



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Evidencias Psicométricas del Cuestionario de Valores Interpersonales SIV en Trabajadores de Empresas Privadas y Públicas de Huaraz

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Huiza Laurencio, Katherin Syleny (ORCID: 0000-0002-2460-8227)

Miranda Cacha, Stephanie Sofía (ORCID: 0000-0001-6810-1287)

ASESORES:

Dr. Noe Grijalva, Hugo Martín (ORCID: 0000-0003-2224-8528)

Mg. Alva Olivos, Manuel Antonio (ORCID: 0000-0001-7623-1401)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrica

HUARAZ - PERÚ

2020

DEDICATORIA

El presente trabajo va dedicado a mi familia, en especial a mis padres, mi hermana y mi querida sobrina, aquellos que fueron los pilares y la motivación a lo largo de mi etapa universitaria.

También está dedicada a todas las personas que en esta difícil situación nos encontramos cumpliendo nuestros sueños y metas para culminar todos nuestros propósitos personales y profesionales.

Huiza Laurencio, Katherin Syleny

El presente trabajo investigativo lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de mis anhelos más deseados. A mi familia, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ellos he logrado llegar hasta aquí y seguiré mirando en frente para un mejor futuro.

Miranda Cacha, Stephanie Sofía

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo agradecemos a Dios por ser nuestra guía y acompañarnos en el transcurso de nuestras vidas, brindándonos paciencia y sabiduría para culminar con éxito nuestras metas propuestas.

A nuestros padres y hermanos por ser nuestros pilares fundamentales y habernos apoyado incondicionalmente, pese a las adversidades e inconvenientes que se pudieron presentar.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	1
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y Diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	19
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	31

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Operacionalización de la variable</i>	11
Tabla 2 <i>Media, desviación estándar, asimetría, curtosis e índices de homogeneidad según correlación R corregido (n=102)</i>	15
Tabla 3 <i>Correlación entre dimensiones del cuestionario de valores interpersonales SIV (n=102)</i>	17
Tabla 4 <i>Media, desviación estándar, asimetría, curtosis y consistencia interna (n=102)</i>	18

RESUMEN

La investigación planteó determinar las propiedades psicométricas del Cuestionario de Valores Interpersonales SIV en una muestra de 102 trabajadores de ambos sexos, de empresas privadas y públicas de Huaraz. Los resultados obtenidos en la validez basada en el constructo, evidencia en la correlación ítem-factor, valores de .21 a .43 en soporte, de .10 a .53 en conformidad, de .11 a .49 en reconocimiento, de .12 a .54 en independencia, de .04 a .56 en benevolencia, y de .04 a .49 en liderazgo, con valores insuficientes para los ítems 6, 36, 30, 70, 78, 83, 90, 54, 21, 31 y 84, asimismo mediante la correlación inter-factores, en soporte presenta relaciones de -.16 a -.50, conformidad de -.08 a -.50, reconocimiento de -.04 a -.47, independencia de -.09 a -.30, benevolencia de -.16 a .25, y liderazgo de -.04 a -.34, donde las relaciones insuficientes prevalecen en los factores soporte y liderazgo, mientras que para la confiabilidad, por el método de consistencia interna, se observa coeficientes de fiabilidad de .63 en soporte, .67 para conformidad, .64 en reconocimiento, asimismo .64 en independencia, .66 en benevolencia y .62 en liderazgo; con un aporte práctico, metodológico y teórico.

Palabras clave: validez, confiabilidad, valores interpersonales, organización.

ABSTRACT

The research proposed to determine the psychometric properties of the SIV Interpersonal Values Questionnaire in a sample of 102 workers of both sexes, from private and public companies in Huaraz. The results obtained in the validity based on the construct, evidence in the item-factor correlation, values from .21 to .43 in support, from .10 to .53 in compliance, from .11 to .49 in recognition, from .12 to .54 in independence, from .04 to .56 in benevolence, and from .04 to .49 in leadership, with insufficient values for items 6, 36, 30, 70, 78, 83, 90, 54, 21, 31 and 84, also through inter-factor correlation, in support it presents relationships from -.16 to -.50, conformity from -.08 to -.50, recognition from -.04 to -.47, independence from -.09 to -.30, benevolence from -.16 to .25, and leadership from -.04 to -.34, where insufficient relationships prevail in support and leadership factors, while for reliability, by the internal consistency method, it observes reliability coefficients of .63 in support, .67 for compliance, .64 for recognition, also .64 for independence, .66 for benevolence and .62 for leadership; with a practical, methodological and theoretical contribution.

Keywords: validity, reliability, interpersonal values, organization.

I. INTRODUCCIÓN

La mayor parte de los individuos recapacitan que debido a la actual realidad social se sufre una crisis de valores que desconcierta a los sujetos que acceden concluyente contexto. Es bien sabido que la falta de valores afecta relaciones tanto personales como interpersonales. Las personas se ven atraídas por el fenómeno de las redes sociales, lo que provoca una desconexión de la comunicación con las otras personas con las que se ven afines en su entorno, dejando a un lado el respeto, la honestidad y la solidaridad, valores significativos en las relaciones interpersonales de la sociedad. (Montuschi, 2008)

Así mismo, los valores son esencial parte del ser humano ya que sitúan su actuar en cualquier entorno en el que se relaciona colaborando al guardar una adecuada conducta, por lo tanto, determinan el comportamiento de los individuos (Kurtines, Azmitia y Gerwartz, 1992). La interacción social permite la alineación de los valores interpersonales, de tal manera que rigen a los individuos ante a los deseos e impulsos, estén solos o con otras personas (Jiménez, 2010). Para (Montuschi, 2008) los valores son aquellas creencias que poseen los individuos sobre lo que ellos aprecian como importante en su vida, tanto ética como moralmente, lo que causa la generación de criterios conformes con el régimen de valores de su yo interno.

En el entorno laboral, el individuo se halla en varias situaciones que lo impulsan a hacer frente a sus valores personales. Cuando una persona es positiva refleja optimismo y confianza en sí mismo, las relaciones que maneja son positivas y se encuentran en analogía solidaria con sus jefes y camaradas en el trabajo. Pero cuando esa persona piensa en su beneficio propio sin tomar en cuenta los requerimientos de los demás, no cumple con sus compromisos, miente y no asume su responsabilidad ante sus compañeros de trabajo o sus jefes, esa persona muestra un negativismo que lo hace aislarse en el contexto laboral, desmejorando en gran medida el ambiente laboral (Del Junco, Medina. y Dutschke, 2010).

Actualmente se ha observado indiscutible insatisfacción en los trabajadores de empresas privadas y públicas de Huaraz (mala relación con los compañeros, actitud prepotente, celos profesionales, falta de respeto del jefe hacia sus empleados, entre otras), ocasionando menoscabo en las relaciones interpersonales de estos trabajadores, lo que produce un desempeño de sus actividades de modo tedioso y estresante, haciendo que su vida sea más precipitada y convulsiva (Heredia, 2018).

La repercusión de los valores de quienes laboran en Empresas Privadas y Públicas de Huaraz se halla en el reforzamiento de los valores ya inculcados en su personalidad para que desempeñen sus ocupaciones en forma competente, contrariamente de que se alcancen sentir insatisfechos con las condiciones laborales, puesto que en muchas ocasiones se alcanzan a presentar malos entendidos, envidia, animadversiones entre los compañeros de trabajo. En forma individual, los trabajadores pueden relacionarse bien, pero en situaciones de grupo pueden mostrarse adversos y hostiles, negando incluso apoyo a quien lo pueda necesitar (Jimenez, 2010).

