



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

“Diseño y validación de una Escala de valores interpersonales en
trabajadores de un centro de salud estatal del distrito de San Juan
de Miraflores, 2018”

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

AUTORA.

COLUNCHI GONZALES, Esthefany Jahaira

ASESOR.

Mg. POMAHUACRE CARHUAYAL, Juan Walter

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

PSICOMÉTRICA

LIMA-PERÚ

2018

El Jurado encargado de evaluar la tesis, presentada por don
(a) Coleuchi Gonzalez, Esthefany Tahaira

cuyo título es: Diseño y validación de una escala de violencia interpersonal en trabajadoras de un Centro de Salud ambiental del distrito de San Juan de Huancayo, 2018

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 17 (número)
Distinta (letras).

Lima Norte, 08 de agosto del 2018.



.....
PRESIDENTE

DR. BARBOZA ZELADA LUIS ALBERTO

Presidente



.....
SECRETARIO

MG. ROSARIO QUIROZ FERNANDO JOEL

Secretario



.....
VOCAL

MG. POMAHUACRE CARHUAYAL JUAN WALTER

Vocal



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

Dedicatoria

Para las mujeres de todo el mundo que se esfuerzan a diario por ser mejor que su pasado y su futuro predestinado por esta sociedad.

Agradecimiento

A todas las personas que me apoyaron para culminar esta etapa de mi vida, por los momentos y enseñanzas.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Esthefany Jahaira Colunchi Gonzales, con DNI: 48322522, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada "Diseño y validación de la escala de valores interpersonales (EVIS-2) en trabajadores de un centro de salud estatal del distrito de San Juan de Miraflores, 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.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 7 de agosto del 2018



Esthefany Jahaira Colunchi Gonzales
DNI 48322522

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 Licenciado en Psicología, presento la tesis titulada: “Diseño y validación de la escala de valores interpersonales (EVIS-2) en trabajadores de un centro de salud estatal del distrito de San Juan de Miraflores, 2018”. La investigación tiene la finalidad de determinar el nivel de correlación existente entre dichas variables.

El documento consta de siete capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen los antecedentes, el marco teórico de las variables, la justificación, la realidad problemática, la formulación de problemas, la determinación de los objetivos y las hipótesis. El segundo capítulo denominado marco metodológico, el cual comprende la Operacionalización de las variables, la metodología, tipos de estudio, diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo se encuentran 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.

Esthefany Jahaira Colunchi Gonzales

Índice

Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1 Realidad Problemática.....	14
1.2 Trabajos Previos.....	17
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	22
1.4 Formulación al Problema.....	34
1.5 Justificación del estudio.....	34
1.7 Objetivo.....	35
II. MÉTODO.....	37
2.1 Diseño de Investigación.....	37
2.2 Variable, operacionalización.....	37
2.3 Población y muestra.....	39
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	41
2.5 Métodos de análisis de datos.....	41
2.6 Aspectos éticos.....	42
III. RESULTADOS.....	43

IV. DISCUSIÓN.....	53
V. CONCLUSIONES.....	58
VI. RECOMENDACIONES.....	59

REFERENCIAS

ANEXOS

- ✓ Manual
- ✓ Validación del instrumento

Índices de tablas

Tabla 1	<i>Distribución de los trabajadores</i>	39
Tabla 2	<i>Validez de contenido V de Aiken</i>	43
Tabla 3	<i>Comunalidades por dimensiones</i>	44
Tabla 4	<i>Evaluación de los supuestos previos al análisis factorial exploratorio</i>	45
Tabla 5	<i>Varianza total explicada</i>	45
Tabla 6	<i>Medida de bondad de ajuste de la escala de valores interpersonales</i>	46
Tabla 7	<i>Índice del análisis factorial confirmatorio</i>	47
Tabla 8	<i>Confiabilidad por consistencia interna: OMEGA</i>	48
Tabla 9	<i>Confiabilidad por consistencia interna: Alfa Ordinal</i>	48
Tabla 10	<i>Baremos del factor benevolencia para mujeres y hombres</i>	49
Tabla 11	<i>Baremos del factor soporte para mujeres y hombres</i>	49
Tabla 12	<i>Baremos del factor reconocimiento solo para hombres</i>	50
Tabla 13	<i>Baremos del factor reconocimiento solo para mujeres</i>	50
Tabla 14	<i>Baremos del factor independencia solo para hombres</i>	51
Tabla 15	<i>Baremos del factor independencia solo para mujeres</i>	51
Tabla 16	<i>Baremos del factor liderazgo solo para hombres</i>	52
Tabla 17	<i>Baremos del factor liderazgo solo para mujeres</i>	52

RESUMEN

La presente investigación tuvo como finalidad diseñar y validar la escala de valores interpersonales (EVIS-2) en trabajadores de un centro de salud estatal del distrito de San Juan de Miraflores, el cual contó con una muestra de 360 trabajadores. En las evidencias de validez por el análisis factorial exploratorio (AFE), se encontró una distribución de ítems en 5 factores. Asimismo, mediante análisis factorial confirmatorio (AFC), se evidenciaron valores de CFI = .90, GFI .87, RMSEA = .80, TLI = .88, NFI = .87 y AGFI = .83. En cuanto a la confiabilidad, se realizó el método de consistencia interna por coeficiente omega, obteniéndose valores de .92 en la escala total, en el factor benevolencia .76, reconocimiento .84, soporte .65, liderazgo .58, independencia .70. Por lo cual, se puede indicar que se cuenta con adecuadas evidencias de validez y confiabilidad. Finalmente contamos con normas de interpretación para hombres y mujeres de acuerdo a cada factor de la escala de valores interpersonales (EVIS-2).

Palabras clave: Valores interpersonales, trabajadores, centro de salud estatal.

ABSTRACT

The purpose of this research was to design and validate the interpersonal values scale (EVIS-2) in workers of a state health center in the district of San Juan de Miraflores, which had a sample of 360 workers. In the evidences of validity by the exploratory factor analysis (AFE), a distribution of items was found in 5 factors. Also, by means of confirmatory factor analysis (CFA), CFI values = .90, GFI .87, RMSEA = .80, TLI = .88, NFI = .87 and AGFI = .83 were evidenced. In terms of reliability, the method of internal consistency was performed by omega coefficient, obtaining values of .92 in the total scale, in the benevolence factor .76, recognition .84, support .65, leadership .58, independence .70. Therefore, it can be indicated that there is adequate evidence of validity and reliability. Finally, we have interpretation rules for men and women according to each factor of the interpersonal values scale (EVIS-2).

Keywords: Interpersonal values, workers, state health center.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

En el Perú, la calidad de servicio de salud es sin duda una gran preocupación como los hospitales que pertenecen a ESSALUD, Ministerio de Salud (MINSA), Hospital de Solidaridad, etc. Esta realidad también es percibida en los centros de salud estatal, es una situación caótica donde el sistema de salud carece de medicamentos, camas, personal médico, infraestructura y los pocos equipamientos médicos, por la cual un trabajador médico no puede ejercer de manera adecuada su profesión y mucho menos sentirse cómodo atendiendo a sus pacientes, en otros casos la falta de valores también es un factor donde el profesionalismo se aísla y la atención médica es afectada.

Por otro lado, Bustamante (2017) encontró que el personal de enfermería del Hospital Rebagliati, obtuvieron un resultado donde los valores personales cuenta con un 55 % presenta un nivel inadecuado, el 37,5% presenta nivel regular y solo el 7,5% presenta un nivel adecuado con respecto a los valores personales. Contando de esta manera, con un antecedente que nos advierte de la problemática existente dentro de los centros de salud estatal.

Así mismo, en el centro de salud estatal se cuenta con antecedentes de negligencia y altos índices de conflictos internos, estos debido a la carencia de empatía y la poca capacidad de relacionarse de manera adecuada, mostrándose así que existe una problemática existente que no ha sido estudiado o evaluado.

Según Gordon (1991), nos indica que los valores interpersonales se encuentran relacionado con algún proyecto de vida y esto se encontrara determinado por la personalidad de cada persona, como sus objetivos a mediano o corto plazo.

Bajo estos conceptos el ser humano busca obtener logros, para obtener cierto índice de libertad para darle sentido a la vida, para beneficio propio o de las demás personas, pero cuando el ser humano no tiene metas claras, refleja un vacío existencial, trastornos psicosociales, problema de interacción, limitaciones que lo llevara a una vida solitaria e

insignificante.

Sin embargo es bueno indicar que los valores se replicaran siempre y cuando exista experiencias significativas, por ello si un valor se encuentra asociado a una emoción tendrá más posibilidad de que se replique de manera continua y sea parte de su personalidad.

Por lo tanto esta investigación tiene como finalidad estudiar y determinar cuáles son los valores interpersonales que se rigen dentro del centro de salud estatal, debido a que no existe un instrumento que mida ello en el personal de salud, para la cual se realizara por medio del análisis psicométrico que permitirá diseñar y validar la escala de valores interpersonales (EVIS-2).

1.2 Trabajos Previos

Antecedentes Internacionales

Medina (2015) realizó una investigación titulada Diseño de una escala multifactorial basada en la Teoría de Schwartz para medir los valores personales en las organizacionales peruanas para cual tuvo una muestra de 360 profesionales de postgrado, así mismo utilizó la escala de SVS original de Schwartz, con un análisis confirmatorio de la escala original obteniendo resultados el SRMR .057, RMSEA .098, GFI .945. Así mismo encontró en la prueba de valores personales de Schwartz, un alfa de Cronbach que se encuentra entre el .549 y .759.

Antolín et al. (2011) realizó una investigación titulada Desarrollo y validación de una escala de valores para el desarrollo positivo adolescente, con una muestra de 2.400 en adolescentes de 112 a 17 años de colegios públicos y privados, donde se realizó un análisis exploratorio de KMO .75 y el análisis confirmatorio RMSEA .05, GFI .94, AGFI .93 y el CFI .89. Encontrándose un alfa de Cronbach en valores sociales .89, valores personales .89, valores individuales .80, prosocialidad .90, compromiso social .90, justicia e igualdad social .86, integridad .84, responsabilidad .87, honestidad .87, hedonismo .84 y reconocimiento social .89.

Becerro (2010) realizó una investigación titulada Jerarquización de los valores interpersonales entre adolescentes inmigrantes y españoles escolarizados. La muestra es de 199 sujetos, entre los 12 y 17 años, con 146 son españoles y 53 inmigrantes, 102 son niñas y 97 niños, así mismo se utilizó un cuestionario de valores interpersonales (SIV) de L. V. Gordon con respecto a la prueba t de Student para muestras independientes teniendo en cuenta el género Hombre y Mujer, los datos indican un resultado estadísticamente significativo en dos de las dimensiones estudiadas: el valor interpersonal Benevolencia con un resultado $P= .039$ y el valor interpersonal Liderazgo con un resultado $P= .000$. A diferencia de las otras dimensiones obteniendo resultados menores del margen de error propuesto 5%, es decir, menos de $P=.05$.

Antecedentes Nacionales

Vera (2015) realizó una investigación titulada Propiedades psicométricas del cuestionario de valores interpersonales en colaboradores de una empresa industrial de Laredo, para tener el título de Licenciada en Psicología. Se determinó a una muestra de 316 colaboradores usando el Cuestionario de Valores Interpersonales (SIV) de Leonard V. Gordon. Se analizó la validez de constructo que existe predominio de correlaciones inversas, de grado considerable y altamente significativo ($p < .01$) entre las escalas. Así mismo la confiabilidad se logró un valor de 0.77 en la escala de independencia, en soporte y liderazgo 0.75, en reconocimiento 0.78, en benevolencia y conformidad 0.72 lo cual muestra una confiabilidad muy respetable.

Goicochea (2017) realizó una investigación titulada Propiedades psicométricas del cuestionario de valores interpersonales en adolescentes del distrito La Esperanza, para optar el título de Licenciada en Psicología con una muestra de 310 alumnos, en el análisis factorial confirmatoria se obtuvo un índice global de ajuste de 1.91 y en relación al CFI y GFI valores inferiores a 0.85. Una confiabilidad mediante el alpha de cronbach con valores en sus escalas entre 0.49 a 0.67; se evidencia que el análisis factorial confirmatorio, es bajo, obteniendo una razón X^2 / GI de 1.91, y el error cuadrático medio de aproximación muestra un valor de .085, la correlación interescalas calculados mediante el coeficiente de correlación no paramétrico de Spearman se encuentran entre -.46 a .32, así mismo los índices de confiabilidad obtenidos mediante el estadístico Alfa Ordinal (McDonald, 1985) de .71 a .80 en las seis escalas

Bustamante (2017) realizó una investigación titulada Valores personales y cultura organizacional del personal de enfermería en el Hospital Rebagliati, la población estuvo conformada por 86 enfermeros el muestro fue no probabilístico y la muestra fue de 80, utilizó el Cuestionario de Valores personales de Schwartz, donde se obtuvieron un resultado de 58,3% de nivel bajo, 23,8% presentan nivel medio y el 22,5% presenta un nivel alto. Así mismo en la dimensión Conformidad se aprecia que de los encuestados el 48,8 % presenta un nivel inferior, el 21,3% presenta nivel promedio y el 30% presenta un nivel superior con respecto a la conformidad. Por último, en la dimensión de Benevolencia se aprecia el 50% presenta un nivel bajo, el 17,5% presenta un nivel medio

y el 32,5% presenta un nivel alto. Referente a los niveles de la dimensión valores se puede evidenciar que un 55 % presenta un nivel inadecuado, el 37,5% presenta nivel regular y el 7,5% presenta un nivel adecuado con respecto a los valores personales.

Rojas (2015) realizó una investigación titulada Valores interpersonales en estudiantes de derecho y ciencias políticas según el nivel de formación profesional de una universidad privada de Trujillo. La muestra fue de 100 estudiantes y la validez de constructo del Cuestionario de Valores Interpersonales (SIV), se concluyó mediante la técnica ítem-test, que el índice de correlación mayor al mínimo requerido de 0.20 (Kline, 2005) en 86 ítems, y valores menores a 0.20, pero significativos (>0.05) como señala Escurra (1999) en 4 ítems (13, 51, 71 y 75). Por último, la confiabilidad del cuestionario obtuvo un Alpha de Cronbach, presentando por valores que oscilan entre .673 a .720.

