



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Diseño y propiedades psicométricas de la Escala de Valores hacia el Ámbito Laboral (EVHAL) en trabajadores de una empresa del rubro de construcción en el distrito de Lince, 2018”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN PSICOLOGÍA**

AUTORA:

CARBONEL RAMOS, Liliana Yohara

ASESOR:

Dr. CASTRO GARCIA, Julio César

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

PSICOMÉTRICA

Lima – Perú

2018

Página del Jurado

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
 (a) Carsonel Ramos Lizana Yobana

cuyo título es: Diseño y propiedades psicométricas de la escala de valores hacia el ambiente laboral (EVAL) en Trabajadoras de una empresa del rubro de Construcción en el distrito de Lurín 2018

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: B (número) Seis (letras).

Lima Norte, 02 de Octubre del 2018



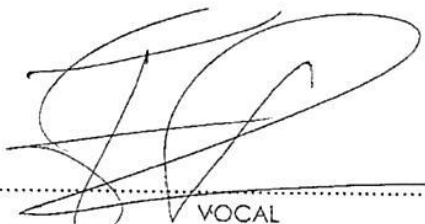
 PRESIDENTE

Mg. Manrique Tapia, César Raúl



 SECRETARIO

Mg. Jiménez Noriega, Ricardo Enrique



 VOCAL

Mg. Rosario Quiroz, Fernando Joel



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Dedicatoria

*A mi familia, por nunca soltar mi mano,
por apoyarme en todo momento y por
darme las fuerzas necesarias para seguir
mis sueños.*

Agradecimiento

Dios y a San Judas Tadeo, por ser guía espiritual en mi vida.

A mi abuelo Alberto, por enseñarme de disciplina, esfuerzo y dedicación.

A mamá Haydeé por educarme con mucho amor.

Gracias a mi mamá Blanca, por ser símbolo de lucha continúa, darme ánimos en todo momento difícil y darme la oportunidad de cumplir esta meta. A mi hermano Jonattan, por siempre creer en mí y caminar conmigo desde hace 21 años.

A mi Tío Victor y a mi primo Alexander, por enseñarme de paciencia y darle frente a todo.

A Daniel, por su amor, comprensión y paciencia en todo este tiempo.

A mi asesor Dr. Julio César Castro García, por su exigencia y apoyo constante en la realización de la investigación.

A mi profesor Juan José Kaneko Aguilar, por sus consejos y palabras de aliento para sacar adelante este proyecto.

A mis docentes quienes me supieron llevar por el camino correcto durante cinco años y medio, porque con sus enseñanzas reafirmaban que estudiar esta bonita carrera ha sido una de las mejores decisiones de mi vida.

A la Universidad César Vallejo, por ser partícipe de este logro.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Liliana Yohara Carbonel Ramos, con DNI: 71515825, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Diseño y propiedades psicométricas de la Escala de Valores hacia el Ámbito Laboral (EVHAL) en trabajadores de una empresa del rubro de construcción en el distrito de Lince , 2018”, declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 02 de octubre de 2018



Carbonel Ramos, Liliana Yohara

DNI 71575825

Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad “César Vallejo”, para optar el título Profesional de Licenciada en Psicología, presento la tesis titulada: “Diseño y propiedades psicométricas de la Escala de Valores hacia el Ámbito Laboral (EVHAL) en trabajadores de una empresa del rubro de construcción en el distrito de Lince, 2018”. La investigación tiene la finalidad de construir y determinar las propiedades psicométricas de la escala EVHAL en trabajadores del distrito de Lince, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Psicología.

El documento consta de siete capítulos: el primer capítulo denominado introducción, donde se describen los antecedentes, el marco teórico de la variable de estudio, la justificación, la realidad problemática, la formulación de problemas y la determinación de los objetivos. El segundo capítulo denominado marco metodológico, comprende la operacionalización de la variable de estudio, así como también, la metodología, tipos de estudio, diseño de investigación, la población, muestra, muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo contienen los resultados, el cuarto capítulo la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación

Liliana Yohara Carbonel Ramos.

Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	iv
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de figura	ix
Índice de tablas	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	1
1.1 Realidad Problemática	1
1.2 Trabajos Previos	4
1.2.1 Antecedentes internacionales	4
1.2.2 Antecedentes nacionales	5
1.3 Teorías relacionadas al tema	6
1.3.1 Nociones Generales	6
1.3.2 Teorías relacionadas a la Psicometría	17
1.4 Formulación del problema	20
1.5 Justificación del estudio	20
1.6 Objetivos de la investigación	21
1.6.1 Objetivo General	21
1.6.2 Objetivos Específicos	21
II. MÉTODO	23
2.1 Diseño de Investigación	23
2.2 Variables, Operacionalización:	23
Definición Operacional:	24
2.3 Población y Muestra	25
2.3.1 Población	25
2.3.2 Muestra	25
2.3.3 Muestreo	26
2.3.4 Criterios de selección	26
2.4 Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	26
2.4.1 Técnica	26
2.4.2 Instrumento	26

2.4.3 Validez y confiabilidad de los instrumentos	31
2.5 Métodos de análisis de datos	31
2.6 Aspectos Éticos	32
III. RESULTADOS	33
IV. DISCUSIÓN	40
V. CONCLUSIONES	44
VI. RECOMENDACIONES.....	45
VII. REFERENCIAS	46
<i>ANEXO 1</i> Escala de valores hacia el ámbito laboral.....	50
<i>ANEXO 2</i> Validez de contenido según V de Aiken	52
<i>ANEXO 3</i> Resultados de la prueba piloto – Fiabilidad	55
<i>ANEXO 4</i> Análisis de fiabilidad antes de borrar ítems.....	56
<i>ANEXO 5</i> Cartas de Autorización.....	62
<i>ANEXO 6</i> Consentimiento Informado	64
<i>ANEXO 7</i> Formato de Criterio de Jueces	65
<i>ANEXO 8</i> Autorización de Publicación	75
<i>ANEXO 9</i> Formulario de autorización	76
<i>ANEXO 10</i> Acta de aprobación	77
<i>ANEXO 11</i> Print Turnitin.....	78
<i>ANEXO 12</i> Matriz de Consistencia	79
<i>ANEXO 13</i> Autorización de la versión final de trabajo de investigación.....	80

Índice de figura

Pág.

Figura 1 <i>Modelo de Valores Organizacionales según Loli, 1988</i>	14
--	----

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Muestra general de estudio piloto.....	31
Tabla 2 Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.....	33
Tabla 3 Índice de homogeneidad correlación ítem – test de la Escala de Valores hacia el Ámbito Laboral.....	33
Tabla 4 KMO y Prueba de esfereicidad de Barlett.....	34
Tabla 5 Análisis factorial de los componentes principales de la Escala de Valores hacia el Ámbito Laboral.....	34
Tabla 6 Análisis factorial de rotación varimax de la Escala de Valores hacia el Ámbito Laboral.....	35
Tabla 7 Fiabilidad de la Escala de Valores hacia el Ámbito Laboral, método de consistencia interna.....	37
Tabla 8 Análisis comparativo por dimensiones según sexo.....	37
Tabla 9 Baremos generales de la Escala de Valores hacia el Ámbito Laboral.....	39

RESUMEN

En la presente investigación, se estudió y describió las propiedades psicométricas de la Escala de Valores hacia el Ámbito Laboral (EVHAL) en una muestra de 1000 trabajadores de una empresa del rubro de construcción en el distrito de Lince, seleccionadas por un muestreo no probabilístico intencional con criterios de inclusión y exclusión. Los resultados obtenidos indican que la escala posee adecuadas propiedades psicométricas. A nivel de la validez, se obtuvo una puntuación V de Aiken superior igual a 0,80 por lo tanto posee un adecuado nivel de validez de contenido.

El índice de homogeneidad de la Escala de Valores hacia el Ámbito Laboral oscila entre 0.239 a 0,826, lo cual indica que la prueba posee un adecuado nivel de homogeneidad. El análisis factorial arrojó 12 dimensiones que explican el 67.43% de la varianza total, con un nivel de confiabilidad elevado, por lo tanto, se confirma que la prueba posee validez de constructo. A nivel de la confiabilidad, se estableció a través del método de consistencia interna del Alfa de Cronbach, obteniéndose índices altos de confiabilidad para las doce dimensiones, oscilando entre 0,727 y 0,896.

Finalmente se encontró que la variable sexo no establece diferencias significativas a nivel del puntaje de la Escala de Valores hacia el Ámbito Laboral.

Palabras clave: Valores organizacionales, propiedades psicométricas, validez, confiabilidad.

ABSTRACT

In the present investigation, we studied and described the psychometric properties of the Values Scale towards the Labor Environment (EVHAL) in a sample of 1000 workers of a company of the construction sector in the district of Lince, selected by an intentional non-probabilistic sampling with inclusion and exclusion criteria. The results obtained indicate that the scale has adequate psychometric properties. At the level of validity, a higher Aiken V score equal to 0.80 was obtained, therefore it has an adequate level of content validity.

The homogeneity index of the Scale of Values for the Labor Scope ranges from 0.239 to 0.826, which indicates that the test has an adequate level of homogeneity. The factor analysis showed 12 dimensions that explain 67.43% of the total variance, with a high level of reliability, therefore, it is confirmed that the test has construct validity. At the level of reliability, it was established through the internal consistency method of Cronbach's Alpha, obtaining high reliability indexes for the twelve dimensions, ranging between 0.777 and 0.896.

Finally, it was found that the sex variable did not have significant differences at the level of the Scale of Values towards the Labor Scope.

Keywords: Organizational values, psychometric properties, validity, reliability.

INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

La forma en que las empresas gestionan sus recursos tiene como base los principios que orientan a cada uno de los miembros de la organización, los cuales se encuentran reflejados en valores, modos de actuar y comportarse, las políticas institucionales, la filosofía organizacional, entre otras.

Si estas orientaciones que rigen la conducta del personal no tienen una dirección correcta, la empresa, en este caso el personal directivo, se vería enfrentado a un desequilibrio organizacional que perjudicaría la calidad del trabajo en el ambiente. Es por eso, que a lo largo del tiempo se han desarrollado distintas estrategias para mejorar la actividad y, por ende, fortalecer el desempeño de los trabajadores basadas en orientar la buena conducta, dichas estrategias tienen como base, una adecuada identificación de los valores.

Pulido y Burgos (2008) refieren que una adecuada implantación de los valores organizacionales permite a las organizaciones mejorar su capacidad para flexibilizar sus controles y patrones de supervisión, adaptarse a las normas y reglas de la cultura organizacional, así como reconocer la influencia de estos en la individualidad del trabajador. Por ende, los valores cumplen un rol fundamental dentro de la organización, pues este atributo hace que las personas desarrollen pautas “correctas” de comportamiento y de interacción. Asimismo, los valores, generan la autenticidad en toda empresa, ya que su objetivo radica en regir e influir en las decisiones que los trabajadores toman ya sea en el ámbito personal como organizacional.

Gran parte del tiempo en la vida de las personas transcurre en el ámbito laboral, por ende, los valores relacionados a ello son realmente importantes y relevantes. Y si bien la cultura organizacional ha sido abordada en los últimos años en la forma en que los individuos se adaptan y adoptan las culturas que provienen de otros grupos, la tendencia de hoy se centra al análisis de los valores individuales dentro de una misma cultura.

En este sentido, los valores generan la inclinación de los individuos a asumir determinados comportamientos, por ser los modelos que guían la conducta del individuo y las características básicas que se reflejan en las actitudes (Schwartz, 1999). Asimismo, Gaye, Meryem y Cavide, (2016) refieren que estos lazos intervienen de manera directa en el

sentimiento de responsabilidad y el deseo de mantenerse en la organización, es decir, el respeto por las normas, la lealtad a la misma y el tomar consciencia de todas las inversiones que ha realizado la compañía para el desarrollo de su persona generará una vinculación tanto hacia los valores organizacionales como a la retribución que el empleado tendrá.

Por ende, si los empleados establecen relaciones afectivas entre sus valores individuales y los de la empresa, basadas en experiencias positivas, serán ellos capaces de identificarse y desarrollarse de una manera eficiente en la organización.

Finegan (2000) en su estudio del impacto de los valores en las personas, encontró que los valores organizacionales percibidos, es decir los valores que el trabajador siente que practica la organización, tiene una gran relación con el compromiso afectivo, donde se encuentran con un 79%: la cooperación, la honestidad y cortesía, además de otros valores en un 65% como la obediencia, respeto, calidad y por último la puntualidad con un 45%.

Asimismo, Ubal (2017) nos refiere que, según estadísticas mundiales, los valores que más se han ido perdiendo a lo largo del tiempo son: la honestidad con un 75%, el respeto y la tolerancia con un 60%, a esto añadir que los últimos dos valores, los que menos lo practican son los jóvenes / adultos de la sociedad contemporánea, con un 70% en varones y un 50% en mujeres. (p.49)

A la par, Mayor, (2002) refiere que, en América Latina, la situación es incluso igual o mucho más grave, refiriendo que la poca aplicación de valores en nuestro día se ha acentuado en los últimos 10 años, debido a que en nuestro contexto social, nos enseña que, saltarse las reglas y hacer de vista ciega cuando algún evento que ocurre y, no nos afecta, se ha vuelto mucho más fácil que luchar por un estado más justo, honesto y basado en el respeto (p.10).

Y sin irnos muy lejos, en Perú, Rocha (2016) refiere que la crisis de valores ha aumentado considerablemente en un 20% en relación con los años anteriores: En el mundo hay una incertidumbre que tiene a la gente más cabizbaja de lo normal, más que una crisis económica, es una crisis de valores, hay mucha corrupción, coimas, transgresión a la ley, hay violencia, violencia de género, entre otras (p. 9). Sin embargo, Romero y Sulmont (2017) refieren que en la actualidad, sin bien es cierto sufrimos una crisis de valores, la cultura dentro de nuestro país, ha ido desarrollándose considerablemente, ya que la capacidad de las mujeres de poder salir adelante solas, ayuda a que no haya diferencias abismales entre sexo, dando lugar a un

comportamiento similar, y a la igualdad de derechos entre ambos, aun así, el Perú necesita sensibilizarse ante este fenómeno.

Debido a la crisis de valores previamente descrita, las empresas en la actualidad están tomando previsiones para evitar que se vea afectada y reflejada al interior de la misma, siendo el proceso de selección como el de evaluación de personal uno de los filtros que se emplea para conservar una buena cultura organizacional. Dentro de estos procesos mencionados se emplean pruebas psicológicas con la finalidad de evaluar si el recurso humano es apto o no para laborar dentro de determinado puesto de trabajo, pues sabemos que esta ha sido una gran estrategia para poder recabar información acerca del personal, acompañado, obviamente, de la observación y la entrevista.

Arangón en el año 2015, refiere que en la actualidad, el uso de evaluaciones psicológicas se ha extendido considerablemente: los test psicológicos son utilizados con más frecuencia para evaluar a individuos, grupos o instituciones, tanto para tener más información sobre personalidad, actitudes, valores, aptitudes, competencias, habilidades, conductas, desempeño, como también para planear un tratamiento o intervención (p.8).

Sin embargo, dentro del ámbito organizacional, la carencia de pruebas adaptadas a nuestra realidad hace que dichos procesos, sea vean de cierta manera perjudicado, pues no tendríamos un pronóstico certero de cómo el postulante podría comportarse dentro del trabajo, ligado esto también a su eficiencia y rendimiento.

Debido a la coyuntura, en esta investigación, la Escala de Valores hacia el Ámbito Laboral busca contribuir y ser una herramienta que permita evaluar valores en trabajadores y poder identificar qué valores son predominantes en el trabajador y si ellos están alineados con lo que la organización busca.

Esta escala en constante desarrollo tiene como fin perfeccionarse, con la intención de satisfacer las necesidades que se van generando como resultado de los avances científicos y sociales.

1.2 Trabajos Previos

1.2.1 Antecedentes internacionales

Hernández, Espinoza y Aguilar (2016) en su estudio titulado: “Diferencias en los motivadores y los valores en el trabajo de empleados en empresas maquiladoras” investiga en un diseño cuantitativo las diferencias entre los motivadores y los valores organizacionales de 4 generaciones de empleados, con una muestra de 1,271 empleados en el año 2013 en la ciudad de Juárez. Utilizando dos partes de una encuesta previamente validada que mide, los valores organizacionales y los motivadores en el trabajo. Los resultados arrojados en el estudio demostraron que los babyboomers le dan más valor a la lealtad y a quedarse en la organización, mientras que la generación X a crecer profesionalmente. Además de corroborar que los motivadores son significativos en el desempeño de sus empleados y en la consecución de sus metas y objetivos organizacionales.