Cabe mencionar que a los recursos humanos de las sociedades tanto públicas y privadas de Huaraz nunca se les ha aplicado una prueba estandarizada lo que genera gran importancia en la aplicación de un cuestionario que arroje datos claros sobre el estado actual y permita valorar el aspecto social en el contexto laboral, pues cuanto más unión haya más probabilidad existe de que el equipo de compromiso intervenga en las actitudes y valores, resultando provechoso para la empresa estableciendo un mayor desarrollo y mejor nivel de productividad.

Son escasos los instrumentos que midan los valores interpersonales, es así como se hallan algunos que buscan en general tantear los valores teniendo: el Test de Allport (Hoffman, 2002) y el Test de García Hoz, de Reacción Valorativa (Flecha, 2015).

El instrumento que mayormente se adapta a la realidad planteada es el Cuestionario de Valores Interpersonales SIV, habiendo uno de los instrumentos más accesibles para calcular los valores interpersonales, hecho por Gordon en 1960, traducido y adaptado por Higuera y Pérez en 1972 (Gordon, 2010) y acondicionado a la realidad peruana por Durand en 1996 (Durand, 1996).

Perpetua el autor exponiendo que este instrumento fue hecho esgrimiendo metodologías de estudio factorial, como un cuestionario (En 30 triadas, 90 ítems), el cual admite discrepar la escala que un individuo procura a los valores de sus relaciones con otros individuos (soporte, conformidad, reconocimiento, independencia, benevolencia y liderazgo), causando que esta indagación sea necesaria en el ambiente social objeto de estudio. Por este motivo, son varios los estudios fundados en este instrumento el cual estima los valores interpersonales que un sujeto conforma y que ostenta su personalidad.

El medir estos valores ayudaría a explicar ciertos comportamientos en las relaciones del sujeto con sus semejantes, lo que pueden tener gran preeminencia en su ajuste particular, familiar y profesional, abordando una selección entre personal, vocación y consejo (Durand, 1996). Localizar el valor como considerado no ofrece la trascendencia que el valor tiene para la personalidad, no obstante, la ubicación del nivel de valor en el trabajo, se hizo necesario precisar en esta propuesta. Por las situaciones exteriorizadas, el Cuestionario de Valores Interpersonales SIV es uno de los instrumentos más asequibles para la medida de los valores interpersonales, pero a pesar de esto, se desconoce actualmente sus propiedades psicométricas en Trabajadores de Empresas Privadas y Públicas de Huaraz.

De este modo, se fijó como Problema general de investigación: ¿Cuáles son las propiedades psicométricas del Cuestionario de Valores Interpersonales SIV en Trabajadores de Empresas Privadas y Públicas de Huaraz?

La presente investigación se justifica ya que permitió contar con un instrumento confiable y con validez que evalúa los valores interpersonales, siendo de gran interés científico para investigadores, sociólogos, psicólogos y demás profesionales interesados en la temática, ya que a través de ella se fundamentan conceptos y teorías utilizadas y planteadas en el contexto. Igualmente, no preexisten actualmente investigaciones de este tipo comprobadas en Trabajadores de Empresas Privadas y Públicas de Huaraz. Empero es de preeminencia cuanto antes al área organizacional, pues al medir los valores interpersonales se puede trazar estrategias que motiven al personal y se mejoren sus condiciones dentro de la empresa. La investigación es de importancia social,

ya que con las consecuencias de su estudio se podrán definir formas que ayuden a la optimización de las relaciones interpersonales y personales entre los trabajadores de dichas empresas.

El Objetivo general, por lo tanto, se enunció: Determinar las propiedades psicométricas del Cuestionario de Valores Interpersonales SIV en Trabajadores de Empresas Privadas y Públicas de Huaraz.

Por consiguiente, los Objetivos específicos, quedaron explícitos de la siguiente manera:

- Determinar la validez del Cuestionario de Valores Interpersonales SIV en Trabajadores de Empresas Privadas y Públicas de Huaraz.
- Identificar la confiabilidad del Cuestionario de Valores Interpersonales SIV en Trabajadores de Empresas Privadas y Públicas de Huaraz.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los antecedentes internacionales, encontramos a Becerro (2010) estimó las evidencias de validez y confiabilidad del cuestionario de valores interpersonales (SIV) en una muestra de 199 participantes de 12 a 17 años en el país de España, de los cuales 146 eran españoles y 53 inmigrantes. La consistencia interna se evaluó a través de tres coeficientes, de tal modo que según el coeficiente Kuder-Richarson se obtuvo valores de .73 a .85, según el coeficiente de Gulliken los índices van de .83 a .92 y según el coeficiente de dos mitades corregido por Spearman-Brown va de .75 a .83. En cuanto a la validez, se estimó por medio del coeficiente de correlación R corregido, donde se reporta valores superiores a .20 para cada uno de los reactivos que estructuran el instrumento.

Del mismo modo, Oliver (2015) obtuvo las propiedades de validez y fiabilidad del cuestionario de valores interpersonales (SIV), en un estudio realizado en 1000 alumnos mayores a los 16 años de Almeriense, España. Reporta para la validez de constructo el análisis factorial exploratorio, el cual mantiene la estructura con cargas factoriales sobre el .30, una varianza acumulada de 39% y correlaciones entre factores de -.020 a .51, asimismo, en la fiabilidad resalta por el método de consistencia interna, del coeficiente alfa, de .76 para el total, y de .43 a .65 entre las dimensiones.

Entre los antecedentes nacionales previos a esta investigación, ubicamos a Casassa (2018) realizó un estudio para mostrar las propiedades psicométricas del SIV, en una muestra aleatoria de 325 adolescentes de 14 a 17 años de edad. Los resultados para la validez basada en la estructura interna, por el AFC, indica resultados NFI=.91, SRMR=.065, GFI=.95, y cargas factoriales de superiores a .50. En la confiabilidad por omega indica valores de .71 a .82, con intervalos que mantienen valores de .65 en adelante.

También se encontró a Goicochea (2017) que realizó un estudio para obtener las evidencias psicométricas del SIV, en una muestra de adolescentes de 15 a 17 años, de la Esperanza, Perú. La validez de constructo mediante la correlación inter-factores, haciendo uso del coeficiente rho de Spearman reporta

valores -0.46 a 0.32 , asimismo, la fiabilidad se logró evidenciar por el índice alfa, de 0.49 a 0.67 , con un límite mínimo de 0.40 y máximo de 0.71

Asimismo, Vera (2015) realizó un estudio con el objetivo de determinar las propiedades psicométricas del cuestionario de valores interpersonales (SIV), en una muestra de 316 trabajadores de empresas industriales privadas, ubicadas en Laredo, Perú. El resultado para la validez de constructo evidencia correlaciones inter-factores mediante el coeficiente r de -0.83 a 0.83 , asimismo la confiabilidad de consistencia interna utilizó el coeficiente alfa, el cual reporta valores de 0.77 en independencia, de 0.75 en soporte, 0.72 en benevolencia, de 0.72 en conformidad, de 0.75 en liderazgo, y 0.78 en reconocimiento, por último estableció normas de tipo percentil según sexo y edad.

Continuamos con Vilela (2013) quien realizó un estudio para determinar las propiedades psicométricas del SIV, en 191 docentes que laboran en el ámbito público de Trujillo, Perú. La validez mediante el coeficiente de correlación ítem-test del coeficiente r reporta valores de 0.17 a 0.57 , asimismo la confiabilidad por el alfa, reporta valores de 0.65 a 0.80 .

