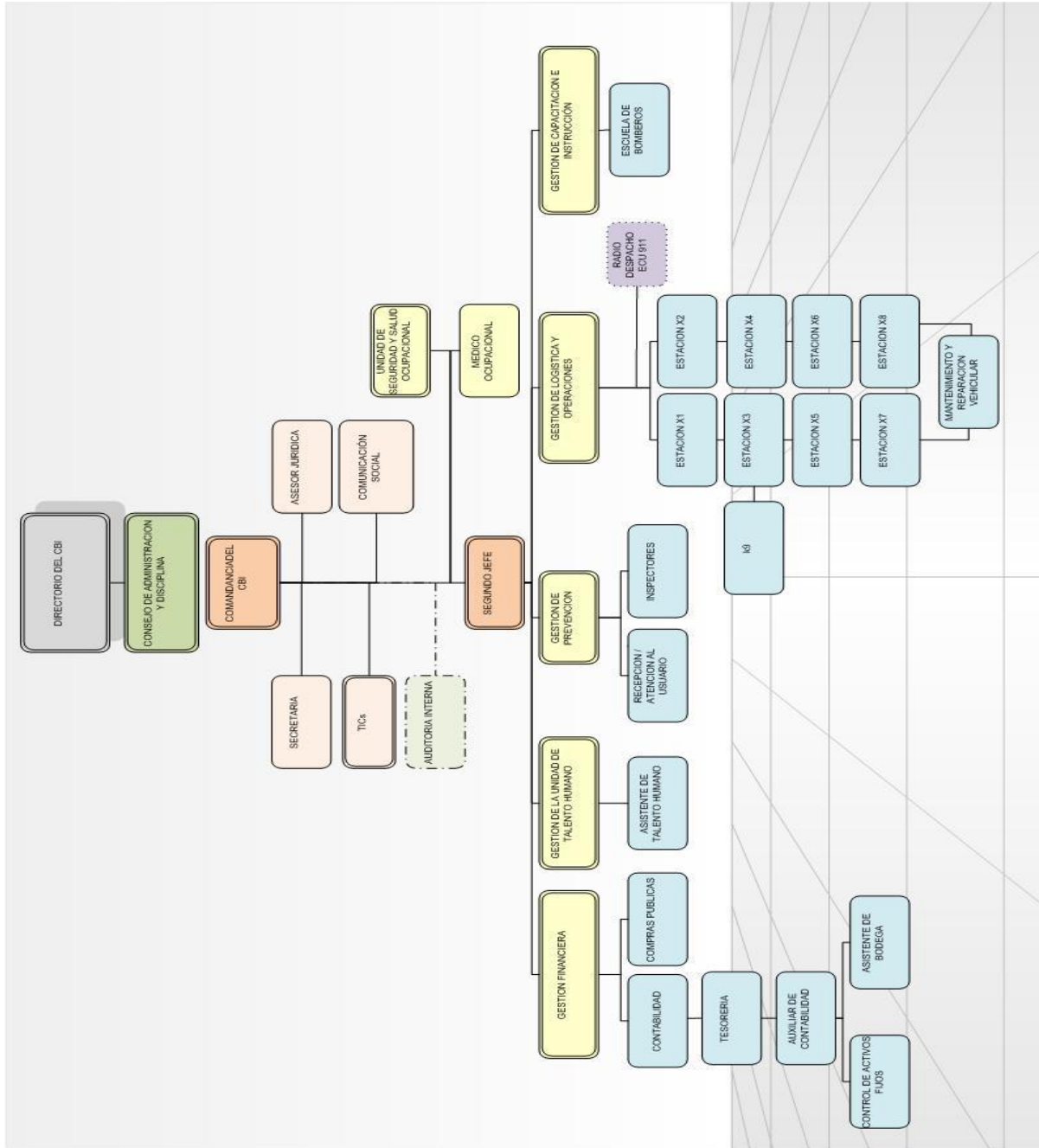
"En corto plazo visualizar a la casaca roja como una Institución técnica rectora de la gestión de emergencias en la ciudad de Ibarra con equipamiento" (Bomberos Ibarra, 2015).

2.4.2.1.3. Valores

"El personal del Cuerpo de Bomberos reúne ciertas características que los identifican como personas de nobleza de espíritu y solidaridad ante quienes más necesiten de su apoyo" (Bomberos Ibarra, 2015).

2.4.2.1.4. Organigrama de la Jefatura de Bomberos de la Ciudad de Ibarra.

Figura 3. organigrama



Fuente: (Bomberos Ibarra, 2015).

2.5. Herramientas para recolección de información

Para facilitar el análisis de las variables aplicadas en esta investigación, se utilizaron dos tipos de cuestionarios que se detallan a continuación:

2.5.1. Cuestionario APO

El Cuestionario APO que, según Ramos, Mejía, Unda, Jordáo, & Mejía (2016) consiste en una investigación que permite medir el ajuste persona-organización, el conflicto de valores y la afirmación de valores como formas de congruencia entre valores organizacionales e individuales, con el propósito de ser aplicado desde un punto de vista académico y científico con vistas a comprender el comportamiento de la cultura organizacional. En este contexto la herramienta APO analiza al trabajo y al ambiente del trabajo para determinar según la comodidad de la persona en su puesto de trabajo, el nivel de aceptación de los valores institucionales, este cuestionario analiza el grado de congruencia entre los valores organizaciones y personales mediante la determinación de las preferencias de las personas.

Para la aplicación de este caso se tomaron los 19 ítems que se mencionan en el cuestionario según Ramos et al. (2016) de las que se excluyó la pregunta numero 2.

2.5.2. Cuestionario OLC (Organizational Learning Culture)

El Cuestionario OLC (Organizational Learning Culture) según la Investigación realizada por Herrera (2017) explica que esta herramienta OLC busca medir la cultura de aprendizaje y como esta influye en los procesos de creatividad e innovación en el área de trabajo. La herramienta plantea la utilidad del aprendizaje constante como un método que motiva la búsqueda de posibles soluciones a los problemas organizacionales, con la particularidad de que sean los mismos trabajadores que generen esa independencia para aplicar sus propuestas como soluciones creativas e innovadoras. Los ítems del cuestionario en mención fueron desarrollados para que su aplicación determine si una organización está orientada hacia una cultura de aprendizaje, esta herramienta permite generar datos que sirvan para determinar si en la organización se incentiva la innovación y la creatividad.