Urrea (2015) en su tesis titulada “Estudio sobre valores y antivalores organizacionales de los estudiantes de ingeniería de la Universidad Nacional de Colombia” para obtener el grado de Maestría en Administración del Desarrollo Humano y Organizacional, realizó una investigación cuyo propósito fue identificar el perfil de valores y antivalores organizacionales de los estudiantes de ingeniería industrial de la Universidad Nacional de Colombia- Sede Manizales. Se adaptó el Inventario de Valores y antivalores organizacionales (IVAO) a 201 estudiantes de dicha institución. Los resultados demostraron que, existe tendencia hacia los valores por parte del sexo femenino, y hacia los antivalores por parte de los varones.

Chavez (2014) en su tesis de grado para obtener la Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional, realizó una investigación cuyo objetivo fue determinar si existe diferencia estadística en el nivel de sentido de pertenencia en los colaboradores de Corporación del Ahorro antes y después de impartir un programa de valores. El estudio es de tipo cuasi-experimental, con un total de población del departamento de atención al cliente, y la muestra representativa es de veinticinco colaboradores tanto del sexo masculino como femenino. El instrumento utilizado fue cuestionario que midió el sentido de pertenencia y valores. A partir de los resultados, se concluye que el programa de valores organizacionales es efectivo para aumentar el sentido de pertenencia en los colaboradores.

Rodríguez y Romo (2013) en su investigación titulada: “Relación entre Cultura y Valores Organizacionales” tuvieron como objetivo identificar la cultura y valores organizacionales de los empleados de nivel operativo en empresa grande, así como evaluar la relación que existe entre estas dos variables. Se aplicó la prueba EVAT para medir valores y la prueba OCAI para medir cultura, en una muestra de 171 trabajadores, realizando el procedimiento estadístico, se obtuvo un coeficiente de χ^2 de 777.80 y un valor de p de 0.000 lo que lleva a afirmar que la relación entre estas dos variables es estadísticamente significativa.

Palomino, Espinoza y Lopez (2012) en su investigación titulada “Valores Organizacionales en las Mipymes” realizaron un estudio descriptivo con un diseño cuantitativo, con la intención de determinar la influencia de los valores organizacionales en el desempeño organizacional en 155 empresas líderes de la Industria Maquiladora. Los resultados determinaron que los valores organizacionales se encuentran estrechamente ligados al desempeño de la empresa.

1.2.2 Antecedentes nacionales

Flores (2018) presentó una investigación titulada “Clima laboral y valores organizacionales en los colaboradores de Credivargas Honda Filial Tarapoto, 2014” cuyo objetivo fue establecer si existe relación entre ambas variables, para ello estudió una muestra de 50 trabajadores, aplicándoles el cuestionario de “Clima Laboral” y “Valores Organizacionales”. Los resultados arrojados determinaron que sí existe relación entre Clima laboral y Valores Organizacionales en los colaboradoras de dicha organización de la ciudad de Tarapoto, por ende a mejor práctica de valores organizacionales mejor será el clima laboral.

Valdivia (2017) en su estudio para obtener el grado de Magister en Administración de Negocios, titulado “Relación entre los Valores Organizacionales y los Valores Individuales en la Universidad Privada de Arequipa, 2017” cuyo objetivo fue analizar la relación entre los valores organizacionales de la Universidad Privada de Arequipa con los valores individuales de su personal administrativo y docente, para ello se utilizaron dos escalas previamente validadas de valores organizacionales y valores individuales, asimismo, los resultados arrojaron que, el valor organizacional “Trabajo en equipo” es el más desarrollado y compartido en dicha Universidad.

Bustamante (2013) en su investigación titulada “Valores organizacionales y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Cineplanet Trujillo Centro – periodo 2012 – 2013” para obtener el título de Licenciado en Administración, tuvo como objetivo determinar la influencia de los valores organizacionales en el desempeño laboral de los trabajadores de Cineplanet Trujillo Centro, aplicando una encuesta de valores previamente validada de la cual fueron partícipes 177 trabajadores de dicha organización. Los resultados arrojaron que los valores organizacionales están relacionados con el desempeño de los trabajadores ya que influyen de manera directa con la voluntad de realizar sus deberes de la forma más eficiente.

Shemueli, Yamada y Dolan (2013) realizaron un estudio de carácter exploratorio titulado: “Lo que vale el trabajo en el sector público: estudio exploratorio del significado de los valores organizacionales en el sector público en Perú” donde dichos valores estuvieron jerarquizados y clasificados según el tres ejes principales: el ético, el económico y emocional. Participando en la investigación 338 servidores públicos que ocupan puestos con un nivel medio- alto. Por medio de los resultados obtenidos, se pudo observar que de los 62 valores, 42 han sido catalogados en los tres ejes mencionados y que los valores primordiales están inmersos en el eje pragmático.

Revilla (2013) realizó su tesis titulada: “Los Valores Organizacionales. El caso de un Instituto Pedagógico Público de Lima” cuyo objetivo de investigación se centró en conocer los valores explícitos institucionales y los implícitos a partir de la percepción de los trabajadores, utilizando la ficha de análisis documental y encuesta validada de valores. El estudio fue de naturaleza cualitativa, de tipo empírico, nivel descriptivo. Los resultados obtenidos fueron que la solidaridad, el respeto, la responsabilidad y el trabajo en equipo son valores primordiales en dicha institución. A su vez, no se encontraron diferencias significativas en las variables sexo, debido a que en nuestro contexto, el empoderamiento en el sexo femenino, brinda la capacidad de tomar actitudes y ciertos comportamientos que nos den lugar a una equidad.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Nociones Generales

Como bien se sabe, en las últimas décadas, el mundo ha venido siendo partícipe de grandes

transformaciones en muchos de sus contextos, el avance de la ciencia y la decadencia de algunos enfoques dan lugar a la búsqueda y descubrimientos de estudios que den respuestas a las diversas exigencias que nos trae la globalización. En el ámbito laboral, las empresas están en una búsqueda continua de estrategias que le permitan mantenerse vigentes, pero sobre todo, competitivas.

Zambrano (2007), citando a Bottorff, refiere que:

Los retos pertinentes a los valores que enfrentan las empresas hoy día son reales y sustanciales; se ha corroborado que las conductas que están alineadas a los valores prevalecen en todos los niveles organizacionales [...]. Se ha reconocido que el comportamiento en contra de los valores es la principal fuente de la inacción al momento de trabajar y de la deficiente calidad [...] que socava las fortalezas competitivas. (p.31)

Es así como, las gestiones de una empresa se cimentan y se mantienen de una serie de valores implícitos en las misiones y las visiones de las mismas. Muchos estudios afirman la importancia que tienen los valores en las organizaciones, ya que las mejores empresas se manejan en torno a ellos, pues estos son sus motivos de sentirse orgullosos de quiénes son pero sobre todo, de cómo son.

Los cambios, muchas veces repentinos, en el manejo de las organizaciones debido a la globalización exigen mucha competitividad lo que da lugar a un recurso humano fuerte, integrado a valores, pues es una de las maneras más eficaces en que estos pueden “sobrevivir” ante el fracaso. Es por eso que Loli (1988) nos dice que “es muy difícil hacer frente a problemas del ambiente sin tener valores capaces de dar riendas a decisiones y actividades que constituyen el quehacer diario de los sistemas organizacionales.” (p.100)

Los valores

Pero, ¿Qué son los valores? Dicho concepto está explicado por diversos autores, desde distintas perspectivas, muchas en diferentes campos: ciencias sociales, pedagogía, psicología, etc. Sin embargo, Dolan, García y Navarro (2001, p.80) mencionan que es el “eje” alrededor del cual giran las cosas y nuestra manera de actuar.

El hecho de ser libres nos permite elegir la manera en cómo nos comportamos en base a la

cultura donde nos desarrollamos, el ser personas con juicio hace que diferenciamos el bien del mal, lo correcto de lo incorrecto.

Algunos autores como Schwartz, (1999, p.50) refiere el gran contenido implícito de los valores y el tipo de motivación que estos expresan. Por lo tanto, estas características inmersas en los valores son patrones de conducta que salen a brote ante situaciones específicas.

Por otro lado, los valores trabajan como modelo para juzgar y justificar los modos de actuar y estas son adquiridas a través de la sociedad y del aprendizaje mediante las experiencias de los individuos.

Sin embargo, Argadoña (2004, p.6) refiere que:

Ser ético no es fácil. Las decisiones suelen ser complejas. Decidir éticamente no es un proceso sencillo, sino que tiene muchas etapas y condicionantes – y la propia organización puede crear también presiones y complejidades adicionales, que pueden ser muy fuertes [...] y no es fácil dadas las condiciones en que se toman – información limitada, contradictoria, urgencia, a menudo, contraposición de intereses.

Es por eso, que comprender el impacto, la relevancia y el carácter de los valores puede beneficiar de manera eficaz a cualquier empresa, pues permite identificar qué es lo que está ocurriendo en todo caso se presenten alteraciones en la cultura además de intervenir en acciones que permitan mejorar y/o solucionar la situación a fin de garantizar la eficiencia.

A todo lo dicho anteriormente, Cain (2009, p.65) nos indica que la diferencia entre las empresas que pueden soportar alguna crisis (sea del tipo que sea, como económica, por ejemplo) y las que fracasan en ella, está basado en los valores reconociéndolos como factores de éxito.

Lo que coincide con Bello, Bauzá y Marañón (2006, p.54) pues refieren que la probabilidad de respuesta ante situaciones que son complicadas, el ser ingenioso en la búsqueda de soluciones, teniendo en cuenta la flexibilización y adaptación al cambio, están inmersas en las características necesarias para el acrecentamiento del proceso de perfeccionamiento, asimismo, es necesario consolidar los valores en la cultura organizacional, ya que está ligada poderosa y directamente en el aumento de la dedicación y el compromiso al que toda organización aspira. Y sin la mediación de la comunicación es imposible pensar en el

desarrollo de los valores como tales.

A todo esto, podemos darnos cuenta de la relación existente entre los valores y la comunicación, pues es ahí donde se revela las funciones de la misma, que van desde la de brindar a los trabajadores información sobre su cultura hasta pasar a la socialización de los valores y por consecuencia, ponerlos en práctica.

Los valores Organizacionales

El concepto que todos tenemos acerca de valores organizacionales es el conjunto de convicciones sobre los cuales actuamos en el centro laboral, el grado de identificación del personal con la empresa, el desempeño del mismo en su quehacer diario y su participación activa y en las mejores situaciones, proactiva como elementos importantes en el individuo. Es por eso, que los valores influyen en las actitudes.

Tal como refiere Robinson y Timothy en el año 2009:

Los valores son trascendentales para estudiar el comportamiento en las organizaciones, ya que, dan el cimiento para el entendimiento de las actitudes y motivación de los individuos, debido a que influyen en nuestras apreciaciones. Los trabajadores ingresan a una compañía con ideas preconcebidas de lo que “debe ser” y lo que “no debe ser”. Por supuesto, estas ideas no son valores neutrales si no por el contrario: contienen interpretaciones de lo que está bien y/o mal. (p.151)

Los valores organizacionales están ligados con el compromiso, con la afinidad de un trabajador con la compañía en general y con sus metas de manera particular al igual que su deseo de mantenerse en ella. Los valores organizacionales sostienen una relación directa con las características de cada empresa y esto dependerá de la cultura que la misma tiene.

Yamamoto, (2001) contribuye que los valores tienen distintas maneras de conceptualizarse, en el primer lugar, se encuentran los directivos: los que cumplen con la función de simbolizar a la empresa y configuran en el plan estratégico bajo el nombre “valores de la empresa”, fomentados mediante distintos modos de inducción, los cuales son valores formales. Y por otro lado, en segundo plano, desde una perspectiva más utilitaria, son aquellos que se generan a partir del comportamiento existente en el trabajo y que forman los verdaderos valores organizacionales. (p. 69)

Las organizaciones tienen sus propios valores, que son las reglas primordiales para desarrollarse en la sociedad y dar servicios. Por ende para ser eficientes y eficaces en la empresa, los valores de la persona tienen que ser armonizables con los valores de la organización, con esto no se quiere decir que tienen que ser los mismos, probablemente hayan algunas variaciones, sin embargo debe ser lo suficientemente cercanos como para poder trabajar de manera tranquila, pues si sucede todo lo contrario, la persona terminará frustrándose, teniendo un bajo desempeño o peor aún, yéndose de la empresa sin aviso previo, lo cual traerá pérdidas y desventajas a la organización.

La revista Great Place to Work en el mes de noviembre del año 2014 realizó una investigación donde analiza y demuestra que una cultura encaminada y regida por valores sólidos tienen más probabilidades de obtener mejores resultados financieros que las empresas que no. “Las mejores empresas para trabajar dan mucha importancia a sus valores”. No hay correlación entre los valores difundidos por una organización y su rendimiento financiero, pero sí hay una relación entre una cultura de valores sólidos, tal como estos son percibidos por los empleados, y el rendimiento organizacional. Por ende, es necesario que los valores “sean vividos” a través de la organización. (p.2)

Así que, una organización que gire en torno a sus valores, que sean explícitos, escritos, publicados, y sobre todo, que sean practicados, será mucho mejor que una que no tiene claro cuáles son los valores con los que se identifica, pues ahí residirá la diferencia entre aquellas personas que sienten que los valores son parte esencial para el crecimiento tanto personal como organizacional dando resultados favorables, y aquellas personas que perciben que los valores carecen de un significado real y que solo son puras palabras.

Los valores conforman la identidad del todo y se van construyendo a lo largo del tiempo de la empresa, así como también cabe la posibilidad de la eliminación, cambio y/o la integración de un nuevo valor con el fin de proponer nuevos modos de actuar a fin de desarrollarlos en todos los departamentos de la organización y por consecuencia, de la práctica y vivencia de estos valores dependerá la supervivencia ante una crisis y el logro de las metas organizacionales. Ya que, los valores, al estar inmersos en la cultura, permiten también la expresión de la identidad. Tal como refiere Santos, (2011):

Los valores aplican cierta “uniformidad” en el comportamiento social. Influyen auténticamente en la práctica de coexistencia colectiva propiciando la cooperación,

la cohesión en equipo, la disposición de iniciativa y la adaptación y apertura al cambio y la voluntad permanente para aprender. Creando un clima en el que sea pueda encontrar trabajo alentador que signifique un desafío. Por los valores el grupo podría lograr la máxima adecuación entre la vida real y las normas legales permitidas. (p. 513)

Otra vez, podamos darnos cuenta de la importancia de los valores en el ámbito laboral, pues conforman el carácter trascendental de la organización, creando un sentido de identidad “global” en el personal de la organización, favoreciendo no solo al desempeño sino a la motivación al momento de trabajar y el comportamiento humano. Podemos decir entonces, que los valores no solo realizan al sujeto como persona sino también como grupo.

Es por eso que para Loli (1988) los valores deben ser definidos y asumidos por las diferentes partes (empresa – colaborador) ya que ahí radicará la expectativa, la disponibilidad, confianza, colaboración del personal. Cuando las características están bien establecidas, las metas son más accesibles de alcanzar, pues los valores permiten que la organización alegue a los nuevos desafíos del ambiente.

En conclusión, los valores son el soporte de cualquier cultura organizacional, pues definen el éxito en términos precisos para los empleados y establecen reglas para la organización. Son la explicación de ser, la esencia que hay entre el creer y el actuar al momento de tomar una decisión y obrar. Representando así el reflejo de metas y el núcleo de la empresa.

Modelos de Investigación

Existen diversos modelos teóricos sobre valores. A continuación, se presentan los siguientes postulados:

Modelo de valores según Max Scheler

En este modelo Scheler, M. (1948, p. 149), decide jerarquizar los valores en dos rasgos:

1. Polaridad: donde hace referencia a que los valores se organizan como positivos y negativos.
2. La jerarquía: donde Scheler da lugar a una escala ordenada en 4 dimensiones, donde los valores de lo divino y sagrado son fundamentales y desde ahí se desencadenan los demás valores.

- a. Valores trascendentales / Valores espirituales: son aquellos valores que mediante su práctica nos permiten tener una relación con Dios, ya que enmarcan las buenas costumbres y la moralidad de la cultura. Dentro de ellos está el valor de: caridad, solidaridad, dando ayuda a los demás, sin esperar nada a cambio.
- b. Valores vitales / valores morales: forman parte de nuestra vida diaria y surgen tanto en el ámbito laboral, educativo y cotidiano: respeto a los demás, libertad, igualdad, justicia, paz, tolerancia, disciplina, lealtad, humildad.
- c. Valores Submorales: son aquellos valores de lo noble y de lo común, aprendido por la sociedad.
- d. Valores biológicos / valores de agradable y desagradable: sentimientos de placer y dolor, emociones que sentimos ante alguna situación: mantenimiento, crecimiento, salud, afectividad.