Con lo mismo Merino, Wichem y Rivas (2004) realizaron un estudio con el propósito de evaluar la estructura factorial del cuestionario de valores interpersonales (SIV), en una muestra de 130 adolescentes de 15 a 17 años de edad, de Lima, Perú. La validez de constructo se obtuvo mediante las correlaciones inter-factores de -0.56 a 0.29 , asimismo, mediante el análisis factorial exploratorio por el método de componentes principales, con una varianza explicada >50 , asimismo la fiabilidad por consistencia interna del coeficiente alfa reporta valores en independencia de 0.74 , en soporte de 0.57 , en benevolencia de 0.78 , en conformidad de 0.78 , liderazgo de 0.72 , y reconocimiento de 0.55 .

En las teorías que se plantean, hablan sobre los valores, estos pueden ser conceptualizados como aquellas normas, guías, pautas, reglas básicas que rigen o guían la conducta o comportamiento de una persona (Brinkmann y Bizama, 2000). Los valores colaboran con las personas para que provengan según lo que consideran bien o mal, es decir, dirigen al individuo sin hacer tiempo para tomar nada a cambio, tan solo sentirse satisfecho y realizado

(Jimenez, 2010). Todo sujeto adquiere en su entorno circunstancias de vida que tienen un significado, bien sea individual o bien sea colectivo, las cuales percibe como valores universales, a los que suma a su personalidad los que más lo identifican, por tanto estos valores constituyen un dispositivo para que los subyugados resuelvan que hacen o que no hacen y cómo lo hacen, de modo inmediato o a largo plazo, consciente o inconscientemente, debido al sistema de valores que adopten (Gordon, 2010).

Asimismo, los Valores Personales, hacen reseña a los elementos emocionales, semánticos y simbólicos que forman parte del eje cognitivo de la persona que lo distingue entre un sujeto y un grupo social, es decir, son las conductas basadas en afirmaciones que se mantienen en la persona, con la intención de establecer que es correcto y así mejorar como ser humano (Michuy y Narváez, 2019).

Igualmente, los Valores Interpersonales, considerado como aquellos que se encuentran compuestos dentro de la persona por el ambiente que les rodea, originando en él una serie de comportamientos, estableciendo modos de conducta y motivaciones conscientes e inconscientes, que tienen huella en su vida, ya que precisan su percepción y, por tanto, su comportamiento (Gordon, 2010).

De este modo, los valores interpersonales son nociones que tutelan la vida social y que son utilizados de manera fiable y válida con el propósito de explicar las decisiones tomadas a nivel individual o social, acompañando las metas que tiene esa persona en la vida, en determinado contexto (Navarro, 2009 citado por (Arboccó, 2018). Por consiguiente, los valores interpersonales son considerados como particularidades que forman parte de un sujeto y sus intereses, permitiéndole orientarse en los campos de la interacción, sentimientos y pensamientos (Goicoechea, 2017).

Por todo esto, se puede ver a los valores interpersonales como aquellos reconocimientos o criterios que consienten al individuo para que actúe, evalúe e interactúe fundamentado en lo que espera por su contexto, en la sociedad en la que existe y se desarrolla (Medina, 2016).

Las Categorías de los valores interpersonales, considera a los valores interpersonales como universales y que se pueden agrupar en dos grandes categorías; Primera categoría: Aquí están, en un primer tipo, los valores que le permiten al individuo aprender y abrirse a nuevas experiencias; en un segundo tipo están los valores afines a la seguridad, la resignación y las tradiciones. Y en Segunda Categoría: Aquí están, en un primer tipo, los valores afines al autoengrandecimiento mostrados cuando la persona siente la necesidad de desplegar control sobre los demás y ser reconocido; en un segundo tipo, los valores referentes a la autotranscendencia que persiguen la dicha emocional de los demás.

Efectivamente, se discurre que la teoría enunciada por Schwartz en 1987, mencionado por (Medina, 2016) admite alcanzar a los valores interpersonales como la repercusión de la madurez conductual, social y psicológica, que viene a generar en el individuo la capacidad para saber su potencial y caracteres.

Refiriendo a las **Escalas de los valores interpersonales**, según lo contextualizado anteriormente, (Heredia, 2018) los valores interpersonales implican en la persona las sucesivas escalas: **Soporte**, que comprende el recibir un trato comprensivo, de apoyo, de consideración, por parte de las demás personas. Abarca en niveles altos mucha necesidad de perspicacia protectora y afectiva, mientras que en niveles bajos abarca poca necesidad de perspicacia y apoyo, esto implica impresión de seguridad en sí mismo y madurez. **Conformidad**, realizar lo que es correcto socialmente acatando los convencionalismos sociales. Abarca en niveles altos aceptación del medio ambiente en el que se despliegan y en niveles bajos poca aceptación de las normas sociales de conducta. **Reconocimiento**, ser aceptado y popular, visto como un individuo significativo, llamando y atrayendo la atención, por tanto, el reconocimiento de los otros. Abarca en niveles altos necesarios de ser fascinado y reconocido y en bajos niveles poca necesidad de reconocimiento de méritos. **Independencia**, la potestad de concebir lo que se pretenda, gozar de autonomía para la toma de sus propias disposiciones. Abarca en niveles altos apreciación de la autonomía particular sin límites, buscando solo el favorecimiento personal y en bajos niveles escasa inclinación a solo obrar

tomando en cuenta el bienestar personal, se inclina a una correcta socialización. **Benevolencia**, realizar tareas en pro de los demás y compartir con ellos, siendo generoso. Abarca en nivel alto el amor al prójimo y en bajos niveles, repercusión e indolencia ante las necesidades ajenas y **Liderazgo**, tener mando sobre las restantes personas en un cargo de poder. Abarca en niveles alto gusto por asumir el mando ante un escenario en el que se debe tomar en cuenta una decisión y en nivel bajo poca inclinación a imponer autoridad.

Es fundamental desarrollar los valores interpersonales, comenzando con el nacimiento del ser humano, puesto que esto permitirá a la persona integrarse a la sociedad, a su contexto y poder cohabitar en un entorno adecuado (Molero, y otros, 2017). Los valores interpersonales forman parte de la creencia de cada persona como individuo, lo cual le da una apreciación importante a su vida (Vera, 2018). A la hora de tomar decisiones fundamentales para la vida los valores interpersonales son fundamentales, para guiarla (Del Junco, Medina. y Dutschke, 2010). Se debe acotar, que los valores interpersonales son distintos de acuerdo al sitio donde se encuentra y desarrolla el individuo debido a las tradiciones y cultura, por tanto, los valores de la persona y su desarrollo de la personalidad, tienen suma importancia para la colectividad en la que se desarrolla el sujeto (Piedimonte y Depaula, 2018)

Según Aguirre (2015), los valores interpersonales presentan las características siguientes; Involucran creencias: Puesto que se fundan en la opinión que tienen los individuos sobre la manera de actuar de la persona, partiendo de lo que piensan es transcendental. Son comportamientos deseados: Puesto que se originan de aquello que se toma como una conducta adecuada y cónsona al interactuar con otros, variando según el contexto y la circunstancia. Tienen alcance: puesto que son utilizados ante diversas situaciones o entornos, fundándose en lo perpetrado y los criterios (bien o mal) tomados por el individuo, fortaleciendo sus valores y comportándose siempre del mismo modo. Se busca perfeccionar los valores. Se usan como juicios de conducta: Puesto que la persona manifiesta conductas a partir de los valores aprendidos en el transcurso de su vida. Poseen orden: Puesto que la persona evalúa lo que piensa como

bueno o malo, creando una jerarquía de valores que varía con las experiencias vividas.