2.6. Procedimiento

Para empezar, se tomó como referencia las encuestas APO Ramos et al (2016) y OLC Herrera (2017) que previamente ya estuvieron validadas, una vez definidas las preguntas a realizarse en cada una de las encuestas, se procedió a realizar el diseño de la encuesta, en la herramienta Google forms. Posteriormente al diseño del cuestionario en Google forms, se procedió a transformarlo en formato Word, ver **Anexo I**, la razón que motivó esta acción fue la carencia de computadoras. Para la aplicación del cuestionario se realizó una pequeña explicación de cómo se adaptó la misma a las necesidades del Cuerpo de Bomberos de la Ciudad de Ibarra; y se procedió a realizarla en dos partes, la primera aplicando el cuestionario a los Bomberos de la Jefatura, y la segunda a los Aspirantes de Bomberos, en las dos etapas se explicó la importancia de responder con la verdad, además de que se realizaron continuamente, sin tiempo a que se divulgue ningún tipo de información, de esta manera se garantizó la veracidad de la información recolectada. Posteriormente se procedió a subir los datos de los cuestionarios realizados a la herramienta Microsoft Excel, en donde se clasificó a los ítems del cuestionario APO, según Ramos et al (2016) en tres factores, ver **Anexo II**; y a los ítems del cuestionario OLC, según Herrera (2017) en dos factores, ver **Anexo III**; luego de realizar esta tabulación de los datos, se importaron los datos a la herramienta de análisis SPSS; la que proporcionó los datos necesarios para realizar el cálculo de las correlaciones entre los ítems interrelacionándolos con las variables de estudio, la finalidad de realizar este análisis es para evaluar todas las correlaciones y poder eliminar las que no sean útiles. En esta parte de la investigación se identificaron qué datos son importantes y relevantes para el estudio, continuando con el análisis de los datos, también se realizaron comparaciones de las medias y cálculos ANOVA.

2.7. Métodos de Análisis de los Resultados

Esta investigación realizó un análisis estadístico de la información levantada por medio de los cuestionarios, se analizó la congruencia de valores y la cultura de aprendizaje mediante la implementación de la encuesta APO que mide la congruencia de valores y la encuesta OLC utilizada para la determinación de la cultura de aprendizaje en la organización, posteriormente a ello y con el fin de contar con herramientas para analizar los datos recolectados en la investigación se identificaron cuatro tipos de métodos de análisis a utilizarse:

- Cálculos de correlaciones (correlación de Pearson)

- Comparaciones de medias
- Cálculos de ANOVA
- Programa SPSS

Los datos recolectados que sirvieron para determinar la diferencia entre la congruencia de valores y la cultura de aprendizaje aplicada a la muestra fueron analizados utilizando la correlación de Pearson, en una distribución normal en donde la prueba estadística sirve para analizar la relación existente entre dos o más variables (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006). La correlación de Pearson según Restrepo & González (2007) es: “medir la fuerza o grado de asociación entre dos variables aleatorias cuantitativas que poseen una distribución normal (p. 185)” en donde el coeficiente puede mostrar una variación de entre -1 y +1, indicándo así que cuando la variación es de signo positivo la relación es directa, y cuando el signo es negativo muestra una relación inversa, si bien es cierto la variable también puede ser cero, en este caso sería independiente.

En base a los análisis realizados por Sanchez (2013) se extrajo una tabla que muestra de mejor manera su interpretación.

Tabla 3 - Coeficiente de correlación de Pearson

Coeficiente de correlación de Pearson	
Correlación perfectamente inversa	-1.00
Correlación negativa muy fuerte	-0.90
Correlación negativa considerable	-0.75
Correlación negativa media	-0.50
Correlación negativa débil	-0.10
Ausencia de correlación	0.00
Correlación positiva débil	0.10
Correlación positiva media	0.50
Correlación positiva considerable	0.75
Correlación positiva muy fuerte	0.90
Correlación perfectamente directa	1.00

Fuente: (Garzón Vizúete, 2017).

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para el análisis de los resultados se estableció como línea base a los objetivos específicos. En la Tabla 4 se muestra un pequeño resumen de todos los resultados obtenidos durante esta investigación, el análisis de los resultados obtenidos se base principalmente en los objetivos alcanzados que fueron comparados con los esperados, con la finalidad de poder validar el cumplimiento de cada objetivo planteado.

Tabla 4 - Asociación de objetivos y resultados

No.	Objetivos	Resultados
1	Identificar el comportamiento de las variables relacionadas con la congruencia de valores y la cultura de aprendizaje en los Aspirantes a Bomberos	Comportamiento de las variables relacionadas con la congruencia de valores y la cultura de aprendizaje en los Aspirantes a Bomberos
2	Identificar el comportamiento de las variables relacionadas con la congruencia de valores y la cultura de aprendizaje en los Bomberos.	Comportamiento de las variables relacionadas con la congruencia de valores y la cultura de aprendizaje en los Bomberos.
3	Determinar la diferencia existente entre los Aspirantes a Bomberos y los Bomberos, teniendo en cuenta las variables de estudio.	Diferencia existente entre los Aspirantes a Bomberos y los Bomberos, teniendo en cuenta las variables de estudio.

Fuente: elaboración propia

3.1. Resultados del Comportamiento de las Variables Relacionadas con la Congruencia de Valores y la Cultura de Aprendizaje en los Aspirantes a Bomberos

Como primer objetivo de la investigación tenemos la determinación de los resultados del comportamiento de las variables en los Aspirantes a Bomberos; para lo cual analizaremos la cultura de aprendizaje, la congruencia de valores, y la existencia de una correlación entre estas dos variables.

3.1.1. Cultura de aprendizaje en los Aspirantes a Bomberos

A continuación, se presenta datos que muestran las medias de los Aspirantes a Bomberos sobre la cultura de aprendizaje, analizando la adaptación externa y la integración interna.

Tabla 5 - Análisis de la cultura de aprendizaje en los Aspirantes a Bomberos

Factores	Mínimo	Máximo	Aspirantes (media)
Adaptación externa	2	4	3,23
Integración interna	2	5	3,00

Fuente: elaboración propia

En el análisis de esta información, la adaptación externa tiene un rango de mínimo 2 y máximo 4 en donde luego de tabular todos los datos, se obtiene una media de 3,23, esto representa una alta adaptación externa; es decir que para los Aspirantes a Bomberos los factores externos son de gran importancia en el establecimiento de una cultura de aprendizaje, el cliente es muy importante y sabemos que sin ellos no existiría trabajo, en el Cuerpo de Bomberos de la Ciudad de Ibarra las quejas de los clientes son escuchadas y analizadas, con la finalidad de buscar formas de mejorar, en relación a los proveedores se tiene muy en claro que se debe mantener una buena relación con ellos, pues son quienes dotan del equipamiento necesario para responder a las necesidades de la ciudadanía.

En referencia a la integración interna se tiene una media menor a la adaptación externa, lo que supone que para los Aspirantes a Bomberos es más importante los factores externos que los internos, sin embargo se obtiene una media de 3, es decir que también es importante para ellos los aspectos internos que pueden influenciar en la cultura de aprendizaje; con los datos arrojados se puede suponer que existe capacitación constante en la institución, además que los miembros de la institución comparten e imparten su conocimiento con los demás para de esta manera generar soluciones a los problemas existentes en el trabajo; los datos muestran también que se informa de los objetivos organizacionales, es decir en los Aspirantes a Bomberos se manifiestan que existe notablemente una cultura de aprendizaje constante y en ellos es mayor, pues están en un curso de formación en donde el aprendizaje es continuo.

En el presente estudio se analiza los factores que determinan la cultura de aprendizaje y la correlación existente entre ellos, mostrando también la significancia.