Modelo de valores según Dolan

Dolan (2012) plantea los valores como guía de nuestra conducta que afecta de manera directa en las experiencias cotidianas, las cuales están agrupadas en tres dimensiones:

- a. Ético - Social: Aquellos que tienen que ver con valores intrínsecos del ser humano hacia los demás, interacción social, dentro de ellos: Honradez, Justicia, Amistad.
- b. Económico – Pragmático: los que nos conectan con el día a día, en distintos ámbitos de nuestra vida, aspectos prácticos como la comunicación, perseverancia, organización, consistencia, dinero. Todos aquellos valores que nos impulsan al autocrecimiento y al logro de metas personales establecidas.
- c. Emocionales: valores conectados individualmente que nos harán sentir bien con nosotros mismos, no esperar lo que la ley nos exija, de lo contrario, hacerlo de manera voluntaria para obtener una sensación de alegría y bienestar.

Modelo de valores según Shalom Schwartz

Schwartz en 1992, define los valores como decisiones que toman los individuos en consecuencia del aprendizaje social y de la cultura, lo que llevó a plantear un modelo de valores interrelacionados agrupados de la siguiente manera:

- a. Apertura al cambio: es un valor de orden superior conformado por valores de estimulación y autodirección, y estos, provienen de la necesidad que tiene el ser humano de mantener un nivel de activación y retos en la vida. A su vez, hace referencia a la medida en que la persona tiende a desarrollar un pensamiento independiente de desarrollo y autocrecimiento.
- b. Conservación: donde se encuentran los valores de tradición, conformidad y seguridad, que se expresan a través de conductas como respeto, compromiso y aceptación de las costumbres que rodean al ser humano. La conformidad, se deriva del hecho de que los seres humanos inhiben comportamientos que ante la sociedad son “reprochables” y por último la seguridad, está representada por motivos como la búsqueda de la armonía y la estabilidad de relaciones.
- c. Autoengrandecimiento: agrupa los valores de poder y logro, que está relacionado con el status en la estructura social, de poder alcanzar metas por sí mismos y éxito personal.
- d. Autotrascendencia: dicha dimensión tiene inmersa los valores del universalismo y la benevolencia, que hacen referencia a la tolerancia y al deseo de proveer el bienestar de todas las personas, donde subyacen los motivos de la preservación y el mejoramiento del bienestar de las personas con que se está en contacto frecuente.

Modelo de valores según Loli

Los valores según Loli (1988), son respuestas a requerimientos que todo individuo y sociedad afrontan, en el cual están inmersas 03 componentes: las necesidades individuales donde se encuentran los valores de integridad (pues cada quien actúa como quieren que lo vean, tratando de vernos como personas justas, honestas, actuando con equidad), buscando la adaptación y flexibilidad a su entorno. A su vez, en esta dimensión se encuentran también las propias necesidades del individuo como el desarrollo y el logro, por lo tanto, el objetivo de evaluar dicha dimensión es verificar si el candidato que emplea o está por emplear en la organización es realmente quien dice ser, verificando la tendencia a ser deshonestos, a presentar actitudes de poco compromiso o a no observar las reglas establecidas en la organización. El segundo componente son las necesidades de interacción social, también llamadas necesidades grupales, donde se encuentran los valores del respeto a la diferencia,

la lealtad y el compromiso hacia los suyos, (actuar como nos gustaría ser tratados, “recibir lo que damos” y viceversa) y por último, la condición para asegurar el funcionamiento y mantenimiento del grupo (valores que ayuden a una buena interacción entre los individuos, que ayuden al desarrollo de la empresa). Loli afirma que para las personas, los valores representan motivaciones, que le sirven de guía para la vida.

A todo lo señalado por Loli (1988, p.150), podemos explicar el modelo de valores, que incorpora la teoría de los 12 valores:

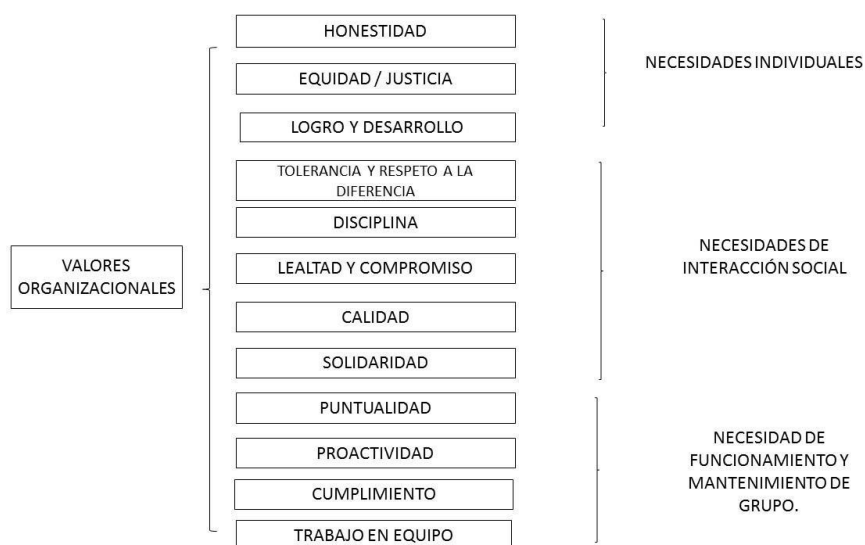


Figura 1. Modelo de Valores Organizacionales según Loli, 1988.

A continuación, Loli, (1988, p.120) se presenta una elaboración conceptual sobre las 12 dimensiones.

Necesidades individuales

- a. Honesty: no hacer mal uso de lo que la empresa nos confía, no mentir y dar fe de nuestros actos, no dar información confidencial de la organización a terceros, ni utilizar recursos de la empresa en beneficio netamente personales.
- b. Equidad / Justicia: se define como el grado existente en el que el trabajador puede distinguir y actuar en circunstancias donde se ponga a prueba el criterio de ser “justo” y darle a quien lo que realmente le corresponde y sobre todo, necesita.
- c. Logro y Desarrollo: relacionado con el autocrecimiento, motivación de superación. Ser

capaces de alcanzar una meta que sirva para decidir si merecemos un beneficio.

Necesidades grupales o necesidades de interacción social

a. Tolerancia y Respeto a la diferencia: capacidad de respetar las ideas, convicciones y costumbres de los demás aun cuando estas son distintas o contrarias a las de uno. Respetar y llegar a un acuerdo, y no a partir de puntos de vista, sino siendo objetivos en cuanto a si la situación es favorable o no a los objetivos de la empresa.

b. Disciplina: conjunto de acciones tendientes a lograr el acatamiento de las normas de conductas de la empresa por parte de todos los trabajadores, con el fin de consolidar que el comportamiento y desempeño de los mismos estén relacionados a los lineamientos de la organización.

c. Lealtad y Compromiso: valor de profundo compromiso manifestado en las cosas que estamos dispuestos a realizar por el bien de la organización. Comportamientos que van más allá de lo legal o exigible en las normas de la empresa.

d. Calidad: capacidad para actuar de manera inmediata y alcanzar los objetivos de la organización o de área, además de obtener altos niveles de desempeño. Aporte de soluciones para alcanzar estándares de calidad.

e. Solidaridad: valor que tiene como característica la inclinación del trabajador a sentirse unido a los demás compañeros de trabajo y a la cooperación con ellos.

Necesidad de funcionamiento y mantenimiento de grupo

a. Puntualidad: valor que refleja el profesionalismo por el puesto de trabajo. El grado de rigurosidad en la gestión de tiempo en el área de trabajo. Asimismo, ser puntual ayuda a proyectar en el grupo y a todas las personas en general, un sentido de interés y dedicación. Si todos son puntuales en los diferentes ámbitos de la organización se puede comenzar a establecer un máximo desarrollo en la empresa.

b. Proactividad: actitud que el trabajador asume en el control de su conducta de manera activa. Tomar la iniciativa, adelantarse a los hechos, ser responsables por lo que pueda suceder y decidir de manera eficaz en cada momento.

c. Cumplimiento: referido a la acción y reacción de cumplir con una determinada tarea. Hace referencia a la finalización de un plazo o de un periodo de tiempo para que se cumpliera algo.

d. Trabajo en Equipo: capacidad para cooperar con los demás, formar parte de una agrupación, trabajar conjuntamente con otras áreas de la organización con el objetivo de alcanzar, de manera conjunta, las metas organizacionales trazadas.

Hace 3 décadas atrás, a las organizaciones solo les importaba y/o preocupaba la personalidad de sus recursos humano, ya que muchas investigaciones demostraron la importancia que tenía el que las personas fueran adecuadas para puestos específicos de acuerdo con la personalidad que ellos tenían. Esta preocupación sigue vigente, sin embargo, en la actualidad se ha ampliado mucho más, para incluir si los valores se adecuan al puesto y a la organización. ¿Y por qué? Puesto que a los directivos le dan más relevancia a la capacidad de flexibilización que tenga el personal para adaptarse a situaciones y a compromisos de constantes cambios.

El interés por: ajuste persona – organización (Loli, 1988) se ha extendido a pasos agigantados. En la medida en que una organización se mueva de acuerdo a los cambios hechos por la globalización, requerirá personal capaz de cambiar tareas con rapidez, responsables, que tengan flexibilidad y capacidad de trabajar en equipo para resolver cualquier situación problema que se presente, pero que, sobre todo, sean íntegros y leales con la organización.

Es por ello que, Loli (1988, p. 157) nos indica que el ajuste persona–organización propone que los trabajadores que proceden a retirarse de las organizaciones, son quienes no cuentan con la compatibilidad entre sus características de personalidad y los valores de la organización. Y que, al instante de la contratación debería ocurrir que se seleccionaran a los empleados nuevos que se adaptarán de mejor manera a la cultura de la misma, por ende, obtuviéramos como resultado un mayor agrado del empleado y la rotación sería cada vez menor. Las investigaciones acerca del ajuste persona–organización también examinan los valores de las personas y si armonizan con la cultura de la empresa. Un buen ajuste de ese tipo pronostica una complacencia con el empleo, compromiso con la organización y bajo ausentismo.

1.3.2 Teorías relacionadas a la Psicometría

Psicometría

La psicometría es una disciplina usada en la rama de la psicología cuyo objetivo es contribuir a la solución al problema de la medida en cualquier proceso de investigación psicológica. A su vez, para considerar que un test es psicométrico se debe tener en cuenta las siguientes características las cuales son: validez y confiabilidad. (Meneses et.al, 2013)

Teoría Clásica de los Test.

La TCT es una teoría creada por Spearman, aproximadamente a mitad del siglo pasado, siendo plasmada en el libro de Gulliksen entre los años 1950- 1987.

Dicha teoría se basa en un modelo presentado por su autor, quien lo define en tres conceptos: la puntuación verdadera, la puntuación empírica y el error de medio, siendo la primera el valor que se espera, la segunda el valor que es obtenido y por último, la descripción entre las anteriores puntuaciones. (Meneses, et al, 2013)

La Teoría Clásica de los Test como modelo formal, necesita grupos de hipótesis sobre la naturaleza de variables inmersas. Tal como cita Martínez, Hernández y Hernández: Este modelo se crea a partir de hipótesis débiles, ya que tratan de encajar en las situaciones prácticas, a raíz de ello se le conoce como “Modelo débil del puntaje verdadero” (2014, p.256).

Teoría de Respuesta al Ítem

La TRI es un modelo, que nos permite determinar la relación entre medidas observadas y el constructo, mediante la puntuación de cada ítem. A su vez, por medio de los patrones de respuestas, lograr alcanzar una estimación del valor del sujeto.

Asimismo, existen revistas de investigaciones estadísticas que resaltan la importancia de la Teoría de Respuesta al Ítem en la construcción de test, especialmente en el área de la psicología. (Martínez, Hernández y Hernández, 2014).

Índice de Homogeneidad

El índice de homogeneidad, el cual también es llamado índice de discriminación de un ítem, se define como la correlación de Pearson entre puntuaciones que se obtienen de una cantidad N de sujetos y las puntuaciones X , obtenidas en el total del test (Abad, et al, 2004)

Validez

La validación es un proceso en el que, por medio de procedimientos, se comprueba si el cuestionario mide realmente lo que debe medir. Hernández, Fernández y Baptista, (2010) definen la validez como el grado real de medición de la variable a través del mismo.

En relación a la validez, tenemos varios tipos, los cuáles detallaremos a continuación:

a. Validez real

Representa el juicio que tenemos sobre el instrumento que pretende medir, además, permite elaborar una valoración de los ítems, considerando que cada uno de los mismos, midan lo que pretenden medir (Bernal, 2010).

b. Validez de Contenido

La validez de contenido del test es la representación de los ítems que los componen en relación al campo de evaluación. Asimismo, hace referencia al juicio que se tiene acerca del instrumento, analizando si es representativo con la variable de medición y el universo de la variable del estudio. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

c. Validez Predictiva o de Criterio

Dicha validez tiene como objetivo medir la capacidad del instrumento para predecir la variable de medición (Bernal, 2010).

La validez predictiva, se estudia a través de la comparación del instrumento con una o más variables externas, las cuales son determinadas como variables de criterio, luego, se establece una correlación la cual se interpreta como “índice de validez” (Bernal, 2010).

d. Validez de Constructo

El instrumento de medición se valora respecto al grado de relación que existe con otros instrumentos de medición sobre los conceptos que se están midiendo (Bernal, 2010).

Hace referencia al grado en el que el instrumento se relaciona consistentemente con otras mediciones. Es decir, cómo los puntajes del instrumento son un indicador válido de un constructo en particular. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

e. Validez mediante juicio de expertos

Este tipo de validez es estimado de manera subjetiva o intersubjetiva. Se utiliza para conocer la probabilidad de error en la estructura interna del instrumento de medición y así, alcanzar estimaciones que sean adecuadas. Cabe resaltar, que estas dichas estimaciones, podrán ser confirmadas, modificadas e incluso eliminadas a lo largo del tiempo. Los juicios de expertos se pueden obtener por métodos grupales o por métodos de experto único (Corral, 2009, p. 231)

Coefficiente de Confiabilidad

La confiabilidad se refiere al nivel de consistencia que presenta un determinado instrumento.

Tal como cita Alarcón, (1991, p. 300) la confiabilidad es la consistencia de las puntuaciones obtenidas por individuos en una serie de mediciones tomadas con la misma evaluación. La confiabilidad indica la estabilidad y la consistencia de las puntuaciones.

a. Consistencia Interna

A través del coeficiente Alfa de Cronbach podremos valorar la consistencia interna de un test, tomando en cuenta la covariación entre sus ítems; es decir, si el grado de covariación entre los ítems es más elevada en relación a la varianza total, el nivel del alfa de Cronbach será mayor, así como también su fiabilidad (Meneses et al., 2013). Dicha consistencia, nos hace referencia al grado de equivalencia entre las partes del test y los ítems.

Análisis Factorial Exploratorio

El objetivo fundamental del Análisis Factorial Exploratorio es organizar las dimensiones, es una estructura nueva, después de correlacionar las variables estudiadas. (Martinez, Hernández y Hernández, 2014).

Baremación

Es el procedimiento por el cual se asigna una puntuación directa en valores numéricos según la escala, a su vez informa sobre la posición del puntaje que la persona obtiene (Abad, Garrido, Olea, y Ponsoda, 2006, p.119).

Estudio Piloto

El estudio piloto, es una de las fases más importantes del diseño psicométrico, ya que permitirá evaluar el funcionamiento del instrumento, recopilando información sobre los métodos de recogida de datos, la validez, la confiabilidad, los criterios de puntuación, etc, lo que nos permitirá mejorar los instrumentos para la versión final. (Meneses, et al., 2013).

Ítems diseñados en función a la Escala.

Los ítems diseñados en función a la Escala son ítems elaborados a través de preguntas que pretenden medir la intensidad o grado de pensamiento, sentimiento o actitudes, las cuales tenemos a la escala tipo Likert como la más conocida (Bernal, 2010).

Escala Tipo Likert

Esta escala, permite en primera instancia enunciar una serie de proposiciones, luego sujetarlas a la aplicación en un determinado grupo de individuos, con el fin de eliminar reactivos inadecuados. (Meneses, et al., 2013).

1.4 Formulación del problema

¿Es válida y confiable la Escala de Valores hacia el Ámbito Laboral (EVHAL) en trabajadores de una empresa del rubro de construcción en el distrito de Lince, 2018?