Para conseguir los valores interpersonales, se involucra un aprendizaje de generación a generación, es decir, pasan en herencia de un miembro de la familia a otro, lo que ocasiona en algunas oportunidades conflictos interpersonales motivadas a que se causan disyuntivas respectivamente a los valores que han asumido como propios. Por esto, al momento de que la persona elija o determine los propios valores de su temperamento pretende de adecuada madurez que le haga determinar lo que le causa malestar o bienestar (Restrepo, Martínez, y Baena, 2009)

Son muchas las publicaciones que abordan el tema referente a los valores interpersonales en recursos humanos de empresas. Las jornadas laborales originan que quienes laboran en una compañía se interrelacionan entre ellos la mayor parte del día, incluso en algunas ocasiones, más que con su propia familia, lo que hace necesario el reforzamiento de sus valores. (Galarraga, 2020). La insatisfacción en los trabajadores de empresas (mala relación con los compañeros, actitud prepotente, falta de respeto del jefe hacia sus subordinados, celos profesionales, entre otras), causan deterioro en las relaciones interpersonales de estos trabajadores, lo que produce un desempeño de sus actividades de modo tedioso y estresante, haciendo que su vida sea más precipitada y convulsiva (Heredia, 2018). El triunfo interno de la empresa requiere de los valores como pilares importantes, es por lo que las empresas actualmente se preocupan por lograr la satisfacción de sus trabajadores, pues entienden que ello repercute sustancialmente en el perfeccionamiento de la efectividad de los servicios prestados o los productos brindados, es decir, la satisfacción laboral en una empresa quebranta en un buen ejercicio de sus trabajadores (Angulo, 2001).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es psicométrico ya que estas investigaciones están encauzados a crear y estandarizar test y escalas de medición en psicología (Alarcón, 2013). “En cuanto al nivel de la investigación fue cuantitativa ya que marca la cantidad, así como el desarrollo fundamental para el cálculo y la medición, es la búsqueda de mediciones y variables”. Niño (2011, p.29)

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Valores interpersonales

Operacionalización de la variable

Tabla 1. Operacionalización de la variable

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA
Valores Interpersonales	Valores interpersonales un cúmulo de particularidades que se encuentran comprendidas dentro de un individuo, englobando sus beneficios, permitiéndole ubicarse en los espacios de sentimientos, pensamientos e interacción. (Gordon,2010)	La valoración de los valores interpersonales se hizo utilizando el cuestionario de valores interpersonales SIV, clasificándose con un puntaje equivalente a 2, 1 y 0 significando alto, medio y bajo.	Soporte	2,12,14,27,29,36,33,40,47,52, 58, 64, 69,75,87	Ordinal
			Conformidad	5,9,13,20,25,32,35,48,53,57,63,66, 80,85,89	
			Reconocimiento	6,10,19,22,30,82,38,45,49,70,77,79,88	
			Independencia	1,4,11,16,24,34,39,43,50,55,61,68, 74,78,83,90	
			Benevolencia	3,8,18,23,28,42,44,51,54,60,62,72 73,81,86	
			Liderazgo	7,15,17,26,31,21,46,56,59,65,67,76,84 72,37,41	

Fuente: Elaboración Propia

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

En la presente investigación la población estuvo conformada, aproximadamente por un total de 800 trabajadores de 5 empresas privadas y 3 públicas, asimismo 650 varones y 150 mujeres, pertenecientes a la ciudad de Huaraz.

La muestra fue conformada por 102 trabajadores, donde se utilizó un muestreo no probabilístico de tipo intencional por conveniencia, y se aplicó un cuestionario en Google Forms.

Criterios de Inclusión:

- Trabajadores de empresas públicas y privadas.
- Trabajadores que laboren en Huaraz.
- Trabajadores de ambos sexos.

Criterio de Exclusión:

- Trabajadores que no completaron el cuestionario correctamente.
- Trabajadores que no ingresen a la realización de la prueba virtual.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Esta investigación psicológica utilizó como técnica para la recopilación de información, la aplicación de un test psicométrico, que es un instrumento estructurado, por medio del cual un sujeto debe distinguir entre varias disyuntivas de respuesta considerando que concuerda mejor a su cuestión concreta Esta técnica pesquisa deducir la realización de los individuos en los mismos y confrontar sus resultas con los logrados por otras personas que pertenecen al grupo (Gonzales, 2007)

El instrumento a aplicar para la recogida de datos es el Cuestionario de valores Interpersonales SIV, el cual se describe de la siguiente manera: Cuestionario Survey of Interpersonal Values (SIV), cuyo autor es Leonard Gordon (1960). Se le realizó una adaptación nacional por Higuera y Pérez en 1972, revisado por (Durand, 1996). El objetivo de este cuestionario es

el de verificar los valores que una persona posee, por medio de la medida de sus valores interpersonales en forma eficaz, sencilla y rápida. Su aplicación es de elección forzada y se emplea de forma particular o mancomunada. El ámbito de aplicación en el caso en estudio son los trabajadores de empresas públicas y privadas de Huaraz. Su forma de aplicación será utilizando la herramienta Google Drive, con una duración aproximada de 20 minutos.

Esta herramienta estima los valores que una persona conserva y que configuran su personalidad, lo que ayuda a presagiar modos indiscutibles de proceder. Aquí se contienen valores que tienen incidencia en las relaciones de la persona con sus pares y que poseen alguna preeminencia en su convenio familiar, personal, profesional y social. Este test permite valorar y contrastar el grado que un individuo otorga a los siguientes valores en sus relaciones con sus pares: Soporte, lo que comprende ser tratado con perspicacia; conformidad concibiendo lo que es aceptado y correcto socialmente; reconocimiento, comprendiendo ser admirado y venerado; independencia, porque posee el derecho de llevar a cabo todo lo que se ambiciona; benevolencia, puesto que se conciben cosas para los otros; y, liderazgo, porque queda a cargo de otros individuos.

El cuestionario está constituido de 90 ítems, separados en 30 triadas. La selección de las respuestas la hará la persona evaluada señalando con un + y con un – la frase más importante y la menos importante. Se calificará manualmente, utilizando los datos obtenidos en Google Drive, otorgando una puntuación de 2, 1, o 0. Cuando la frase tenga un + se otorgará 2, cuando la frase no tenga marcación se otorgará 1 y cuando la frase se encuentre marcada con un – se le otorgará un 0.

La validez y confiabilidad del instrumento fue determinada de la siguiente manera: La validez del instrumento siendo sometido al juicio de peritos utilizando el coeficiente V. de Aiken superior a .88, con un grado de significancia de $p < .05$. Para su confiabilidad se aplicó la técnica test-retest oscilando de .78 a .89, además a través de la fórmula de Kuder-Richardson oscilando de .71 a .86 (Goicoechea, 2017).

3.5. Procedimientos

La recopilación de información se realizó a través de la selección del instrumento a aplicar, para ello se seleccionó al Cuestionario de valores Interpersonales SIV. El instrumento (cuestionario) se aplicó utilizando la herramienta Google Drive, creando un formulario. Seguidamente se realizó la publicación del mismo utilizando las redes sociales. Se elaboró una invitación dirigida a los trabajadores informantes.

Seguidamente se realizó el tratamiento y análisis de datos, una vez aplicados los cuestionarios, almacenando y sistematizando los datos obtenidos para su respectivo análisis estadístico. Obtenidos los resultados se procedió a realizar la discusión en consonancia con los estudios previos citados, las conclusiones y las recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis de datos se efectuó a través del software Excel y SPSS Amos versión 24, el cual facilitó la consolidación de la información y el desglosamiento de los resultados, además se elaborarán las respectivas correlaciones entre las escalas de la variable. Se codificaron las respuestas obtenidas de acuerdo a la escala de valores, efectuando la sumatoria de las resultas logradas en cada una de las escalas de la variable, estableciéndose tres niveles por triada, presentándose posteriormente los intervalos para cada una.