Matalinares et al. (2009) realizó una investigación titulada Juicio Moral y Valores Interpersonales en estudiantes de secundaria de las ciudades de Lima y Jauja, en la cual fue realizada a 355 estudiantes de 4to y 5to de secundaria, en hombres y mujeres, procedentes de los colegios de Jauja y Lima para la cual se le aplicó el test de reflexión socio moral propuestas por Kohlberg y adaptado por Majluf (1986) y el Cuestionario de Valores Interpersonales SIV propuesta por Leonard Gordon. El juicio moral ($p < 0.05$ $N=137$), se relaciona con las dimensiones conformidad, reconocimiento y benevolencia, se evidencian diferencias significativas entre los estudiantes de Jauja y Lima en valores interpersonales ($p < 0.05$ $N= 335$), lo contrario ocurrió con el juicio moral, tanto en Jauja como en Lima los estudiantes responden en forma similar.

Merino y Wichem (2004) realizó una investigación titulada evaluación de la estructural factorial del Cuestionario de Valores Interpersonales (SIV) en una muestra de adolescentes entre 15 y 17 años de ambos sexos y colegios privados, la Comunalidades para cada variable es 1, mostrando cada variable es un factor. La correlación más fuerte es -.561, entre Independencia y Benevolencia, para la cual la escala cuenta con 6 dimensiones como es benevolencia, reconocimiento, soporte, independencia, liderazgo y conformidad.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Valores

Según Pestaña (2004, p.68) indica que la teoría del valor, está fraccionado en dos partes: la ética, que detalla lo malo y lo bueno de la conducta humana (el ETHOS) y la estética, que analiza la representación de esta maldad o bondad en términos de su aspecto ante la observación de los demás, asociada al vocabulario que se realiza de fealdad o belleza.

Debido a la vicisitud internacional que se coexiste en materia de valores, no se ha podido determinar un significado aceptado por todos, debido a que muchos tienen su propia definición de valores como por decir que los valores son irreales, reales, inmutables, ideas platónicas, origen supra terrenales, utópico, estados mentales, índole, esencias, aptitud, etc. Pese a que debemos reconocer que muchas de estas “características” en algún momento tuvieron una gran relevancia, pero ha dejado de poseer validez por su subjetividad, algo que no permite tener una clara definición de los valores.

A su vez se plantea el porqué de la importancia de los valores y la utilidad de ellos, que rol juega en la vida propia, que impacto toma en la sociedad y si esto realmente satisface alguna necesidad humana, en función de qué tanto se asemeje nuestra conducta a la de un “santo”, en el hecho de sus conductas buenas, etcétera.

Moreno (2010, p.168) analizó que los valores son el desenlace de la civilización y que esto será determinante para tener roles asignados, los valores determinaran el desarrollo y capacidades del ser humano, así como su comportamiento, las conductas y las actitudes. Esto no solo será influenciado por la familia, sino por las reglas sociales, educación, etc. Esto ayudará al individuo a establecer su personalidad e identidad personal, en la cual se hará responsable de sus propios actos y si esto se cumple será una sociedad más justa e igualitaria.

1.3.2 Características del valor

Cota (2002, p.51) analizó las características del valor:

- a) **Bipolaridad:** Hace referencia a que los valores siempre tendrá un lado opuesto como por ejemplo un valor positivo tendrá también un valor negativo y viceversa.
- b) **Transcendencia:** Los valores en su modo perfecto es en su esencia, pero cuando esto es transmitido algún material, existe el modo perfecto, el significado de trascender en estar más allá de este mundo, ejemplo, la respeto, la bondad, la puntualidad, la honestidad, siempre están en niveles inferiores a lo deseado. Estos valores satisfacen mucho al hombre para ello hay que conquistarlos.
- c) **Preferibilidad:** En la cual los valores serán atractivos a si mismo por que encierran un valor y este valor es especial frente al hombre, cuando el ser humano no entiende el valor, queda impasible hacia el su ánimo no se inclina en pro o en contra.
- d) **Subjetividad:** Los valores se dan en las cosas o personan independientemente de que sean conocidos o no, por alguien en particular.

1.3.3 Diferencia entre los valores morales y humanos

Cota (2002, p.53) los valores morales dependen de la elección de la persona, cada persona tendrá la elección de sus propias virtudes y se responsabiliza de sus acciones.

Los valores morales se encuentran dentro de la personalidad de cada una de las personas, son superiores porque son obtenidos a base de esfuerzo propio.

Los valores morales hacen del ser humano un ser superior debido a que se perfecciona de tal modo que se hace más humano frente a los demás. Por el contrario, los valores humanos no dependen exclusivamente de una elección libre, debido a que el enriquecimiento puede heredarse como la inteligencia.

Los valores humanos enriquecen al hombre en aspectos relacionados al hombre no en su propia personalidad. Por otro lado, tenemos los valores religiosos que tienen también una importancia dentro de estas ya que son conocidos como los valores sobrenaturales, ya que forman parte de las características propio de un sobrehumano que es un nivel superior a diferencia a la naturaleza del hombre.

1.3.4 Teoría de Kant

Fabelo (2004, p.150) refiere que no se puede determinar “Los valores” en base a una teoría, especulativa o apoyada empíricamente, pero Kant clasifica entre el mundo del ser y el mundo del deber, entre la realidad y el valor, esto sirvió para darle forma al acercamiento del objetivismo axiológico. Siguiendo a Kant, los neokantianos transforman a los valores en una clase de principios *priori*, que poseen la fuerza de una ley objetiva, aunque no sean posibles por la racionalización científica. Es por ello que se mantiene en la línea axiológica, que tiene una fuente inspiradora en el filósofo alemán, pero a su vez sido entendido como insuficiente y ha conducido a un alejamiento de la ciencia.

Según Vélez (1990, p.11) para Kant refiere que cualquier cosa deseada con lleva a un caos moral y que solo el raciocinio puede llevar a poner orden, cualquier acción debe ser universalizada y aceptada, así mismo que la Ética es algo *priori* de la cual no se puede dejar llevar por experiencias o hechos morales, porque si es así no habría una validez filosófica para poder determinar lo bueno o malo moralmente.

1.3.5 Teoría de Scheler

Vélez (1990, p.15) para Max Scheler todo acto siempre hay un fin, algo que deseas, el querer algo no está en alguna ley prohibida por lo tanto puedes a través de ello adquirir algún bien o beneficio de los valores, así mismo el valor moral se medirá a través de la voluntad, pero para tener esa voluntad ha de tener alguna finalidad, por ejemplo un bien o algo secundario, asimismo Scheler nos indica que existe solo un Valor Bueno por lo tanto no se juzgara alguna acción buena o mala dentro de los valores.

Por otro lado, Scheler refiere que los valores no solo es una vida moral sino te hacen dignas de respeto, aprecio, etc. Es por ello que los valores son definidos por Scheler como “*bipolar*” por qué ha de haber un lado opuesto bueno/malo, bello/feo, valiente/cobarde, etc... teniendo en consideración que los valores no son una prioridad sino una cualidad en la cual se divide en dos en lo ideal y de naturaleza.

Desde este punto existe un conjunto y en su totalidad dará como resultado el “*Reino de los Valores*” en cual estará clasificada en dos en *Priori* y *Jerárquicamente*, esto será dependiendo de sus cualidades axiológicas, que Scheler prefiere llamar “*modalidades de valor*” en cual se clasifica en valores de personas y valores de cosas, los valores de personas son sinónimo de valores de virtud en cual tendría un mayor valor, a diferencia de los valores de cosas que refiere a los bienes materiales. Desde este aspecto las modalidades de valor o valores cuantitativos se distribuyen en cuatro niveles:

1. Valores Sensibles; que se refiere a lo que es percibido por los sentidos.
2. Valores Vitales; todas las cualidades comprendidas noble/vulgar.
3. Valores Espirituales: se divide en:
 - a. Los valores de lo bello/feo
 - b. Los valores del justo/injusto
 - c. Los valores del puro conocimiento de la verdad/ del saber.
4. Los valores del puro conocimiento; la de lo santo o lo profano, que para Scheler es el más alto nivel, lo santo es un valor adquirido *por uno mismo* y un valor del individuo y los valores de *referencia*, todas ellas relacionadas al culto religioso.

Teniendo consideración que cada uno de los niveles son independientes uno del otro y que esta última puede ser compartida con comunidades.

Según Wojtyla (2006, p.308) para Max Scheler refiere que los valores no es algo que provoque en el ser humano placer o desagrado y que ello no provoca una mejora o un daño en las cosas. Scheler sostiene que los seres humanos más nos enfocamos en los bienes y no hacia el placer, y que incluso cuando lo realiza por placer tiene que haber de por medio un bien, sumado a ello tenemos los estados emocionales que experimentamos

agradable o desagradable y que esto encierra también un sentimiento de valor y los valores son aprendidos mediante la percepción emocional. Así mismo los valores no son producto de algo abstracto, sino del aprendizaje que le tomara una acción o el solo observar a solo un hombre para poder comprender la importancia del valor.

1.3.6 Teoría de James W. Fowler

Según Flores (1993, p.108) refiere que Fowler se centra en la teoría del “*Desarrollo de la fe humana*” en cual no tiene relación con la fe teológica, pero que, si desea despertar la fe en los valores éticos o morales, así mismo Fowler no pretende que sea una teoría de aprendizaje, un modelo objetivo o un constructo hipotético, por el contrario, su objetivo es sistematizar el proceso de desarrollo moral del hombre o la realización del hombre.

Por otro lado, Fowler indica que la “*fe humana*” es un proceso de “*conocimiento constituido*” que brinda información sobre la comprensión de la vida en relación de los valores con los que la persona se comprometerá consigo misma y con su comunidad, en la cual compartirán anhelos, objetivos o historias en común.

Así misma “la fe humana” está constituida por conocimiento que excede lo intelectual o lo consciente, para ello los aspectos de la fe humana se podrá identificar mediante los indicadores de avance en el proceso cognitivo, mejor dicho, cuando son identificados, en la cual se divide en etapas o maneras de pensar, sentir, comprender, valorar y actuar en la vida esta última nos brindara madurez.

Para Fowler la *Ética* se diagnostica con el pensar de la población, de la cual estará motivados por el comportamiento ético y a su vez la percepción que tienen de la ética, teniendo en consideración dicha teoría el profesor Schmidt elabora una metodología para la educación ética en cual encuentra que hay una falta de incorporación de los valores éticos en la toma de decisiones (amoralidad) en la vida profesional y que esto se da por la poca reflexión individual, grupal o en las comunidades y que para activar ello se necesitaría una metodología reflexiva como es el estímulo y la superación.

1.3.7 Teoría de Laurence Kohlberg

Según Palomo (1989, p.6) para Kohlberg la *Moralidad* es la asimilación de valores y normas estos últimos se darán mediante el desarrollo de los niños y que la adquisición de los principios morales son autónomos, el enfoque que utiliza Kohlberg es socio-cognitivo, para la cual esta teoría tendría bases que son:

- Un sujeto forma parte de un sistema de pensamientos unificados y globales, no necesariamente de reglas externas, sino de la interacción social.
- La interacción del niño con el entorno social le permitirá proporcionarle un tipo de moralidad más juiciosa.
- Según Kohlberg indica que el punto clave de la evolución moral es la valoración de la justicia.
- Los esquemas de razonamiento moral se darán dependiendo a la edad.
- El desarrollo de las actitudes morales estará relacionado con lo cognitivo y social.
- La motivación básica no está en satisfacer necesidades, sino esta aceptada por alcanzar la realización personal.

Según Palomo (como citó en Hersh 1989, p.9) nos indica que la costumbre social es la interacción de las cosas, es el hecho de que la manifestación social conlleva a la aceptación de roles, así mismo como, comprender las actitudes de otras personas y entender sus sentimientos mejor dicho ponerse en el lugar del otro.

Así mismo utilizo el término “*adopción de roles*” donde se relaciona el aspecto cognitivo/afectivo y la aceptación de los roles en la sociedad, en la cual por un lado tenemos el nivel lógico/cognitivo y como puente tenemos la adopción de los roles que dependerá de la familia, la escuela y el estatus social; por otro lado el nivel moral donde los niños tienen poca participación, en la cual nos indica que un niño no adoptara los pensamientos del adulto siempre en cuando el pensamiento del niño no es aceptado.

Kohlberg nos refiere que la edad adulta no es el resultado de la maduración sino es el resultado de la interacción experimental, para la cual el proceso cognitivo es el que nos

permite reflexionar sobre nuestros propios valores y referente a al sentido de la justicia y la moralidad se desarrolla en el tiempo y su relación con el entorno.

1.3.8 Teoría de Louis Raths, Merrill Harmin y Sidney Simon

Según Cota (2002, p.33) los autores describen su teoría en clasificación de valores, para la cual cada ser humano puede crear su sistema de valores, mediante un proceso de análisis donde existen actividades de selección, apreciación y aplicación, para la cual se adopta de forma consciente, autónomo y continua. El desarrollo de valoración se da en tres etapas, siete criterios, de la cual están divididos en tres niveles de los valores: cognoscitiva (etapa I), afectiva (etapa II) y activa (etapa III).

- Etapa I: Elección
 1. Realizada con autonomía.
 2. De varias alternativas; donde se puede elegir dependiendo de ser real y posible.
 3. Diferenciar las consecuencias de cada decisión.

- Etapa II: Apreciación
 1. Disfrute de la elección.
 2. Afirmando públicamente la decisión; se afirma abiertamente los valores.

- Etapa III: Acción
 1. La resolución y en coherencia con la elección.
 2. Repetida en nuestro estilo de vivir; los valores son permanentes.

Según Raths existen indicadores de valores opuestos:

- Metas, propósitos; indagar para descubrir, si lo que se desea realmente es real.
- Aspiraciones; para determinar el valor.
- Actitudes; cuando se está a favor o en contra de algo.
- Intereses; frecuencia y la identificación de los intereses.
- Sentimientos; expresados mediante sentimientos o declaraciones.
- Creencias y convicciones; manifestaciones verbales y continuas.
- Actividades; no es algo determinante.