Tabla 6 - Correlación de las variables que determinan la cultura de aprendizaje

Factores de cultura de aprendizaje		Integración interna
Adaptación externa	Correlación de Pearson	0,274
	Sig.	0,144

Fuente: elaboración propia

En base a esta tabla podemos analizar que tenemos una correlación media baja entre la adaptación externa y la integración interna, lo que significa una alta dispersión de los datos, también muestra un signo positivo que dice que las variables son directamente proporcionales es decir que si una aumenta también aumenta la otra; también podemos apreciar que según la Tabla 6 las variables no son estadísticamente significativas ya que su significancia es superior a 0,05, es decir que según los datos recolectados por los Aspirantes a Bomberos no existe una correlación significativa entre las variables analizadas. Este resultado se debe a que para los

Aspirantes a Bomberos no existe una relación que determine la cultura de aprendizaje entre estas variables, es decir que la adaptación externa no determina la integración interna y viceversa.

3.1.2. Congruencia de valores en los Aspirantes a Bomberos

El presente estudio analiza a los factores que determinan la congruencia de valores; el ajuste y el conflicto entre los valores personales y organizacionales; y el reconocimiento de los valores organizacionales, en los Aspirantes a Bomberos.

Tabla 7 - Análisis de la congruencia de valores en los Aspirantes a Bomberos

Factores	Mínimo	Máximo	Aspirantes (media)
Ajuste entre valores personales y organizacionales	2,8333	6,0000	4,922222
Conflicto entre valores personales y organizacionales	0,0000	5,5000	3,016667
Reconocimiento de valores organizacionales	1,3333	6,0000	4,450000

Fuente: elaboración propia

Analizando la Tabla 7 en donde se muestran las medias de las distintas variables que conforman a la congruencia de valores de los Aspirantes a Bomberos, podemos apreciar que existe una notable ventaja por parte del ajuste de los valores personales y organizacionales, en un rango de 2,8 hasta 6 se muestra una media de 4,9 que significa un valor alto; lo que quiere decir que para los Aspirantes a Bomberos existe un notable conocimiento de la cultura de la organización a la que pertenecen, los valores y la cultura están definidos y explícitos en el comportamiento de

las personas y hasta existe un reconocimiento por las personas externas a la organización, la identifican por sus valores personales.

En base a la Tabla 7 también se muestra en una escala de 1 a 6, un rango mínimo de 0 y máximo de 5,5; en donde se obtiene una media de 3, lo que dice que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo que existe conflicto entre los valores personales y organizacionales, este número representa una ligera preocupación ya que para algunos aspirantes si existe conflicto entre los valores personales con los organizacionales, es decir que existen Aspirantes a Bomberos que cuestionan sus valores personales cuando están trabajando, no están alineados los objetivos organizacionales con los suyos propios.

En relación al reconocimiento de valores organizacionales en un rango mínimo de 1,3 y máximo 6; tenemos una media de 4,45 que representa una notable aceptación por parte de los Aspirantes, defienden los valores organizacionales y los reconocen como propios, por ser Bomberos en formación deben tener muy en claro cuáles son los objetivos que la organización persigue. En resumen, estas medias muestran que para la mayoría de los Aspirantes a Bomberos sus valores están alineados con los de la organización.

El presente trabajo analiza factores que determinan a la congruencia de valores en los Aspirantes a Bomberos.

Tabla 8 - Correlación de las variables que determinan la congruencia de valores en los Aspirantes a Bomberos

Factores de la Congruencia de Valores		Ajuste entre valores personales y organizacionales	Conflicto entre valores personales y organizacionales	Reconocimiento de valores organizacionales
Ajuste entre valores personales y organizacionales	Correlación de Pearson	1		
	Sig.			
Conflicto entre valores personales y organizacionales	Correlación de Pearson	-,091	1	
	Sig.	,632		
Reconocimiento de valores organizacionales	Correlación de Pearson	,711**	,100	1
	Sig.	,000	,600	

Fuente: elaboración propia

Nota: los resultados que están acompañados de asteriscos presentan ya una correlación estadísticamente significativa sin necesidad de analizar los datos obtenidos.

Analizando la Tabla 8 tenemos un alto valor de correlación entre el reconocimiento de los valores organizacionales y el ajuste entre los valores personales y organizacionales, además de que su signo positivo demuestra que estas dos variables son directamente proporcionales y son estadísticamente significativas es decir que tienen correlación. Para los Aspirantes a Bomberos el reconocimiento de los valores en las personas que pertenecen a la organización y aceptación como propios es primordial para alcanzar los objetivos organizacionales.

La correlación existente del conflicto y el ajuste de los valores personales y organizacionales presentan una correlación muy baja, pues se acerca a cero y esto quiere decir que los datos están muy dispersos entre estas dos variables, y es muy comprensible puesto que son variables opuestas, para verificar esta hipótesis miramos que el signo es negativo, es decir que es inversamente proporcional, por lo que si tenemos un mayor conflicto entre los valores personales y los organizacionales será menor nuestro ajuste de los valores personales y organizacionales y viceversa.

De igual manera sucede con el reconocimiento de valores organizacionales con el conflicto entre los valores personales y organizacionales no existe correlación entre estas dos variables. Para concluir este análisis decimos que el conflicto entre los valores personales y organizacionales no está correlacionado o tiene una correlación muy baja con las otras variables analizadas en la Tabla 8.

3.1.3. La relación de la congruencia de valores y la cultura de aprendizaje en los Aspirantes a Bomberos

Como uno de los resultados de los objetivos estratégicos tenemos la identificación de la relación de la congruencia de valores y la cultura de aprendizaje en los Aspirantes a Bomberos, que se muestra a continuación.

Tabla 9 - Relación entre la congruencia de valores y la cultura de aprendizaje en los Aspirantes a Bomberos

Factores		Adaptación externa	Integración interna
Ajuste entre valores personales y organizacionales.	Correlación de Pearson	,400*	,622**
	Sig.	,029	,000
Conflicto entre valores personales y organizacionales.	Correlación de Pearson	,172	,025
	Sig.	,365	,897
Reconocimiento de valores organizacionales.	Correlación de Pearson	,405*	,325
	Sig.	,026	,079

Fuente: elaboración propia

Nota: los resultados que están acompañados de asteriscos presentan ya una correlación estadísticamente significativa sin necesidad de analizar los datos obtenidos.

Analizando la Tabla 9 podemos apreciar que se tiene una correlación positiva media alta entre la integración interna y el ajuste entre valores personales y organizacionales, además que es estadísticamente significativa y directamente proporcional es decir que mientras aumente la integración interna también aumentará el ajuste entre los valores personales y organizacionales, es decir que mientras mayor sean las capacitaciones, el acceso a la información, el intercambio de conocimientos, el aprendizaje continuo, la búsqueda de ideas innovadoras para la solución

de problemas, mayor será, la congruencia de valores, la aceptación de los valores como personales, en otras palabras si existe una relación entre la congruencia de valores y la cultura de aprendizaje. Otro aspecto importante a analizar es el dato que arroja el conflicto entre los valores personales y organizacionales con las fuentes de cultura de aprendizaje, podemos observar que los dos datos son muy bajos, y casi no existe relación esto supone que para los Aspirantes a Bomberos el conflicto entre los valores personales y organizaciones no presentan correlación alguna con la adaptación externa y la integración interna; pues el conflicto de valores personales entre los organizacionales no determinan la cultura de aprendizaje. El ajuste entre los valores personales y organizacionales es estadísticamente significativo con las fuentes de cultura de aprendizaje. En conclusión, podemos decir que la congruencia de valores si determina el grado de aprendizaje de los Aspirantes a Bomberos de la organización, los Aspirantes que tienen un mayor sentido de pertenencia de la organización, tienen una mejor percepción de los elementos de la cultura de aprendizaje.