3.7. Aspectos éticos

Las investigadoras requieren a fines de ejecutar su investigación la interpretación de datos con el propósito de realizar un análisis calificador de la variable objeto de estudio la cual se efectuará siguiendo los lineamientos éticos básicos como son: Acató el derecho a la dignidad humana, honestidad, equidad, respeto de los derechos de terceros, veracidad de la información, relaciones de igualdad y confidencialidad, asumiendo en todo momento el compromiso ético durante las diferentes etapas de realización de la investigación, con el propósito de dar cumplimiento a los principios ya enunciados.

IV. RESULTADOS

Tabla 2 Media, desviación estándar, asimetría, curtosis e índices de homogeneidad según correlación R corregido (n=102)

Factor	Ítem	M	DE	g1	g2	r_{itc}	
						Ítem -	Factor
F1	It2	1.30	.76	-.58	-1.06	.41	
	It12	.90	.69	.14	-.89	.31	
	It14	.96	.84	.07	-1.58	.35	
	It27	1.12	.69	-.16	-.87	.25	
	It29	1.03	.79	-.05	-1.38	.36	
	It33	.87	.68	.17	-.83	.30	
	It36	.84	.74	.25	-1.10	.40	
	It40	.94	.87	.11	-1.68	.23	
	It47	1.27	.79	-.51	-1.21	.28	
	It52	.89	.85	.21	-1.60	.21	
	It58	.79	.87	.43	-1.56	.28	
	It64	.95	.93	.09	-1.85	.38	
	It69	1.08	.67	-.10	-.73	.36	
	It75	.96	.77	.06	-1.30	.43	
It87	.85	.72	.23	-1.02	.42		
F2	It5	1.17	.87	-.33	-1.60	.47	
	It9	1.00	.64	.00	-.49	.22	
	It13	.99	.87	.02	-1.68	.38	
	It20	1.15	.87	-.29	-1.62	.53	
	It25	.77	.83	.46	-1.42	.30	
	It32	1.27	.86	-.54	-1.42	.43	
	It35	1.19	.81	-.37	-1.38	.34	
	It48	1.00	.73	.00	-1.12	.32	
	It53	1.28	.85	-.56	-1.38	.49	
	It57	1.19	.71	-.30	-.99	.44	
	It63	1.09	.69	-.12	-.86	.10	
	It66	1.01	.66	-.01	-.66	.32	
	It80	1.06	.83	-.12	-1.54	.29	
	It85	1.06	.90	-.11	-1.77	.34	
It89	1.30	.84	-.63	-1.31	.52		
F3	It6	.97	.63	.02	-.43	.11	
	It10	.74	.86	.53	-1.47	.41	
	It19	.87	.90	.26	-1.74	.45	
	It22	.67	.79	.67	-1.09	.40	
	It30	.88	.72	.18	-1.02	.15	
	It38	1.11	.81	-.20	-1.44	.41	
	It45	.94	.74	.10	-1.13	.27	
	It49	.88	.88	.24	-1.68	.43	
	It70	1.11	.89	-.22	-1.70	.18	
	It77	1.14	.85	-.27	-1.59	.27	
	It79	.77	.86	.46	-1.49	.46	
	It82	.79	.87	.43	-1.56	.49	
	It88	.88	.84	.23	-1.53	.48	
	F4	It1	.83	.92	.34	-1.75	.36
It4		.89	.90	.22	-1.73	.50	
It11		1.36	.76	-.71	-.93	.28	
It16		.95	.86	.09	-1.67	.38	
It24		1.22	.71	-.35	-.97	.41	
It34		.98	.86	.04	-1.66	.54	
It39		.99	.74	.01	-1.15	.35	
It43		.88	.86	.23	-1.61	.31	
It50		.94	.84	.12	-1.58	.20	
It55		.76	.86	.48	-1.48	.37	
It61	.59	.81	.89	-.87	.25		
It68	1.18	.82	-.35	-1.42	.39		
	It74	.87	.77	.23	-1.28	.44	
	It78	.88	.70	.17	-.95	.15	
	It83	1.11	.83	-.21	-1.53	.16	
	It90	.82	.68	.25	-.84	.12	
F5	It3	.87	.67	.15	-.74	.34	
	It8	1.21	.84	-.42	-1.46	.30	
	It18	1.00	.73	.00	-1.12	.32	
	It23	1.11	.84	-.21	-1.56	.56	
	It28	1.09	.93	-.19	-1.83	.42	
	It42	1.18	.75	-.31	-1.14	.41	
	It44	1.18	.83	-.36	-1.46	.48	
	It51	1.18	.70	-.27	-.91	.41	
	It54	.83	.67	.21	-.79	.04	
	It60	1.18	.71	-.28	-.97	.43	
	It62	1.32	.78	-.63	-1.07	.47	
	It71	1.03	.87	-.05	-1.67	.20	
	It73	1.17	.89	-.33	-1.66	.29	
	It81	1.20	.68	-.27	-.81	.26	
It86	1.10	.80	-.19	-1.43	.34		
F6	It7	.86	.88	.27	-1.65	.44	
	It15	1.11	.70	-.15	-.92	.20	
	It17	1.07	.85	-.14	-1.60	.49	
	It21	.98	.64	.02	-.49	.04	
	It26	1.11	.87	-.22	-1.67	.21	
	It31	.86	.84	.27	-1.55	.19	
	It37	.90	.89	.20	-1.73	.45	
	It41	.88	.80	.22	-1.41	.46	
	It46	.73	.85	.54	-1.39	.31	
	It56	1.05	.82	-.09	-1.51	.24	
	It59	1.06	.80	-.10	-1.44	.24	
	It65	1.04	.85	-.07	-1.62	.48	
	It67	.74	.89	.53	-1.53	.34	
	It72	.89	.66	.12	-.67	.33	
It76	1.00	.86	.00	-1.66	.24		
It84	1.10	.69	-.14	-.89	.11		

Nota: M=media; DE=desviación estándar; g1=asimetría; g2=curtosis; r_{itc} =índice de correlación R corregido; F1=soprote; F2=conformidad; F3=reconocimiento; F4=independencia; F5=benevolencia; F6=liderazgo

En lo que concierne al análisis descriptivo se pone de manifiesto que, de las puntuaciones promedio alcanzadas, el reactivo que alcanzó la media más baja es el 61 ($M=.59$) y el reactivo con la puntuación promedio mayor es el 11 ($M=1.36$), y la dispersión va de .63 a .93; en lo que respecta al análisis de la distribución de las puntuaciones se aprecia que los valores en la asimetría y curtosis se ubican dentro del intervalo ± 1.5 , de lo cual se deduce presencia de normalidad univariada; finalmente, en cuanto al análisis de índices de homogeneidad se pone de manifiesto que, en la dimensión soporte los valores van de .21 a .43; en conformidad de .22 a .53, a excepción del reactivo 63 que presenta un valor de .10; en reconocimiento los valores van de .27 a .49 a excepción de los reactivos 6, 30 y 70 que presentan valores inferiores a .20; en independencia los valores son de .20 a .54, a excepción de los reactivos 78, 83 y 90 que presentan valores inferiores a .20; en benevolencia los valores son de .20 a .56, a excepción del ítem 54 que presenta un valor de .04; y en liderazgo los valores se aprecian de .20 a .49, excepto en los reactivos 21, 31 y 84 que presentan valores inferiores a .20, destacando que los reactivos con valores superiores a .20 son aceptables y los inferiores a .20 no son aceptables según Kline (1998).