- Preocupaciones, problemas, obstáculos; mediante estos se podrá ver lo que realmente valora y si está obstruyendo.

1.3.9 Teoría de Gordon Allport

Tueros (2013, p.106) refiere que para Gordon “*los valores permite cooperar para poder diagnosticar lo que las personas realizan y cómo lo realizan; algunas de las decisiones inminentes, como sus objetivos a largo plazo se encuentran respaldadas, consciente o inconscientemente, por el estilo de valores que adopten*”. El ámbito socio-educativo, los valores son admirados y apreciados referente, al modelo o idealización que dirige la conducta humana frente a la conversión social y la autorrealización. Esto nos orienta a decidir la orientación de la conducta y el estilo de vida de cada individuo y de cada sociedad.

Emiro et al. (2009, p.126) nos indica que los valores son desde su punto de vista influenciada por lo social y educativo que recibe o percibe cada individuo. Para Gordon “Los valores pueden constituir un la forma en cómo se desarrollaran y de ello dependerá su estilo de vida, sus decisiones, sus objetivos a largo plazo, esto será influenciado de manera consiente e inconscientemente dependiendo de los valores que tome cada individuo”.

Según Gordon (1991) nos indica que los valores se dividen en dos niveles: valores personales y valores interpersonales, este último tendrá un rol muy importante en su formación. Los valores interpersonales incluyen en la persona las siguientes peculiaridades (Gordon, 1995; citado en Emiro y cols., 2009):

- *Soporte (S)*: Ser considerado con entendimiento, percibiendo la ayuda de los que le rodea; ser tratado con cordialidad y aprecio.
- *Conformidad (C)*: Realizar acciones que en la sociedad es justo, realizando exactamente las normas; realizar acciones aceptables y correctas, ser conformista.

- *Reconocimiento* (R): Ser admirado y querido, ser respetado como individuo sobresaliente, atraer adecuadamente el interés y alcanzar la satisfacción de ser del agrado de los demás.
- *Independencia* (I): Poseer la equidad de emprender lo que quiere alcanzar, ser independiente para tomar decisiones por sí mismo, ser competente de actuar según los principios propios.
- *Benevolencia* (B): Realizar acciones para beneficios del resto y compartirlas con ellos, brindar apoyo a los que necesitan, de forma desinteresada.
- *Liderazgo* (L): Tiene la función de influenciar en las demás personas, estar en una posición de dominio o autoridad.

1.3.10 Teoría de Carol Gilligan

Según Medina-Vicent (2016, p.89) para Gilligan existe la “*Ética del Cuidado*” donde se incorpora ámbitos como la visión y la experiencia de la mujer donde permita la construcción de conceptos igualitarios, para la cual no se encuentra incluido dentro del “desarrollo moral” propuesto por Kohlberg, para ello Gilligan incorpora la experiencia femenina a la teoría moral a partir de ello propone la ética del cuidado poniendo énfasis al afecto y cuidado de los seres humanos. Asimismo Gilligan considera que las estructuras cognitivas como es el “Role-Taking” en la cual se divide en seis estadios morales:

1. Primer estadio: Moralidad heterónoma; orientada al castigo y obediencia considerando el miedo al castigo y la evitación del daño físico.
2. Segundo estadio: Individualismo y el intercambio; permite el reconocimiento de los propios intereses puestos en igualdad con los otros seres humanos pero cada ser actuara de manera independiente.
3. Tercer estadio: Expectativas interpersonales mutuas y conformidad interpersonal; se dará en base a actuar conforme de lo que deseamos.
4. Cuarto estadio: Sistema social y conciencia; orientado a seguir las leyes y no entrar en conflicto con otras reglas sociales.

5. Quinto estadio: Contrato social y derechos individuales; entendiendo que cada persona tiene su propio interés relativos/no relativo que dependerá de la situación.
6. Sexto estadio: La noción y orientación de los principios éticos universales.

Dichos estadios se encuentran clasificados en tres niveles de desarrollo moral:

1. Nivel preconvencional; se refiere que la persona tiene un problema moral desde sus propios intereses, sin tener en cuenta las normas o expectativas morales de la sociedad en la que se encuentra inscrita.
2. Nivel convencional; el sujeto toma conciencia de su papel dentro de la sociedad y grupos de afiliación, sabe que forma parte de algo grande pero a su vez espera algo grande, es en ese momento en el que toma decisiones tendrá que tener en cuenta los valores, interés y las demandas del entorno.
3. Nivel postconvencional; especie de punto moral superior en la cual prioriza los valores en la sociedad, pudiendo diferenciar así sus valores y principios morales con la de la sociedad, así mismo respetar el punto de vista de los demás para lograr acuerdos y normas sociales.

Así mismo Gilligan nos refiere que la filosofía feminista incorpora las experiencias feminista en la teoría moral y la política que anteriormente solo fue asociada a los hombres, es por ello que Gilligan trata de expandir el ámbito de la moralidad en dos, la ética del cuidado y la ética de la justicia, así mismo adentro en la problemática en dos premisas explicadas dentro de la teoría feminista y lo que le diferencia en el sistema, como es en tener en consideración la variable sexo-género y dominación patriarcal. Por ultimo Gilligan pone entre dicho la justicia universalista basada en un modelo de ciudadanía construido a través de lo común y dejan las diferencias, siendo así que puede existir más de una forma de moralidad y de madurez moral correcta.

1.3.11 Teoría de Rokeach

Según Cardona (2000) indica que Shalom Milton Rokeach, diseñó un instrumento de medida que les permite conocer la escala de los valores de diferentes poblaciones sociales. Elaboró una teoría sobre la naturaleza de los valores desde una perspectiva predominante psicológica.

Valores instrumentales: Son valores referidos al comportamiento humano y como estas conductas ideales sirven para poder alcanzar dichos valores, a su vez nos permitirá conocer la independencia personal y formación del carácter, como por ejemplo:

- Tolerante
- Competente
- Alegre
- Responsable

A su vez estos valores se dividen en: morales y de competencia.

Los valores morales, que se encuentran definidos como las acciones realizadas por el individuo son correctas y esto con lleva a una interpretación propiamente personal. *Los valores de competencia*, nos indica que el individuo se ciñe a las reglas determinadas por el entorno social, como son los deberes, que son entendidos como acciones correctas.

Valores terminales: Es el estado final que puede ser de orden intrapersonal (paz espiritual) interpersonal con la (fraternidad), como por ejemplo:

- Una vida confortable
- Placer
- Amistad

1.3.12 Teoría de Schwartz

Según Cardona (2000) refiere que Schwartz desarrolló una investigación donde (aspectos *universales* contenido en los valores) define el concepto de valores como “meta u objetivos deseable que serviría de manera personal y de interés colectivo obteniendo así una entidad social”, también nos indica que existe valores motivacionales que son aprobados de manera transcultural.

Por lo tanto, nos indica que la relación de un valor con otro muchas veces es incompatible. Igualmente indicando que los valores identificados en un individuo pueden estar relacionados con los valores de la sociedad.

Por otra parte, nos indica que los valores no se mueven solos sino mediante una motivación de por medio para ello se identificaron que son: transcendencia, benevolencia, universalismo y promoción personal.

- Poder: estatus control y dominio sobre otras personas o recursos.
- Logro: éxito personal al mostrar competencias de acuerdo con los estándares sociales.
- Transcendencia: es el actuar lo menos posible egoísta y realizar acciones en beneficios de los demás, para ello están subdivididos en dos más que son:
 - Benevolencia: realizar acciones para otras personas sin una retribución esperada.
 - Universalismo: este valor se encuentra relacionado directamente con la madurez, como por ejemplo con la igualdad.
- Promoción personal: se refiere a la jerarquización de roles y recursos destinados, como por ejemplo:
 - Poder: que refiere el tener dominio frente a los demás.
 - Conservación: es que el individuo mantenga un estatus social estable, estos se encuentran relacionados por los tipos motivacionales.
 - Tradición: se refiere a respetar las costumbres e ideas de los demás.
- Seguridad: es la búsqueda de seguridad propia, familiar, social, etc...
- Tradición: respeto, compromiso y aceptaciones las costumbres e ideas que la cultura tradicional o religiosa.

- Conformidad: restricciones de acción tendencia e impulso que pudiera molestar o dañar a otros a violar expectativas sociales o normas.
- Seguridad: seguridad, armonía y estabilidad en la sociedad en las relaciones y en uno mismo.
- Apertura al cambio: hace referencia que se une al colectivismo si es necesario.
- Autonomía intelectual: relacionado con el pensamiento y la toma de decisiones.
- Estimulación: se encuentran bajo el dominio el querer obtener éxito o de alguna novedad.
- Hedonismo: es la búsqueda de experiencias afectivas reconfortante y de placer.

1.3.13 Propuesta teórica

En estas dos últimas décadas se viene sufriendo una “Crisis de valores”, desesperación por la injusticia presente en todas las clases sociales y en todos los países ya sea desarrollado o subdesarrollado, donde se desvanece la esperanza de un futuro mejor, debido a las autoridades y de la organización del sistema Latinoamericano, debido a que los país subdesarrollados se ve más altos índices de injusticia, enfermedad social y problemas de salud mental.

Los valores es una forma de vivir y porque de vivir con principios, basada en las normas sociales impuestas y adquiridas de forma personal, en la cual les hace dignas de diferentes valores que hace que fortalezca sus principios y sus convicciones personales, de acuerdo con ello podemos determinar que los valores nos permite conocer a las personas su forma de pensar, sentir y actuar.

Según Tueros (2013) refiere que para Gordon *“Los valores permiten cooperar para poder diagnosticar lo que las personas realizan y cómo lo realizan; algunas de sus decisiones inminentes, así como sus objetivos a largo plazo están respaldas, consciente o inconscientemente, por el estilo de valores que adopten”*.

Teniendo en consideración lo dicho anteriormente por Gordon podemos determinar que los valores interpersonales, nos permitirá conocer más de la persona y como esta se relaciona con los demás factores externos (personas, ambiente y sociedad) y que

decisiones tomara frente a un problema, para la cual primero a de pensar, sentir y actuar, esto será determinado por su personalidad.

Según la dimensión benevolencia señala que es ponerse en lugar de las otras personas sin necesidad de recibir a cambio nada, encontrándose dentro del grupo de los valores solidarios .Un alto nivel advierte que tiene una actitud de consideración al prójimo, deseo de ayudar a los más necesitados, aunque se encuentre influenciado más por el apego. Un nivel bajo indica rechazo, poco interés por el sentir de empatía hacia el prójimo.

La dimensión soporte es ser considerado con entendimiento, percibiendo la ayuda de los que le rodea; ser tratado con cordialidad y aprecio. Un nivel alto refiere una fuerte carencia de comprensión afectiva y protectora. Los niveles bajos indican una escasa carencia de apoyo y comprensión de los demás.

La dimensión reconocimiento es ser admirado y querido, ser respetado como individuo sobre saliente, atraer adecuadamente el interés y alcanzar la satisfacción de ser del agrado de los demás, encontrándose dentro del grupo de los valores logro. Un alto nivel indica una carencia y una obligación de ser admirado, reconocido y ante los demás. Un nivel bajo indica poca necesidad de ser alabado o de ser reconocido sus logros que se piensa tener.

La dimensión independencia es emprender lo que quiere alcanzar, ser independiente para tomar decisiones por sí mismo, ser competente y actuar siempre bajo los principios propios. Un nivel alto, tienden a tener rasgos egocentristas y una preferencia a la libertad personal sin obstáculos, realizar las actividades de preferencia de manera personal bajo su propio criterio. A diferencia si el nivel es bajo, tendrá menos la predilección realizar acciones solo pensando en sí mismo y sus necesidades e intereses, por consiguiente tendrá un alto nivel socialización apropiada.

La dimensión de liderazgo es influenciar en las demás personas, estar en una posición de dominio o autoridad. Un alto nivel refleja un deseo y gusto por las actitudes líder y por lo tanto tener autoridad frente a los demás indicando lo que debieran de realizar. Un nivel bajo indica poca preferencia por imponer sus propias decisiones y supremacía.

1.3.14 Teoría Clásica de los Test

Santisteban (2009) la ciencia es la descripción, predicción y explicación de los fenómenos empíricos. Establecer principios generales que permitan explicar dichos fenómenos. La medición supone distintos niveles de medida relacionados con la información que posee el número que representa la medición. En este sentido, propone los niveles nominal, ordinal, de intervalo y de razón, a los cuales se asocian los tipos de tratamiento estadístico que puede darse a los datos.

1.3.15 Validez de los diseños de Investigación

Santisteban (2009) la Validez proviene de válido es aquello que tiene valor y fuerza o eficacia para producir un efecto. La validez de un diseño de investigación se describe por el nivel de control y la contingencia de generalización que obtiene el investigador sobre el producto que obtiene. Los diseños de investigación deben tener dos tipos de validez interna y externa, teniendo en consideración que existe la validez de constructo y la validez estadística.

1.3.15.1 Validez interna

El diseño de investigación es apropiado y confiable si, se verifica el compuesto de variables inapropiadas y previene que se dé interpretaciones adversas hacia a la influencia de una variable independiente sobre la variable dependiente.

1.3.15.2 Validez externa

Como se indica supra uno de los criterios de validez de los diseños como la amplitud de universalizar los datos finales de la investigación a una población más considerable. Según Mejía (2009) este es un criterio difícil de satisfacer, pero posible de alcanzar. En la validez externa se debe de tener en consideración dos influencias, como es la

población y las condiciones en las que se realiza la investigación. La primera se llamada validez de población y la segunda validez ecológica.

1.3.15.3 Validez de población

La validez de población responde a la pregunta ¿Los resultados de una investigación a qué población se puede generalizar? Es posible decir que A está relacionada con B para toda la población objetivo, sólo para la población accesible, o solo para la población de estudio.