3.2. Resultados del comportamiento de las variables relacionadas con la congruencia de valores y la cultura de aprendizaje en los Bomberos de la organización

Como segundo objetivo de la investigación tenemos la determinación de los resultados del comportamiento de las variables en los Bombero de la organización; para lo cual analizaremos a la congruencia de valores, la cultura de aprendizaje y la existencia de una correlación entre estas dos variables.

3.2.1. Cultura de aprendizaje en los Bomberos de la organización

El presente estudio analiza a los factores que determinan la cultura de aprendizaje, que comprende la adaptación externa y la integración interna, aplicada a los Bomberos de la organización, motivo por el cual se presenta la siguiente Tabla 10 para el posterior análisis.

Tabla 10 - Análisis de la cultura de aprendizaje en los Bomberos de la organización

Factores	Mínimo	Máximo	Bomberos (media)
Adaptación externa.	1	4	2,93
Integración interna.	2	4	2,43

Fuente: elaboración propia

En este análisis de información, la adaptación externa en un rango mínimo de 1 y máximo de 4 obtenemos una media de 2,93 lo que expresa que existe una media alta adopción externa es decir que en los Bomberos de la organización los factores externos son de gran importancia en el establecimiento de una cultura de aprendizaje , para los Bomberos el cliente es muy importante y se tiene conocimiento que sin ellos no existiría trabajo, pues ellos son quienes califican su trabajo, según datos obtenidos por las respuestas de los Bomberos es muy importante cuidar el bienestar de los ciudadanos y cuando existe alguna sugerencia u observación los Bomberos la acogen y evitan cometer el mismo error, en relación a sus equipos saben que tienen que estar en óptimas condiciones, es por ello que mantienen una muy buena relación con sus proveedores, pues los equipos y enceres forman parte vital de su desarrollo laboral.

En relación a la integración interna en un rango de 2 a 4, tenemos una media de 2,43 que, aunque está por encima de la mitad no representa un dato muy agradable, quiere decir que para los Bomberos de la organización los factores externos a la organización son más importantes que los internos, además que para algunos Bomberos la integración interna no es tan importante como debería ser.

Para el análisis de la correlación entre las variables que determinan la cultura de aprendizaje en los Bomberos de la organización se analiza a los factores adaptación externa e integración interna mediante la siguiente tabla.

Tabla 11 - Correlación entre las variables que determinan la cultura de aprendizaje en los Bomberos de la organización

Factores de cultura de aprendizaje		Integración interna
Adaptación externa	Correlación de Pearson	,515
	Sig.	,004

Fuente: elaboración propia

Como podemos analizar en la Tabla 10 tenemos una correlación media, de signo positivo que dice que es directamente proporcional, es decir que si una aumenta también aumenta la otra, además que es estadísticamente significativa, concluyendo que efectivamente existe correlación entre estas dos fuentes de cultura de aprendizaje.

3.2.2. Congruencia de valores en los Bomberos de la organización

Para el presente estudio la congruencia de valores en los Bomberos de la organización se obtuvo, mediante el análisis de los distintos factores que se muestran a continuación:

Tabla 12 - Análisis de la congruencia de valores en los Bomberos de la organización

Factores	Mínimo	Máximo	Bomberos (media)
Ajuste entre valores personales y organizacionales	2,3333	6,0000	4,577778
Conflicto entre valores personales y organizacionales	0,0000	5,0000	3,088889
Reconocimiento de valores organizacionales	1,0000	5,6667	4,105556

Fuente: elaboración propia

Analizando la Tabla 12 en lo referente a la congruencia de valores por parte de los Bomberos de la organización, tenemos valores altos en el ajuste entre valores personales y organizaciones y en el reconocimiento de valores organizacionales esto se debe a que los Bomberos de la organización tienen claro la finalidad de los objetivos de la misma, y reconocen a éstos como propios, están encaminados conjuntamente con la organización y reconocen a sus valores como propios, para los Bomberos de la organización los valores son muy importantes, es un motivo por el cual ellos escogieron seguir esta carrera.

Se presenta entre un rango mínimo de 2,3 y máximo de 6, una media de 4,57, dice que para los Bomberos resulta fácil ajustar sus valores, a los organizacionales, pues ellos buscan el mismo objetivo de la organización, servir al ciudadano y brindarle auxilio cuando lo necesite.

Según la Tabla 12, el conflicto entre valores personales y organizacionales, de un rango mínima 0 y máximo 5, presentan una media de 3,08, un valor no muy atractivo, pues para los Bomberos si existe un conflicto entre los valores, esto se debe a que existen personas no muy de acuerdo con las disposiciones de los altos mandos, sin embargo, se podría tomar acciones que de alguna forma bajen estos datos. Para algunos Bomberos sus valores personales están en conflicto con los del Cuerpo de Bomberos de la Ciudad de Ibarra.

Se identificaron las distintas correlaciones entre las variables que determinan la congruencia de valores en los Bomberos de la organización mediante el análisis de la siguiente tabla.

Tabla 13 - Correlación de las variables que determinan la congruencia de valores en los Bomberos de la organización.

Factores de congruencia de valores		Ajuste entre valores personales y organizacionales	Conflicto entre valores personales y organizacionales	Reconocimiento de valores organizacionales
Ajuste entre valores personales y organizacionales.	Correlación de Pearson	1		
	Sig.			
Conflicto entre valores personales y organizacionales.	Correlación de Pearson	,335	1	
	Sig.	,070		
Reconocimiento de valores organizacionales.	Correlación de Pearson	,453*	,655**	1
	Sig.	,012	,000	

Fuente: elaboración propia

Nota: los resultados que están acompañados de asteriscos presentan ya una correlación estadísticamente significativa sin necesidad de analizar los datos obtenidos.

Para los Bomberos de la organización el grado de correlación entre los ajustes entre valores personales y organizacionales y el reconocimiento de valores organizaciones es estadísticamente significativo, quiere decir que las acciones que se realicen para mejorar el reconocimiento de valores organizaciones influirán en el ajuste entre los valores personales y organizacionales, además tienen signo positivo por lo que son directamente proporcionales, si la una sube la otra variable también sube, y viceversa; también podemos observar que la Tabla 13 muestra una baja correlación entre el ajuste de los valores personales y organizacionales y el conflicto entre los valores personales y organizacionales, no son estadísticamente significativas, es decir que no influye el ajuste de los valores personales y organizacionales en el conflicto entre los valores personales y organizacionales.

3.2.3. La relación de la congruencia de valores y la cultura de aprendizaje en los Bomberos de la organización

La Tabla 14 muestra la relación existente entre los factores que determinan la cultura de aprendizaje y los factores que determinan la congruencia de valores, en los Bomberos de la organización.

Tabla 14 - Relación entre la congruencia de valores y la cultura de aprendizaje en los Bomberos de la organización.

Factores		Adaptación externa	Integración interna
Ajuste entre valores personales y organizacionales	Correlación de Pearson	,242	,494**
	Sig.	,198	,006
Conflicto entre valores personales y organizacionales	Correlación de Pearson	-,381*	-,071
	Sig.	,038	,707
Reconocimiento de valores organizacionales	Correlación de Pearson	-,178	,294
	Sig.	,348	,114

Fuente: elaboración propia

Nota: los resultados que están acompañados de asteriscos presentan ya una correlación estadísticamente significativa sin necesidad de analizar los datos obtenidos.

En relación a la Tabla 14, podemos observar que se tiene una correlación media en los valores de las variables integración interna y el ajuste entre los valores personales y organizacionales, además que son estadísticamente significativas es decir que la una influye en la otra y son directamente proporcionales que poseen signo positivo, por lo que si una variable aumenta la otra también lo hará y viceversa. Otro dato importante a destacar en la Tabla 14 es la correlación de las variables adaptación externa y el conflicto entre los valores personales y organizaciones, tienen una correlación negativa, es decir son inversamente proporcionales, si tenemos una mayor existencia de conflicto entre los valores personales y organizacionales, menor será la adaptación externa, explicándolo de mejor manera si no están alineados los valores personales con los organizaciones, si no tenemos claro nuestro sentido de pertenencia en la organización, resultara

difícil mantener una buena cultura de aprendizaje, se dificultara la relación con los proveedores y difícilmente haremos caso a las observaciones de los clientes.

Existe una relación entre las variables de la congruencia de valores y la cultura de aprendizaje, mientras más sientan a la organización como propia mayor la percepción de los elementos que conforman la cultura de aprendizaje.

3.3. Resultados de la diferencia existente entre los Aspirantes a Bomberos y los Bomberos, teniendo en cuenta las variables de estudio.

3.3.1. Análisis de la comparación de medias.

Las diferencias existentes entre los Aspirantes a Bomberos y los Bomberos de la organización se analizan mediante la utilización de la siguiente tabla, que muestra los distintos factores que determinan la cultura de aprendizaje y la congruencia de valores a más de mostrar la significancia entre las medias, lo que expresa si existe o no una diferencia significativa entre los Aspirantes a Bomberos y los Bomberos de la organización.

Tabla 15 - Comparación de medias entre la congruencia de valores y la cultura de aprendizaje

Factores	Bomberos (media)	Aspirantes (media)	Sig.
Adaptación externa	2,93	3,23	0,95
Integración interna	2,43	3,00	0,02
Ajuste entre valores personales y organizacionales	4,57	4,922	0,126
Conflicto entre valores personales y organizacionales	3,088	3,016	0,843
Reconocimiento de valores organizacionales	4,105	4,450	0,262

Fuente: elaboración propia

Como podemos observar es notable la existencia de una media mayor en las fuentes de cultura de aprendizaje y congruencia de valores, a excepción del conflicto entre los valores personales y organizacionales en donde existe un mayor conflicto en los Bomberos de la organización; sin embargo, analizando la Tabla 15, la única variable que presenta una diferencia estadísticamente significativa según el cálculo ANOVA de las comparaciones entre las medias es la integración interna, es decir que solo podemos afirmar que existe una diferencia estadísticamente significativa entre la integración interna de los Bomberos de la organización y los Aspirantes a Bomberos, en base a este análisis determinamos un mayor porcentaje de integración interna en los Aspirantes a Bomberos, quiere decir que la cultura de aprendizaje de los Aspirantes a Bomberos es mayor, esto se justifica porque actualmente están en un curso de aprendizaje, en

donde su capacidad para captar nuevas formas de realizar ciertas actividades es mayor; de las fuentes de aprendizaje destaca la integración interna, los Aspirantes a Bomberos comparten sus experiencias, la información del puesto que desempeñan, sienten que sus jefes confían en la capacidad que ellos tienen para realizar bien las cosas, y sienten la libertad para decidir qué solución será más efectiva en cierto problema.

3.3.2. Análisis de las correlaciones entre las variables

Para el correspondiente análisis, utilizamos una tabla que muestra la correlación entre los actores que determinan la cultura de valores y la congruencia de valores en los Aspirantes a Bomberos y en los Bomberos de la organización.

Tabla 16 - Correlaciones de las variables que determinan la congruencia de valores y la cultura de aprendizaje, en los Bomberos y los Aspirantes a Bomberos

	Factores		Adaptación externa	Integración interna	Ajuste entre v. personales y organizacionales	Conflicto entre v. personales y organizacionales	Reconocimiento de valores organizacionales
Bomberos	Adaptación externa	C. Pea.	1				
		Sig.					
	Integración interna	C. Pea.	,515**	1			
		Sig.	,004				
	Ajuste entre valores personales y organizacionales	C. Pea.	,242	,494**	1		
		Sig.	,198	,006			

	Conflicto entre valores personales y organizacionales	C. Pea.	-,381*	-,071	,335	1	
		Sig.	,038	,707	,070		
	Reconocimiento de valores organizacionales	C. Pea.	-,178	,294	,453*	,655**	1
		Sig.	,348	,114	,012	,000	
Aspirantes	Adaptación externa	C. Pea.	1				
		Sig.					
	Integración interna	C. Pea.	,274	1			
		Sig.	,144				
		C. Pea.	,400*	,622**	1		

	Ajuste entre valores personales y organizacionales	Sig.	,029	,000			
	Conflicto entre valores personales y organizacionales	C. Pea.	,172	,025	-,091	1	
		Sig.	,365	,897	,632		
	Reconocimiento de valores organizacionales	C. Pea.	,405*	,325	,711**	,100	1
		Sig.	,026	,079	,000	,600	

Fuente: elaboración propia

Nota: los resultados que están acompañados de asteriscos presentan ya una correlación estadísticamente significativa sin necesidad de analizar los datos obtenidos.

Continuando con el análisis de la Tabla afirmamos que existe una diferencia estadísticamente significativa en la integración interna, lo volvemos a afirmar mediante la siguiente observación; cómo podemos apreciar en la Tabla 16 en donde muestra la correlación de las variables analizadas, en los Bomberos de la organización la integración interna tiene su correlación más alta con la adaptación externa en donde son estadísticamente significativas, directamente proporcionales y tienen una correlación media, es decir para los Bomberos la relación más importante de la integración interna es la adaptación externa, es tan importante el desarrollo interno de los empleados, su capacitación, sus habilidades para tomar decisiones, como la retroalimentación de los clientes y de los entes externos que determinan una cultura de aprendizaje; lo que no sucede en los Aspirantes a Bomberos, los resultados que ellos muestran son diferentes en lo referente a la variable que presenta una diferencia estadísticamente significativa entre los Bomberos y los Aspirantes a Bomberos la integración interna, la correlación más alta de la variable integración interna es el ajuste entre los valores personales y organizacionales, esto se debe a para los aspirantes influye más la identidad de los valores organizacionales como propios que cualquier otra variable.