Tabla 3 *Correlación entre dimensiones del cuestionario de valores interpersonales SIV (n=102)*

Dimensión	1	2	3	4	5	6
1. Soporte	-					
2. Conformidad	-,505**	-				
3. Reconocimiento	,285**	-,478**	-			
4. Independencia	-,191*	-,301**	-.093	-		
5. Benevolencia	-.165	,257**	-,498**	-,298**	-	
6. Liderazgo	-,340**	-.082	-.042	-.103	-,388**	-

Nota: p<.05*=relación significativa; p<.01**=relación muy significativa

En la tabla 2, al evidenciar la relación entre factores del cuestionario de valores interpersonales SIV se pone de manifiesto que, la relación significativa más alta es para la dimensión conformidad y soporte ($r=-.505$, $p<.01$) y la relación significativa más baja es para la dimensión independencia y soporte ($r=-.191$, $p<.05$); asimismo, se aprecia que las dimensiones que no evidencian relación significativa son independencia con reconocimiento ($r=-.093$, $p>.05$), benevolencia y soporte ($r=-.165$, $p>.05$), liderazgo con conformidad ($r=-.082$, $p>.05$), reconocimiento ($r=-.042$, $p>.05$) e independencia ($r=-.103$, $p>.05$).

Tabla 4 Media, desviación estándar, asimetría, curtosis y consistencia interna (n=102)

Dimensiones	N° Ítems	M	DE	g1	g2	α	IC 95%	
							LI	LS
Soporte	15	14.77	3.84	-.52	.99	.63	.53	.73
Conformidad	15	16.52	4.47	.37	.02	.67	.57	.76
Reconocimiento	13	11.75	3.78	-.16	-.27	.64	.54	.73
Independencia	16	15.26	4.26	.06	-.08	.64	.54	.73
Benevolencia	15	16.67	4.14	-.10	.17	.66	.56	.74
Liderazgo	16	15.39	3.94	.26	-.21	.62	.51	.72

Nota: α =coeficiente de consistencia interna Alfa

En la tabla 3, se evidencia los estadísticos descriptivos correspondientes a las dimensiones del cuestionario de valores interpersonales SIV, de lo cual se aprecia que la tendencia de las puntuaciones en las dimensiones soporte, reconocimiento y benevolencia se aproxima en mayor grado al valor máximo (asimetría positiva), y en las dimensiones conformidad y benevolencia la tendencia se inclina al valor mínimo (asimetría positiva), y en la dimensión independencia se concentra en las puntuaciones promedio; en lo referente a los valores de la confiabilidad se aprecia que los valores van de .62 a .67, con una valoración de Moderada (De Vellis, 1991).

V. DISCUSIÓN

El contexto actual requiere de agentes sociales que presenten valores interpersonales sólidos, los cuales permiten que la sociedad se integre y sea funcional (Montuschi, 2008), por ser un determinante del comportamiento humano (Kurtines, et al., 1992), los entornos organizacionales requieren de la prevalencia de este atributo, debido a la insatisfacción, que frecuentemente, presentan los colaboradores sobre la ausencia de valores en las relaciones interpersonales (Heredia, 2018), por lo cual los entes empresariales tanto públicos como privados de Huaraz se encuentran reforzando los valores del talento humano, para propiciar un desempeño competente (Jimenez, 2010), en este sentido, es indispensable contar con un instrumento de medición que permita valorar los valores interpersonales como variable psicológica.

Por ello, el estudio determinó las propiedades psicométricas del Cuestionario de Valores Interpersonales SIV en una muestra de 102 trabajadores de ambos sexos, de empresas privadas y públicas de Huaraz, reportando las propiedades de la validez y la confiabilidad, que a continuación se describen.

Como primer objetivo específico, se estableció la validez basada en el constructo mediante la correlación ítem-factor, utilizando el coeficiente de correlación R corregido, se obtiene valores de .21 a .43 en soporte, de .10 a .53 en conformidad, con un valor inferior a .20 para el ítem 63, de .11 a .49 para reconocimiento, con valores inferiores a .20 en los reactivos 6, 30 y 70, asimismo, de .12 a .54 para independencia, con valores bajos en los ítems, 78, 83 y 90, de .04 a .56 en benevolencia, con valores inferiores a .20 para el ítem 54, y por último de .04 a .49 en liderazgo, con valores bajos en los reactivos 21, 31, y 84.

Lo obtenido significa, que los ítems del factor soporte presenta una relación de aceptable a muy buena, mientras que, en conformidad, reconocimiento, independencia, benevolencia y liderazgo, las relaciones son de insuficiente a muy bueno (Kline, 1998; Elosua y Bully, 2012), para indicar el grado de relación que mantienen los reactivos que conforman un mismo constructo, de tal manera, que aquellos ítems con valores insuficientes indican una baja correlación con el factor latente (Alarcón, 2013), lo cual dificulta la medición de la variable, teniendo en

consideración que esta particularidad psicométrica de carácter desfavorable se presenta en 11 ítems de 90.

Resultados muy semejantes se observan en algunos estudios internacionales como Becerra (2010) quien obtuvo índices mayores a .20 para la correlación entre ítems, de igual manera, Vilela (2013) reportó valores de valores de .17 a .57, como hallazgos que dejan en manifiesto que algunos reactivos del instrumento presentan una relación baja, los cuales requerirían su análisis postrero.

El análisis teórico conlleva a describir, que el factor soporte permite la medición del constructo referido a un trato comprensivo, de apoyo y consideración en el contexto social, asimismo, este propósito también lo propicia los demás factores acordes a la mayoría de ítems, permitiendo valorar la realización de lo que es correcto socialmente según las normas, asimismo el grado de aceptación por parte del colectivo social, la capacidad para la toma de decisiones de forma autónoma, además de medir las actividades ejecutadas a favor del grupo social, y la capacidad para liderar al grupo frente a escenarios de acción (Gordon, 1995, citado por Heredia, 2018).

Sin embargo, en el análisis psicológico del instrumento, se delimita que algunos reactivos no lograrían la medición del constructo de la dimensionalidad antes descrita, como el ítem 63 “Mostrar respeto por mis superiores”, no se relacionaría con el estar en conformidad por las normas sociales, desde la percepción de la muestra, asimismo los reactivos 6 “Que la gente le dé importancia a lo que haga”, 30 “Ser conocido por personas más importantes”, 70 “Ser mirado con respeto por los demás” no estaría reflejando la percepción de reconocimiento que desearía los colaboradores, asimismo los reactivos 78 “Salirme con la mía en las cosas que me resulten agradables”, 83 “Estar eximio o liberado de tener que obedecer reglas o normas” , 90 “Poder abandonar o dejar de lado lo que me rodea si así lo deseo” no está acorde a los parámetros de independencia funcional que percibe la muestra debido que refleja actos indeliberados, por otra parte, el reactivo 54 “Ir por la vida haciendo favores a los demás”, no se ajustaría a la percepción de ser generosos con el resto de las personas, según la respuesta de la muestra,

por último los ítems 21 “Tener una gran influencia”, 31 “Ser el único que manda y dirige”, 84 “Estar en un puesto que me permita decir a otros lo que han de hacer”, no se ajustan a la capacidad de un líder, que orienta un proceder donde se participa con los demás acción (Gordon, 1995, citado por Heredia, 2018).