1.3.16 Comunalidades

Según Ecurra (1988) indica que las Comunalidades oscilan entre el 0 y 1, quiere decir que cuando más se acerque al 1 la variable será más clara, a diferencia que si se acerca más al 0 los factores no explicaran nada de la variable de estudio, es por ello que es necesario realizar primero las Comunalidades antes de la rotación. Así mismo el valor aceptado es mayor igual a .40.

1.3.17 Análisis factorial exploratorio (AFE)

Méndez et al. (2012, p.198) este tipo de análisis, no se realiza de manera independiente por variables sino por lo contrario se realiza de manera conjunta, así mismo es versátil. Por lo tanto tiene la finalidad de establecer la estructura de la escala por medio de las variables, realizándose a partir de la correlación entre ellas, teniendo así grupos de variables altamente correlacionadas entre sí.

1.3.18 Análisis factorial confirmatorio (AFC)

Según Batista et al. (2004, p. 24) este último análisis se realiza para poder validar un cuestionario empleando el Análisis confirmatorio, teniendo en consideración que los modelos estructurales es un proceso crucial más conocida como “identificación”.

Teniendo en consideración que se tiene como premisa el requerimiento mínimo de dos ítems por cada factor. Sin embargo mejora los indicadores si es de tres ítems por factor. Debido a que las estimaciones son asintóticas, para cual se recomienda que el tamaño de la muestra sea mayor a 200.

1.3.19 Alfa Ordinal

Elosua y Zumbo (2008, p. 2014) la confiabilidad por consistencia interna para el caso de ítems que tengan menos de cinco opciones de respuesta, como es el caso del Alfa Ordinal desde el modelo del factor común y el coeficiente Theta de Armor. El alfa ordinal nos muestran los pesos factoriales derivado de la matriz policórica y el número de ítems que componen cada factor.

1.3.20 Validez de coeficiente omega

Ventura y Caycho (2017, p. 626) el coeficiente omega trabaja con las cargas factoriales, que son la suma de las variables estandarizadas siendo así más estandarizadas y estable los cálculos reflejando un nivel de fiabilidad verdadera, a su vez es independiente de los números de ítems. Por último se considera una confiabilidad aceptable si el coeficiente omega se encuentra entre .70 y .90, aunque también puede aceptarse valores superiores al ,65.

1.3.21 Baremos

Lezama (2011, p.104) refiere que para que exista la interpretación de una escala es necesario primero tener las normas de interpretación para poder comparar los puntajes obtenidos por el grupo normativo. Así mismo los baremos cuentan con un valor numérico que nos indica cuál es su puntuación directa y de esta manera se interpreta los resultados obtenidos por la persona.

1.4 Formulación del Problema

¿Es válido y confiable la escala de valores interpersonales (EVIS-2) en los trabajadores de un centro de salud estatal del distrito San Juan de Miraflores, 2018?

1.5 Justificación del estudio

La presente investigación tiene relevancia social en la cual proveerá de información importante a la población, sobre los valores interpersonales dentro del centro de salud estatal, esto brindara beneficios en varios ámbitos de interacción social como el ámbito social y laboral como es la estabilidad laboral, poca rotación del personal, selección del personal, clima laboral, el desarrollo organizacional y cultura organizacional, en el ámbito social una adecuada convivencia.

El tema tiene un nivel de conocimiento sobre los valores interpersonales para la cual se viene observando una carencia de ello en los centros de salud estatal, por ello es importante estudiar este ámbito, donde se viene sucintando carencias de valores interpersonales, reflejado en los altos índices de negligencia, así mismo saber cuáles son las causas de que se genere.

Esta área va contribuir a un aporte científico para la psicología con factibilidad de ser replicado en otros contextos, en tanto genera conocimiento al permitir conocer e identificar a los valores interpersonales en los trabajadores de un centro de salud estatal.

Con respeto al área asistencial, se brindara acciones preventivas en la comunidad y también en el área clínica y en diferentes niveles de atención, permitiendo concientizar a los trabajadores del centro de salud estatal, sobre el compromiso general donde se tome con responsabilidad el tema de la importancia de los valores interpersonales.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivos Generales

Diseñar y validar una escala de valores interpersonales en los trabajadores de un centro de salud estatal del distrito de San Juan de Miraflores, 2018.

1.6.2 Objetivos Específicos

O1: Determinar la validez de contenido mediante el criterio de jueces expertos de la Escala de Valores Interpersonales (EVIS-2) en los trabajadores de un centro de salud Estatal del distrito de San Juan de Miraflores, 2018.

O2: Evaluar las Comunalidades de la Escala de Valores Interpersonales (EVIS-2) y de sus dimensiones.

O3: Determinar la evidencia de validez del constructo mediante el análisis factorial exploratorio en la Escala de Valores Interpersonales en los trabajadores de un centro de salud Estatal del distrito de San Juan de Miraflores, 2018.

O4: Determinar la evidencia de validez de constructo mediante el análisis factorial confirmatorio de la Escala de Valores Interpersonales en los trabajadores de un centro de salud Estatal del distrito de San Juan de Miraflores, 2018.

O5: Determinar la confiabilidad por coeficiente OMEGA de la Escala de Valores Interpersonales en los trabajadores de un centro de salud Estatal del distrito de San Juan de Miraflores, 2018.

O6: Determinar la confiabilidad por el alfa ordinal de la Escala de Valores Interpersonales en los trabajadores de un centro de salud Estatal del distrito de San Juan de Miraflores, 2018.

O7: Elaborar los baremos de la Escala de Valores Interpersonales (EVIS-2) en los trabajadores de un centro de salud Estatal del distrito de San Juan de Miraflores, 2018.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de Investigación

Alarcón (2013, p.224) el diseño de estudio es Psicométrico, debido a que se realizara una construcción y/o adaptación de test psicológicos, el propósito es que cumplan con “validez” y “confiabilidad”, de la misma manera interpretar las puntuaciones y comparar los resultados obtenidos.

Metodología

Hernández et al., (2016) la investigación tiene un enfoque cuantitativo en la cual hace uso de la estadística para la medición de fenómenos de una realidad, que busca con exactitud medir los resultados a poblaciones o situaciones amplias.

Tipo de Investigación

Sánchez y Reyes (2006) es tecnológico aplicado debido que aporta a la ciencia de instrumentos válidos para la cual serán de utilidad para las siguientes investigaciones, a su vez el objetivo de este tipo de investigación es menos teórico y más practico donde los resultados se basan en teorías científicas.

2.2 Variables, Operacionalización

Título:

Escala de Valores Interpersonales (EVIS-2).

Definición:

Según Gordon (1991) los valores pueden constituir un la forma en cómo se desarrollaran y de ello dependerá su estilo de vida, sus decisiones, sus objetivos a largo plazo, esto será influenciado de manera consiente e inconscientemente dependiendo de los valores que tome cada individuo.

Definición operacional

La Escala de Valores Interpersonales (EVIS-2), está confirmada por 5 factores y con 16 ítems.

Factores

Se encuentra 5 factores las cuales son benevolencia, reconocimiento, liderazgo, independencia y soporte.

- Benevolencia: Es ponerse en lugar de las otras personas sin necesidad de recibir a cambio nada.
- Reconocimiento: Es ser admirado y querido, ser respetado como individuo sobresaliente, atraer adecuadamente el interés y alcanzar la satisfacción de ser del agrado de los demás
- Liderazgo: Es influenciar en las demás personas, estar en una posición de dominio o autoridad.
- Independencia: Es emprender lo que quiere alcanzar, ser independiente para tomar decisiones por sí mismo, ser competente y actuar siempre bajo los principios propios.
- Soporte: Es ser considerado con entendimiento, percibiendo la ayuda de los que le rodea; ser tratado con cordialidad y aprecio.

Ítems

Benevolencia: 4 ítems; Reconocimiento: 4 ítems; Liderazgo: 4 ítems; Independencia: 2 ítems; Soporte: 2 ítems.

Escala de medición:

Ordinal.

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

Según Hernández et al. (2016) la población es todo grupo de todos los casos que conforman determinadas especificaciones.

El universo poblacional de trabajadores está constituido por trabajadores de un centro de salud estatal del distrito de San Juan Miraflores, 2018.

Tabla 1

Distribución de los trabajadores de salud de un centro de salud estatal, 2018

Trabajadores de salud	
Total	525

Fuente: Oficina de Recursos Humanos, 2018.

2.3.2 Muestra

Hernández et al. (2016) nos indica que la muestra es un subgrupo o una pequeña parte de un universo, al cual sirve para obtener datos relevantes que representará a ésta misma.

Así mismo la muestra se determinó trabajar con 525 trabajadores, los cuales oscilan entre los 23 y 59 años según las fuentes recogidas, la muestra se obtuvo mediante la fórmula de distribución de muestra finita, considerando los presentes datos estadísticos propios de su método: Un nivel de significancia del 95% ($z=1.96$), un margen de error esperado del 5 (0,05) y una proporción del 50% (0,5).

La fórmula para el requerimiento del tamaño de la muestra para poblaciones finitas de variable cualitativa es:

$$n = \frac{N \cdot z^2 \cdot p \cdot q}{(N - 1) \cdot e^2 + z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

p: Proporción de elementos que presenta a la característica de interés.

q: Proporción de elementos que no presenta la característica de interés.

z: Valor de la distribución normal estándar para un nivel de confianza especificado.

E: Error de muestreo.

n: Tamaño de muestra.

N: Tamaño de población objetivo.

2.3.3 Muestreo

Según, Hernández et al. (2016) **no probabilístico** debido a que no todos los sujetos son elegidos, pero se elige a los individuos por respectivos criterios, siendo en lo posible una muestra representativa.

Según, Hernández et al. (2016) **intencional** se diferencia debido a que se tiene que realizar un esfuerzo deliberado de obtener muestras “representativas”, también pueden ser elegidos por el investigador de manera directa e intencionalmente, dependiendo las características que se desea investigar a los individuos.

Criterios de inclusión:

Trabajadores del sexo ambos sexos.

Trabajadores que completen de manera correcta los instrumentos psicológicos.

Trabajadores de la salud nombrados.

Criterios de exclusión:

Trabajadores que no completen de manera correcta los instrumentos psicológicos.

Trabajadores contratados y por servicios.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnica

Según, Hernández (2016), nos indica que la **técnica** es la recolección de datos que comprenden procedimientos y actividades que le permitirá al investigador a obtener información por medio de encuestas, entrevistas, revisión documental entre otras.

2.4.2 Instrumentos

El instrumentó utilizado es la Escala de Valores Interpersonales (EVIS-2) elaborada por mi propia autoría. Según, Sánchez y Reyes (2009), hace referencia que **la escala** de medición es la forma en la cual va hacer medida o cuantificada una variable, así mismo es considerada como un instrumento de medición.

2.4.3 Instrumento de la Variable Valores Interpersonales

Los datos de este apartado se ubicaran posteriormente.

2.5 Métodos de análisis de datos

Para la presente investigación se realizó un análisis estadístico de los datos que se recogieron en la aplicación del instrumento de evaluación en la muestra establecida, por lo cual se empleó el software estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versión 23, traducido al español. Para el diseño de la escala de valores interpersonales (EVIS-2), se inició con el proceso de la evaluación de los ítems mediante el criterio de jueces (anexo 2: Criterio de Jueces), de manera continua se prosiguió con el análisis por Comunalidades que nos permiten poder determinar que ítem tienen un valor aceptable para

ser incluidas en la escala de valores interpersonales (EVIS-2).

Se utilizaron criterios estadísticos para identificar la confiabilidad y validez., así mismo se realizó el análisis factorial exploratorio (AFE), teniendo un ajuste adecuado, lo cual determina una validez factorial.

Así mismo se realizó el análisis factorial confirmatorio (AFC), para poder determinar la validez del modelo teórico propuesto dentro de la presente investigación, contando con valores mayores al .80 realizado mediante el programa (SPSS AMOS) y para corroborar la confiabilidad de la escala de valores interpersonales (EVIS-2) se utilizó el alfa ordinal y el coeficiente OMEGA.

Por último se establecieron los baremos de la escala de valores interpersonales (EVIS-2) para cada una de las dimensiones, en algunas de ellas con diferenciación de sexo (Anexo 1: Manual).

2. 6 Aspectos éticos

Para esta Investigación se pidió permiso a las directivas del centro de salud estatal del distrito de San Juan de Miraflores, con la finalidad de explorar la variable. Asimismo, se entregó a disposición el formato de consentimiento informado por el cual, el centro de salud estatal informan a los trabajadores que serán evaluados, y el formato de consentimiento informado ya que, tienen derecho a saber porque y para qué serán evaluados, así indicarles que las pruebas es en forma anónima para proteger su dignidad y sus derechos, por lo cual no se les juzgará individualmente, cumpliendo así con el consentimiento informado a través de la entrega de información del centro de salud hacía los directivos de los trabajadores sobre su evaluación.

III. RESULTADOS

Tabla 2

Validez de contenido por la V de Aiken de la Escala de Valores Interpersonales (EVIS-2)

Ítems	Claridad	Pertinencia	Relevancia	V de Aiken General	Sig. (p)
	V de Aiken	V de Aiken	V de Aiken		
1	1	1	1	1.00	.001**
2	1	1	1	1.00	.001**
3	1	1	1	1.00	.001**
4	1	1	0.8	0.93	.001**
5	1	1	1	1.00	.001**
6	1	1	1	1.00	.001**
7	1	1	1	1.00	.001**
8	1	1	1	1.00	.001**
9	1	1	1	1.00	.001**
10	1	1	1	1.00	.001**
11	1	0.8	1	0.93	.001**
12	1	1	1	1.00	.001**
13	1	1	1	1.00	.001**
14	1	1	1	1.00	.001**
15	1	1	1	1.00	.001**
16	1	1	1	1.00	.001**

En la Tabla 2, la validez de contenido de la Escala de Valores Interpersonales (EVIS-2), estuvo conformada por 6 jueces expertos. Los datos fueron procesados con la formula V de Aiken, obteniendo un resultados estadísticamente muy significativo ($p < .01^{**}$). Según Ecurra (1988) nos indica que el valor límite es de .80 puede ser obtenido en 5 o 10 jueces.