1.5 Justificación del estudio

En los últimos años, la tecnología y la globalización han avanzado a pasos agigantados, lo que ha hecho que las organizaciones experimenten altas demandas en personal capacitado que contribuya con el desarrollo de la misma; por ende, las empresas están aprendiendo a más velocidad cada una de las exigencias, con el fin de competir en mejores condiciones tanto a nivel nacional como internacional. En este tiempo, el tener buen manejo de conocimiento y habilidades no es tan importante como las actitudes y la manera de obrar que tienen los mismos al momento de laborar.

El presente estudio es relevante debido a que permitirá evaluar los valores que el recurso humano trae consigo y así poder ver si estos están relacionados con lo que la organización busca de ellos, además de la gestión interna que tienen las mismas focalizadas en los valores.

Es conveniente pues, la importancia de desarrollar una escala que permita evaluar valores está sustentada en la alta importancia que la misma presenta, asimismo, el uso de

evaluaciones psicológicas es una de las estrategias más empleadas en el campo de la psicología en sus distintas áreas, por ello, es necesario contar con instrumentos que sean válidos y confiables, y por ende, obtener datos fiables en relación a nuestra realidad.

A nivel teórico, esta investigación servirá como antecedente para próximas investigaciones sobre valores organizacionales, ya que, los valores que los individuos poseen, al momento de ingresar en la organización, se vuelve origen de las motivaciones, percepciones, decisiones y actitudes en la ocupación del trabajo cotidiano, y este tiene a la vez efectos directos en el desarrollo de la empresa como tal. Pues como refiere (Great Place To Work, 2014) valores sólidos ayudan a construir empresas sólidas.

A nivel práctico, La Escala de Valores hacia el Ámbito Laboral permitirá a las organizaciones contar con una herramienta que ayude a analizar cuáles son los valores de los trabajadores en relación con los valores organizacionales.

Y en cuanto a su pertinencia metodológica, está orientado a diseñar la Escala de Valores hacia el Ámbito Laboral, con la finalidad que la escala obtenga validez y confiabilidad en la muestra mencionada, para la verificación de los procedimientos estadísticos propuestos por la psicometría.

1.6 Objetivos de la investigación

1.6.1 Objetivo General

Diseñar y validar la Escala de Valores hacia el Ámbito Laboral (EVHAL), en trabajadores de una empresa del rubro de construcción en el distrito de Lince, 2018.

1.6.2 Objetivos Específicos

O1: Determinar la validez de contenido a través del criterio de jueces de la Escala de Valores hacia el Ámbito Laboral (EVHAL) en trabajadores de una empresa del rubro de construcción en el distrito de Lince, 2018.

O2: Determinar el índice de homogeneidad de los ítems de la Escala de Valores hacia el Ámbito Laboral (EVHAL) en trabajadores de una empresa del rubro de construcción en el distrito de Lince, 2018.

O3: Determinar la validez de constructo mediante el análisis factorial de la Escala de Valores

hacia el Ámbito Laboral (EVHAL) en trabajadores de una empresa del rubro de construcción en el distrito de Lince, 2018.

O4: Determinar la fiabilidad mediante el método de consistencia interna de la Escala de Valores hacia el Ámbito Laboral (EVHAL) en trabajadores de una empresa del rubro de construcción en el distrito de Lince, 2018.

O5: Determinar si existen diferencias significativas en los valores organizacionales en trabajadores de una empresa del rubro de construcción en el distrito de Lince, 2018, según sexo.

O7: Elaborar los baremos de la Escala de Valores hacia el Ámbito Laboral (EVHAL) en trabajadores de una empresa del rubro de construcción en el distrito de Lince, 2018.

O8: Elaborar manual de la Escala de Valores hacia el Ámbito Laboral (EVHAL) en trabajadores de una empresa del rubro de construcción en el distrito de Lince, 2018.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de Investigación

El diseño de la presente investigación fue instrumental, debido a que se direcciona a la creación de pruebas e instrumentos que incluye el diseño o adaptación al igual que el estudio de las propiedades psicométricas de los mismos. (León y Montero, 2007; Ato, López y Benavente, 2013).

Así mismo, es de corte transversal ya que, según Hernández, Fernández y Baptista, (2010) refiere que se recolectará información en un momento determinado.

M ----- O

Donde:

M: es la muestra

O: es la observación de la puntuación de la variable Valores Organizacionales.

Con respecto al tipo de investigación, este se ajustó al tipo tecnológico pues corresponde a problemas técnicos, y está direccionada a demostrar la validez de ciertas técnicas en las cuales se aplican principios científicos (Ato, López y Benavente, 2013).

Asimismo, el nivel al que pertenece la investigación se ajustó al nivel aplicativo debido a que se busca resolver problemas prácticos y determinar cuáles son los valores primordiales que los trabajadores de una empresa del rubro de construcción presentan. Hernández et al. (2014., p.120).

2.2 Variables, Operacionalización:

Valores Organizacionales

Definición Conceptual:

Los valores representan un aspecto fundamental de la cultura que influye en el comportamiento. Elemento clave por el cual las personas que contribuyen y los trabajadores que laboran juntos obtienen el mismo objetivo, puede ser para una compañía o una institución donde los valores organizacionales sean seguros y reales, así los integrantes del grupo lo practiquen por convicciones y certezas propias (Loli,1988,p.75).

Definición Operacional:

La variable “Valores Organizacionales” será medida a través del Puntaje obtenido en la Escala de Valores hacia el ámbito Laboral, la cual consta de 75 ítems.

Dimensiones:**Necesidades individuales**

- a. Honestidad: no hacer mal uso de lo que la empresa nos confía, no mentir y dar fe de nuestros actos, no dar información confidencial de la organización a terceros, ni utilizar recursos de la empresa en beneficio netamente personales.
- b. Equidad / Justicia: se define como el grado existente en el que el trabajador puede distinguir y actuar en circunstancias donde se ponga a prueba el criterio de ser “justo” y darle a quien lo que realmente le corresponde y sobre todo, necesita.
- c. Logro y Desarrollo: relacionado con el autodesarrollo, motivación de superación. Ser capaces de alcanzar una meta que sirva para decidir si merecemos un beneficio.

Necesidades grupales o necesidades de interacción social

- a. Tolerancia y Respeto a la diferencia: capacidad de respetar las ideas, convicciones y costumbres de los demás aun cuando estas son distintas o contrarias a las de uno. Respetar y llegar a un acuerdo, y no a partir de puntos de vista, sino siendo objetivos en cuanto a si la situación es favorable o no a los objetivos de la empresa.
- b. Disciplina: conjunto de acciones tendientes a lograr el acatamiento de las normas de conductas de la empresa por parte de todos los trabajadores, con el fin de consolidar que el comportamiento y desempeño de los mismos estén relacionados a los lineamientos de la organización.
- c. Lealtad y Compromiso: valor de profundo compromiso manifestado en las cosas que estamos dispuestos a realizar por el bien de la organización. Comportamientos que van más allá de lo legal o exigible en las normas de la empresa.
- d. Calidad: capacidad para actuar de manera inmediata y alcanzar los objetivos de la organización o de área, además de obtener altos niveles de desempeño. Aporte de soluciones para alcanzar estándares de calidad.

e. Solidaridad: valor que tiene como característica la inclinación del trabajador a sentirse unido a los demás compañeros de trabajo y a la cooperación con ellos.

Necesidad de funcionamiento y mantenimiento de grupo

a. Puntualidad: valor que refleja el profesionalismo por el puesto de trabajo. El grado de rigurosidad en la gestión de tiempo en el área de trabajo. Asimismo, ser puntual ayuda a proyectar en el grupo y a todas las personas en general, un sentido de interés y dedicación. Si todos son puntuales en los diferentes ámbitos de la organización se puede comenzar a establecer un máximo desarrollo en la empresa.

b. Proactividad: actitud que el trabajador asume en el control de su conducta de manera activa. Tomar la iniciativa, adelantarse a los hechos, ser responsables por lo que pueda suceder y decidir de manera eficaz en cada momento.

c. Cumplimiento: referido a la acción y reacción de cumplir con una determinada tarea. Hace referencia a la finalización de un plazo o de un periodo de tiempo para que se cumpliera algo.

d. Trabajo en Equipo: capacidad para cooperar con los demás, formar parte de una agrupación, trabajar conjuntamente con otras áreas de la organización con el objetivo de alcanzar, de manera conjunta, las metas organizacionales trazadas.

2.3 Población y Muestra

2.3.1 Población

La población del estudio estuvo constituida por una cantidad de 1500 trabajadores de una empresa del distrito de Lince, según lo declarado por el área de administración de personal de dicha organización.

2.3.2 Muestra

La muestra de la presente investigación estuvo conformada por 1000 trabajadores de una empresa del rubro de construcción del distrito de Lince. Según Nunnally (1978, p. 279) la muestra mínima recomendable si se desarrolla el análisis factorial debe ser de 10 personas por ítem. Además el tamaño de la muestra es tal por requerimientos académicos.

2.3.3 Muestreo

El muestreo fue no probabilístico y de tipo intencional, debido a que la muestra no depende de la probabilidad, sino que es seleccionada según las características de la investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 176).

2.3.4 Criterios de selección

Criterios de inclusión

- a. Trabajadores de la empresa del rubro de construcción tanto administrativo como logístico.
- b. Aceptación voluntaria para contestar la escala.

Criterios de exclusión

- a. Seleccionar más de una opción por pregunta.
- b. Aquellos trabajadores que dejen el cuestionario incompleto.

2.4 Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnica

La técnica de recopilación de datos es a través de la aplicación del cuestionario, para así poder obtener resultados a detalle de la variable estudiada en la población elegida.

2.4.2 Instrumento

Ficha Técnica

Nombre del Test: Escala de Valores hacia el Ámbito Laboral.

Autor: Liliana Yohara Carbonel Ramos

Procedencia: Lima- Perú

Año: 2018

Duración: 25 min aprox.

Número de ítems: 78 ítems

Marco teórico: Modelo de Loli, 1988

a) Descripción del Instrumento

El presente instrumento se elaboró en base a la teoría propuesta por Loli (1988). La finalidad de la construcción de la Escala de Valores hacia el ámbito laboral (EVHAL) fue la de disponer de un instrumento para conocer los niveles de los valores en trabajadores. Además de ver la prioridad de los valores según el personal.

La escala está compuesta por una serie de oraciones y sus tipos de respuesta son de escala Likert, con 5 alternativas: “Totalmente en desacuerdo”, “En desacuerdo”, “Ni en desacuerdo, ni de acuerdo”, “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo”.

La Escala de Valores hacia el Ámbito Laboral refleja 12 valores que son respuestas a requerimientos que todo individuo y sociedad afrontan y a su vez, tiene relación con los valores organizacionales:

1. **Honestidad:** no hacer mal uso de lo que la empresa nos confía, no mentir y dar fe de nuestros actos, no dar información confidencial de la organización a terceros, ni utilizar recursos de la empresa en beneficio netamente personales.
2. **Equidad / Justicia:** se define como la relación que existe en los bienes laborales de la persona y las recompensas que la organización tiene con la misma. Las personas se sienten motivadas cuando experimentan la satisfacción de recibir lo que realmente su esfuerzo realizado merece. Perciben la justicia comparando sus aportaciones a la empresa con los motivadores que reciben.
3. **Logro y Desarrollo:** Relacionado con el autodesarrollo, motivación de superación. Ser capaces de alcanzar una meta que sirva para decidir si merecemos un beneficio.
4. **Tolerancia y Respeto a la diferencia:** Capacidad de respetar las ideas, convicciones y costumbres de los demás aun cuando estas son distintas o contrarias a las de uno. Respetar y llegar a un acuerdo, y no a partir de puntos de vista, sino siendo objetivos en cuanto a si la situación es favorable o no a los objetivos de la empresa.
5. **Disciplina:** Conjunto de acciones tendientes a lograr el acatamiento de las normas de conductas de la empresa por parte de todos los trabajadores, con el fin de consolidar que el comportamiento y desempeño de los mismos estén relacionados a los lineamientos de la organización.

6. Lealtad y Compromiso: Valor de profundo compromiso manifestado en las cosas que estamos dispuestos a renunciar o hacer con sacrificio por el bien de la organización. Comportamientos que van más allá de lo legal o exigible en las normas de la empresa.
7. Calidad: Capacidad para actuar de manera inmediata y alcanzar los objetivos de la organización o de área, además de obtener altos niveles de desempeño. Aporte de soluciones para alcanzar estándares de calidad.
8. Solidaridad: Valor que tiene como característica la inclinación del trabajador a sentirse unido a los demás compañeros de trabajo y a la cooperación con ellos.
9. Puntualidad: Valor que refleja el interés y dedicación por el puesto de trabajo. Ser puntual ayuda a proyectar en el grupo y a todas las personas en general, un sentido de profesionalismo. Si todos son puntuales en los diferentes ámbitos de la organización se puede comenzar a establecer un máximo desarrollo en la empresa.
10. Proactividad: Actitud que el trabajador asume en el control de su conducta de manera activa. Tomar la iniciativa, adelantarse a los hechos, ser responsables por lo que pueda suceder y decidir de manera eficaz en cada momento.
11. Cumplimiento: Referido a la acción y reacción de cumplir con una determinada tarea. Hace referencia a la finalización de un plazo o de un periodo de tiempo para que se cumpliera algo.
12. Trabajo en Equipo: Capacidad para cooperar con los demás, formar parte de una agrupación, trabajar conjuntamente con otras áreas de la organización con el objetivo de alcanzar, de manera conjunta, las metas organizacionales trazadas.

b) Administración del instrumento:

Las instrucciones para la Escala de Valores hacia el ámbito Laboral están impresas en el ejemplar. El cuestionario no tiene un límite de tiempo establecido; sin embargo, se puede desarrollar y terminarlo entre los 15 a 25 minutos.

Para elaborar dichas, se tomó en cuenta lo que Salgado refiere (2005, p.117) quien afirma que las pruebas psicológicas son buenos predictores de diversos criterios organizacionales relevantes. Por lo tanto, se elaboró la siguiente consigna:

La presente escala contiene una serie de oraciones. Lea cada una de ellas e indique con qué frecuencia ocurre en usted las acciones descritas en las frases. Para ellos cuenta con cinco (5) alternativas de respuestas.

Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni en desacuerdo ni de acuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo.

Una vez decidida su respuesta, usted debe indicarla en el lugar correspondiente marcando con un aspa (x) en el casillero de la alternativa elegida. Si desea cambiar alguna respuesta, borre o anule la señal hecha y marque el espacio que considera correcto.

Se solicita ser lo más sincero y honesto posible.

En caso se presente duda durante la aplicación de la escala, el examinador tiene el deber de contestar de manera que no influya en la respuesta del trabajador o en el resto de las personas que también están desarrollando la prueba.

c) Calificación e interpretación

Para la calificación de la Escala de Valores hacia el ámbito Laboral y obtener los resultados, se necesita sumar los puntajes obtenidos en cada uno de los ítems, por dimensión (12 valores), sabiendo que Totalmente en desacuerdo = 1, En desacuerdo = 2, Ni en desacuerdo ni de acuerdo = 3, De acuerdo = 4, Totalmente en desacuerdo = 5; las puntuaciones oscilarán entre 04 a 45, según la cantidad de ítems de cada dimensión.

Después se verifica en la tabla de baremos el percentil al cual pertenece dicha sumatoria. Dependiendo del puntaje que se obtenga, se encasilla en un rango establecido.

ÁREA 1: Honestidad

Ítems: 9-10-28-43-61-75 - 80 = 07 ítems.

Los puntajes oscilarán entre 07 a 35 puntos.

ÁREA 2: Equidad / Justicia

Ítems: 5 -7-8-38-40-41-42 = 07 ítems.

Los puntajes oscilarán entre 07 a 35 puntos.

ÁREA 3: Logro y Desarrollo

Ítems 19-23-32-52-56-66-70 = 07 ítems.

Los puntajes oscilarán entre 07 a 35 puntos.

ÁREA 4: Tolerancia y Respeto a la Diferencia

Ítems: 31-33-60-64-65-68-47-78 = 08 ítems.

Los puntajes oscilarán entre 08 a 40 puntos.

ÁREA 5: Disciplina

Ítems: 3-13-16-21-36-46-49-54-67 = 09 ítems.

Los puntajes oscilarán entre 09 a 45 puntos.

ÁREA 6: Lealtad y Compromiso

Ítems: 20-25-26-53-59-73= 06 ítems.

Los puntajes oscilarán entre 06 a 30 puntos.

ÁREA 7: Calidad

Ítems: 22-55-58-69 = 04 ítems.

Los puntajes oscilarán entre 04 a 20 puntos.

ÁREA 8: Solidaridad

Ítems: 4-37-57-71= 04 ítems.