La validez basada en el constructo mediante la correlación inter-factores, utilizando el coeficiente de correlación r , se obtuvo que soporte presenta relaciones de $-.16$ a $-.50$ con las demás dimensiones del test, con valores bajos con independencia y benevolencia, asimismo conformidad presenta relaciones de $-.08$ a $-.50$, siendo la relación más baja con el factor liderazgo, asimismo, reconocimiento presenta relaciones de $-.04$ a $-.47$, con resultados insuficientes con los factores independencia y liderazgo, asimismo independencia presenta correlaciones de $-.09$ a $-.30$, con una relación insuficiente con reconocimiento y liderazgo, benevolencia presenta relaciones de $-.16$ a $.25$ con la relación más baja con soporte, mientras que liderazgo presenta relaciones de $-.04$ a $-.34$, con las relaciones más bajas para los factores conformidad, reconocimiento e independencia.

Los resultados refieren que, el factor soporte mantiene correlaciones de insuficientes a muy buenas, asimismo, conformidad reporta relaciones de insuficientes a muy buenas, también reconocimiento reporta relaciones de insuficientes a muy buenas, al igual que benevolencia, mientras que independencia reporta relaciones de insuficientes a buenas misma particularización de observa para liderazgo, siendo esta la apreciación obtenida para referir el grado en el cual, los factores se integran para representar a la variable valores interpersonales, a favor de su medición (Kline, 1998; Elosua y Bully, 2012; Alarcón, 2013).

Los resultados coinciden con los referentes revisados, en el contexto internacional Oliver (2015) destacó correlaciones entre factores de $-.020$ a $.51$, asimismo, Goicochea (2017) haciendo uso del coeficiente rho de Spearman reporta valores $-.46$ a $.32$, también Vera (2015) logró obtener correlaciones inter-factores mediante el coeficiente r de $-.83$ a $.83$, por último Merino, et al. (2004) obtuvo mediante las correlaciones inter-factores de $-.56$ a $.29$, lo cual distingue

algunas correlaciones bajas entre los constructos, que se logra explicar y justificar a partir de su concepción teórica dentro de la variable valores interpersonales, como rasgo psicológico amplió.

La interpretación psicológica de los resultados, conlleva a plantear que el soporte en el contexto social no se relacionaría con la capacidad de tomar decisiones con independencia, debido que ello significa no recibir apoyo, asimismo no presenta relación con benevolencia, que es realizar actividades por el otro, mientras que el soporte refiere recibir ayuda de otros; asimismo conformidad, comprendida como el acatar normas sociales, no se relacionaría con liderazgo, debido que este constructo se define como el asumir el mando en escenarios donde se deben tomar decisiones, las cuales, con frecuencia no están completamente dentro de las normas sociales; a continuación, el grado de reconocimiento que se recibe de los demás, no presenta relación con la independencia, debido que este factor indica una desvinculación con el medio social, asimismo, no se relaciona con liderazgo, ya que, significa tener un control sobre los demás, que necesariamente no se relaciona con el reconocimiento recibido por parte de los demás; en tanto la independencia, que es la toma de decisiones autónomas, no presenta relación con liderazgo, que comprende tomar en cuenta a los demás para ejecutar la actividad de liderar; en tanto para benevolencia y liderazgo, las relaciones bajas ya fueron explicadas (Heredia, 2018).

Lo descrito permite concluir que los factores que mantiene correlaciones insuficientes con mayor prevalencia son el soporte y el liderazgo, los cuales, según la muestra de trabajadores, no se ajustarán a los valores interpersonales conceptualizados como un cúmulo de particularidades que se encuentran comprendidas dentro de un individuo, que permiten la expresión de espacios de sentimientos, asimismo pensamientos y de interacción positiva (Gordon, 2010), debido que exigiría una carente prevalencia de ayuda entre los colaboradores, y escaso liderazgo para el ejercicio de las funciones (Heredia, 2018), sin embargo la mayor cantidad factores refiere correlaciones de criterio aceptable a muy bueno para medir el constructo que dice mediar (Alarcón, 2013).

A continuación, en el segundo objetivo específico, se estimó la confiabilidad por el método de consistencia interna, el cual comprendió el uso del coeficiente alfa, por ser el más utilizado en ciencias sociales (Alarcón, 2013), se observa coeficientes de fiabilidad de .63 en soporte, .67 para conformidad, .64 en reconocimiento, asimismo .64 en independencia, .66 en benevolencia y .62 en liderazgo.

Lo obtenido significa que, la fiabilidad del Cuestionario de Valores Interpersonales, alcanza una valoración de criterio mínimo para los factores soporte, reconocimiento, independencia, y liderazgo (Barraza, 2007), mientras que conformidad y benevolencia reportan una fiabilidad de criterio aceptable (Katz, 2006), concluyendo, acorde a los intervalos de confianza, que el instrumento mantendría una fiabilidad de mínima a aceptable, como el grado de precisión que mantendrá en una serie de aplicaciones realizadas dentro de la misma población accesible (Campo-Arias y Oviedo, 2008).

Resultados que también se ajustan a los hallazgos reportados por otros estudios, tal es el caso de Oliver (2015) que resalta por el método de consistencia interna, del coeficiente alfa, de .76 para el total, y de .43 a .65 entre las dimensiones, en el plano nacional Casassa (2018) obtuvo una una confiabilidad por omega que indica valores de .71 a .82, también, Goicochea (2017) logró evidenciar por el índice alfa, de .49 a .67, por su parte Vera (2015) utilizó el coeficiente alfa, el cual reporta valores de .77 en independencia, de .75 en soporte, .72 en benevolencia, de .72 en conformidad, de .75 en liderazgo, y .78 en reconocimiento, Vilela (2013) alcanzó valores alfa de .65 a .80, por último, Merino, et al. (2004) reporta un alfa en independencia de .74, en soporte de .57, en benevolencia de .78, en conformidad de .78, liderazgo de .72, y reconocimiento de .55, lo cual resalta la precisión del instrumento desde los criterios mínimos a aceptables.

En el análisis psicológico de los resultados permite describir que los factores referidos al trato de soporte social, realización de lo socialmente correcto, aceptación por parte del colectivo, capacidad para la toma de decisiones, actividades ejecutadas a favor del grupo social, y, capacidad para liderar al grupo (Gordon, 1995, citado por Heredia, 2018) conforman constructos que se

mantienen a lo largo del tiempo, es decir que constituyen parte de los rasgos de la muestra, que acorde al coeficiente obtenido, mantiene una consistencia interna en un periodo de 3 años, donde la utilización del cuestionario abarca únicamente la medición de forma colectiva, más no individual, debido que para ello se requiere valores elevados de fiabilidad, siendo entonces un test que mantiene un grado de fiabilidad viable para su uso (Prieto y Delgado, 2010; Alarcón, 2013).

Por los hallazgos obtenidos, el instrumento presenta un aporte al campo de la práctica profesional, con un test que logra caracterizar al constructo valores interpersonales, con una aplicación de alcance colectivo, siendo una herramienta viable para ser utilizada por el profesional de salud psicológica dentro del contexto estudiado, asimismo a nivel metodológico, aporta con un referente investigativo en cuanto al cuestionario SIV, siendo entonces referencia para postreras investigaciones interesadas en el estudio psicométrico del test, por último, a nivel teórico, genera una revisión de teorías asociadas a los valores interpersonales, de importancia para el proceso formativo-profesional, siendo una tesis resaltante.