Tabla 3

Las Comunalidades obtenidas por cada uno de los factores

Escala de Valores Interpersonales EVIS-2	
BENEVOLENCIA	
b1.destinar mi tiempo en ayudar al prójimo	0.568
b2.ayudar a los demás sin benefició alguno	0.585
b3.brindar ayuda a los más necesitados	0.566
b4.brindar mi amistad a personas que no tienen amigos	0.574
RECONOCIMIENTO	
re1.Que las personas reconozcan mi trabajo	0.700
re2.Ser reconocido entre los demás como una persona importante	0.704
re3.Recibir permanentemente halagos de los demás	0.703
re4.Tener personas atraídas por mi	0.462
LIDERAZGO	
li1.ser el líder del grupo al que pertenezco	0.664
li2.tener a colegas trabajando para mí	0.664
li3.atender estrictamente y cumplir los asuntos de mi cargo	0.660
li4.tener una conducta socialmente aceptable	0.660
SOPORTE	
so1.que exista personas que me admiren	0.751
so2.obtener públicamente muestras de consideración	0.751
INDEPENDENCIA	
i1.ocupar un puesto en el que no tenga que obedecer órdenes.	0.720
i2.ser libre de elegir a donde y cuando quiero algo	0.720

En la Tabla 3, se determinó un rango de Comunalidades por factores como benevolencia desde el .566 al .585, reconocimiento de .462 al .703, liderazgo de .660 al .664, soporte con un valor de .751 e independencia de .720. Según Hair, Anderson, Tatham y Black (2004) señalan un valor mínimo de Comunalidades de .50.

Tabla 4

Evaluación de los supuestos previos al análisis factorial exploratorio

Prueba de KMO y Bartlett	
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	,794
Prueba de esfericidad de Bartlett	
Sig.	,000

En la Tabla 4, se obtuvo un valor alto en el análisis factorial realizado en el SPSS 25 en el cual el índice Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) = 0.79. Según Hair Jr, et al. (2009) los valores esperados son entre .50 y 1. Así mismo se puede apreciar el análisis de significación es perfecta, debido a que se obtuvo el valor ,000.

Tabla 5

Varianza total explicada de la Escala de Valores Interpersonales (EVIS-2)

Varianza total explicada							
Factor	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación ^a
	Total	% de varianza	% de acumulado	Total	% de varianza	% de acumulado	Total
1	4.465	27.904	27.904	3.977	24.858	24.858	2.157
2	1.846	11.541	39.444	1.409	8.809	33.667	1.187
3	1.492	9.328	48.772	0.908	5.677	39.345	1.690
4	1.293	8.081	56.853	0.761	4.754	44.099	3.021
5	1.125	7.028	63.882	0.571	3.567	47.665	2.045

En la Tabla 5, la regla de Kaiser nos indica una estructura factorial con 5 factores que explican el 63,882% de la varianza total. Por último se decidieron elegir los 5 factores, las cuales son Benevolencia, Reconocimiento, Liderazgo, Soporte e Independencia, todos ellos situados dentro de la Escala de Valores Interpersonales (EVIS-2).

Tabla 6

Distribución de ítems por factores de la Escala de Valores Interpersonales (EVIS-2)

Matriz de estructura					
	Factores				
	Benevolencia	Independencia	Liderazgo	Reconocimiento	Soporte
b1.	0.514				
b2.	0.559				
b3.	0.692				
b4.	0.585				
re1.				-0.777	
re2.				-0.765	
re3.				-0.793	
re4.				-0.581	
i1.		0.810			
i2.		0.576			
so1.					0.617
so2.					0.748
li1.			0.597		
li2.			0.521		
li3.			0.513		
li4.			0.505		

En la Tabla 6, así mismo la prueba de Escala de valores interpersonales (EVIS-2) muestra un resultado significativo contando con la distribución de 5 factores, donde el factor Benevolencia evidenció valores que oscilaron entre .51 al .69, independencia contó con valores entre .57 al .81, liderazgo mostró valores entre .50 al .59, reconocimiento mostró valores entre .58 al .79 y soporte oscilaron valores entre .61 al .74.

Tabla 7

Medida de bondad de ajuste de la Escala de Valores Interpersonales (EVIS-2)

Medida de bondad de ajuste	Niveles de ajuste aceptable	Aceptabilidad Obtenidos	Valores	Autores
Medidas de ajuste absoluto				
Índice de ajuste comparativo de Bentler (CFI)	.90	$\geq 0,90$	Aceptable	Hatcher (1994)
Índice de bondad de ajuste (GFI)	.87	$\geq 0,85$	Aceptable	Hatcher (1994)
Error de aproximación cuadrático medio (RMSEA)	.08	$\leq 0,80$	Aceptable	Hatcher (1994)
SRMR	.08	$\leq 0,10$	Aceptable	Hatcher (1994)
Medidas de ajuste incremental				
Índice No normalizado de ajuste o Tucker Lewis (NNFI/TLI)	.88	$\geq 0,90$	Ajuste Medio	Hatcher (1994)
Índice normado de ajuste (NFI)	.87	$> 0,90$ Existe tres clasificaciones	Aceptable	Lévy (2003)
Índice ajustado de bondad de ajuste (AGFI)	.83	$\geq 0,80$	Aceptable	Hatcher (1994)

En la Tabla 7, se obtuvo un CFI = .90, GFI = .87, RMSEA = .80, SRMR = .08, TLI = .88, NFI = .87 y un AGFI = .83 de la Escala de valores interpersonales (EVIS-2). Según Raubenheimer (2004) nos indica que el valor aceptable son valores mayores a .70.

Tabla 8

La confiabilidad por consistencia interna: OMEGA

Indicadores	OMEGA	N° de Ítems
Benevolencia	.76	4
Reconocimiento	.84	4
Soporte	.65	2
Liderazgo	.58	4
Independencia	.70	2
Valores Interpersonales	.92	16

En la Tabla 8, el omega de la Escala de Valores Interpersonales (EVIS-2) obtuvo un valor de .92 con 16 ítems y el factor benevolencia es de .75 con 4 ítems, reconocimiento .84 con 4 ítems, soporte .65 con 2 ítems, liderazgo .58 con 2 ítems e independencia .70 con 2 ítems.

Tabla 9

Baremos del factor benevolencia para mujeres y hombres

Puntaje Directo	Nivel
4-13	Bajo
14-16	Promedio
17-18	Alto
19-20	Muy alto

En la Tabla 9, el baremo del factor benevolencia cuenta con un puntaje directo solo para mujeres y hombre, para la cual es (4-13) bajo, (14-16) promedio, (17-18) alto y (19-20) muy alto.

Tabla 10

Baremos del factor soporte para mujeres y hombres

Puntaje Directo	Niveles
2-6	Bajo
7-8	Promedio
9	Alto
10	Muy alto

En la Tabla 10, el baremo del factor soporte cuenta con un puntaje directo solo para mujeres y hombres, para la cual es (2-6) bajo, (7-8) promedio, (9) alto y (10) muy alto.

Tabla 11

Baremos del factor reconocimiento para hombres

Puntaje Directo	Niveles
4-8	Bajo
9-11	Promedio
12-14	Alto
15-20	Muy alto

En la Tabla 12, el baremo del factor reconocimiento cuenta con un puntaje directo solo para hombres, para la cual es (4-8) bajo, (9-11) promedio, (12-14) alto y (15-20) muy alto.

Tabla 12

Baremos del factor reconocimiento para mujeres

Puntaje Directo	Niveles
4-8	Bajo
9-12	Promedio
13-15	Alto
16-20	Muy alto

En la Tabla 12, el baremo del factor reconocimiento cuenta con un puntaje directo solo para mujeres, para la cual es (4-8) bajo, (9-12) promedio, (13-15) alto y (16-20) muy alto.

Tabla 13

Baremos del factor independencia para hombres

Puntaje Directo	Niveles
2-6	Bajo
7	Promedio
8	Alto
9-10	Muy alto

En la Tabla 13, el baremo del factor independencia cuenta con un puntaje directo solo para hombres, para la cual es (2-6) bajo, (7) promedio, (8) alto y (9-10) muy alto.

Tabla 14

Baremos del factor independencia para mujeres

Puntaje Directo	Niveles
2-6	Bajo
7-8	Promedio
9	Alto
10	Muy alto

En la Tabla 14, el baremo del factor independencia cuenta con un puntaje directo solo para mujeres, para la cual es (2-6) bajo, (7-8) promedio, (9) alto y (10) muy alto.

Tabla 15

Baremos del factor liderazgo para mujeres

Puntaje Directo	Niveles
4-14	Bajo
15-16	Promedio
17	Alto
18-20	Muy alto

En la Tabla 15, el baremo del factor liderazgo cuenta con un puntaje directo solo para mujeres, para la cual es (4-14) bajo, (15-16) promedio, (17) alto y (18-20) muy alto.

Tabla 16

Baremos del factor liderazgo para hombres

Puntaje Directo	Niveles
4-15	Bajo
16	Promedio
17-18	Alto
19-20	Muy alto

En la Tabla 16, el baremo del factor liderazgo cuenta con un puntaje directo solo para hombres, para la cual es (4-15) bajo, (16) promedio, (17-18) alto y (19-20) muy alto.

IV. DISCUSIÓN

En el presente estudio, tuvo como objetivo general el diseñar y validar una Escala de Valores Interpersonales (EVIS-2); la población estuvo conformada por trabajadores de un centro de salud estatal del distrito de San Juan de Miraflores, con edad de 23 a 59 años, para cual participaron 360 trabajadores. Así mismo, los datos brindados en esta investigación cuentan con una validez aceptable ya que se utilizaron los programas de SPSS y AMOS obteniendo resultados aceptables para el diseño y validación de la escala.

La variable de estudio fue valores interpersonales, para cual se presentó una propuesta teórica, teniendo en consideración la teoría de Gordon (1979) que estudia a los valores interpersonales como aquellas peculiaridades que determinaran su interés y sus decisiones. Los valores pueden constituir la forma en cómo se desarrollaran y de ello dependerá su estilo de vida, esto será influenciado de manera consciente e inconscientemente dependiendo de los valores que tome cada individuo. Los valores permiten cooperar para poder diagnosticar, lo que las personas realizan y cómo lo realizan; algunas de sus decisiones inminentes, así como sus objetivos a largo plazo están respaldadas, consciente o inconscientemente, por el estilo de valores que adopten.

Así mismo contamos con una validez de contenido realizado mediante el criterio de 6 jueces expertos, obteniendo resultados de los 5 factores con valores que oscilaron desde .93 a 1. Según Ecurra (1988) nos indica que el valor límite es de .80 puede ser obtenido en 5 o 10 jueces. Es decir, la escala de valores interpersonales (EVIS-2) cuenta con una validez de contenido.

Las Comunalidades de la Escala de valores interpersonales (EVIS-2) fue analizada por factores; el factor benevolencia cuenta con un rango de .57 al .59, reconocimiento con un valor de .46 a .70, liderazgo cuenta con un valor de .66, soporte con .75 y por último el factor independencia con un valor de .77. Así mismo, se relaciona con lo encontrado por Merino y Wichem (2004) que obtuvieron resultados en la estructura del SIV donde las Comunalidades es 1 para cada variable, cuando más se acerque al 1 la variable será más clara. Según Ecurra (1988) nos indica que debe ser el valor mayor a .40. Teniendo una afirmación de los 16 ítems con sus 5 factores de la Escala de Valores Interpersonales (EVIS-2).

A su vez se encontró evidencias de la validez del constructo mediante el análisis factorial exploratorio (AFE), que cuenta con 5 factores las cuales conforman benevolencia, liderazgo, independencia, soporte y reconocimiento. Según Gordon (1991) clasifica a los valores interpersonales en 6 factores las cuales conforman benevolencia, liderazgo, dependencia, conformidad, independencia y soporte. Sin embargo en la presente investigación solo cuenta 5 factores, teniendo como diferencia que no es reconocido por los trabajadores de salud, el factor conformidad. Definido por Gordon (1991) que conformidad, es realizar acciones que en la sociedad es justo, realizando exactamente las normas, acciones aceptables, correctas y ser conformista. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) deduce que en los países desarrollados hasta uno de cada diez pacientes padece alguna situación de prejuicio cuando se atiende dentro de un hospital. Mostrándose así, evidencias que dentro del establecimiento de salud estatal, se cuenta también con alto índices de negligencias, teniendo como resultado que no es reconocido como un valor el factor conformidad, debido a los conflictos de intereses dentro del centro de salud estatal.

Así mismo, se analizó la escala de valores interpersonales mediante el análisis factorial confirmatorio (AFC) que se realiza para poder determinar la relación que existe entre los ítems y la variable. Según Batista et al. (2004, p.24) realizó el análisis AFC teniendo en consideración que los modelos estructurales es un proceso crucial de “identificación” para la cual considera que es aceptable una variable de dos ítems. Esta realidad se presenta en dos de los factores de la escala de valores interpersonales (EVIS-2) que son Soporte e Independencia en la cual cuentan con dos ítems en cada factor.

Por otro lado se obtuvieron puntuaciones de medidas de ajuste absoluto en el cual el CFI fue de .90, GFI = .87, RMSEA = .08, SRMR = .08, TLI = .88, NFI = .87 y el AGFI = .83 dentro de la Escala de Valores Interpersonales (EVIS-2) .Según Goicochea (2017) en donde realizó el análisis confirmatorio a la prueba de valores interpersonales de Gordon, donde indica que el índice CFI y GFI muestran valores inferiores a .85. A si mismo Antolín et al. (2011) realizó un análisis confirmatorio de la escala de valores, obteniendo valores del RMSEA = .05, GFI = .94, AGFI = .93 y el CFI = .89. Según Medina (2015) analizó el AFC bajo la teoría de Schwartz obteniendo resultados SRMR = .05, RMSEA = .09 GFI = .94. Por lo cual, se puede determinar que la Escala de Valores Interpersonales (EIVS-2) cuenta con

un nivel de confianza aceptable, así mismo como la teoría que da luz a los 5 factores de la escala de valores interpersonales (EVIS-2).