En base a todos los análisis realizados y con el respaldo de todas las tablas de datos podemos afirmar que existe una diferencia estadísticamente significativa solo en la integración interna; en donde los Aspirantes a Bomberos tienen una mayor ponderación, que significa un mejor aprendizaje en el ámbito interno de la organización.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Mediante la encuesta realizada a los Aspirantes a Bombero se obtuvieron algunos resultados; en el análisis de las medias se presentan en general un medianamente alto porcentaje de cultura de aprendizaje lo que supone la importancia de generar un aprendizaje continuo, basado en la innovación, en implantar una cultura, en tener una buena relación con sus cliente y sus proveedores, en aceptar y mejorar con las percepciones y sugerencias que los clientes brindan, en compartir e impartir conocimientos dentro de la organización. En lo referente a la congruencia de valores al momento de revisar las medias se notó que se tienen valores medianamente altos, aunque es de extrañarse un poco porque los aspirantes sólo llevan 6 meses en la organización, su capacidad para absorber los valores organizacionales y hacerlos propios es realmente satisfactoria, en su caminar van inculcando cada uno de ellos en su formación; los datos muestran que incluso su congruencia de valores es mayor que la de los Bomberos, quiere decir que en su formación la aceptación de los valores como propios es de vital importancia, porque en ellos se ve reflejada la misión y visión de la organización.

En el análisis de las correlaciones se determinó que para los Aspirantes a Bomberos la adaptación externa presenta una correlación media baja y estadísticamente significativa con el reconocimiento de valores organizacionales, es decir que para los Aspirantes a Bomberos la variable que más influye es la forma como los Aspirantes reconocen a los valores que la organización posee en su formación; en lo correspondiente al análisis de la integración interna presenta una correlación media alta, estadísticamente significativa con el ajuste entre los valores personales y organizacionales, esto se debe a que para los aspirantes, el tener bien identificados los valores de la organización llevaran a un mejor aprendizaje interno.

Para los Bomberos de la organización la congruencia de valores es muy notoria, pues intentan practicar en las labores cotidianas los valores inculcados por la organización, es por ello que en el análisis de las medias presentan una media alta congruencia de valores, algo parecido sucede con la cultura de aprendizaje en donde las variables relacionadas, la adaptación externa y la integración interna presentan un alto porcentaje, esto se debe a las capacitaciones continuas que se imparten en esta organización.

En el análisis de las correlaciones se determinó que sí existe relación entre las variables que determinan la congruencia de valores y las variables que determinan la cultura de aprendizaje en los Bomberos de la organización, se tiene una correlación media baja entre el conflicto de valores organizacionales y personales y la adaptación externa, son estadísticamente significativas, e indirectamente proporcionales, es decir que mientras mayor sea el conflicto entre los valores personales y organizacionales, menor será la adaptación externa, en otras palabras si los valores de la organización no están acorde a nuestro pensar y actuar, difícilmente se podrá escuchar las sugerencias de los ciudadanos, no se podrá analizar a los factores externos que determinan la cultura de aprendizaje. También se presenta una correlación media, directamente proporcional y estadísticamente significativa entre la integración interna y el ajuste entre los valores personales y organizacionales, quiere decir que los empleados mientras más integrados estén con la organización mayor será el ajuste de sus valores con los organizacionales

Como conclusión final, el grado de congruencia de valores y cultura de aprendizaje de los Bomberos y Aspirantes a Bomberos es medianamente alta, y la congruencia de valores está relacionada con la cultura de aprendizaje; solo existe una diferencia estadísticamente significativa en este análisis y es la integración interna; los Aspirantes a Bomberos tienen un mayor índice de integración interna, y esto se debe a que actualmente se encuentran en un curso de formación en donde se les inculca la importancia del compartir e impartir sus conocimientos con las demás personas, sus experiencias y aprender de ellas es en sí su enfoque principal.

4.2. Recomendaciones

Los índices de cultura de aprendizaje y congruencia de valores están en un rango medio en los Bomberos y Aspirantes a Bomberos de la organización, por ello se recomienda mejorar estos indicadores; en la congruencia de valores se puede mejorar mediante la utilización de varias técnicas, una de ellas puede ser la de enseñar con el ejemplo, en donde los líderes de la organización muestran el camino más efectivo para lograr captar los valores organizacionales como propios, ellos deben motivar a las demás personas para que actúen y así toda la organización pueda tener una misma visión; otra forma para incorporar los valores organizacionales en los empleados es cambiando y adicionando políticas, por ejemplo se podría incentivar que en las políticas de selección para los aspirantes, esté el identificarse con los

valores que la organización tiene. Aparentemente son cambios pequeños, sin embargo esto mejoraría la congruencia de valores notablemente en los miembros de la organización y la otra sería capacitando al personal de la organización, realizando campañas a todos los niveles de la organización, en donde se identifiquen a los valores organizacionales, esto generará un mayor sentido de pertenencia a la organización, de la misma manera se recomienda una mayor atención en los Bomberos de la organización, porque ellos presentan un porcentaje aunque no estadísticamente diferente pero si un tanto menor. La cultura de aprendizaje también muestra un indicador en el rango medio alto, ni tan bueno ni tan malo, pero si se podría mejorar, es importante tener una cultura de aprendizaje constante, pues los Bomberos tienen una misión de extremadamente importante, que es el velar por el bienestar de los ciudadanos, es por ello que deben estar en un constante aprendizaje, mejorando y aprendiendo nuevas técnicas para salvaguardar el bienes de las personas, se recomienda realizar más capacitaciones internas en la organización, una manera para mejorar e implantar una cultura de aprendizaje sería incorporando un buzón de sugerencias, en donde se pueda saber la opinión de los ciudadanos atendidos, para así enfocarse en sus errores y generar oportunidades de mejora; también se puede motivar la cultura de aprendizaje permitiendo a los empleados tomar decisiones basadas en la innovación, pues no siempre se sabe las condiciones en las que se trabajará.

Finalmente se recomienda inculcar en los empleados de la organización la importancia de tener valores alineados a los de la organización, y que motivar una cultura de aprendizaje llevará a un mejor desarrollo personal, es importante conocer cuál es el objetivo de la organización para así poder alcanzarlo como uno solo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcazar, R. (26 de Octubre de 2003). *Clima, Cultura y Cambio Organizacional*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/clima-cultura-desarrollo-y-cambio-organizacional/>
- Bomberos Ibarra. (2015). *Jefatura de Bomberos Ibarra*. Obtenido de <http://bomberosibarra.gob.ec/#/>
- Chatman, J. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. Academy of Management. Northwestern, California, Estados Unidos .
- Dolan, S., Tzafirir, S., & Yuanjie, B. (September de 2012). Value congruence in organizations. *Literature review, theoretical perspectives, and future directions*. ESADE WORKING PAPER No 239.
- Dolan, S., Tzafirir, S., & Yuanjie, B. (Septiembre de 2012). Value congruence in organizations. *Literature review, theoretical perspectives, and future directions*. ESADE WORKING PAPER No 239.
- Everson, K. (November de 2015). Leave Learning to EMPLOYEES. *Chief Learning Officer*. MediaTec Publishing, Inc.
- Garcia, A. (17 de Marzo de 2015). Liderazgo y empresa, cinco claves para liderar con éxito.
- Garzón Vizúete, L. (Febrero de 2017). *Análisis correlacional entre las fuentes y los mecanismos de afrontamiento de estrés laboral en la empresa Electrobahía Cia. LTDA. de la Ciudad de Riobamba del Ecuador*. Quito, Ecuador.
- Guerrero Pupo, J. C., Salazar Estrada, J. G., Machado Rodríguez, Y. B., & Cañedo Andalia, R. (Octubre de 2009). *Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004&lng=es&tlng=es.
- Harvard, D. (12 de Septiembre de 2016). Como fomentar los valores de una empresa entre los empleados.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2006). Metodología de la Investigación. En R. Hernández Sampieri, C. Fernández Collago, & P. Lucio Baptista, *Metodología de la Investigación*. México DF: McGraw-Hill.