Los puntajes oscilarán entre 04 a 20 puntos.

ÁREA 9: Puntualidad

Ítems: 1-17-24-34-35-50-79= 07 ítems.

Los puntajes oscilarán entre 07 a 35 puntos.

ÁREA 10: Proactividad

Ítems: 2-29-30-62-76-63= 06 ítems.

Los puntajes oscilarán entre 06 a 30 puntos.

ÁREA 11: Cumplimiento:

Ítems: 11-14-44-51-77-47= 06 ítems.

Los puntajes oscilarán entre 06 a 30 puntos.

ÁREA 12: Trabajo en equipo

Ítems: 6-12-15-18-39-45-48= 07 ítems.

Los puntajes oscilarán entre 07 a 35 puntos.

2.4.3 Validez y confiabilidad de los instrumentos

Con el objetivo de determinar la validez de contenido, el instrumento fue sometido al criterio de 10 jueces expertos en el área organizacional con el grado de Magister. Los resultados obtenidos determinaron que sí existe validez de contenido según V de Aiken $\geq 0,8$, validez de constructo (Ítem - test) con valores mayores a 0.20 Así como, confiabilidad de 0,966 según Alfa de Cronbach.

Estudio Piloto

La muestra del presente estudio está constituida por 150 trabajadores de una organización, de ambos géneros, cuyas edades oscilan entre los 20 a 66 años. El muestreo es de tipo no probabilístico por conveniencia, ya que no se brindará a todos los sujetos de la población las mismas oportunidades de ser seleccionados, sino que será de acuerdo con la accesibilidad y características de los mismos.

Cabe resaltar que se tomó en cuenta el criterio que afirma que se puede realizar el análisis factorial exploratorio con una muestra mínima de 150 personas.

Tabla 1

Muestra general de estudio piloto

	f	%
Masculino	37	24,7
Femenino	113	75,3
Total	150	100,0

Como puede apreciarse, el 75.3% de la muestra es de sexo femenino, mientras que el 24.7% es conformado por el sexo masculino.

2.5 Métodos de análisis de datos

La presente investigación posee un enfoque cuantitativo, debido a que los datos que se obtuvieron fueron expresados de manera gráfica a través de los programas estadísticos SPSS y Excel, para la respectiva interpretación de los resultados.

Primera fase: se obtuvo la validez de contenido del instrumento a través del juicio de valoración de 10 jueces expertos en la variable, considerando también, los criterios de pertinencia, relevancia y claridad. Asimismo, se realizó un estudio piloto (n=150) para el

análisis de los ítems bajo el criterio de validez y confiabilidad. Finalmente, se realizaron las correcciones de los ítems de la escala para su posterior aplicación.

La validez de constructo se realizó a través del análisis factorial exploratorio, teniendo en cuenta que los resultados de la prueba de KMO y Barlett y la medida de adecuación de muestreo Kayser – Meyer – Olkin arrojaron como resultado ($p > 0.70$), asimismo, la prueba de esfericidad de Barlett dio como resultado un puntaje de significancia de 0,00, teniendo en cuenta que la misma debe tener un nivel de significancia < 0.05 .

Segunda fase: se realizó la conformación de ítems por dimensiones a través del análisis factorial exploratorio, finalmente se obtuvo el análisis de ítems por dimensiones a través de la matriz de varianzas rotadas.

Se obtuvo la confiabilidad por dimensiones a través del método de consistencia interna por medio de Alfa de Cronbach.

Tercera fase: para la baremación se halló los percentiles por dimensiones agrupando los datos sociodemográficos, debido a ello se utilizó la U Mann Whitney, para determinar si hubo diferencia en función a las variables sociodemográficas de la investigación.

2.6 Aspectos Éticos

En la presente investigación prevalecerá el criterio de respeto a la dignidad así como la protección de sus derechos y el bienestar de cada uno de los trabajadores. Por cuestiones éticas, no se menciona tanto los nombres de las personas participantes en el estudio como el nombre de la institución, esta información se mantuvo bajo confidencialidad. Sin embargo, se adjuntó un consentimiento informado acerca del proyecto de investigación y los objetivos de la misma para conocimiento de los mismos.

III. RESULTADOS

Prueba de Normalidad

Tabla 2

Prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov

Dimensiones	K-S	n	p
Honestidad	0.210	1000	0.000
Equidad/Justicia	0.275	1000	0.000
Logro y Desarrollo	0.168	1000	0.000
Tolerancia y Respeto	0.088	1000	0.000
Disciplina	0.173	1000	0.000
Lealtad y Compromiso	0.301	1000	0.000
Calidad	0.302	1000	0.000
Solidaridad	0.331	1000	0.000
Puntualidad	0.137	1000	0.000
Proactividad	0.264	1000	0.000
Cumplimiento	0.188	1000	0.000
Trabajo en equipo	0.120	1000	0.000

En la presente tabla se aprecia que la muestra presenta una distribución que no se ajusta a la normal, por lo tanto, se justifica el uso de estadística no paramétrica ($p < 0.05$).

VALIDEZ DE CONSTRUCTO

Tabla 3

Índice de homogeneidad correlación ítem – test de la Escala de Valores hacia el Ámbito Laboral

Honestidad		Equidad/Justicia		Logro y Desarrollo		Tolerancia y Respeto		Disciplina		Lealtad y Compromiso		Calidad		Solidaridad		Puntualidad		Proactividad		Cumplimiento		Trabajo en Equipo	
ítems	Rho	ítems	Rho	ítems	Rho	ítems	Rho	ítems	Rho	ítems	Rho	ítems	Rho	ítems	Rho	ítems	Rho	ítems	Rho	ítems	Rho	ítems	Rho
ÍTEM 9	,549**	ÍTEM 5	,774"	ÍTEM 19	,689"	ÍTEM 27	,186	ÍTEM 3	,675"	ÍTEM 20	,627"	ÍTEM 22	,861"	ÍTEM 4	,782"	ÍTEM 1	,790"	ÍTEM 2	,512"	ÍTEM 11	,728"	ÍTEM 6	,690"
ÍTEM 10	,673**	ÍTEM 7	,787"	ÍTEM 23	,794"	ÍTEM 31	,673"	ÍTEM 13	,652"	ÍTEM 25	,708"	ÍTEM 55	,861"	ÍTEM 37	,782"	ÍTEM 17	,663"	ÍTEM 29	,849"	ÍTEM 14	,784"	ÍTEM 12	,790"
ÍTEM 28	,826**	ÍTEM 8	,703"	ÍTEM 32	,212"	ÍTEM 33	,329"	ÍTEM 16	,568"	ÍTEM 26	,825"	ÍTEM 58	,817"	ÍTEM 57	,794"	ÍTEM 24	,483"	ÍTEM 30	,802"	ÍTEM 44	,728"	ÍTEM 15	,585"
ÍTEM 43	,673**	ÍTEM 38	,774"	ÍTEM 52	,689"	ÍTEM 60	,662"	ÍTEM 21	,748"	ÍTEM 53	,627"	ÍTEM 69	,861"	ÍTEM 71	,794"	ÍTEM 34	,790"	ÍTEM 62	,849"	ÍTEM 47	,784"	ÍTEM 18	,627"
ÍTEM 61	,826**	ÍTEM 40	,787"	ÍTEM 56	,794"	ÍTEM 64	,673"	ÍTEM 36	,675"	ÍTEM 59	,825"	ÍTEM 72	,117			ÍTEM 35	,613"	ÍTEM 63	,802"	ÍTEM 51	,710"	ÍTEM 39	,690"
ÍTEM 75	,826**	ÍTEM 41	,703"	ÍTEM 66	,689"	ÍTEM 65	,309"	ÍTEM 46	,652"	ÍTEM 73	,825"					ÍTEM 50	,663"	ÍTEM 76	,849"	ÍTEM 77	,542"	ÍTEM 45	,790"
ÍTEM 80	,239**	ÍTEM 42	,718"	ÍTEM 70	,794"	ÍTEM 68	,473"	ÍTEM 49	,568"							ÍTEM 79	,247"					ÍTEM 48	,585"
						ÍTEM 74	,662"	ÍTEM 54	,748"													ÍTEM 81	,128
						ÍTEM 78	,673"	ÍTEM 67	,517"														

En la tabla 3, se aprecia, que los ítems 27, 72, 81, tienen un puntaje menor a 0,20, no cumpliendo con un adecuado nivel de homogeneidad, establecido por Kline (1998). Quedando así, solamente 78 ítems.

ANÁLISIS FACTORIAL EXPLORATORIO

Tabla 4
KMO y Prueba de Esfericidad de Barlett

Medida de Adecuacion Muestral Kaiser-Meyer-Olkin	Prueba de esfericidad de Barlett	
0.849	x ² aproximado	p
	11250.83546	0.000

Los resultados mostraron que el índice de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin para esta matriz es de 0.849, considerado “bueno” así como también el test de esfericidad de Bartlett=11250.835 (p<0.05), los cuales indican que el modelo factorial es adecuado para explicar los datos.

Tabla 5
Análisis factorial de los componentes de la Escala de Valores hacia el Ámbito Laboral

Componente	Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado
1	13.199	13.764	13.764
2	10.387	11.057	24.821
3	9.981	9.828	34.650
4	8.249	8.184	42.834
5	6.513	6.041	48.875
6	5.747	5.095	53.970
7	4.995	4.919	58.890
8	4.091	3.051	61.941
9	3.058	2.010	63.951
10	2.623	1.473	65.424
11	0.958	1.183	66.606
12	0.665	0.821	67.427

En la tabla 5, se puede apreciar los resultados del análisis factorial, bajo el supuesto de 12 dimensiones, los cuales explican un 67.43% de la varianza total del instrumento.

Tabla 6

Análisis factorial de rotación varimax de la Escala de Valores hacia el Ámbito Laboral

ITEMS	DIS	TyR	PRO	PUN	HON	CUM	CAL	SOL	LyC	LyD	EyJ	TeE
16. Tiendo a cumplir con las labores encomendadas de manera precisa.	0.762											
36. Practico con facilidad los reglamentos de conducta dentro de mi área de trabajo.	0.754											
46. Me gusta ser organizado desde que empiezo mi día laboral.	0.732											
67. Tengo voluntad para realizar mis labores tal cual me las ordenan.	0.724											
3. Ser disciplinado es el valor que más me caracteriza	0.702											
13. Soy capaz de imponerme orden y disciplina.	0.701											
49. Trato de hacer las cosas tal cual me las ordenan.	0.674											
21. Soy ordenado al momento de cumplir mis funciones.	0.660											
54. Organizo mis actividades dentro de mi ambiente de trabajo.	0.659											
74. Mi tolerancia hace que pueda llevar una mejor relación dentro de mi área de trabajo.		0.779										
65. Me gusta laborar en un ambiente donde exista clima de respeto y tolerancia.		0.767										
64. Respeto las opiniones de los demás, aunque no vayan de acuerdo a lo que pienso		0.756										
78. Puedo aceptar críticas de mis compañeros acerca de mi desempeño.		0.755										
68. Me gusta aprender de personas que piensan distinto a mí.		0.744										
33. Manifiesto respeto por la dignidad de la persona y el bien común.		0.625										
60. Me incomoda trabajar con personas que actúen distinto a mí.		0.615										
31. Puedo trabajar de manera armónica con personas que piensan distinto a mí.		0.605										
30. Ser proactivo es el valor que más me caracteriza.			0.791									
62. Me tomo el tiempo de anticipar las órdenes de mis superiores.			0.790									
76. Estoy preparado a cualquier circunstancia que pueda pasar buscando una solución anticipada.			0.789									
63. Me gusta realizar mis deberes incluso antes de que me lo ordenen.			0.785									
2. Me adelanto a algunas situaciones para evitar dificultades al momento de laborar			0.785									
29. Si ocurriese algún inconveniente en mi área de trabajo, sé cómo abordarlo, debido a que ya he podido anticiparme a los hechos.			0.783									
79. Trato de salir temprano de casa para evitar llegar tarde a mi centro laboral.				0.706								
1. La puntualidad es lo que más me caracteriza.				0.691								
35. Pocas veces he llegado tarde a mi trabajo.				0.686								
50. Me considero una persona puntual.				0.671								
34. Casi nunca tengo retrasos en mis labores				0.651								
24. Cumplo con mi trabajo en el tiempo establecido.				0.605								
17. Intento llegar temprano a mi trabajo.				0.590								
43. En todo contexto siempre digo la verdad.					0.687							
9. Por más dolorosa que fuese la situación tiendo a decir la verdad					0.667							
10. Cuando piden mi opinión soy sincero al expresar mis ideas					0.666							
61. Suelo decir la verdad frente a una situación de conflicto.					0.642							
28. Existe coherencia entre mis palabras y mis actos.					0.640							
75. Me gusta tener compañeros sinceros dentro de mi área de trabajo.					0.627							
80. Cuando descubro que alguien miente, yo digo la verdad.					0.607							
51. Tiendo a cumplir a cabalidad las labores encomendadas.						0.715						
47. Cumplo con mis obligaciones y tengo cuidado al hacerlas.						0.703						
44. Asumo la responsabilidad en las tareas que me encargan						0.615						
77. Si fallo, intento hacer las cosas de mejor manera.						0.607						
11. Cumplo con las normas dentro de mi trabajo.						0.591						
14. Evito ser sancionado por incumplimiento, ya sea de normas o de deberes.						0.571						
58. Me agrada brindar ayuda en las actividades que hay en mi área de trabajo.							0.871					

55. He desarrollado mi capacidad de ayuda hacia los demás.	0.851
69. Me gusta ayudar y no acaparar lo que sé.	0.833
22. Me agrada ayudar a los demás si se encuentran en problemas.	0.801
57. He sido reconocido por hacer un trabajo bien hecho.	0.737
37. Sé hacer bien las cosas cuando me las ordenan.	0.717
71. Priorizo mis tareas con anticipación antes de empezar mi jornada laboral.	0.707
4. Puedo dar más de mi tiempo y esfuerzo si es requerido para lograr las metas establecidas.	0.674
53. Sería muy feliz si trabajara en esta organización por el resto de mis días.	0.606
20. Me siento emocionalmente “vinculado” con la organización	0.596
59. Si ocurren problemas en mi ambiente de trabajo, los siento como propios.	0.561
25. Mi lealtad contribuye a una buena relación con mis compañeros de trabajo.	0.551
26. Me comprometo en mi quehacer completo porque así hago más efectivo y eficiente mi trabajo.	0.536
73. Considero negativo brindar información confidencial de la empresa a la competencia.	0.505
32. Me siento bien cuando la empresa me da la oportunidad de crecer profesionalmente.	0.575
23. Por lo general, obtengo posibilidades de ascenso debido a mi esfuerzo y dedicación.	0.553
56. Con frecuencia soy recompensado y reconocido en mi trabajo.	0.535
66. Creo estrategias para poder lograr la meta que tengo trazada.	0.515
19. Mis ganas de desarrollarme tanto personal como profesionalmente me ayudan a seguir adelante con mi trabajo día a día.	0.512
70. Estoy dispuesto a dar lo mejor de mí con la intención de poder lograr mis objetivos y alcanzar lo que me proponga	0.505
52. Me siento altamente competitivo dentro de mi ámbito laboral.	0.504
40. Actúo con equidad ante circunstancias conflictivas en mi trabajo.	0.553
41. Reconozco cuando una persona da su mejor esfuerzo.	0.552
5. Me gusta defender a quien tiene menos probabilidades de ganar.	0.543
38. En una situación de conflicto, asumo una actitud imparcial.	0.533
42. Me siento incómodo/a cuando observo actos que considero injustos.	0.523
8. Frente a cualquier situación o problema, doy soluciones equitativas.	0.512
7. Considero que es justo darle a cada quien lo que le corresponde	0.502
39. Tengo una buena comunicación al momento de trabajar en equipo.	0.558
6. Tiendo a planificar las tareas en mi equipo de trabajo.	0.528
48. Los esfuerzos que realizo lo hago pensando también en mi equipo.	0.518
45. Coopero con las tareas en mi centro de trabajo	0.508
18. Prefiero trabajar con más personas, ya que así habrá mejores ideas para el desarrollo de la tarea.	0.499
15. Me agrada motivar a mis compañeros de área para lograr un objetivo en común.	0.488
12. Priorizo los intereses de mi equipo antes que los míos.	0.471

La tabla 6, muestra los resultados del análisis factorial, el cual nos ofrece la estructura factorial de la Escala de Valores hacia el Ámbito Laboral. Se optó por recoger las cargas factoriales superiores a 0.30. Como se puede apreciar, los ítems que componen cada factor corresponden a las dimensiones postuladas originalmente, confirmando su constructo por análisis factorial exploratorio..

ANÁLISIS DE FIABILIDAD

Tabla 7

Fiabilidad de la Escala de Valores hacia el Ámbito Laboral, método de consistencia interna

Dimensiones	Nº de ítems	Alfa de Cronbach
Honestidad	7	0.805
Equidad y Justicia	7	0.890
Logro y desarrollo	7	0.774
Tolerancia y respeto	8	0.743
Disciplina	9	0.800
Lealtad y compromiso	6	0.790
Calidad	4	0.894
Solidaridad	4	0.807
Puntualidad	7	0.727
Proactividad	6	0.896
Cumplimiento	6	0.796
Trabajo en equipo	7	0.837

Como se puede observar en la tabla 7, los valores de la consistencia interna nos muestran que los coeficientes de alfa por dimensión se encuentran por encima de 0.70, oscilando entre 0.727 a 0.8.96, siendo estos valores aceptados con respecto a la fiabilidad.

Tabla 8
Análisis comparativo por dimensiones según sexo

Dimensión	Sexo	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Z	P
Honestidad	Hombre	667	496.572	108435.5	-0.621	0.535
	Mujer	333	508.368			
Equidad/Justicia	Hombre	667	500.787	110864	-0.047	0.962
	Mujer	333	499.925			
Logro y Desarrollo	Hombre	667	499.049	110088	-0.229	0.819
	Mujer	333	503.405			
Tolerancia y Respeto	Hombre	667	499.957	110693.5	-0.085	0.933
	Mujer	333	501.587			
Disciplina	Hombre	667	500.726	110904.5	-0.036	0.971
	Mujer	333	500.047			
Lealtad y Compromiso	Hombre	667	497.738	109213	-0.458	0.647
	Mujer	333	506.033			
Calidad	Hombre	667	498.582	109776	-0.324	0.746
	Mujer	333	504.342			
Solidaridad	Hombre	667	498.150	109488	-0.403	0.687
	Mujer	333	505.207			
Puntualidad	Hombre	667	498.901	109989	-0.25	0.802
	Mujer	333	503.703			
Proactividad	Hombre	667	500.603	110987	-0.017	0.987
	Mujer	333	500.294			
Cumplimiento	Hombre	667	497.477	109039	-0.477	0.634
	Mujer	333	506.556			
Trabajo en equipo	Hombre	667	499.428	110340.5	-0.168	0.867
	Mujer	333	502.647			

En la presente tabla se aprecia que el sexo no establece diferencias significativas entre las dimensiones de la Escala de Valores hacia el *Ámbito Laboral*, por lo tanto, solo se realizó los baremos generales ($p > 0.05$).

Tabla 9

Baremos generales de la Escala de Valores hacia el Ámbito Laboral

Nivel	Pc	Honestidad	Equidad/Justicia	Logro y Desarrollo	Tolerancia y Respeto	Disciplina	Lealtad y Compromiso	Calidad	Solidaridad	Puntualidad	Proactividad	Cumplimiento	Trabajo en Equipo
Muy bajo	1	7 a 18	7 a 15	7 a 15	8 a 23	9 a 22	6 a 14	4 a 10		7 a 18		6 a 15	7 a 21
	2		16 a 18	16 a 17					4 a 11		6 a 14	16	
	3				24		15	11			15 a 16		
	4		19		25	23					17		22
	5					24		12		19		17	
	6	19	20										23
	7			18	26		16						
	8												
	9	20							13 a 14		20		
Bajo	10			19 a 20		25 a 26	17						
	15												
	20				27							18	
	25												24
	30				28					21			
Promedio	35												
	40	21			29								25
	45			21		27				22	18	19	
	50					28						20	
	55		21		30				12				26
	60	22	22	22 a 23			18	15		23			
	65	23					19	16			19		
Alto	70		23		31	29 a 30					20	21	27
	75		24	24			20	17		24	21 a 22		
	80	24	25		32	31	21	18 a 19				22	28
	85	25	26	25 a 26		32			14 a 15	25			
	90	26	27		33	33	22 a 23			26	23	23	29
Muy alto	91												
	92												
	93				34								30
	94					34							
	95			27		35				27			
	96												
	97	27			35								
	98												
	99	28 a 35	28 a 35	28 a 35	35 a 40	36 a 45	24 a 30	20	16 a 20	28 a 35	24 a 30	24 a 30	31 a 35
χ^2		22.76	22.74	22.66	30.16	28.93	19.22	16.08	13.14	23.13	19.68	20.22	26.38
Ds		2.41	2.69	2.79	2.86	3.15	2.28	2.34	1.52	2.30	2.50	2.26	2.40

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo el diseño de instrumento que permita evaluar los valores organizacionales. Para ello, se tomó como punto de partida los lineamientos e investigaciones recientes acerca del tema de estudio, teniendo como principal postulado que los valores tanto individuales como los que se practican en las organizaciones son respuestas a requerimientos establecidos por la sociedad y sus cambios, a la que día a día nos enfrentamos (Loli, 1988, p.10) y que toda organización busca crecer de manera eficiente y eficaz con ayuda de los comportamientos y actitudes de sus trabajadores. (Argandoña, 2004, p.35)

Para la realización de esta investigación, se ha estudiado las propiedades psicométricas de la Escala de Valores hacia el Ámbito Laboral (EVHAL), dicho estudio se realizó teniendo como muestra una base 1000 trabajadores de una empresa del rubro de construcción del distrito de Lince, la muestra incluye a 667 varones y 333 mujeres, cuyas edades se oscilan entre 19 y 60 años.

Los resultados obtenidos en la presente investigación muestran que el instrumento posee un nivel adecuado de significación en relación a la validez y confiabilidad, es debido a ello, que se puede demostrar su capacidad para medir de manera correcta la variable de valores organizacionales.

A continuación, se discutirán los principales hallazgos:

En relación con el primer objetivo propuesto, considerando la clasificación de los 12 valores expuestos por Loli, se elaboró una lista inicial de 120 ítems. Luego de someterse al criterio de jueces expertos en el tema, se consideraron válidos los ítems que tenían la puntuación mayor a 0.80, criterio propuesto por Escurra (1988), quedando solo 81 ítems, aplicándole a los mismos las correcciones sugeridas por los jueces para una mejor formulación y entendimiento.

Para el siguiente objetivo, respecto al índice de homogeneidad de los ítems, el análisis dio como resultado que 03 de los ítems no superaban el valor de 0.20 (criterio establecido por Kline, 1988), quedando de esta forma solo 78 ítems, de los 81 que habían inicialmente.

En relación al análisis factorial, se optó por recoger las cargas factoriales superiores a 0.30, donde los resultados arrojaron 12 factores que coincidían con el modelo teórico utilizado

para explicar dicha variable, no eliminándose ningún ítem. Además, en relación a la Varianza total explicada, se determina que la Escala de Valores hacia el Ámbito Laboral explica un 67.43% del constructo.

En la Escala de Valores hacia el Ámbito Laboral encontramos que los ítems de cada factor (12), se denominaron de la siguiente manera: factor uno “Honestidad” debido a que los reactivos que se agruparon coincidieron en su totalidad, con la definición de la variable Honestidad, es decir, están relacionados al grado de no hacer mal uso de lo que la empresa nos confía, no mentir y dar fe de nuestros actos, no dar información confidencial de la organización a terceros, ni utilizar recursos de la empresa en beneficio netamente personales, propuesta en la teoría de Loli (1988, p.120).

El segundo factor, fue denominado “Equidad y Justicia”, debido a que los reactivos se agruparon de manera correcta con la variable propuesta por Loli (1988, p.120), es decir, están relacionadas al grado en que el trabajador pueda distinguir y actuar en circunstancias donde se ponga a prueba el criterio de ser “justo” y darle a quien lo que realmente le corresponde y, sobre todo, necesita.

El tercer factor, fue denominado “Logro y Desarrollo”, ya que los ítems establecidos se agruparon a la base teórica propuesta por Loli (1988, p.122), en la que se hace referencia a autocrecimiento, motivación de superación, que implica ser capaces de alcanzar una meta que sirva para decidir si merecemos un beneficio.

El cuarto factor, fue denominado “Tolerancia y respeto a la diferencia” ya que se relaciona con el valor de “tolerancia y respeto a la diferencia” propuesta por Loli (1988, p.124), es decir, hace referencia a la capacidad de respetar las ideas, convicciones y costumbres de los demás aun cuando estas son distintas o contrarias a las de uno.

El quinto factor, fue denominado “Disciplina” debido a que los ítems agrupados corresponden a dicha variable propuesta por Loli (1988, p.125), es decir, esta variable está relacionada a acciones tendientes a lograr el acatamiento de las normas de conductas de la empresa por parte de todos los trabajadores

El sexto factor, fue denominado “Lealtad y Compromiso”, pues los ítems están correctamente agrupados a la variable propuesta por Loli (1988, p.127) referente al valor de profundo compromiso manifestado en las cosas que estamos dispuestos a renunciar o hacer

con sacrificio por el bien de la organización.

El séptimo factor, fue denominado “Calidad”, pues los reactivos fueron correctamente agrupados para dicha variable, donde se hace referencia a la capacidad para actuar de manera inmediata y alcanzar los objetivos de la organización o de área (Loli, 1988, p.130).

El octavo factor, fue denominado “Solidaridad”, ya que los ítems correspondían a dicho valor establecido en el modelo teórico propuesto por Loli (1988, p.134), en dicho factor se hace referencia a la inclinación del trabajador a sentirse unido a los demás compañeros de trabajo y a la cooperación con ellos.

El noveno factor, se denominó “Puntualidad” debido a que los reactivos fueron correctamente agrupados para dicha variable, establecida por Loli (1988, p.136), donde se explica el grado de rigurosidad en el que se cumplen las labores establecidas dentro de su área de trabajo.

El décimo factor fue denominado “Proactividad”, pues los reactivos se encuentran agrupados de manera correcta en dicho valor, establecida por Loli (1988, p.137), en la que se hace referencia a la actitud que el trabajador asume en el control de su conducta de manera activa.

El décimo primer factor, fue denominado, “Cumplimiento”, ya que los ítems fueron correctamente agrupados en la variable Cumplimiento, propuesto por Loli (1988, p.138) en la que se explica la acción y reacción de cumplir con una determinada tarea.

Y por último, el décimo segundo factor, denominado “Trabajo en equipo” pues los reactivos fueron agrupados en dicho valor, establecida por Loli (1988, p.140), en la que se explica la capacidad para cooperar con los demás, formar parte de una agrupación y trabajar conjuntamente.

Cabe resaltar, que dichos factores tienen similitud en los valores primordiales catalogados por Shemueli, (2013) ya que, dentro de sus 42 valores se encuentran los 12 anteriormente mencionados, con la diferencia que los 30 valores que no se encuentran son valores que no necesariamente busca una organización.

Por otro lado, respecto a la fiabilidad La Escala de Valores hacia el Ámbito Laboral, arrojó niveles de consistencia interna elevados: Para la dimensión de Honestidad se obtuvo una fiabilidad de 0.805, compuesta por 07 ítems; para el área de Equidad y Justicia, se obtuvo una fiabilidad de 0,89, compuesta por 07 ítems; para el área de Logro y Desarrollo, se obtuvo una fiabilidad de 0,774 compuesta por 07 ítems; para el área de Tolerancia y Respeto a la diferencia, se obtuvo una fiabilidad de 0,743 compuesta por 08 ítems; para el área de Disciplina, se obtuvo una fiabilidad de 0,800 compuesta por 09 ítems; para el área de Lealtad y Compromiso, se obtuvo una fiabilidad de 0,790 compuesta por 06 ítems; para el área de Calidad, se obtuvo una fiabilidad de 0,894 compuesta por 04 ítems; para el área de Solidaridad, se obtuvo una fiabilidad de 0,807 compuesta por 04 ítems; para el área de Puntualidad, se obtuvo una fiabilidad de 0,727 compuesta por 07 ítems; para el área de Proactividad, se obtuvo una fiabilidad de 0,896 compuesta por 06 ítems; para el área de Cumplimiento, se obtuvo una fiabilidad de 0,796 compuesta por 06 ítems; y por último, para el área de Trabajo en equipo, se obtuvo una fiabilidad de 0,837 compuesta por 07 ítems.

Para finalizar, se procedió con la baremación, analizando si existe diferencias significativas en relación a los puntajes obtenidos en la Escala de Valores hacia el Ámbito Laboral, según la variable sexo, sin embargo, no se encontraron diferencias significativas. Estos resultados guardan similitud con el estudio de Revilla (2013), quien afirma que, en nuestro contexto, el empoderamiento del sexo femenino y la lucha constante por una igualdad de derechos han favorecido que el tema de los valores sea practicado por ambos sexos de manera equitativa; así como el estudio de Rodríguez y Romo (2013).

Tomando en cuenta estos resultados, se procedió a elaborar un baremo de muestra total.

Finalmente queda abierta la posibilidad para la realización de estudios que busquen fortalecer las propiedades psicométricas y ampliar las normas a nuestras labores diversas.

V. CONCLUSIONES

En base a los objetivos planteados y los resultados encontrados, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

PRIMERA, la Escala de Valores hacia el Ámbito Laboral obtuvo una puntuación de V de Aiken superior igual a 0,80 por ende posee un adecuado nivel de validez de contenido a través del criterio de jueces.

SEGUNDA, el índice de homogeneidad de la Escala de Valores hacia el Ámbito Laboral oscilan entre 0,239 a 0,826, lo cual indica que la prueba tiene un adecuado nivel de homogeneidad.

TERCERA, el análisis factorial de la Escala de Valores hacia el Ámbito Laboral arrojó 12 dimensiones que explican el 67.43% de la varianza total.

CUARTA, la prueba presenta un adecuado nivel de confiabilidad por consistencia interna, ya que los niveles de Alfa de Cronbach de las áreas oscilan entre 0,727 y 0,896.

QUINTA, los resultados muestran que la variable sexo no establece diferencias significativas a nivel del puntaje de la Escala de Valores hacia el Ámbito Laboral.

SEXTA, finalmente, se elaboraron las normas percentilares y el manual de la Escala de Valores hacia el Ámbito Laboral.

VI. RECOMENDACIONES

De los resultados obtenidos en la presente investigación, como también de lo observado durante el desarrollo de la misma, se deriva algunas recomendaciones relacionadas al tema de investigación:

Desarrollar estudios complementarios sobre la variable valores, con muestras más amplias, que abarquen empresas con distintos tipos de cultura.

Promover la investigación y el interés en el campo de la psicología organizacional de la variable valores, debido a la gran importancia de la misma en la actualidad.

Fomentar el estudio de los valores organizacionales como parte de las políticas empresariales.

VII. REFERENCIAS

- Abad, F. et.al.(2004). *Introducción a la psicometría*. Madrid: UAM.
- Abad, F.; Garrido, J.; Olea, J. y Ponsoda, V. (2006). *Introducción a la Psicometría*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Alarcón, R. (1991). Métodos y diseños de investigación del comportamiento. Lima: UPCH.
- Argadoña, A. (2004). Porque las empresas han de ser éticas... y porqué muchas veces no lo son. *Redalyc*, 5(4), 1-11.
- Arangón, L. (2015). *Evaluación Psicológica: Historia, fundamentos teórico- conceptuales y psicometría*. (2ª. Ed.) México: Manual moderno S.A.
- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29, (3) 1038 – 1059.
- Bello, A., Bauzá, E. y Marañón, E. (2006). La comunicación interna como proceso dinamizador para fomentar valores institucionales y sustento de una identidad universitaria. *Revista Iberoamericana De Educación*, 40(5), 2.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. (3ra. Ed.) Colombia: Pearson.
- Bustamante, C. (2013). Valores organizacionales y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Cineplanet Trujillo Centro – periodo 2012 – 2013. (Tesis de Grado). Universidad Nacional de Trujillo. Perú.
- Cain, R. (2009). Developing a values-drive organization. *World Trade*, 22(4), 46-67.
- Chavez, L. (2014). Efectividad de un programa de valores organizacionales para aumentar el sentido de pertenencia en los colaboradores de corporación del ahorro. (Tesis de Grado). Universidad Rafael Landívar. Guatemala. 2(5); 29 – 41.
- Corral, Y. (2009). Validez y Confiabilidad de los Instrumentos de Investigación para la recolección de datos. *Revista de Educación* 33(19), 228 – 247.
- Dolan,S., García, S. y Navarro, C. (2001). La dirección por valores para animar la empresa en entornos turbulentos. *Harvard Deusto Bussines Review*. (79), 78 – 89.

- Dolan, S. (2012). Coaching por valores. Madrid: LID.
- Escurra, L. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces Perú: PUCP.
- Finegan, J. (2000). The impact of person and organizational values on organizational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(2), 149-169.
- Flores, C. (2018). Clima laboral y valores organizacionales en los colaboradores de Credivargas Honda Filial Tarapoto, 2014. (Tesis de grado). Universidad César Vallejo. Chimbote.
- Gaye, Ö., Meryem, A. y Cavide, U. (2016). High Performance Work Systems and Organizational Values: Resource -based View Considerations. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235(2), 332 – 341.
- Great Place to Work. (2014). Los Valores Organizacionales. Recuperado de: http://www.greatplacetowork.com.pe/storage/documents/LOS_VALORES_ORGANIZACIONALES.pdf
- Gulliksen, H. (1950). Theory of mental tests. Wiley: Nueva York.
- Hernández, J., Espinoza, J y Aguilar, M. (2016). Diferencias en los motivadores y los valores en el trabajo de empleados en empresas maquiladoras. *Contaduría y Administración México*. 61(1), 58-83.
- Hernández, R., et al. (2014). *Metodología de investigación*. México: Mc GrawHill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de investigación (5ta ed.). México: Mc GrawHill.
- Kline, P. (1988). The new psychometrics. *Scienza, psychology, and measurement*. Londres: Routledge.
- León, O., & Montero, I. (2007). A guide for naming research studies in Psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(3), 847-862.
- Loli, S. (1988). Diagnosing organizational cultures: Organizational values. Estados Unidos: Publishing House.

- Loli, A. (1998). Valores en la calidad y la excelencia. *Revista de Investigación en Psicología*. 1(1), 89 – 177.
- Martínez, M., Hernández, M., & Hernández, M. (2014). *Psicometría*. Madrid: Alianza Editorial.
- Mayor, O. (2015). *Crisis de valores: reflexión interdisciplinar desde América Latina*. Perú: PUCP.
- Meneses, J., et. al (2013). *Psicometría*. Barcelona: UOC.
- Nunnally, J. y Berstein, Y. (1995). *Teoría Psicométrica*. Mc Graw Hill: México.
- Palomino, J., Espinoza, J., López, R. (2012). Valores Organizacionales en las Mipymes. *Revista Internacional Administración & Finanzas*.
- Pulido, C. y Burgos, J. (2008). Aporte de los Valores al Desarrollo de las Organizaciones. *Revista Liberabit*. 20(1), 1 – 28.
- Revilla, E. (2013). *Los Valores Organizacionales. El caso de un Instituto Pedagógico Público de Lima*. (Tesis de Posgrado). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Robinson, S. y Timothy A. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (13a. Edición) México: Pearson.
- Rodríguez, C. y Romo, L. (2013). Relación entre Cultura y Valores Organizacionales. *Conciencia Tecnológica*, 45(1), 12 – 17.
- Rocha, J. (2016) Crisis de valores en el Perú: definiciones y acciones para motivar una cruzada de valores y principios éticos para una acción transformadora del Perú. *El Comercio*, 10(3)- 9.
- Romero y Sulmont. (2017) Los valores en el Perú. *Debates en Sociología*, 28(6)-18.
- Salgado, A. (2005). Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos. *Liberabit*. 1(13) – 71 -78
- Santos, G. (2011). Cultura Organizacional, Satisfacción profesional e atmosfera de grupo. *Revista de investigación en psicología*, 42(4), 511- 518.

- Scheler, M. (1948). *Ética*. Buenos Aires: Occidente.
- Schwartz, S. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical test in 20 countries. *Advances in experimental social psychology* New York: Academic Press.
- Schwartz, S. (1999). A theory of cultural values and some implications of work. *Applied psychology: an international review*. 48(1), 23 – 47.
- Shemueli, R., Yamada, G. y Dolan S. (2013). Lo que vale el trabajo en el sector público: estudio exploratorio del significado de los valores organizacionales en el sector público en Perú. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(2), 83 -90.
- Ubal, S. (Nov-2017). Crisis of values in the contemporary world. *MasSciencie*.14 (5) – 7.
- Urrea, L. (2015). Estudio sobre valores y antivalores organizacionales de los estudiantes de ingeniería de la Universidad Nacional de Colombia. (Tesis de posgrado). Universidad Tecnológica de Pereira. Colombia.
- Valdivia, G. (2017). Relación entre los valores organizacionales y los valores individuales en la Universidad Privada de Arequipa, 2017. (Tesis de posgrado). Universidad Católica de Santa María. Arequipa.
- Yamamoto, J. (2001) De las comunidades tradicionales al estudio de las organizaciones: la falacia de la cultura de la organización y el planteamiento de sí mismo colectivo. (Tesis de posgrado). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Zambrano, E. (2007). El valor de la ética para alcanzar la excelencia en la gerencia universitaria. *Negotium*, 8, 30 – 63.

ANEXO 1

Escala de valores hacia el ámbito laboral.

EVHAL

(LILIANA CARBONEL, 2018)

EDAD:

SEXO: M () F ()

ÁREA:

La presente escala contiene una serie de oraciones. Lea cada una de ellas e indique con qué medida dichas oraciones son verdaderas de acuerdo a como actúa y piensa. Para ello cuenta con cinco (5) alternativas de respuestas:

Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni en desacuerdo ni de acuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo.

Una vez decidida su respuesta, usted debe seleccionar una de las cuatro respuestas, marcando con un aspa (x) según sea el caso. No hay respuestas "buenas" ni "malas". Se solicita ser lo más sincero y honesto posible.

Asegúrese de responder **todas** las oraciones.

N°	ÍTEMS	TED	ED	N D/A	DA	TDA
1	La puntualidad es lo que más me caracteriza.					
2	Me adelanto a algunas situaciones para evitar dificultades al momento de laborar.					
3	Ser disciplinado es el valor que más me caracteriza.					
4	Puedo dar más de mi tiempo y esfuerzo si es requerido para lograr las metas establecidas.					
5	Me gusta defender a quien tiene menos probabilidades de ganar.					
6	Tiendo a planificar las tareas en mi equipo de trabajo.					
7	Considero que es justo darle a cada quien lo que le corresponde					
8	Frente a cualquier situación o problema, doy soluciones equitativas.					
9	Por más dolorosa que fuese la situación tiendo a decir la verdad.					
10	Cuando piden mi opinión soy sincero al expresar mis ideas.					
11	Cumplo con las normas dentro de mi trabajo.					
12	Priorizo los intereses de mi equipo antes que los míos.					
13	Soy capaz de imponerme orden y disciplina.					
14	Evito ser sancionado por incumplimiento, ya sea de normas o de deberes.					
15	Me agrada motivar a mis compañeros de área para lograr un objetivo en común.					
16	Tiendo a cumplir con las labores encomendadas de manera precisa.					
17	Intento llegar temprano a mi trabajo.					
18	Prefiero trabajar con más personas, ya que así habrá mejores ideas para el desarrollo de la tarea.					
19	Mis ganas de desarrollarme tanto personal como profesionalmente me ayudan a seguir adelante con mi trabajo día a día.					
20	Me siento emocionalmente "vinculado" con la organización					
21	Soy ordenado al momento de cumplir mis funciones.					
22	Me agrada ayudar a los demás si se encuentran en problemas.					
23	Por lo general, obtengo posibilidades de ascenso debido a mi esfuerzo y dedicación.					
24	Cumplo con mi trabajo en el tiempo establecido.					
25	Mi lealtad contribuye a una buena relación con mis compañeros de trabajo.					
26	Me comprometo en mi quehacer completo porque así hago más efectivo y eficiente mi trabajo.					
27	Existe coherencia entre mis palabras y mis actos.					
28	Si ocurriese algún inconveniente en mi área de trabajo, sé cómo abordarlo, debido a que ya he podido anticiparme a los hechos.					
29	Ser proactivo es el valor que más me caracteriza.					
30	Puedo trabajar de manera armónica con personas que piensan distinto a mí.					
31	Me siento bien cuando la empresa me da la oportunidad de crecer profesionalmente.					

32	Manifiesto respeto por la dignidad de la persona y el bien común.					
33	Casi nunca tengo retrasos en mis labores					
34	Pocas veces he llegado tarde a mi trabajo.					
35	Practico con facilidad los reglamentos de conducta dentro de mi área de trabajo.					
36	Sé hacer bien las cosas cuando me las ordenan.					
37	En una situación de conflicto, asumo una actitud imparcial.					
38	Tengo una buena comunicación al momento de trabajar en equipo.					
39	Actúo con equidad ante circunstancias conflictivas en mi trabajo.					
40	Reconozco cuando una persona da su mejor esfuerzo.					
41	Me siento incómodo/a cuando observo actos que considero injustos.					
42	En todo contexto siempre digo la verdad.					
43	Asumo la responsabilidad en las tareas que me encargan					
44	Coopero con las tareas en mi centro de trabajo.					
45	Me gusta ser organizado desde que empiezo mi día laboral.					
46	Cumplo con mis obligaciones y tengo cuidado al hacerlas.					
47	Los esfuerzos que realizo lo hago pensando también en mi equipo.					
48	Trato de hacer las cosas tal cual me las ordenan.					
49	Me considero una persona puntual.					
50	Tiendo a cumplir a cabalidad las labores encomendadas.					
51	Me siento altamente competitivo dentro de mi ámbito laboral.					
52	Sería muy feliz si trabajara en esta organización por el resto de mis días.					
53	Organizo mis actividades dentro de mi ambiente de trabajo.					
54	He desarrollado mi capacidad de ayuda hacia los demás.					
55	Con frecuencia soy recompensado y reconocido en mi trabajo.					
56	He sido reconocido por hacer un trabajo bien hecho.					
57	Me agrada brindar ayuda en las actividades que hay en mi área de trabajo.					
58	Si ocurren problemas en mi ambiente de trabajo, los siento como propios.					
59	Me incomoda trabajar con personas que actúen distinto a mí.					
60	Suelo decir la verdad frente a una situación de conflicto.					
61	Me tomo el tiempo de anticipar las órdenes de mis superiores.					
62	Me gusta realizar mis deberes incluso antes de que me lo ordenen.					
63	Respeto las opiniones de los demás, aunque no vayan de acuerdo a lo que pienso.					
64	Me gusta laborar en un ambiente donde exista clima de respeto y tolerancia.					
65	Creo estrategias para poder lograr la meta que tengo trazada.					
66	Tengo voluntad para realizar mis labores tal cual me las ordenan.					
67	Me gusta aprender de personas que piensan distinto a mí.					
68	Me gusta ayudar y no acaparar lo que sé.					
69	Estoy dispuesto a dar lo mejor de mí con la intención de poder lograr mis objetivos y alcanzar lo que me proponga.					
70	Priorizo mis tareas con anticipación antes de empezar mi jornada laboral.					
71	Considero negativo brindar información confidencial de la empresa a la competencia.					
72	Mi tolerancia hace que pueda llevar una mejor relación dentro de mi área de trabajo.					
73	Me gusta tener compañeros sinceros dentro de mi área de trabajo.					
74	Estoy preparado a cualquier circunstancia que pueda pasar buscando una solución anticipada.					
75	Si fallo, intento hacer las cosas de mejor manera.					
76	Puedo aceptar críticas de mis compañeros acerca de mi desempeño.					
77	Trato de salir temprano de casa para evitar llegar tarde a mi centro laboral.					
78	Cuando descubro que alguien miente, yo digo la verdad.					

ANEXO 2

Validez de contenido según V de Aiken

ITEM	PERTINENCIA										T.PERT	RELEVANCIA										T. REL.	CLARIDAD										T.CLA.	V. AIKEN	TOTAL	
	J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	J8	J9	J10		J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	J8	J9	J10		J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	J8	J9	J10				
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0.9	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0.9	0.9	
2	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0.4	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0.5	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0.9	0.6		
3	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0.9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
4	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0.8	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0.9	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0.9	0.9		
5	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0.8	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0.6	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0.6	0.7		
6	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0.9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0.9	0.9		
7	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0.8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
8	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0.7	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0.7	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0.8	0.7		
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0.9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
10	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0.9	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0.8	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0.9	0.9		
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
12	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0.9	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0.9	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0.9	0.9		
13	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0.9	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0.9	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0.9	0.9		
14	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0.3	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0.3	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0.3	0.3		
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
16	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0.9	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0.9	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0.9	0.9		
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0.9	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0.9	0.9		
18	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0.8	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0.7	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0.7	0.7		
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
20	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0.7	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0.7	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0.8	0.7		
21	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0.5	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0.8	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0.8	0.7		
22	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0.9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
25	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0.9	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0.9	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0.9	0.9		
26	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0.4	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0.9	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0.9	0.7		
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0	
28	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0.8	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0.9	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0.9	0.9		
29	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0.5	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0.5	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0.6	0.5		
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
33	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0.9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
34	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0.9	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0.9	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0.9	0.9		
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0.9	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0.9	0.9		
36	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0.5	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0.6	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0.7	0.6		
37	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0.9	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0.9	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0.9	0.9		
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	

ANEXO 3

Resultados de la prueba piloto – Fiabilidad

Dimensiones	N° de Ítems	Alpha de Cronbach
Honestidad	7	0,705
Equidad/Justicia	7	0,870
Logro y Desarrollo	7	0,765
Tolerancia y Respeto	9	0,843
Disciplina	9	0,872
Lealtad y Compromiso	6	0,780
Calidad	5	0,864
Solidaridad	4	0,737
Puntualidad	7	0,757
Proactividad	6	0,856
Cumplimiento	6	0,896
Trabajo en Equipo	8	0,670

Valores Organizacionales

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.866	81

ANEXO 4

Análisis de fiabilidad antes de borrar ítems.

Honestidad				
Alfa de Cronbach	N de elementos			
0,805	7			

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ÍTEM 9	19,50	4,749	0,384	0,806
ÍTEM 10	19,56	4,246	0,623	0,765
ÍTEM 28	19,47	3,969	0,758	0,738
ÍTEM 43	19,56	4,246	0,623	0,765
ÍTEM 61	19,47	3,969	0,758	0,738
ÍTEM 75	19,47	3,969	0,758	0,738
ÍTEM 80	19,52	5,677	0,747	0,870

Equidad y Justicia				
Alfa de Cronbach	N de elementos			
0,890	7			

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ÍTEM 5	19,48	5,237	0,698	0,873
ÍTEM 7	19,45	5,335	0,733	0,869
ÍTEM 8	19,54	5,580	0,671	0,876
ÍTEM 38	19,48	5,237	0,698	0,873
ÍTEM 40	19,45	5,335	0,733	0,869
ÍTEM 41	19,54	5,580	0,671	0,876
ÍTEM 42	19,48	5,595	0,606	0,884

Logro y desarrollo

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,774	7

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ÍTEM 19	19,40	5,955	0,616	0,774
ÍTEM 23	19,48	5,245	0,704	0,753
ÍTEM 32	19,32	7,733	0,377	0,874
ÍTEM 52	19,40	5,955	0,616	0,774
ÍTEM 56	19,48	5,245	0,704	0,753
ÍTEM 66	19,40	5,955	0,616	0,774
ÍTEM 70	19,48	5,245	0,704	0,753

Tolerancia y respeto

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,710	9

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ÍTEM 27	26,69	6,360	0,144	0,743
ÍTEM 31	26,89	6,323	0,541	0,699
ÍTEM 33	26,85	6,329	0,576	0,560
ÍTEM 60	26,69	6,360	0,524	0,620
ÍTEM 64	26,89	6,323	0,541	0,699
ÍTEM 65	26,82	7,472	0,340	0,626
ÍTEM 68	26,85	7,089	0,319	0,674
ÍTEM 74	26,69	6,360	0,524	0,739
ÍTEM 78	26,89	6,323	0,541	0,699

Disciplina

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,804	9

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ÍTEM 3	25,56	8,230	0,538	0,806
ÍTEM 21	25,62	7,898	0,610	0,797
ÍTEM 16	25,81	8,039	0,532	0,806
ÍTEM 13	25,85	7,677	0,505	0,812
ÍTEM 36	25,56	8,230	0,538	0,806
ÍTEM 46	25,85	7,677	0,505	0,812
ÍTEM 49	25,81	8,039	0,532	0,806
ÍTEM 67	25,74	8,608	0,417	0,818
ÍTEM 54	25,62	7,898	0,610	0,797

Lealtad y compromiso

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,790	6

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ÍTEM 20	16,03	4,079	0,789	0,785
ÍTEM 25	16,07	3,633	0,747	0,687
ÍTEM 26	15,99	3,519	0,810	0,587
ÍTEM 53	16,03	4,079	0,809	0,589
ÍTEM 59	15,99	3,519	0,810	0,759
ÍTEM 73	15,99	3,519	0,810	0,759

Calidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,829	5

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ÍTEM 22	12,82	3,741	0,797	0,766
ÍTEM 55	12,82	3,741	0,797	0,879
ÍTEM 58	12,92	3,410	0,695	0,881
ÍTEM 69	12,82	3,741	0,797	0,862
ÍTEM 72	12,92	3,410	0,195	0,894

Solidaridad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,807	4

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ÍTEM 4	9,87	1,409	0,617	0,762
ÍTEM 37	9,87	1,409	0,617	0,762
ÍTEM 57	9,85	1,375	0,629	0,756
ÍTEM 71	9,85	1,375	0,629	0,756

Puntualidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,727	7

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ÍTEM 1	19,81	3,502	0,660	0,633
ÍTEM 24	19,83	4,435	0,315	0,722
ÍTEM 17	19,85	3,995	0,528	0,675
ÍTEM 34	19,81	3,502	0,660	0,633
ÍTEM 35	19,81	4,099	0,438	0,695
ÍTEM 50	19,85	3,995	0,528	0,675
ÍTEM 79	19,79	5,038	-0,003	0,790

Proactividad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,896	6

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ÍTEM 2	16,37	5,596	0,159	0,957
ÍTEM 29	16,41	4,123	0,902	0,849
ÍTEM 62	16,41	4,123	0,902	0,849
ÍTEM 30	16,40	4,355	0,782	0,868
ÍTEM 76	16,41	4,123	0,902	0,849
ÍTEM 63	16,40	4,355	0,782	0,868

Cumplimiento

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,796	6

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ÍTEM 11	16,88	3,705	0,613	0,752
ÍTEM 14	16,82	3,412	0,633	0,744
ÍTEM 44	16,88	3,705	0,613	0,752
ÍTEM 51	16,77	3,704	0,497	0,778
ÍTEM 77	16,94	4,151	0,330	0,812
ÍTEM 47	16,82	3,412	0,633	0,744

Trabajo en Equipo

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,837	7

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ÍTEM 6	19,88	4,268	0,634	0,807
ÍTEM 12	19,67	4,062	0,667	0,801
ÍTEM 15	20,00	4,534	0,566	0,818
ÍTEM 18	19,68	4,387	0,424	0,845
ÍTEM 39	19,88	4,268	0,634	0,807
ÍTEM 45	19,67	4,062	0,667	0,801
ÍTEM 48	20,00	4,534	0,566	0,818

ANEXO 5

Cartas de Autorización



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

Los Olivos, 15 de mayo de 2018

CARTA INV. N° 270 - 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN



Presente.-

De nuestra consideración:

*Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **CARBONEL RAMOS, LILIANA YOHARA** estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: "**ELABORACION DE LA ESCALA DE VALORES HACIA EL AMBITO LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE LINCE, 2018**", los datos y resultados obtenidos serán estrictamente confidenciales, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.*

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte



MSG/ALF

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel. :(+511) 202 4342 Fax. :(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel. :(+511) 200 9030 Anx.: 2510
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel. :(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel. :(+511) 202 4342 Anx.: 2650



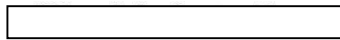
Srta.

Liliana Yohara Carbonel Ramos

Presente.

De consideración es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez confirmar la aceptación de la autorización para proceder a la aplicación de su trabajo de investigación sobre: "Diseño y propiedades psicométricas de una escala para medir valores hacia el ámbito laboral (EVHAL) en trabajadores de una empresa en Lince, 2018" en nuestra empresa, con la estricta condición que los datos obtenidos sean confidenciales y para uso académico.

Atte.



Debido a políticas institucionales los datos de la empresa se han mantenido de manera anónima

ANEXO 6

Consentimiento Informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Liliana Yohara Carbonel Ramos**, estudiante de psicología del X ciclo de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **Valores hacia el Ámbito Laboral**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de la prueba psicológica: **Escala de Valores Organizacionales**.

De aceptar participar en la investigación, afirma haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se le explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Liliana Yohara Carbonel Ramos

ESTUDIANTE DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo Jimmy Galaza castillo

..... con número de DNI: 4420 8668 acepto participar en la investigación
Escala de Valores hacia el Ámbito Laboral de la señorita Liliana Carbonel Ramos.

Firma

ANEXO 7

Formato de Criterio de Jueces



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Directo	Evito ser sancionado por incumplimiento, ya sea de normas o de deberes.		X		X		X	
Directo	Mi laboriosidad implica, además de hacer bien las tareas, cumplirlas a cabalidad, terminar lo comenzado.		X		X		X	
Directo	El cumplimiento de mis deberes fortalece mi voluntad y el ánimo para las ocasiones en que tengo que afrontar dificultades más serias.		X		X		X	Evita items la
NECESIDAD DE FUNCIONAMIENTO Y MANTENIMIENTO DE GRUPO VALOR 4: TRABAJO EN EQUIPO		Si	N	Si	No	Si	No	SUGERENCIAS
Directo	Pienso que si hay cohesión en el trabajo a desarrollar, podemos lograr mejores resultados que trabajando individualmente.		X		X		X	Opinin
Directo	Sé reconocer mis debilidades al momento de trabajar en equipo.		X		X		X	
Directo	Prefiero trabajar con más personas, ya que así habrá mejores ideas para el desarrollo de la tarea.	X		X		X		Buena, pero mejor nada con
Directo	Me involucro en las metas de la empresa		X		X		X	Compromiso
Directo	Incentivo a la toma de decisiones, alejando el miedo a cometer errores		X		X		X	
Directo	Tengo objetivos efectivos dentro de mi área de trabajo para generar nuevas oportunidades.		X		X		X	
Directo	Considero que los logros dentro de la empresa son debido a un buen trabajo en equipo		X		X		X	
Directo	Coopero con las tareas en mi centro de trabajo.		X		X		X	Solidaridad
Directo	Trabajar en equipo potencia mi esfuerzo y disminuye el tiempo invertido en las labores.		X		X		X	
Directo	El trabajo en equipo es la clave del éxito.		X		X		X	Opinin

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []


Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Kenevo Aguilar Juan José

DNI: 10624918

Especialidad del validador: Organizacional

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Juan José Kenevo Aguilar
 DNI: 10624918
 C.B.P. 17040

1119	Directo	Incentivo a la toma de decisiones, alejando el miedo a cometer errores		X	X	X	
120	Directo	El trabajo en equipo es la clave del éxito.		X	X	X	

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

APELLIDOS Y NOMBRES: Jessica Melatillo López
DN: 70109542


FIRMA DEL EXPERTO
C.P.P.: 22614



1119	Clave	Incentivo a la toma de decisiones, alejando el miedo a cometer errores	✓		✓		✓	
120	Clave	El trabajo en equipo es la clave del éxito.	✓		✓		✓	

Observaciones:


Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [✓] No aplicable []

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar la componente o dimensión específica de constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem; es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Milagros A. Infantes Cruz
 PSICÓLOGA
 C. P. P. 27281

1155		Incentivo a la toma de decisiones, alejando el miedo a cometer errores	X	X	X	
120		El trabajo en equipo es la clave del éxito.	X	X	X	


Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: *Rodriguez Neyra*
 DNI: *40041375*

¹**Pertinencia:** El ítem responde a constructos, temas, fórmulas.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar a un constructo o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende en profundidad alguna o algunas de las opciones de respuesta.

Nota: Si el ítem no se puede utilizar en el ítem se debe pararse a pensar si los ítems son apropiados para el ítem.



Ps. Cristhian Rodriguez Neyra
C. Ps. P. #9874

1119	Directo	Incentivo a la toma de decisiones, alejando el miedo a cometer errores	X	X	X		
120	Directo	El trabajo en equipo es la clave del éxito.	X	X	X		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Raul Carvajal
DNI: 000492127

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Ps. Raul Carvajal Duque
CPsP 26337

1119	Directo	Incentivo a la toma de decisiones, alejando el miedo a cometer errores	✓		✓		✓	
120	Directo	El trabajo en equipo es la clave del éxito.	✓		✓		✓	

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

APELLIDOS Y NOMBRES: Céspedes Vargas Yribarren Sandra P.
 DNI: 40912591


 FIRMA DEL EXPERTO
 C.P.P.: 10528



1119	Directo	Incentivo a la toma de decisiones, alejando el miedo a cometer errores	/		/	/	
120	Directo	El trabajo en equipo es la clave del éxito.	/		/	/	<i>Wolffson</i>

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [✓] No aplicable []

APELLIDOS Y NOMBRES: Casaretto Carrasco Maye
DNI: 46523896

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.


FIRMA DEL EXPERTO

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Directo	Evito ser sancionado por incumplimiento, ya sea de normas o de deberes.	✓		✓		✓		
Directo	Mi laboriosidad implica, además de hacer bien las tareas, cumplirlas a cabalidad, terminar lo comenzado.	✓		✓		✓		
Directo	El cumplimiento de mis deberes fortalece mi voluntad y el ánimo para las ocasiones en que tengo que afrontar dificultades más serias.	✓		✓		✓		
NECESIDAD DE FUNCIONAMIENTO Y MANTENIMIENTO DE GRUPO								
VALOR 4: TRABAJO EN EQUIPO		Sí	No	Sí	No	Sí	No	SUGERENCIAS
Directo	Pienso que si hay cohesión en el trabajo a desarrollar, podemos lograr mejores resultados que trabajando individualmente.	✓		✓		✓		
Directo	Sé reconocer mis debilidades al momento de trabajar en equipo.	✓		✓		✓		
Directo	Prefiero trabajar con más personas, ya que así habrá mejores ideas para el desarrollo de la tarea.	✓		✓		✓		
Directo	Me involucro en las metas de la empresa	✓		✓		✓		
Directo	Incentivo a la toma de decisiones, alejando el miedo a cometer errores	✓		✓		✓		
Directo	Tengo objetivos efectivos dentro de mi área de trabajo para generar nuevas oportunidades.	✓		✓		✓		
Directo	Considero que los logros dentro de la empresa son debido a un buen trabajo en equipo	✓		✓		✓		
Directo	Coopero con las tareas en mi centro de trabajo.	✓		✓		✓		
Directo	Trabajar en equipo potencia mi esfuerzo y disminuye el tiempo invertido en las labores.	✓		✓		✓		
Directo	El trabajo en equipo es la clave del éxito.	✓		✓		✓		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Mg: Castro Garcia, Julio Cesar

DNI: 08051366

Especialidad del validador: Psicólogo Organizacional


Dr. Julio Cesar Castro Garcia
PSICOLOGO
C.Ps.P 2283

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



		encomendadas.							
118	Directo	Los esfuerzos que realizo lo hago pensando también en mi equipo.	/	/	/	/	/	/	/
119	Directo	Incentivo a la toma de decisiones, alejando el miedo a cometer errores	/	/	/	/	/	/	/
120	Directo	El trabajo en equipo es la clave del éxito.	/	/	/	/	/	/	/

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ...Greyly Gutierrez. C.P.P: 19723

DNI:.....4553830.....

JTC Ingeniería y Construcción S.A.C.

Greyly Gutierrez Lozano
Analista de Atracción
y Selección de Talento

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



118	Directo	Incentivo a la toma de decisiones, alejando el miedo a cometer errores	x		x		x		
119	Directo	El trabajo en equipo es la clave del éxito.	x		x		x		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [x] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ...Mónica Tamayo Toro
DNI:..... 47504087.....


CPP. 26618

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

ANEXO 8

Autorización de Publicación

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Liliana Yohara Carbonel Ramos
, identificado con DNI N° 71575825, egresado de la Escuela
 Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , No
 autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de
 investigación titulado
 " Diseño y propiedades psicométricas de la Escala de
Valores hacia el Ambito Laboral (CVHAL) en trabajadores
de una empresa en Lince, 2018

....."; en el Repositorio Institucional de la UCV
 (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo
 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

Liliana Yohara Carbonel Ramos
 FIRMA

DNI: 71575825

FECHA: Sábado 14 de Julio del 2018...

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

ANEXO 9

Formulario de autorización



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres:
Carbonel Ramos, Liliانا Yohara
D.N.I. :
71575825
Domicilio :
Calle 21, JO - Condominio los Graúdes 3ª etapa - COMAS
Teléfono : Fijo : Móvil : 942817894
E-mail :
liliانا.carbonel.r@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:
 Tesis de Pregrado
Facultad :
Humanidades
Escuela :
Psicología
Carrera :
Psicología
Titulo :
Licenciado en Psicología
 Tesis de Post Grado
 Maestría Doctorado
Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:
.....
Carbonel Ramos, Liliانا Yohara
.....
Titulo de la tesis:
.....
Diseño y propiedades psicométricas de la Escala de Valores hacia el Ambiente
Laboral (EVHAL) en trabajadores de una empresa del rubro de construcción
en el distrito de Lince, 2018.
Año de publicación :
2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,
Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.
No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :
Carbonel Ramos

Fecha :
14.07.2018

ANEXO 10

Acta de aprobación

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 3 de 15
--	--	--

Yo, Dr. Julio César Castro García, docente de la Facultad Humanidades y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo – Filial Lima Norte, revisor (a) de la tesis titulada:

"DISEÑO Y PROPIEDADES PSICOMETRICAS DE LA ESCALA DE VALORES HACIA EL AMBITO LABORAL (EVHAL) EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE LINCE, 2018", del (de la) estudiante CARBONEL RAMOS, LILIANA YOHARA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 23 de Julio de 2018




Dr. Julio César Castro García
PSICOLOGO
C.Ps.P 2283

Dr. Julio César Castro García

DNI: 08031366

ANEXO 11
Print Turnitin



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**"Discño y propiedades psicométricas de la Escala de Valores hacia el
Ámbito Laboral (EVHAL) en trabajadores de una empresa en Lince, 2018"**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA**

AUTORA:
CARBONEL RAMOS, Liliana Yohara

ASESOR:

Resumen de coincidencias X

16 %

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	6 % >
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 % >
3	digital.utsa.edu Fuente de Internet	1 % >
4	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 % >
5	Alejandro Loli Pineda, E... Publicación	<1 % >
6	www.redalyc.org Fuente de Internet	<1 % >
7	bvsalud.org Fuente de Internet	<1 % >

ANEXO 12

Matriz de Consistencia

AUTOR: Carbonel Ramos, Liliana Yohara.

ÁREA: Organizacional

TÍTULO	FORMULACIÓN DE PROBLEMA	OBJETIVOS	MÉTODO	INSTRUMENTO
"DISEÑO Y PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LA ESCALA DE VALORES HACIA EL ÁMBITO LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE LINCE, 2018"	¿Es válida y confiable la Escala de Valores hacia el Ámbito Laboral (EVHAL) en Trabajadores de una empresa de Lince, 2018?	GENERAL	TIPO Y DISEÑO	ESCALA DE VALORES HACIA EL ÁMBITO LABORAL: Esta escala es una prueba de lápiz y papel; los ítems son de tipo Likert donde : (1 = Totalmente en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3= De acuerdo, 4= Totalmente de acuerdo)
		Diseñar y validar la Escala de Valores hacia el Ámbito Laboral (EVHAL), que permita medir valores en trabajadores de una empresa de Lince, 2018.	DISEÑO : INSTRUMENTAL TIPO: TECNOLÓGICO NIVEL: APLICADA	
		ESPECÍFICOS		
		Determinar la validez de contenido a través del criterio jueces de expertos de la Escala de Valores hacia el Ámbito Laboral (EVHAL) en trabajadores de una empresa de Lince, 2018.	POBLACIÓN	
		Determinar la validez de constructo mediante el análisis factorial de la Escala de Valores hacia el Ámbito Laboral (EVHAL) en trabajadores de una empresa de Lince, 2018.		
		Determinar la fiabilidad mediante el método de consistencia interna de la Escala de Valores hacia el Ámbito Laboral (EVHAL) en trabajadores de una empresa de Lince, 2018.	Trabajadores de una organización que ocupe cualquier puesto en general.	
		Determinar si existen diferencias significativas en los valores organizacionales de trabajadores de una empresa de Lince según sexo, 2018.	MUESTRA	
		Elaborar los baremos de la Escala de Valores hacia el Ámbito Laboral (EVHAL) en trabajadores de una empresa de Lince, 2018.	1000 trabajadores de una empresa del rubro de construcción del distrito de Lince, 2018	

ANEXO 13

Autorización de la versión final de trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE
INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Carbonel Ramos, Liliana Yohara

INFORME TÍTULADO:

Diseño y propiedades psicométricas de la Escala de Valores hacia el Ámbito Laboral (EVHAL) en
trabajadores de una empresa del rubro de construcción en el distrito de Lince , 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 02/10/2018

NOTA O MENCIÓN: 15

ROSARIO QUIROZ, FERNANDO JOEL

DNI 32990613