Por ello podemos indicar que la Escala de Valores Interpersonales (EVIS-2) cuenta con un AFE y AFC adecuado o aceptable, contando con una validación de la estructura interna de la escala, con un modelo estadístico y una estructura teórica adecuada, respaldada por la teoría de Gordon (1991). Lo cual indica que se relacionan de manera adecuada con los factores benevolencia, reconocimiento, soporte, liderazgo e independencia (De la Fuente, 2011), con ello se confirmaría que estos ítems formarían parte de la teoría.

En el coeficiente omega se pudo encontrar que la consistencia interna fueron favorables debido a que la Escala de valores interpersonales (EVIS-2) cuenta con un valor de .92 de confiabilidad. Según Antolín et al. (2010) la escala de valores personales cuenta con una confiabilidad de .89. Así mismo, Vera (2015) encontró que la escala de valores interpersonales (SIV) cuenta con una confiabilidad de .77. Igualmente, Medina (2015) encontró en la prueba de valores interpersonales una confiabilidad de .54 a .75. Por último, Rojas (2015) cuenta con una confiabilidad que oscilan entre .67 a .72.

Así mismo, cada factor de la escala de valores interpersonales (EVIS-2), cuenta con una consistencia interna como el factor benevolencia, que se encuentra conformada por 4 ítems (1, 6, 11, 16) y con un valor de .76 de confiabilidad. Según Vera (2015) el factor benevolencia cuenta con una confiabilidad de .72 lo cual muestra una confiabilidad muy respetable.

El factor reconocimiento se encuentra conformada por 4 ítems (2, 7, 10, 15) con un valor de confiabilidad de .84, estos resultados están relacionados a lo hallado por Vera (2015) en donde estableció la idoneidad de sus ítems a la dimensión reconocimiento es de un .78. El factor independencia conformada por 2 ítems (3,8) con un valor de confiabilidad de .70, estos datos están asociados a lo hallado por Vera (2015) en donde estableció la idoneidad de sus ítems a la dimensión independencia es de un .75.

El factor soporte cuenta a su vez con dos ítems (4, 12) con un valor de confiabilidad de .65, estos datos están asociados a lo hallado por Vera (2015) en donde estableció la idoneidad de sus ítems a la dimensión soporte es de un .75. Por último, el factor liderazgo que cuenta con 4 ítems (5, 9, 13,14) liderazgo .58, estos resultados se encuentran directamente relacionado a lo encontrado por Vera (2015) en donde estableció la idoneidad de sus ítems a la dimensión liderazgo es de un .75.

Así mismo, mediante el alfa ordinal se pudo determinar que el factor benevolencia cuenta con un .76, reconocimiento .83, liderazgo .55, independencia .70 y soporte .64, teniendo en consideración que Goicochea (2017) encontró en la escala de valores interpersonales, un alfa ordinal de .71 a .80 dentro de la escala. Afirmando, una consistencia interna adecuada del alfa ordinal en la escala de valores interpersonales (EVIS-2). Así mismo, Elosua y Zumbo (2008) nos indica que el alfa ordinal nos muestra la confiabilidad por consistencia interna y los pesos factoriales derivados de la matriz policórica y el número de ítems que compone el factor.

Los baremos obtenidos en la Escala de Valores Interpersonales (EVIS-2) se encontraron 5 factores para la cual cuentan con normas de interpretación diferenciadas en hombres y mujeres, así mismo se caracteriza por niveles bajo, promedio, alto y muy alto. Según Lezama (2011, p.112) refiere que para que exista la interpretación de una escala es necesario primero tener las normas de interpretación para poder comparar los puntajes obtenidos por el grupo normativo. Por lo tanto las dimensiones benevolencia y soporte no se encuentra diferenciado por el sexo (hombre y mujer), a diferencia de las dimensiones reconocimiento, independencia y liderazgo que se encuentra diferencia (hombres y mujeres) contando con niveles de interpretación distinta. Por otra parte, Becerro (2010) encontró diferencia entre el género y los factores benevolencia y liderazgo.

Por otro lado, las limitaciones que se encontraron dentro de la investigación es que todos cumplan con los criterios (realización de las pruebas), por ello se realizó el tipo de muestreo no probabilístico. Según Valverde (2005) nos indica que el muestreo es no probabilístico es un tipo de selección en donde todas las personas que forman parte de este proceso pueden tener las misma oportunidad de ser elegido, así mismo se limita, donde se asume que las personas elegidas serán las que representaran a toda la población, con un muestreo

consecutivo debido a que todas personas elegidas tienen la disponibilidad para ser parte de la investigación teniendo en consideración los criterios de selección, siendo así que contamos con una confiabilidad aceptable.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se determinó la validez de contenido de la Escala de Valores Interpersonales (EVIS-2) en trabajadores de un centro de salud estatal del distrito de San Juan de Miraflores.

SEGUNDA: Se encontró que las Comunalidades de la Escala de Valores Interpersonales (EVIS-2) cuentan con un valor aceptable, debido a que tienen valores mayores al .40.

TERCERA: Se demostró la validez de la Escala de Valores Interpersonales (EVIS-2) en trabajadores de un centro de salud estatal del distrito de San Juan Miraflores, mediante el análisis exploratorio obteniendo 5 factores las cuales son benevolencia, soporte, independencia, liderazgo y reconocimiento.

CUARTA: La medida de bondad de ajuste (AFC) de la Escala de Valores Interpersonales (EVIS-2) en trabajadores de un centro de salud estatal en el distrito de San Juan de Miraflores hallándose el CFI = .90, GFI = .87, RMSEA = .80, SRMR= .08, TLI = .88, NFI = .87 y un AGFI = .83 en la cual es aceptable.

QUINTA: Se determinó una confiabilidad por consistencia interna del alfa ordinal con valores que oscilaron del .55 al .83 dentro de los factores de la Escala de Valores Interpersonales (EVIS-2).

SEXTA: Se encontró la confiabilidad por consistencia interna, OMEGA un valor de .58 a .84 dentro de la escala de valores interpersonales.

SÉPTIMA: Por último se determinó los valores de interpretación (Baremos) de la Escala de Valores Interpersonales (EVIS-2), para cada uno de los 5 factores, teniendo diferencias en hombres y mujeres.

VI. RECOMENDACIONES

1. Tener en consideración la población sea mayor a la presentada, en la investigación de la Escala de Valores Interpersonales (EVIS-2).
2. Así mismo que el tipo de muestra sea probabilística para las siguientes investigaciones.
3. Seguir investigando sobre los valores interpersonales y sus 5 factores.

VII. REFERENCIAS

- Alarcon, R. (2013). Metodos y Diseños de Investigación del Comportamiento. *Universidad Ricardo Palma. Diseño Universitaria*(2).
- Antolín Suárez, L., Oliva Delgado, A., Pertegal Vega, M. Á., & López Jiménez, A. M. (2011). Desarrollo y validación de una escala de valores para el desarrollo. *Psicothema*, 157-159.
- Batista, J., & Coenders, G. (2000). Modelos de ecuaciones estructurales (Structural equation models). *La Muralla*.
- Becerro de Bengoa Vallejo, B. (2010). *Jerarquización de los valores interpersonales entre adolescentes inmigrantes y españoles escolarizados*. Tesis doctoral, Universidad Rey Juan Carlos, Madrid. Recuperado el 7 de Octubre de 2017, de <https://ciencia.urjc.es/bitstream/handle/10115/11477/TESIS;jsessionid=869BDC67DE0E4A102E8DBA6220AE0C94?sequence=1>
- Bustamante Vilcatoma, R. M. (2017). Valores personales y cultura organizacional del personal de enfermería en el Hospital Rebagliati 2017. *Universidad Cesar Vallejo*, 9.
- Cárdona Sanchez, A. (2000). Formación de valores: Teorías, reflexiones y respuestas . *Universidad Autónoma de Baja California*, 84-88.
- Cota Olmos, A. (2002). La importancia de los valores en el desarrollo humano de la organización. *Universidad Autonoma de Nuevo León*, 33-34.
- De la Fuente, S. (2001). Análisis factorial. *Universidad Autónoma: Madrid*, 50.
- Elosua, P., & Zumbo, B. (2008). Coeficientes de fiabilidad para escalas de respuestas categórica ordenada. *Psicothema*, 20(4), 896-901.

- Emiro, J., Martínez, G., Martínez, F., & Baena, B. (2009). *Valores personales e interpersonales en adolescentes y adultos de la ciudad de Medellín y el área metropolitana* (Vol. V). Medellín: Revista Diversitas Perspectivas en Psicología.
- Escurre. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista PUCP*, 2(1-2), 1-9.
- Fabelo Corzo, J. R. (2004). *Los Valores y Sus Desafíos Actuales*. Cuba: Libros en red. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=GeokCQ5oRXYC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Flores de Saco, A. (1993). *Moralización a Fondo*. Universidad de Ciencias Aplicadas. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/viewFile/4461/4441>
- Goicochea Salazar, J. A. (2017). Propiedades psicométricas del cuestionario de valores interpersonales en adolescentes del distrito La Esperanza. *Universidad Cesar Vallejo*, 31-35.
- Gordon, L. (1991). *Cuestionario de valores Interpersonales*. EE.UU.
- Hatcher, L. (1994). step-by-step approach to using the SAAAS system for factor analysis and structural equation modeling. Cary. *SAS Institute In*, 588.
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L., & Black, W.C. (2004). *Análisis Multivariante*. Madrid: Pearson.
- Hernández, M. (2016). Diferencia entre método, técnica, instrumento y metodología.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2016). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.

- Lezama, L. (2011). Puntuaciones relacionadas con las normas. *Escuela de Psicología-Universidad Central de Venezuela*, 30(1), 107-143.
- Matalinares, M. L., Sotelo, L., Arenas, C., Díaz, G., Dioses, A., Yaringaño, J., . . . Pareja, C. (2009). Juicio Moral y Valores Interpersonales en estudiantes de secundaria de las ciudades Lima y Jauja. *IIPSI*, 12(2), 115-132.
- Medina Susanibar, E. (2015). Diseño de una escala multifactorial basada en la teoría de Schwartz para medir los valores personales en las organizaciones peruanas. *Universidad de Sevilla*, 53-60.
- Medina-Vicent, M. (2016). La ética del cuidado y Carol Gilligan: una crítica a la teoría del desarrollo moral de Kohlberg para la definición de un nivel moral postconvencional contextualista. *Revista Internacional de Filosofía*, 83-98. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.6018/daimon/199701>
- Méndez Martínez, C., & Rondón Sepúlveda, M. A. (enero-abril de 2012). Introducción al análisis factorial exploratorio. *Asociación Colombiana de Psiquiatría*, 41(1), 197-207.
- Merino Soto, C., & Wichem, K. R. (2004). Evaluación de la estructura factorial del Cuestionario de Valores Interpersonales (SIV). *Revista de Psicología de la PUCP*, 1-23.
- Moreno Sánchez, E. (2010). *Orientaciones para una educación no sexista*. España: Septem Ediciones.
- Palomo Gonzáles, A. M. (1989). Laurence Kohlberg: Teoría y práctica del desarrollo moral en la escuela. *Universidad de Castilla-La Mancha*, 79-90.
- Pestaña, P. (2004). Aproximación conceptual al mundo de los valores. *REICE*, 2(2). Recuperado el 24 de Septiembre de 2017, de <http://www.redalyc.org/html/551/55120206/>
- Raubenheimer, J. (2004). An item selection procedure to maximize scale reliability. *S Afr J*

Ind Psychol, 59-64.

Rojas Plasencia, V. (2015). Tesis de valores interpersonales en estudios de derecho y ciencias políticas. . *Universidad Privada Antenor Orrego*, 34.

Sánchez, H., & Reyes, C. (2006). Metodología y Diseños en la Investigación Científica. *Visión Universitaria*.

Sánchez, R., & Matalinares, M. (2014). Valores interpersonales y autoconcepto en estudiantes universitarios de la carrera de Ingeniería Ambiental y Administración de Empresas de una universidad estatal. *IIPSI*, 55-80.

Santisteban Requena, C. (2009). *Principios de Psicometría*. Madrid: SINTESIS.

Tueros Cárdenas, R. V. (2013). Los valores interpersonales y su relación con los estilos. *IIPSI*, 16(1), 105-126. Recuperado el 1 de 10 de 2017, de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/3922/3146>

Valverde Quezada, J. (1995). Técnicas de muestreo. *Instituto nacional de estadística e informática*, 25- 26.

Ventura León, J. L., & Caycho Rodríguez, T. (enero-junio de 2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 625-627.

Vera Aguirre, S. M. (2015). Propiedades psicométricas del cuestionario de valores interpersonales en trabajadores de empresas industriales de Laredo. *Universidad César Vallejo*, 10-23.

Wojtyla, K. (2006). *Lecciones de Lublin*. Madrid: Biblioteca Palabra. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=vuBwAwAAQBAJ&pg=PT217&dq=Scheler+el+hombre+es+hombre+porque+tiene+sentimiento+de+valor&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj18MDc1t3WAhWLj5AKHaZUCi8Q6AEIJTAA#v=onepage&q&f=true>

ANEXO 1

Instrumento utilizado

TEST EVIS-2

Edad:

Sexo:

Ocupación:

INSTRUCCIONES:

A continuación encontrará una serie de enunciados de acuerdo a las opciones que para usted es importante o menos importante, para la cual colocará a cada oración un puntaje del 1 al 5, teniendo en cuenta el significado de cada uno de los números.

Conteste todas las preguntas. No hay contestaciones buenas o malas. Lo importante es que seas sincero al responder. No emplee mucho tiempo en cada frase. Los resultados serán secretos y confidenciales.

1	2	3	4	5
Nada importante	Parcialmente importante	Poco importante	Importante	Muy Importante

Preguntas para ensayar:

¿QUÉ TAN IMPORTANTE ES PARA TI?

(1) (2) (3) <input checked="" type="checkbox"/> (5)	Abrigarte cuando hace frío
<input checked="" type="checkbox"/> (2) (3) (4) (5)	Leer un libro de cocina
(1) <input checked="" type="checkbox"/> (3) (4) (5)	Ir a la iglesia
(1) (2) (3) (4) (5)	Salir todos los sábados a las fiestas
(1) (2) (3) (4) (5)	Desayunar por las mañanas

Comencemos:

¿QUÉ TAN IMPORTANTE ES PARA TI?

(1) (2) (3) (4) (5)	Que las personas reconozcan mi trabajo
(1) (2) (3) (4) (5)	Que existan personas que me admiren
(1) (2) (3) (4) (5)	Atender estrictamente y cumplir los asuntos de mi cargo
(1) (2) (3) (4) (5)	Destinar mi tiempo en ayudar al prójimo
(1) (2) (3) (4) (5)	Ocupar un puesto en el que no tenga que obedecer ordenes
(1) (2) (3) (4) (5)	Ser reconocido entre los demás como una persona importante
(1) (2) (3) (4) (5)	Obtener públicamente muestras de consideración
(1) (2) (3) (4) (5)	Tener una conducta socialmente aceptable
(1) (2) (3) (4) (5)	Ser el líder del grupo al que pertenezco
(1) (2) (3) (4) (5)	Recibir permanentemente halagos de los demás
(1) (2) (3) (4) (5)	Ayudar a los demás sin beneficios alguno
(1) (2) (3) (4) (5)	Ser libre de elegir a donde y cuando quiero algo
(1) (2) (3) (4) (5)	Brindar mi amistad a personas que no tienen amigos
(1) (2) (3) (4) (5)	Tener a colegas trabajando para mí
(1) (2) (3) (4) (5)	Tener personas atraídas por mí
(1) (2) (3) (4) (5)	Brindar ayuda a los más necesitados

ANEXO 2

PRUEBA PILOTO

Fiabilidad por consistencia interna de la prueba piloto**Escala de Valores Interpersonales (EVIS-2)**

Tabla

Validez de contenido por la V de Aiken de la Escala de Valores Interpersonales (EVIS-2)

ítems	Claridad	Pertinencia	Relevancia	V de Aiken General	Sig. (p)
	V de Aiken	V de Aiken	V de Aiken		
1	1	1	1	1.00	.001**
2	1	1	0.8	0.93	.001**
3	1	1	1	1.00	.001**
4	1	1	0.8	0.93	.001**
5	1	1	1	1.00	.001**
6	1	1	1	1.00	.001**
7	1	1	1	1.00	.001**
8	1	0.8	1	0.93	.001**
9	1	0.8	1	0.93	.001**
10	1	1	1	1.00	.001**
11	1	0.8	1	0.93	.001**
12	1	1	1	1.00	.001**
13	1	1	1	1.00	.001**
14	1	1	1	1.00	.001**
15	1	1	1	1.00	.001**
16	1	1	1	1.00	.001**
17	1	1	1	1.00	.001**
18	1	1	1	1.00	.001**
19	1	1	1	1.00	.001**
20	1	1	1	1.00	.001**
21	0.8	1	1	0.93	.001**
22	1	1	1	1.00	.001**
23	1	1	1	1.00	.001**

En la tabla, la validez de contenido de la escala de Valores Interpersonales (EVIS-2), estuvo conformada por 6 jueces expertos. Los datos fueron procesados con la formula V de Aiken, obteniendo un resultado estadísticamente muy significativo ($p < .01^{**}$).

Tabla

Las Comunalidades de la escala de valores interpersonales (EVIS-2)

Escala de Valores Interpersonales EVIS-2	
Brindar ayuda a los más necesitados	0.588
Brindar mi amistad a personas que no tienen amigos	0.523
Ayudar a los demás sin benefició alguno	0.543
Actuar siempre pensando en los demás	0.539
Recibir ánimo de los demás	0.632
Ayudar a los demás	0.573
Ser reconocido entre los demás como una persona importante	0.502
Que exista personas que me admiren	0.716
Ser el superior de las personas con las que trabajo	0.687
Ser alabado por otras personas	0.702
Obtener públicamente muestras de consideración	0.689
Ser líder	0.693
Ser reconocido entre la gente	0.581
Ser el líder del grupo al que pertenezco	0.622
Realizar a tiempo mis deberes laborales y sociales	0.691
Ser tratado con gentileza	0.564
Estar rodeado de personas que me animen	0.574
Ser un ciudadano responsable	0.714
Tener una conducta socialmente aceptable	0.723
Que las personas reconozcan mi trabajo	0.627
Ser libre de hacer lo que más me convenga o favorezca	0.619
Ocupar un puesto en el que no tenga que obedecer órdenes	0.587
Ser autosuficiente en mi labor	0.484

En la Tabla, se determinó un rango de Comunalidades por dimensiones Benevolencia desde el .523 al .588, Reconocimiento de .502 .702, Liderazgo de .581 al .693, Soporte con un valor de .564 al .691, Conformidad de .627 al .723 e Independencia de .484 al .619.

Tabla

Análisis factorial exploratorio de la Escala de Valores Interpersonales (EVIS-2)

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	0.805
Prueba de esfericidad de Bartlett	
Sig.	0.000

En la Tabla, se obtuvo un valor alto en el análisis factorial realizado en el SPSS 16, el índice Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) = 0.805 ya que los valores esperados son entre 0,5 a 1 y un valor altamente significativo de la Prueba de esfericidad de Bartlett (BTS), obtuvo el valor ,000 para la cual se puede rechazar la hipótesis nula.

Tabla

Varianza total explicada de la Escala de Valores Interpersonales (EVIS-2)

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
	Total	% de varianza	% de acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	5.608	24.382	24.382	5.608	24.382	24.382
2	2.262	9.834	34.216	2.262	9.834	34.216
3	2.175	9.455	43.670	2.175	9.455	43.670
4	1.680	7.306	50.976	1.680	7.306	50.976
5	1.340	5.824	56.801	1.340	5.824	56.801
6	1.107	4.814	61.615	1.107	4.814	61.615

En la Tabla, la regla de Kaiser nos indica una estructura factorial con 6 factores que explican el 61,615% de la varianza total. Por último, se decidieron elegir los 6 factores, las cuales son Benevolencia, Reconocimiento, Liderazgo, Soporte, Independencia y Conformidad, todos ellos situados dentro de la Escala de valores interpersonales.

Tabla

Matriz de estructura de la Escala de Valores Interpersonales (EVIS-2)

Matriz de estructura		Factores					
	B	R	L	S	C	I	
Brindar ayuda a los más necesitados	0.698						
Brindar mi amistad a personas que no tienen amigos	0.655						
Ayudar a los demás sin benefició alguno	0.647						
Actuar siempre pensando en los demás	0.641						
Recibir ánimo de los demás	0.602						
Ayudar a los demás	0.589						
Ser reconocido entre los demás como una persona importante		0.771					
Que exista personas que me admiren		0.751					
Ser el superior de las personas con las que trabajo		0.748					
Ser alabado por otras personas		0.734					
Obtener públicamente muestras de consideración			0.733				
Ser líder			0.670				
Ser reconocido entre la gente			0.661				
Ser el líder del grupo al que pertenezco			0.659				
Realizar a tiempo mis deberes laborales y sociales				0.831			
Ser tratado con gentileza				0.814			
Estar rodeado de personas que me animen				0.608			
Ser un ciudadano responsable					0.722		
Tener una conducta socialmente aceptable					0.666		
Que las personas reconozcan mi trabajo					0.627		
Ser libre de hacer lo que más me convenga o favorezca						0.809	
Ocupar un puesto en el que no tenga que obedecer órdenes						0.770	
Ser autosuficiente en mi labor						0.563	

En la Tabla, muestra un resultado significativo conformado por 6 factores de la escala de Valores Interpersonales (EVIS-2).

Tabla

Estadísticos de confiabilidad por consistencia interna de la Escala de Valores Interpersonales (EVIS-2)

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach 0.842	N de elementos 23

En la Tabla , según Hernández (2014) nos indica que cuando el valor Alfa de Cronbach se encuentre más cerca del 1. Será mayor la consistencia interna de los ítems analizados, quiere decir que si se encuentran correlacionados la suma de los ítems se incrementaran. Por lo tanto la Escala de Valores Interpersonales (EVIS-2) cuenta con un Alfa de Cronbach de ,84 lo cual es considerado que cuenta con una fuerte confiabilidad.

ANEXO 3

Carta de Consentimiento Informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr (a):

.....

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Esthefany Jahaira Colunchi Gonzales**, interna de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre “Diseño y validación de una Escala de valores interpersonales en trabajadores de un centro de salud estatal del distrito de San Juan de Miraflores, 2018” y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de la prueba psicológica: **Escala de Valores Interpersonales**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Esthefany Jahaira Colunchi Gonzales
ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo.....
..... con número de DNI: acepto participar en la investigación
de la señorita Esthefany Jahaira Colunchi Gonzales.
Día:/...../.....

Firma

ANEXO 4

Carta de Presentación



“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

Los Olivos, 02 de Noviembre de 2017

CARTA N° 702-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Señor
Julio Medina Verastegui
Doctor
Hospital General Maria Auxiliadora
Av. Miguel Iglesias N° 968 Alt. Cdra. 32 de Pachacutec – S.J.M



Presente.-


De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **COLUNCHI GONZALES ESTHEFANY JAHAIRA**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **“SEXISMO AMBIVALENTE Y VALORES INTERPERSONALES EN TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE MIRAFLORES”**, 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,




Dra. Taniht L. Cubas Romero
Directora de Escuela
Profesional de Psicología
Filial Lima – Campus Lima Norte



TCR/CCB



UCV.EDU.PE

ANEXO 5

Validación de Jueces



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: César Raúl Manrique Tapia

FIRMA: 

DNI: 09227908

Especialidad del validador: Neuropsicología

- 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

15 de Noviembre del 2017



Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Antonio Sipa Borrero

FIRMA: [Signature]

DNI: 411225216

Especialidad del validador: Docente de Psicometría

- 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

26 de octubre del 2017



Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: José Luis Paredes Quiñone

#4539

FIRMA: [Signature]

DNI: 08004261

Especialidad del validador: psicología - educativo

- 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

25 de octubre del 2017



Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Dr. Sandra Laros Poma Poma

FIRMA: [Signature]

DNI: 40687063

Especialidad del validador: Psicología

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

14 de Noviembre del 2017



4

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Carlos PONCE DIAZ

FIRMA: [Signature]

DNI: 07827740

Especialidad del validador: Docente Universitario

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

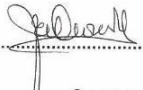
30 de octubre del 2017



Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Díaz Rizzi, Juana Elisa

FIRMA:  Juana Elisa Díaz Rizzi
PSICÓLOGA
C.P.S.P. 6006

DNI: 07227390

Especialidad del validador: Psicología Educativa

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
*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

25 de octubre del 2017

ANEXO 6
Matriz de Consistencia


FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE INVESTIGACION	Variable e indicadores				
PROBLEMA GENERAL: ¿Es válido y confiable la escala de valores interpersonales en los trabajadores de un centro de salud estatal, 2018?	OBJETIVO GENERAL	Variable 1: Escala de Valores Interpersonales				
	Diseñar y validar una escala de valores interpersonales en los trabajadores de un centro de salud estatal del distrito de San Juan de Miraflores, 2018.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles de rango
	OBJETIVOS ESPECIFICOS: O1: Determinar la validez de contenido mediante el criterio de jueces expertos de la Escala de Valores Interpersonales (EVIS-2) en los trabajadores de un centro de salud Estatal del distrito de San Juan de Miraflores, 2018.	Soporte	Cordialidad y aprecio.		1 Totalmente Desacuerdo	
		Reconocimiento	Admirado y querido.	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16.	2 Parcialmente Desacuerdo	Muy Bajo
		Independencia	Toma de decisiones.		3 Ni de acuerdo Ni desacuerdo	Bajo
	Benevolencia	Brindar apoyo.		4 Parcialmente De acuerdo	Promedio	
	Liderazgo	Influenciar en los demás.		5	Alto	

	<p>O2: Evaluar las Comunalidades de la Escala de Valores Interpersonales (EVIS-2) y de sus dimensiones.</p> <p>O3: Determinar la evidencia de validez del constructo mediante el análisis factorial exploratorio en la Escala de Valores Interpersonales en los trabajadores de un centro de salud Estatal del distrito de San Juan de Miraflores, 2018.</p> <p>O4: Determinar la evidencia de validez de constructo mediante el análisis factorial confirmatorio de la Escala de Valores Interpersonales en los trabajadores de un centro de salud Estatal del distrito de San Juan de Miraflores, 2018.</p> <p>O5: Determinar la confiabilidad por</p>				Totalmente de acuerdo	
--	--	--	--	--	-----------------------	--

	<p>coeficiente OMEGA de la Escala de Valores Interpersonales en los trabajadores de un centro de salud Estatal del distrito de San Juan de Miraflores, 2018.</p> <p>O6: Determinar la confiabilidad por el alfa ordinal de la Escala de Valores Interpersonales en los trabajadores de un centro de salud Estatal del distrito de San Juan de Miraflores, 2018.</p> <p>O7: Elaborar los baremos de la Escala de Valores Interpersonales (EVIS-2) en los trabajadores de un centro de salud Estatal del distrito de San Juan de Miraflores, 2018.</p>					
--	--	--	--	--	--	--

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Estadística a Utilizar				
Tipo: Tecnológico Diseño: Psicométrico Metodología: Cuantitativo	<p>Población: 525 trabajadores</p> <p>Muestra 360 trabajadores de un centro de salud.</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico Intencional</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. V. Aiken 2. Comunalidades 3. Análisis factorial exploratorio 4. Análisis factorial confirmatorio 5. Confiabilidad por consistencia interna Alfa ordinal 6. Confiabilidad por consistencia interna OMEGA 7. Baremos 				

ANEXO 7
Acta de aprobación de originalidad de tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : 006-PP-FR-02.02
		Versión : 01 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1

Yo, Juan Walter Pomahuacra Carhuayal, docente de la Facultad de Humanidades y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo Ica Lima Norte, revisor (a) de la tesis titulada "Diseño y validación de una Escala de valores interpersonales en trabajadores de un centro de salud estatal del distrito de San Juan de Miraflores, 2018", del (de la) estudiante COLUNCHI GONZALEZ, Estefany Johana, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Los Olivos, 20 de julio de 2018


 Firma

Juan Walter Pomahuacra Carhuayal

DNI: 41865762

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Rectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	----------------------------

ANEXO 8

Print de Porcentaje de Turnitin

Feedback Studio - Mozilla Firefox
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&s=1&u=1049370422&o=982270005

feedback studio Esthefany Colunchi Gonzales | valores interpersonales

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

"Diseño y validación de una Escala de valores interpersonales en trabajadores de un centro de salud estatal del distrito de San Juan de Miraflores, 2018"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTORA:
COLUNCHI GONZALES, Esthefany Jahaira


Resumen de coincidencias

13 %

Rank	Source	Percentage
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	3 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
3	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	cybertesis.unmsm.edu... Fuente de Internet	1 %
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
6	ISSUU.COM Fuente de Internet	1 %
7	repositorio.uladech.ed... Fuente de Internet	1 %
8	e-ciencia.urjc.es Fuente de Internet	<1 %
9	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 57 Número de palabras: 12933 Text-only Report High Resolution Activado 09:48 p.m. 19/07/2018

ANEXO 9
Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : RR-RR-FR-02.02 Versión : 01 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	--

Yo, Colenche Gonzales Esthony Estela
 Identificada con DNI N° 90322422 egresada de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo No autorizo la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Diseño y validación de una Escala de valores categorizados en Autovaloración de un centro de salud estatal del distrito de San Juan Huaynos 2017" 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:

.....



 FIRMA

DNI: 90322422

FECHA: 20 de Julio del 201 8

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SOC	Aprobó	Vicerectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	--------------------------------

Anexo 10
Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis



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: (solo los datos del que autoriza)

Colinda Céspedes Estigarribia, Fabiana
D.N.I. : 98325252
Domicilio : Av. 16 de Julio, La Haya - Los Hornos B-7001, Lima
Teléfono : Fijo : 98325252 Móvil : 983387135
E-mail : colinda@crain.univallejo.edu.pe

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad

Tesis de Pregrado

Facultad : Humanidades
Escuela : Chulapán
Carrera : Psicología
Título : Kimwanda en Chulapán

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : _____
Mención : _____

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Colinda Céspedes Estigarribia, Fabiana

Título de la tesis:

"Diseño y validación de un Escala de valores integridad en
trabajadores de un centro de salud mental del distrito de San Juan Moyobamba, 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 : [Firma]

Fecha : 20-09-18

ANEXO 11
Autorización de la versión final del trabajo de investigación



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:

Colunchi Gonzales, Esthefany Jahaira

INFORME TITULADO:

Diseño y validación de la escala de valores interpersonales en trabajadores de un centro de salud estatal del distrito de San Juan de Miraflores, 2018

PARA OBTENER TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Psicología.

SUSTENTADO EN FECHA: 13/09/ 2018

NOTA O MENCIÓN: 17



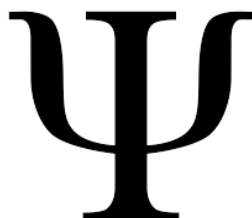
ROSARIO QUIROZ, FERNANDO JOEL
DNI: 32990613

ANEXO 12

**ESCALA DE VALORES INTERPERSONALES
EVIS-2**

Esthefany J. Colunchi Gonzales

MANUAL



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE HUMANIDADES**

FICHA TÉCNICA:

Nombre:	Escala de Valores Interpersonales (EVIS-2)
Autora:	Esthefany Colunchi Gonzales
Administración:	Aplicación de manera individual o colectiva
Duración:	Libre, con una aprox. De 10 minutos.
Aplicación:	Hombres y mujeres mayores de 18 años.
Significación:	Valores Interpersonales con 5 dimensiones; Benevolencia, Reconocimiento, Liderazgo, Soporte e Independencia
Baremación:	Tabla de baremos para la prueba en general, y para cada factor de la prueba.
Materiales:	Hoja de calificación y lapicero.

DESCRIPCIÓN GENERAL DEL CUESTIONARIO:

La escala de valores interpersonales es una prueba psicológica que se caracteriza por su medición psicométrica que tiene como finalidad poder terminar los niveles de valores interpersonales en personas mayores a 18 años.

ELEMENTOS TEÓRICOS:

Según Gordon (1991) refiere que los valores se dividen en dos niveles: valores personales y valores interpersonales, este último tendrá un rol muy importante en su formación. Los valores interpersonales incluyen para la persona las siguientes peculiaridades (Gordon, 1995; citado en Emiro y cols., 2009): Benevolencia, Reconocimiento, Soporte, Liderazgo, Conformidad e Independencia.

Propuesta teórica

En estas dos últimas décadas se viene sufriendo una “Crisis de valores”, desesperación por la injusticia presente en todas las clases sociales y en todos los países ya sea desarrollado o subdesarrollado, donde se desvanece la esperanza de un futuro mejor, debido a las autoridades y de la organización del sistema Latinoamericano, debido a que los país subdesarrollados se ve más altos índices de injusticia, enfermedad social y problemas de salud mental.

Los valores es una forma de vivir y porque de vivir con principios, basada en las normas sociales impuestas y adquiridas de forma personal, en la cual les hace dignas de diferentes valores que hace que fortalezca sus principios y sus convicciones personales,

de acuerdo con ello podemos determinar que los valores nos permite conocer a las personas su forma de pensar, sentir y actuar.

Según Tueros (2013) refiere que para Gordon *“Los valores permiten cooperar para poder diagnosticar lo que las personas realizan y cómo lo realizan; algunas de sus decisiones inminentes, así como sus objetivos a largo plazo están respaldadas, consciente o inconscientemente, por el estilo de valores que adopten”*.

Teniendo en consideración lo dicho anteriormente por Gordon podemos determinar que los valores interpersonales, nos permitirá conocer más de la persona y como esta se relaciona con los demás factores externos (personas, ambiente, sociedad) y que decisiones frente un problema puede ser su pensar, sentir y actuar, esto será determinado por su personalidad.

Según la dimensión benevolencia señala que es ponerse en lugar de las otras personas sin necesidad de recibir a cambio nada, encontrándose dentro del grupo de los valores solidarios .Un alto nivel advierte que tiene una actitud de consideración al prójimo, deseo de ayudar a los más necesitados, aunque se encuentre influenciado más por el apego. Un nivel bajo indica rechazo, poco interés por el sentir de empatía hacia el prójimo.

La dimensión soporte es ser considerado con entendimiento, percibiendo la ayuda de los que le rodea; ser tratado con cordialidad y aprecio. Un nivel alto refiere una fuerte carencia de comprensión afectiva y protectora. Los niveles bajos indican una escasa carencia de apoyo y comprensión de los demás.

La dimensión reconocimiento es ser admirado y querido, ser respetado como individuo sobre saliente, atraer adecuadamente el interés y alcanzar la satisfacción de ser del agrado de los demás, encontrándose dentro del grupo de los valores logro. Un alto nivel indica una carencia y una obligación de ser admirado, reconocido y ante los demás. Un nivel bajo indica poca necesidad de ser alabado o de ser reconocido sus logros que se piensa tener.

La dimensión independencia es emprender lo que quiere alcanzar, ser independiente para tomar decisiones por sí mismo, ser competente y actuar siempre bajo los principios propios. Un nivel alto, tienden a tener rasgos egocentristas y una preferencia a la libertad personal sin obstáculos, realizar las actividades de preferencia de manera personal bajo su propio criterio. A diferencia si el nivel es bajo, tendrá menos la predilección realizar acciones solo pensando en sí mismo y sus necesidades e intereses, por consiguiente tendrá un alto nivel socialización apropiada.

La dimensión de liderazgo es influenciar en las demás personas, estar en una posición de dominio o autoridad. Un alto nivel refleja un deseo y gusto por las actitudes líder y por lo tanto tener autoridad frente a los demás indicando lo que debieran de realizar. Un nivel bajo indica poca preferencia por imponer sus propias decisiones y supremacía.

ESTRUCTURA DE LA PRUEBA:

La Escala de Valores Interpersonales (EVIS-2)

Tabla 1

Variables que componen la escala.

VARIABLE	NUMERO DE ITEMS
Benevolencia	4
Reconocimiento	4
Liderazgo	4
Soporte	2
Independencia	2
TOTAL	16

DISTRIBUCIÓN DE REACTIVOS:

A continuación se explicara los factores que forman parte de la escala de valores interpersonales (EVIS-2).

Tabla 2

Ítems que componen cada factor

FACTORES	NUMERO DE ITEMS
Benevolencia	1,5,10,15
Reconocimiento	2,6,11,16
Liderazgo	3,7,12,14
Soporte	4,8
Independencia	9,13

TIPOS DE RESPUESTAS:

La Escala de Valores Interpersonales (EVIS-2) cuenta con varios ítems para cual serán respondidas mediante las siguientes opciones:

- 1. Nada importante**
- 2. Parcialmente importante**
- 3. Poco importante**
- 4. Importante**
- 5. Muy importante**

Para la cual el evaluado tendrá que responder marcando cualquiera de estas opciones, teniendo en consideración que solo se debe de marcar una sola opción. Por ultimo todos los ítems tienen el mismo tipo de respuesta.

INSTRUCCIONES GENERALES:

Para la aplicación de la Escala de Valores Interpersonales (EVIS-2) a de detener en consideración las siguientes condiciones generales para la aplicación de la prueba psicológica, como por ejemplo generar un ambiente de confianza frente al evaluado, evitar cualquier tipo de estímulo frente a las respuestas de la prueba. Las instrucciones se encontraran dentro de la prueba psicológica, sin embargo, el evaluador debe de indicar que no existe respuesta buena o mala y que no hay un tiempo límite, por la cual se debe de responder lo más honestamente posible.

JUSTIFICACIÓN ESTADÍSTICA

Confiabilidad

La Confiabilidad nos permite evaluar la estabilidad temporal de la prueba psicológica, así como su consistencia interna.

La consistencia interna

La consistencia interna nos indica el grado en que los ítems que forman parte de una escala se correlacionan entre ellos, teniendo como resultados que miden en totalidad el constructo, para la cual encontramos que el alfa ordinal cuenta con valores que oscilan .55 al .83, teniendo una cercanía más próxima a 1, esto será decisivo desde la muestra y las características de la población sea suficientemente homogénea. Finalmente cuenta con una confiabilidad por consistencia interna de .58 al .84.

Validez

La validez del test indica que mide y cómo lo mide. Ante ello es posible determinar rasgos que un determinado test mediante el examen de los criterios específicos y otras fuentes confiables de información, utilizadas para determinar la validez (Anastasi, 1950, p.103). Por último la validez será determinada por el uso particular para el que lo consideramos.

NORMAS INTERPRETATIVAS

Teniendo en cuenta que luego de la aplicación de la prueba psicológica encontramos dos resultados finales (diagnóstico y evaluación de programas), se decidió construir normas y criterios de calificación para la prueba psicológica. Una vez obtenido los 16 ítems que se obtuvo mediante el análisis psicométrico, se realizaron las normas de interpretación o baremos.

Tabla 3

Baremos del factor benevolencia para mujeres y hombres

Puntaje Directo	Nivel
4-13	Bajo
14-16	Promedio
17-18	Alto
19-20	Muy alto

En la Tabla 3, el baremo del factor benevolencia cuenta con un puntaje directo solo para mujeres y hombre, para la cual es (4-13) bajo, (14-16) promedio, (17-18) alto y (19-20) muy alto.

Tabla 4

Baremos del factor soporte para mujeres y hombres

Puntaje Directo	Niveles
2-6	Bajo
7-8	Promedio
9	Alto
10	Muy alto

En la Tabla 4, el baremo del factor soporte cuenta con un puntaje directo solo para mujeres y hombres, para la cual es (2-6) bajo, (7-8) promedio, (9) alto y (10) muy alto.

Tabla 5

Baremos del factor reconocimiento para hombres

Puntaje Directo	Niveles
4-8	Bajo
9-11	Promedio
12-14	Alto
15-20	Muy alto

En la Tabla 5, el baremo del factor reconocimiento cuenta con un puntaje directo solo para hombres, para la cual es (4-8) bajo, (9-11) promedio, (12-14) alto y (15-20) muy alto.

Tabla 6

Baremos del factor reconocimiento para mujeres

Puntaje Directo	Niveles
4-8	Bajo
9-12	Promedio
13-15	Alto
16-20	Muy alto

En la Tabla 6, el baremo del factor reconocimiento cuenta con un puntaje directo solo para mujeres, para la cual es (4-8) bajo, (9-12) promedio, (13-15) alto y (16-20) muy alto.

Tabla 7

Baremos del factor independencia para hombres

Puntaje Directo	Niveles
2-6	Bajo
7	Promedio
8	Alto
9-10	Muy alto

En la Tabla 7, el baremo del factor independencia cuenta con un puntaje directo solo para hombres, para la cual es (2-6) bajo, (7) promedio, (8) alto y (9-10) muy alto.

Tabla 8

Baremos del factor independencia para mujeres

Puntaje Directo	Niveles
2-6	Bajo
7-8	Promedio
9	Alto
10	Muy alto

En la Tabla 8, el baremo del factor independencia cuenta con un puntaje directo solo para mujeres, para la cual es (2-6) bajo, (7-8) promedio, (9) alto y (10) muy alto.

Tabla 9

Baremos del factor liderazgo para mujeres

Puntaje Directo	Niveles
4-14	Bajo
15-16	Promedio
17	Alto
18-20	Muy alto

En la Tabla 9, el baremo del factor liderazgo cuenta con un puntaje directo solo para mujeres, para la cual es (4-14) bajo, (15-16) promedio, (17) alto y (18-20) muy alto.

Tabla 10

Baremos del factor liderazgo para hombres

Puntaje Directo	Niveles
4-15	Bajo
16	Promedio
17-18	Alto
19-20	Muy alto

En la Tabla 10, el baremo del factor liderazgo cuenta con un puntaje directo solo para hombres, para la cual es (4-15) bajo, (16) promedio, (17-18) alto y (19-20) muy alto.