- Herrera, L. (Marzo de 2017). Validación del cuestionario OLC (Organizational learning culture) en Ecuador, para medir la cultura que promueve la creatividad y la innovación en las organizaciones ecuatorianas. *Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Ingeniero Empresarial*. Quito, Pichincha, Ecuador: EPN.
- Hilgard, E. (1992). *Aprendizaje*. Obtenido de http://www.falacia.es/temas_psicologia/Aprendizaje.pdf
- Hofacker, A. (2008). *Rapid lean construction - quality rating model*. Manchester: s.n.
- Jeffrey R. Edwards, D. M. (2009). *The Value of Value Congruence*. Chapel Hill, Carolina del Norte, Estados Unidos : University of North Carolina at Chapel Hill .
- Kaiser, S. (2000). Mapping the learning organization: Exploring a model of organizational learning . *unpublished doctoral dissertation*. Louisiana State University.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. México: McGRAW-Hill/Interamericana Editores S.A. .
- Koskela, L. (1992). *Application of the new production philosophy to construction*. Finland: VTT Building Technology.
- Kosturiak, J. (2010). Innovations and knowledge management. *Human Systems Management*.
- Kouzes , J., & Barry, P. (2002). *The Leadership Challenge 3rd. Edition*. New York: Fifik .
- Malave, N. (Febrero de 2007). Trabajo modelo para enfoques de investigación acción participativa programas nacionales de formación. *Escala Tipo Likert*. Maturín, Venezuela: Universidad Politécnica Experimental de Paria.
- Nonaka, I. (Nov-Dec de 1991). The knowledge-creating company. *Harvard Business Review*.
- Orellana Garcia, K. (Enero de 2014). *Fortalezas y Debilidades de la Cultura Organizacional del Departamento de Finanzas en una Municipalidad del Departamento de Escuintla*. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Orellana-Keidel.pdf>
- Peña, N. I. (8 de Abril de 2013). *Liderazgo y la Importancia del Talento Humano para el Éxito de una Organización*. Obtenido de Liderazgo y la Importancia del Talento Humano para el Éxito de una Organización: <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/10086/2/BustosPenaNidialsabel2013.pdf>
- Pérez Segredo, A. (2013). *Revista Cubana de Salud Pública*:. Obtenido de Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización web site: <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v39n2/spu17213.pdf>

- Ramos, V., Mejía, S., Unda, J., Jordão, F., & Mejía, K. (2016). Estudio de Validación para el Cotexto Ecuatoriano del Inventario APO Creado en Portugal. *Validación APO*. Quito, Pichincha, Ecuador: EPN.
- Rebelo, T., & Gomes, A. D. (2011). The OLC Questionnaire: A Measure to Assess an Organization's Cultural Orientation towards Learning. *Technology for Creativity and Innovation: Tools, Techniques and Applications*, 227. Coimbra, Portugal, United States of America: IGI Global.
- Restrepo, L., & González, J. (2007). De Pearson a Spearman. *Revista colombiana de Ciencias Pecuarias*, 20(2), 183-192.
- Rodriguez Guerra, I. (Octubre de 2004). Cultura Organizacional. Habana, Cuba.
- Rokeach, M. (2008). The nature of human values. New York, Estados Unidos.
- Sanchez Espinosa, F. (1 de Enero de 2013). Manual de SPSS con aplicaciones a las ciencias sociales. Madrid, España: Plaza y Valdez Editores.
- Schein, E. (1985). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco.
- Sh, E. (2009). Rolling out "good", "best" and "excellent" practice. What next? Perfect practice? . *British Educational Research Journal*.
- Taller de Producción de Mensajes. (2007). *Documento de cátedra: Cultura Organizacional*. Obtenido de Cultura Organizacional web site: <http://perio.unlp.edu.ar/tpm/textos/cultura.pdf>
- Thomas, D. (2012). New culture of learning: cultivating the imagination for a word of constant change.
- Unipymes Fundación. (4 de Julio de 2014). Funciones de la cultura organizacional. Bogotá, Colombia.
- Valle, A. (2012). Cultura organizacional: los sentimientos de la empresa.
- Vygotsky, L. (1978). El Desarrollo de los Procesos Psicológicos Superiores. *Interacción entre Aprendizaje y Desarrollo*. Barcelona: Grupo editorial Grijalbo.
- Yáñez, P. (2016). El proceso de aprendizaje fases y elementos fundamentales. *Revista San Gregorio*, 70-81.
- Zárate, R. (2008). Valores Organizacionales: Guías del éxito empresarial. *Employee Attributions and Emotional Reactions. Journal of Business Ethics*. Obtenido de Employee Attributions and Emotional Reactions. Journal of Business Ethics.

ANEXOS

Anexo 1 - Encuesta de recolección de datos

ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS INGENIERÍA EMPRESARIAL

A continuación, se presenta una pequeña encuesta con la finalidad de recopilar información necesaria para efectuar un análisis a la congruencia de valores y la cultura de aprendizaje, existente en la Jefatura de Bomberos de la ciudad de Ibarra.

Este inventario está dentro del alcance de un estudio que se está llevando a cabo en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Escuela Politécnica Nacional, bajo la dirección de la Profesora Valentina Ramos Ramos PhD.

El estudio está destinado exclusivamente para fines de investigación, por lo que se garantiza una absoluta confidencialidad y el anonimato en la manipulación de datos.

El cuestionario consta con 3 partes:

- Datos socio-demográficos
- Tecnología para la creatividad e innovación
- Cuestionario de valores individuales y organizacionales

DATOS PERSONALES

Sexo

Masculino

Femenino

Edad

Estado Civil

Nivel académico

Educación básica

Educación Secundaria

Licenciatura

Maestría

DATOS EMPLEO

Rango que tiene en la organización

Estación a la que pertenece

Tiempo que trabaja

Profesión

TECNOLOGÍA PARA LA CREATIVIDAD E INNOVACIÓN

Las siguientes afirmaciones tienen como objetivo describir su organización. En este sentido, por favor, mencione en qué medida cada uno de los ítems Se aplica en su organización,

0. No se aplica
1. Se aplica muy pocas veces
2. Se aplica algunas veces
3. Se aplica casi siempre
4. Se aplica siempre

Le agradezco de antemano su colaboración.

		0	1	2	3	4
1	El cliente está en primer lugar					
2	A los colaboradores también se les paga por pensar					
3	Se invierte mucho en la capacitación de los colaboradores					
4	Tenemos el hábito de compartir la información y el conocimiento					
5	Se informa a los colaboradores sobre los objetivos de la empresa					
6	Es frecuente que personas de distintos departamentos intercambie información sobre temas de trabajo					
7	Se sabe que es importante mantener buenas relaciones con los proveedores (cuando se referimos a proveedores estamos hablando de las empresas que brindan todos los insumos para nuestro trabajo, uniformes, equipos de rescate, alimentación, etc.)					
8	Los jefes confían en la capacidad de los colaboradores para hacer bien las cosas					
9	Tenemos el hábito de conversar en grupo para buscar soluciones a los problemas de trabajo					
10	Se tiene noción de que sin clientes no podría existir un sueldo ni una estabilidad laboral					

11	Los errores y fracasos conducen a que se reconozcan las necesidades de aprendizaje					
12	Las quejas de los clientes son analizadas con la finalidad de buscar formas de mejorar					
13	Se aprende lo más importante de la función y del puesto, mientras se trabaja					
14	Sabemos que es importante conocer a los competidores con la finalidad de hacer las cosas mejor que ellos (al referirse a competidores estamos hablando de los demás entes que salvaguardan la integridad de la ciudadanía)					
15	Existe la libertad de elegir a nuestro criterio el mejor proceso para realizar determinada tarea					

CUESTIONARIO DE VALORES INDIVIDUALES Y ORGANIZACIONALES

Los valores en la organización constituyen el elemento de la cultura que permite identificarse o no con la misma. Las siguientes afirmaciones tienen como objetivo explorar la relación entre valores organizacionales y valores personales, por lo que le pedimos su opinión al respecto

- 0- Desacuerdo total
- 1- Gran desacuerdo
- 2- Poco desacuerdo
- 3- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4- Conuerdo poco
- 5- Conuerdo mucho
- 6- Conuerdo totalmente

		0	1	2	3	4	5	6
1	Reconozco fácilmente los valores y la cultura de la organización a la que pertenezco							
2	En la organización a la que pertenezco, considero que los valores y la cultura están explícitos en el comportamiento de las personas							
3	Mis valores personales están en conflicto con los valores de mi trabajo/función							
4	En la organización a la que pertenezco, considero que los valores y la cultura están explícitamente definidos							
5	Mis valores personales están en conflicto con los valores de la organización a la que pertenezco							
6	Los valores y la cultura de la organización a la que pertenezco son un reflejo de mis valores y mi cultura							
7	Las personas que pertenecen a mi organización saben cuáles son los valores y la cultura de la organización							
8	Si los valores de la organización a la que pertenezco fueran contrarios a los que existen actualmente, difícilmente me identificaría con ellos							
9	Cuestiono mis valores personales cuando estoy trabajando							
10	Las personas del área donde trabajo saben cuáles son los valores y cultura de la organización							
11	Las personas externas a la organización a la que pertenezco la identifican por sus valores y su cultura							
12	Los comportamientos que mi organización valora están en conflicto con mis valores personales							
13	Las cosas que yo valoro en mi vida son semejantes a las cosas que la organización a la que pertenezco valora							
14	Tengo que olvidar mis objetivos personales para poder cumplir los objetivos de mi organización							
15	Mis valores personales coinciden con los valores y la cultura de la organización a la que pertenezco							
16	La razón por la que prefiero mi organización en comparación con otras son los valores que esta defiende y apoya							

17	Tengo que dejar de ser yo mismo para poderme adaptar a la organización a la que pertenezco							
18	Los objetivos de mi organización están en correspondencia con mis objetivos personales.							

Muchas gracias por su colaboración

Anexo 2 - Agrupación de cuestionario OLC

		Adaptación Externa	Integración interna
1	El cliente está en primer lugar	x	
2	A los colaboradores también se les paga por pensar		x
3	Se invierte mucho en la capacitación de los colaboradores		x
4	Se tiene el hábito de compartir información y conocimiento		x
5	Se informa a los colaboradores sobre los objetivos de la empresa		x
6	Es frecuente que personas de distintas áreas intercambien información sobre temas de trabajo.		x
7	Se sabe que es importante mantener buenas relaciones con los proveedores (cuando se referimos a proveedores estan hablando	x	

	de las empresas que brindan todos los insumos para su trabajo, uniformes, equipos de rescate, alimentación, etc.)		
8	Los jefes confían en la capacidad de los colaboradores para hacer bien las cosas		x
9	Tenemos el hábito de conversar en grupo para buscar soluciones a los problemas de trabajo		x
10	Se tiene noción de que sin clientes no podría existir un sueldo ni una estabilidad laboral	x	
11	Los errores y fracasos conducen a que se reconozcan las necesidades de aprendizaje		x
12	Las quejas de los clientes son analizadas con la finalidad de buscar formas de mejorar	x	
13	Se aprende lo más importante de la función y del puesto, mientras se trabaja		x
14	Sabemos que es importante conocer a los competidores con la finalidad de hacer las cosas mejor que ellos (al referirse a competidores está hablando de los demás entes que salvaguardan la integridad de la ciudadanía)	x	

15	. Existe la libertad de elegir a nuestro criterio el mejor proceso para realizar determinada tarea		X
----	--	--	---

Anexo 3 - Agrupación de cuestionario APO

		Ajuste entre valores personales y organizacionales	Conflicto entre Valores Personales y Organizacionales	Reconocimiento de Valores Organizacionales
1	Reconozco fácilmente los valores y la cultura de la organización a la que	x		
2	En la organización a la que pertenezco, considero que los valores y la cultura están	x		
3	Mis valores personales están en conflicto con los valores de mi trabajo/función		x	
4	considero que los valores y la cultura están explícitamente definidos	x		
5	Mis valores personales están en conflicto con los valores de la organización a la que		x	
6	Los valores y la cultura de la organización a la que pertenezco son un reflejo de mis			x
7	Las personas que pertenecen a mi organización saben cuáles son los valores y	x		
8	Si los valores de la organización a la que pertenezco fueran contrarios a los que existen actualmente, difícilmente me			x
9	Cuestiono mis valores personales cuando estoy trabajando		x	
10	Las personas del área donde trabajo saben cuáles son los valores y cultura de la	x		
11	Las personas externas a la organización a la que pertenezco la identifican por sus	x		
12	Los comportamientos que mi organización valora están en conflicto con mis valores		x	
13	Las cosas que yo valoro en mi vida son semejantes a las cosas que la organización a			x
14	Tengo que olvidar mis objetivos personales para poder cumplir los objetivos de mi		x	
15	Mis valores personales coinciden con los valores y la cultura de la organización a la			x
16	La razón por la que prefiero mi organización en comparación con otras son los valores que esta defiende y apoya			x
17	Tengo que dejar de ser yo mismo para poderme adaptar a la organización a la que		x	
18	correspondencia con mis objetivos personales			x