VI. CONCLUSIONES

- Se determinó las propiedades psicométricas del Cuestionario de Valores Interpersonales SIV en una muestra de 102 trabajadores de ambos sexos, de empresas privadas y públicas de Huaraz, con un aporte práctico, metodológico y teórico.
- Se estableció la validez basada en el constructo mediante la correlación ítem-factor, que evidencia correlaciones de .21 a .43 en soporte, de .10 a .53 en conformidad, de .11 a .49 en reconocimiento, de .12 a .54 en independencia, de .04 a .56 en benevolencia, y de .04 a .49 en liderazgo, con valores insuficientes para los ítems 6, 36, 30, 70, 78, 83, 90, 54, 21, 31 y 84. Se estableció la validez basada en el constructo mediante la correlación interfactores, soporte presenta relaciones de -.16 a -.50, conformidad de -.08 a -.50, reconocimiento de -.04 a -.47, independencia de -.09 a -.30, benevolencia de -.16 a .25, y liderazgo de -.04 a -.34, donde las relaciones insuficientes prevalecen en los factores soporte y liderazgo.
- Se estimó la confiabilidad por el método de consistencia interna, se observa coeficientes de fiabilidad de .63 en soporte, .67 para conformidad, .64 en reconocimiento, asimismo .64 en independencia, .66 en benevolencia y .62 en liderazgo.

VII. RECOMENDACIONES

- Replicar el estudio en otros contextos organizacionales, que permitan desarrollar un instrumento idóneo para su utilización, en escenarios donde exista una problemática relacionada a los valores interpersonales.
- Obtener otras formas de confiabilidad, como el método test-retest, que permita ahondar en la fiabilidad del instrumento, a favor de su posterior uso.
- Se recomienda utilizar otro tipo de validez como el exploratorio y confirmatorio para obtener valores.

REFERENCIAS

- Aguirre, S. (2015). Propiedades psicométricas del cuestionario de valores interpersonales en trabajadores de empresas industriales de Laredo. *Revista de investigación de estudiantes de psicología "jang"*, 2(1), 10-23.
- Alarcón, R. (2013). *Métodos y Diseños de Investigación del Comportamiento*. (2^{da} ed.). Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Angulo, I. (2001). *Estudio Comparativo de los Valores Interpersonales en Trabajadores Remunerados y Voluntarios de los Centros Asistenciales de EsSalud de la ciudad de Trujillo*. Trujillo: Repositorio Digital UCV.
- Arboccó, M. (2018). El sentido de vida y los valores interpersonales en universitarios estudiantes en la carrera de psicología. *Av. psicología* 26(1), 65-81.
- Barraza, A. (2007). Apuntes sobre metodología de la investigación. *INED*, 6(1), 6-10.
- Becerro, B. (2010). *Jerarquización de los valores interpersonales entre adolescentes inmigrantes y españoles escolarizados*. (Tesis Doctoral). Universidad Rey Juan Carlos, Madrid, España.
- Brinkmann, H., & Bizama, M. (2000). Democracia Real versus Democracia Formal: Breve reflexión sobre la urgencia de una educación en valores. *Revista Sociedad Hoy*, 4(2), 1-13.
- Campo-Arias, A. & Oviedo, H. (2008). Propiedades Psicométricas de una Escala: la Consistencia Interna. *Revista de Salud Pública*, 10(5), 831-839.
- Casassa, M. (2018). *Propiedades psicométricas del Cuestionario de valores interpersonales en estudiantes adolescentes del distrito de Nuevo Chimbote*.
- De Vellis, R. (1991). *Scale development theory and applications*. Applied Social Research Methods Series. United States: SAGE.

- Del Junco, Medina. & Dutschke. (2010). Una Revisión Exploratoria del Modelo de Schwartz. *Revista Economía, Gestión y Desarrollo*. 9(1)., 35-66.
- Durand, A. (1996). *Ambiente Familiar y Valores Interpersonales*. Lima: UNFV.
- Elosua, P. & Bully, G. (2012). *Prácticas de Psicometría: Manual de Procedimiento* (1^{ra} ed.). Vasco: Universidad de Vasco.
- Flecha, C. (2015). La Reacción Valorativa frente a la Amistad. *Revista de la Universidad Complutense de Madrid* (3) 1., 15-25.
- Galarraga, J. (17. de 05. de 2020). Trabajadores de call centers de todos los países: ¡contactaos! *La Izquierda Diario. Red Internacional.*, págs. 1-2.
- Goicoechea, J. (2017). *Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Valores interpersonales en Adolescentes del Distrito La Esperanza*.
- Gonzales, F. (2007). *Instrumentos de Evaluación Psicológica*. Ciudad de La Habana: Editorial Ciencias Médicas.
- Gordon, L. (2010). *Manual Test SIV*. Lima: Círculo de Estudio de Psicología, Universidad San Pedro.
- Heredia, V. (2018). *Funcionamiento Familiar Prevalente en Trabajadores de Huaraz, 2018*. Chimbote: ULADECH Católica.
- Hoffman, E. (2002). *Test Psicológicos en el Trabajo. Traducido por Roc Escola*. Buenos Aires: Paidós.
- Jiménez, J. (2010). *El valor de los Valores en las Organizaciones*. 3^{ra}. Edición. Caracas: Cograf Comunicaciones
- Katz, M. (2006). *Multivariable analysis* (2^a ed.). Cambridge: Cambridge University Press.
- Kurtines, Azmitia & Gerwitz. (1992). *The Role of Values in Psychology and Human Development*. New York: Wiley.

- Kline, P. (1998). *The new psychometrics: science, psychology and measurement*. London: Routhledge.
- Merino, C., Wichem, D. & Rivas, K. (2004). Evaluación de la estructura factorial del Cuestionario de Valores Interpersonales (SIV). *Revista de Psicología de la PUCP*, 22(1), 1-23.
- Michuy, D., & Narváez, S. (2019). *La relación entre los valores interpersonales con los intereses profesionales en los estudiantes de segundo y tercer año de bachillerato del ISM Academy Quito e ISM International Academy, en la ciudad de Quito, durante el año lectivo 2018-2019*. Quito: Repositorio Digital Universidad Central del Ecuador.
- Medina, E. (2016). *Diseño de una escala multifactorial basada en la teoría de Schwartz para medir los valores personales en las organizaciones peruanas*. Sevilla, España: Depósito de Investigación Universidad de Sevilla.
- Molero, A.; Pérez, M.; Carrión, J.; Luque, A.; Garzón, A.; Martos, A.; Gázquez, A. (2017). Antisocial Behavior and interpersonal Values in high School Students. *Frontiers in Psychology*, 8:170, 1-10. Doi: 10.3389/fpsyg.2017.00170
- Montuschi, L. (2008). Los Valores personales y los Valores Corporativos en el Comportamiento Ético de la Empresa. *Documento de Trabajo Revista*. (384), 1-31.
- Niño, V. (2011). *Metodología de la Investigación (Diseño y ejecución)*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Oliver, A. (2015). *Rendimiento académico, sexo y valores interpersonales*. (Tesis Doctoral). Universidad de Almería, Almería, España.
- Piedimonte, F., & Depaula, P. (2018). Motivación y Valores relativos al Trabajo en Bomberos Voluntarios y Remunerados argentinos. *Liberabit*, 24(2), 277-294.

- Restrepo, J., Martínez, G., & Baena, J. S. (2009). Valores personales e interpersonales en adolescentes y adultos de la ciudad de Medellín y el área metropolitana. *Revista Perspectivas en Psicología*, 5(1), 125-138.
- Vera, S. (2018). Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Valores Interpersonales en Trabajadores de Empresas Industriales de Laredo. *Revista "JANG"*, Vol., 2(1).
- Vera, S. (2015). *Propiedades psicométricas del cuestionario de valores interpersonales en trabajadores de empresas industriales de Laredo*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Vilela, J. (2013). *Propiedades psicométricas de valores interpersonales en docentes de nivel secundaria distrito de Trujillo* (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú