



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Evidencias psicométricas de la Escala de Valores Hacia El
Trabajo (EVAT 30) en docentes de Instituciones Educativas
Estatales

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Psicología

AUTORES:

Lopez Vega, Carlos Jonathan (ORCID: 0000-0003-2860-4626)
Ramón Arqueros, Claudia Stephany (ORCID: 0000-0002-5481-0477)

ASESORES:

Dr. Noe Grijalva, Hugo Martin (ORCID: 0000-0003-2224-8528)
Dra. Paredes Díaz, Susana Edita (ORCID: 0000-0002-1566-7591)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrica

CHIMBOTE – PERÚ
2021

DEDICATORIA

A Dios, por ser el guía en cada paso que doy.

A mis padres Carlos y Angela, por la motivación, esfuerzo y apoyo incondicional.

A mi hermano Sebastián, por ser mi soporte emocional en todo momento.

A mis abuelos y a mi segunda madre María, por la crianza y ser parte de mi formación.

Carlos Jonathan

A Dios, por darme salud y brindarme fortaleza ante las adversidades.

A mi abuela Victoria, por la buena crianza y estar presente en todo momento.

A mis padres Juan e Isabel, por el apoyo y esfuerzo que me brindan constantemente.

A mis hermanos, Ivanna, Aldair y Juniors por el cariño, amor y fortaleza que me brindan.

A mi hijo Alessandro, por ser mi mayor motivación para seguir adelante.

Al papá de mi hijo; Edgard, por ayudarme durante mi carrera profesional.

Claudia Stephany

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por la oportunidad que nos brinda cada día para permanecer de pie ante las adversidades que se nos ha presentado en nuestro camino universitario. A nuestros padres, abuelos y familiares por el apoyo constante y las palabras de aliento.

No podemos dejar de lado a nuestros docentes, por compartir sus conocimientos, paciencia y voluntad de querer encaminarnos hacia el logro de nuestros objetivos profesionales. Y a nuestro asesor, el Dr. Noé Grijalva, Hugo Martín, por los aportes teóricos y metodológicos que nos brindó para el desarrollo de nuestra investigación. Por último y sin restar interés; a nuestros amigos, por compartir con nosotros el trayecto de nuestra vida universitaria en la carrera de psicología.

Los autores.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1 Tipo de investigación.....	12
3.2 Variable y operacionalización.....	12
3.3 Población, muestra y muestreo.....	12
3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	13
3.5 Procedimientos	13
3.6 Métodos de análisis de datos.....	14
3.7 Aspectos Éticos	14
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN.....	19
VI. CONCLUSIONES.....	21
VII. RECOMENDACIONES.....	22
REFERENCIAS	23
ANEXOS:.....	28

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	16
Estadísticos descriptivos e índices de homogeneidad según correlación R corregido (n=133).....	16
Tabla 2	18
Índices de consistencia interna de la escala de valores hacia el trabajo (n=133) .	18

RESUMEN

Con el propósito de determinar las evidencias psicométricas de la escala de valores hacia el trabajo (EVAT – 30) en docentes de instituciones educativas estatales, se realizó una investigación instrumental, con una muestra de 133 docentes, a quienes se les aplicó, mediante formato Google forms la escala de valores hacia el trabajo (EVAT – 30), que fue verificada en su confiabilidad y validez mediante el coeficiente de Omega. Los resultados obtenidos fueron procesados y analizados mediante estadística descriptiva y, los resultados obtenidos en cuanto correlación ítem-factor va de .22 a .74 (aceptables), a excepción de 6 reactivos (1, 8, 10, 11, 17 y 30) que presentan valores inferiores a .20 (inaceptables), y en cuanto a la consistencia interna según el coeficiente Omega, alcanzando valores entre .43 a .85 para los 10 factores, que van de inaceptable a buena, en la confiabilidad del instrumento en mención. En conclusión, la presente escala presenta una validez y confiabilidad aceptables.

Palabras claves: Valores, Docentes, Instituciones educativas.

ABSTRACT

In order to determine the psychometric evidence of the scale of values towards work (EVAT - 30) in teachers of state educational institutions, an instrumental investigation was carried out, with a sample of 133 teachers, to whom it was applied, using Google format forms the scale of values towards work (EVAT - 30), which was verified in its reliability and validity by means of the Omega coefficient. The results obtained were processed and analyzed using descriptive statistics, and the results obtained as item-factor correlation ranges from .22 to .74 (acceptable), with the exception of 6 items (1, 8, 10, 11, 17 and 30) that present values lower than .20 (unacceptable), and in terms of internal consistency according to the Omega coefficient, reaching values between .43 to .85 for the 10 factors, ranging from unacceptable to good, in the reliability of the instrument in question. In conclusion, this scale has acceptable validity and reliability.

Keywords: Values, Teachers, Educational Institutions.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, el Perú afronta una de las crisis de corrupción más graves debido a la mala administración y gestión de los poderes y sus representantes, uno de los factores que influyen en esta deficiente gestión es la pérdida de valores humanos de los mismos; así lo refiere Valeriano (2019), en su investigación más reciente. Sin embargo, este tema no es tan reciente como lo afirma, sino tiene un historial bastante largo y así lo demuestran Guillen y Cueto (2017), quienes aluden que la violencia y corrupción en el Perú están orientadas desde los años 80 y 2000 repercutiendo así en la pérdida gradual de los valores a través del tiempo.

Así mismo, Ipsos (2019), realizó una encuesta a la población peruana referente a los valores en donde los resultados demostraron que uno por cada tres peruanos no ponen en práctica los valores y uno por cada cinco hacen lo posible por practicarlos.

Tomando en cuenta lo anterior, los valores organizacionales han venido siendo un tema de poco interés por parte de los investigadores, pese a que ello es un tema de vital trascendencia en las diversas entidades que quieran surgir. Por otra, parte Ono (2019), establece que para poder obtener la eficacia del capital humano; uno de los factores a tener en claro son las políticas, principios, filosofías y/o culturas en la que va a funcionar la empresa y en base a ello plantearse objetivos claros y concisos.

Ono (2019), refiere que teniendo en cuenta estas disposiciones, va a ser posible que se desarrollen diversos métodos para optimizar la calidad de trabajo en los colaboradores. Así mismo, dichos métodos tienen que estar ligados a los buenos hábitos y comportamientos por parte de los empleados para obtener así un adecuado equilibrio organizacional. Esto se confirmó en la investigación de Valbuena et al. (2006), donde aluden que los valores potencian la dinámica de trabajo, elevan la productividad, mejoran el clima social, esclarecen la cultura y producen actitudes favorables en beneficio de las organizaciones.

Por su parte León-Blas (2013), refiere que el éxito en un centro de estudios, donde las doctrinas son bastante estrictas y existe una abrumada presión hacia los colaboradores, solo serán por un periodo breve de tiempo, pero a la larga

causará conflictos con los empleados. Asimismo, refiere que un ambiente cálido en la institución tendrá efectos positivos, es por ello que no se debe dejar de lado el que se trate o establezcan valores relacionados a la ética y para ello se aplicarán programas que fortalezcan el sistema de valores morales y éticos.

Haciendo una búsqueda de información, se encontró algunos autores quienes han desarrollado pruebas basadas en la variable en estudio; uno de ellos es Tamayo et al. (2000), quienes diseñaron la prueba titulada Inventario de Valores Organizacionales – IVO, en donde los resultados confirmaron que las dimensiones de jerarquía e igualitarismo eran las que primaban en la organización.

Aproximando a nuestra realidad se encontró a Villacris (2018), quien adaptó una prueba titulada “Adaptación de la escala de valores hacia el trabajo (evat) en colaboradores de un contact center.”, para confirmar la validez y confiabilidad de la misma, fue necesaria aplicar a un total de 459 colaboradores de ambos sexos; mostrando resultados favorables. Otra de ellas fue, Carbonel (2018), quien desarrolló la Escala de Valores hacia el ámbito laboral (EVHAL), y fue aplicada en trabajadores del rubro de construcción en el distrito de Lince, logrando determinar su validez y confiabilidad.

En base a las diferentes investigaciones presentadas, se consideró utilizar el instrumento llamado Escala de valores hacia el trabajo (EVAT 30). Lo cual conllevó a determinar la siguiente interrogante: ¿Cuáles son las evidencias psicométricas de la Escala de Valores hacia el trabajo (EVAT 30) en los docentes de las Instituciones Educativas estatales de Nuevo Chimbote?

La investigación se planteó en poder aportar conocimientos sobre valores; logrando encontrar y evaluar en los colaboradores el valor predominante; y si ellos están alineados con lo que la organización está buscando. Así mismo, el reafirmar la validez del constructo y demostrar que tal instrumento puede ser utilizado en diferentes poblaciones.

Esta escala continuará desarrollándose, porque uno de los objetivos es continuar mejorando para satisfacer las necesidades derivadas del progreso científico y social.

Por otro lado, se sabe que las personas dedican gran parte de su vida a su trabajo; es por ello que es de suma importancia que pongan en práctica los

valores que han ido aprendiendo en el transcurrir de los años. Y en tal caso, los individuos se han visto en la necesidad de tener que adaptarse a las innovadas culturas llevando consigo nuevas maneras de pensar y actuar en entornos determinados.

Tomando en cuenta lo explicado, se propuso como objetivo general: determinar las evidencias psicométricas de la escala de valores hacia el trabajo (EVAT 30) en los docentes de las instituciones educativas estatales de Nuevo Chimbote, 2020; y como objetivos específicos determinar la validez de las evidencias psicométricas por medio de la relación Ítem – test y determinar la confiabilidad de consistencia interna con la ayuda del alfa de Omega de la escala de valores hacia el trabajo.

II. MARCO TEÓRICO

Haciendo una búsqueda de información se encontró diversas investigaciones referentes a nuestra variable. Para empezar, se iniciará nombrando algunos antecedentes internacionales.

Se encontró a Hernández et al. (2016), halló la diferenciación entre la motivación y el valor organizacional de cuatro generaciones de empleados de una industria mexicana, llegando a la conclusión que la motivación y los valores organizacionales son de suma importancia para el desarrollo organizacional.

Así mismo, Moreno y Marcaccio (2012), en su investigación de adaptación lingüística de la Escala Revisada de Valores Relativos al Trabajo, en una muestra argentina de 523 adultos y 333 adolescentes, resultando una escala final revisada y abreviada de veinte ítems y cuatro factores. En los resultados se obtuvieron cuatro factores: Realización Personal, Altruismo, Reconocimiento Social y Aspiraciones Económicas.

Porto y Ferreira (2017), realizaron una investigación sobre una escala de valores organizacionales enmarcada en la teoría de los valores culturales de Schwartz. El objetivo de este estudio fue desarrollar y probar empíricamente una nueva escala para medir valores organizacionales basados en una teoría de valores culturales. Los resultados del conjunto de estudios apoyan la adecuación de la escala y el modelo teórico utilizado. Esta escala puede avanzar el área permitiendo el desarrollo e identificación de diferentes patrones de configuraciones culturales más allá de trabajos previos.

Así mismo, Becker et al. (2017), realizaron la investigación cuyo nombre fue La medición de valores: una evaluación psicométrica de la Encuesta de valor de Schwartz en el contexto sudafricano. El propósito de este estudio es volver a visitar el tema de los valores personales investigando las propiedades psicométricas del Encuesta de valor de Schwartz (SVS). Los resultados del estudio presentan que esta escala es prometedora como medida para estudiar las prioridades de valor, sin embargo, puede sufrir de falta de validez discriminante.

Didier (2018), quien en su estudio decidió validar la misma escala que se pretende estudiar, en donde se obtuvieron resultados favorables demostrando

así que dicho instrumento puede ser utilizado por las organizaciones dedicadas a diferentes rubros.

Arciniega y González (2000), ellos investigaron el mismo instrumento y midieron los valores hacia el trabajo, tuvo como objetivo describir situaciones que reflejan valores y estructuración de las teorías fundamentales de contenido de Schwartz. La confiabilidad de sus dominios mostró diferentes escalas, los resultados arrojaron resultados confiables en cuanto a sus dimensiones de: Estimulación y conformidad; finalmente, en su subescala tradición, lo que quiere decir que es aceptable debido a un nivel alto en el coeficiente de alfa de Cronbach.

González (2019), realizó una investigación sobre las propiedades psicométricas de la escala de valores de Schwartz, verificando así la validez, confiabilidad y reconociendo al instrumento como óptimo para ser aplicado en diferentes poblaciones.

Dejando de lado los antecedentes, se nombrará algunos autores quienes plantean diversas definiciones a cerca de la variable:

Palma (2013): “El valor se refiere a la construcción mental que hace algún individuo o grupo sobre la importancia que posee determinado conjunto de manifestaciones y representaciones que la humanidad ha producido, y en términos generales se determina la significación con valores que dan sentido a la vida” (p.35).

Schwartz (1992), menciona que “los valores siempre estarán en un conjunto de beneficios, pero también son resistentes cuando una conducta entra en conflicto con lo no acatado”. Además, refiere que son metas deseables para mantener un orden, pero varían su importancia dependiendo de la vida de la persona o entidad social (p.21).

García et al. (1999), refieren que “Los valores consideran la visión como el sueño de la empresa de convertirse en un competidor, la misión como tres niveles básicos (empleados, clientes / sociedad y propietarios) y los valores comunes como una forma de pensar y actuar para que la misión de la visión se complete” (párr. 1).

Chiavenato (2014), indicó que “los valores organizacionales son como la reputación, la credibilidad, la imagen, la ética en los negocios, la transparencia,

la responsabilidad social y la conservación del ambiente” (p. 133).

Koontz et al. (2012), definen como valores organizacionales a “las creencias relativamente permanentes de lo que es o no correcto, y alinea el accionar y la conducta de los trabajadores para conseguir los objetivos diseñados por la institución” (p. 423).

Una vez se tenga claro las diferentes definiciones, se nombrará los diferentes tipos de valores: Gonzáles (2005), afirma que los valores morales es un estándar que guía a la humanidad para sostener si una acción es adecuada o inadecuada. El desarrollo y la adopción de estos valores depende de muchas variables, como la formación, la cultura y la experiencia. Un ejemplo de ello es, el amor, la equidad, justicia, honestidad entre otras. Otro tipo de valor vienen a ser los sociales, quienes por este lado Brussino et al. (2013), afirman que estos nos permiten vivir en conjunto con la sociedad; refieren que los humanos pueden moverse libremente, pero si todos hacen las cosas como les parece, pueden atacar la libertad del resto. Es por eso que existen reglas de convivencias dentro de la sociedad; y las personas que la adulteren, como las que roban o golpean a otros, serán castigadas e incluso separadas de la sociedad llevándolos a prisión.

Mir y Gómez (1999), refieren que los valores religiosos son los que permiten a una persona acceder a la creencia en un ser supremo y establecer un vínculo de fe, ya sean estos positivos o negativos. Así mismo, estos valores no son impuestos desde el punto de vista ético, sino más bien desde un libro como la biblia.

Por último, se encuentran los valores corporativos en donde Ono (2019), alude que son los que definen la naturaleza de la empresa de varias maneras, su comportamiento y prioridades, y la forma en que entienden las actividades comerciales. En otras palabras, son una parte importante de su identidad como: confianza, transparencia, responsabilidad, integridad y adaptación al cambio, son algunos valores que la empresa debe tener en cuenta para su crecimiento y cultura.

Otro punto a considerar en nuestro marco teórico, es enfatizar la importancia del valor organizacional, y tomando en cuenta las aportaciones de algunos autores sobre este tema de investigación, se encontraron a Valbuena et al. (2006),

quienes manifiestan que los equipos de trabajo pueden mostrar su eficacia siempre y cuando se tenga en común el mismo sistema de valores. Es decir, cuando los empleados comparten las mismas creencias, comportamientos y actitudes que la organización tiene como establecida. Sin embargo, dichos autores aluden que los valores individuales son también componentes para observar el desenvolvimiento y predisposición del colaborador frente a diversas situaciones.

Valbuena et al. (2006), refieren también que un óptimo nivel de valores beneficiará en la imagen profesional haciendo así que el consumidor se encuentre satisfecho con el servicio que se quiere brindar. Otro de los beneficios es que te hará conectar con más personas, ya que cuando un individuo está inculcado con los valores adecuados obtendrá una buena relación con los demás.

Por consiguiente, también se consideró plasmar teorías relacionadas a la variable en mención, de las cuales una de ellas es:

El modelo de Schwartz (1999), refiere ser un progreso de avances recientes en la investigación de valores para establecer la estructura del procedimiento de valores que enlace una relación con la conducta. Este modelo sugiere utilizar un conjunto integral de valores motivacionales que se han implementado en todas las culturas. Por otro lado, se diseñó de acuerdo con este modelo para que cada tipo de valor (general), esté representado por diferentes valores, que se combinaron (motivaron) para formar índices confiables de prioridades de valor y diseñarlos en grupos de tipos de motivación, ya que son los actos del sistema constituidos y especialmente para los propósitos de este estudio nos permiten vincular las prioridades de los valores de manera organizada y coherente con otras variables.

En la teoría de Schwartz (1999), señala que los valores guardan relación con las actitudes y patrones conductuales del ser humano, y al ser ellos de diferentes culturas se pueden provocar disconformidades a mediano o largo plazo. Por ende, se entiende que los valores son conceptos o creencias que se relacionan con los comportamientos aceptados por un grupo de personas, definen situaciones específicas, guían la selección o evaluación de conductas ordenadas por la importancia relativa que cada individuo o cultura merece, la

identificación de aspectos universales del contenido de los valores y los suyos. El modelo de Schwartz (1992), marca la desigualdad entre la concepción de valor y muestra la compatibilidad entre: conflicto, valor, prioridades y/o jerarquías que las personas establecen en determinados grupos. Por otro lado, la teoría de Schwartz considera que los valores que prevalecen dentro de la sociedad se puedan conseguir a través de los valores de cada persona. En su estado actual, el modelo sugiere categorizar siete tipos de motivación para estudiar a nivel organizacional.

Según la clasificación de valores de Schwartz (1999), se argumenta en tipos generales y motivacionales, es decir, como señaló Komblit (1994), de tal modo que, todos los valores coexisten con las motivaciones que estimulan a los gerentes hacia adelante con una mejor visión, logrando prevalecer en el tiempo; en delante se descubra que puede superar intereses egoístas y facilitar el servicio voluntario para promover el bienestar de los demás. Los tipos en esta categoría son: Trascendencia, relacionado con la satisfacción de necesidades tanto propias como colectivas. Benevolencia: mantener y mejorar el bienestar de los amigos cercanos asociados con el personal regular. Muestra una relación de preferencia con quienes se preocupan por pertenecer al mismo grupo social. Está relacionado con valores motivadores, tales como: ayuda, honestidad, compasión, lealtad y responsabilidad.

Otro de los valores asignados por Schwartz (1999), es universalismo, que abarca valores relacionados a la madurez: tolerancia, sabiduría, protección ambiental y bienestar social general, justicia social, igualdad y un mundo pacífico. Su motivación es valorar, tolerar y salvaguardar el bienestar de todas las personas y su ambiente natural. La promoción personal o rango, referido a la asignación de roles y recursos fijos.

Schwartz (1999), las personas son vistas como identificadores de roles asignados causados por el consenso social. Tienen los siguientes tipos: Poder, representa el estado y el prestigio social, el control o la influencia en las personas y los recursos, por lo que sus valores son: poder social, autoridad, prosperidad, mantenimiento de la imagen pública y reconocimiento social. Logro, alcanzar prestigio personal demostrando competencia de acuerdo con las normas sociales; esto se ve reflejado en los valores de tamaño inteligente ambiciosos,

capaces e influyentes.

En la teoría de Schwartz (1999), los valores de poder y rendimiento están relacionados con el respeto social más general, que se aplican a interacciones sociales concretas. Este tipo de valor refleja motivación hacia el éxito social a través de pruebas de aptitud. La competencia se ve en términos del valor del sistema u organización en el que se encuentra el individuo. Conservación o conservadurismo, se enfoca en mantener el status quo y la propiedad y restringir las acciones o inclinaciones de individuos o grupos que pueden cambiar el orden tradicional. Tradición, tipo relativamente asociado con el respeto, compromiso y aceptación de los hábitos e ideas impuestas a las personas por la cultura o religión tradicional, teniendo como ejemplo a la lealtad, modestia, moderación y la veneración a la tradición.

Así mismo, Schwartz (1999), refiere que Seguridad, está relacionado con la realización de la sociedad, las relaciones con los demás y la confianza personal, la armonía y la estabilidad. Consta de los siguientes valores: seguridad familiar, seguridad nacional, bienestar social, favor y reciprocidad, sentido de pertenencia y salud. Apertura al cambio, son básicamente consistentes con la visión del individuo como autonomía, comprenden a una unidad social básica y está unido voluntariamente con otros para formar un colectivo. Autodirección o autonomía intelectual, hace referencia a la capacidad de pensar, decidir y tomar acciones, en este tipo se denotan valores como imaginación, determinación, elección de los propios objetivos, curiosidad y autosuficiencia; dichos valores están estrechamente ligados con la necesidad de control y la necesidad de autonomía e independencia.

Estimulación, está pretendido en alterar proactivamente el entorno y tener éxito a través de la autoafirmación; suponen el cambio del estado al tipo valorativo porque si los esfuerzos de dominio tienen éxito, el rol y la diferenciación son vistos como auténticos, está relacionado con el estímulo, la novedad y el desafío en la vida encarnado en valores como una vida diversa, una vida emocionante y audaz; este tipo de valor surge de la necesidad de diversificación y estímulo para mantener el nivel óptimo de activación. Hedonismo o Autonomía Afectiva, se basa en el desarrollo continuo de la experiencia emocional positiva, se esfuerza por obtener el placer humano y la satisfacción sensorial a través de esta

experiencia emocional. Las personas guiadas por tales valores de autonomía están estrechamente relacionadas con otros en sus propios intereses y acuerdos negociados, motivar a disfrutar, disfrutar la vida, la vida emocionante y cambiar los valores de la motivación en la vida (Schwartz,1999).

Schwartz (1999), En este caso, el modelo define la relación dinámica de los tipos de valores presentados en la clasificación. Estas asociaciones son contradictorias e incompatibles cuando se implementan diferentes ejemplos de valores, de modo que los tipos primarios se construyen en dos dimensiones cambiantes. Dentro de ellas, trascendencia que está referido a: benevolencia y Universalismo vs. Promoción Personal que son los valores de poder y logro y finalmente el conservadurismo, que está unido a la tradición, conformidad y seguridad vs. comienzo del cambio en donde se identifican a la autodirección y estimulación; por otro lado, el hedonismo se asocia tanto con promoción personal como con apertura al cambio, basándose en esta idealización de valores que busca lograr una interacción social coordinada para satisfacer las necesidades sociales e institucionales del grupo para el bienestar; cada valor expresa la motivación para construir la estructura general, por lo que la clasificación de Schwartz también se cree conveniente en el establecimiento de los tipos anteriores.

Por su parte, Delfino & Zubieta (2011), sustentan que en la teoría de Rokeach (1968), señala a los valores como uno de los puntos principales para las ciencias sociales, puesto que se quiere estudiar la conducta social; refiere también que el uso de los valores en temas políticos puede reemplazar el uso de las dimensiones izquierda y derecha; para el autor existen algunas dificultades con esta dimensión como el no poder ser utilizado históricamente o desde una perspectiva transcultural, si no hay acuerdo sobre las características que definen esta dimensión, existiría confusión limitando así el poder evaluar con precisión a los grupos políticos en los extremos de la misma dimensión.

Dicho esto; el autor plantea que los valores sean utilizados para reemplazar las diversas posturas políticas y los valores que él asigna son libertad e igualdad puesto que para el autor alude que en la sociedad se han designado diversos tipos de órdenes denotando así la inequidad de los individuos en cuanto a libertad e igualdad; haciendo notar que las comunidades obtienen índices altos

de libertad, pero ciertas deficiencias en la igualdad de roles.

Por último se encontró la teoría funcionalista planteada por Gouveia et al. (2010) quienes crean y estructuran la investigación dándole mayor importancia a los valores terminales, los cuales se relacionan con la generosidad de las personas. Parte del punto de vista de que los valores no se pueden equiparar con objetos o instituciones ya sea dinero, casa o familia. Así mismo, tienen dos funciones internas principales como los principios o rectores para orientar el comportamiento y los valores como representantes cognitivos de las necesidades del ser humano. Estos también están divididos por subfunciones; la primera función está relacionada con los valores sociales, personales o centrales mientras que la segunda hace una clasificación a los valores como materialistas y humanitarios.

En la teoría planteada por Gouveia et al. (2010), refieren que la unión de ambas funciones da origen a seis subfunciones, como las de existencia que hace referencia a las necesidades fisiológicas del ser humano; otra de las subfunciones es la de realización, que hace referencia al autoconcepto y crecimiento en todos los ámbitos del individuo. También está la subfunción normativa que está ligado con las normas sociales; la subfunción supra personal que hace mención al establecimiento idealista de la persona, la subfunción de experimentación en donde la persona da mayor importancia al valor del gozo, da prioridad a la sexualidad y la emoción. Por último, la subfunción de interacción y por esta se entiende a la mantención de relaciones amicales y el contacto social.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo de investigación

El tipo del estudio fue de naturaleza instrumental, debido a que éste abarcó el estudio, determinación y/o creación de las propiedades psicométricas de algún instrumento psicológico, tal y como se corrobora en la investigación de (Ato et al. 2013).

3.2 Variable y operacionalización

La presente investigación tuvo una variable principal que fue valores organizacionales, evaluada a través de dimensiones y factores (Anexos 1).

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

La población estuvo conformada por un total de 1266 docentes de las diferentes instituciones educativas estatales del distrito de Nuevo Chimbote (Ministerio de Educación, 2019); los mismos que tuvieron que cumplir criterios de selección.

Muestra

La muestra fue de naturaleza no probabilística por conveniencia dada la actual situación sanitaria de nuestro país por la presencia del COVID- 19, siendo esta de 133 que fueron seleccionados mediante un muestreo bola de nieve; porque la escala fue difundida a través de conocidos (Hernández et al., 2014).

Criterios de inclusión

- Docentes que se encuentren laborando remotamente solo en Instituciones educativas estatales de Nuevo Chimbote.
- Docentes que accedan a ser partícipes de manera voluntaria.

Criterios de exclusión

- Docentes que no respeten la consigna de marcar todos los ítems de la escala.

3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Para nuestra recopilación de datos fue necesario utilizar la Escala de valores hacia el trabajo EVAT 30, que fue validado por Arciniega y González (2000). El propósito de la escala es poder calcular los tipos de valores exhibidos por diferentes empleados en el lugar de trabajo. La prueba constó 30 ítems que especifican situaciones que se reflejarán en los valores organizacionales, éstos se dividen en diez tipos de valores y de la misma manera se agrupan en cuatro valores superiores siendo: Apertura al Cambio, Conservación, Auto Engrandecimiento y Auto Trascender.

Los autores de la escala, demostraron la validez y confiabilidad del instrumento con una muestra de 246 colaboradores, utilizando un análisis factorial confirmatorio (CFA) y una consistencia interna superiores a 0.70 considerándose aceptable para cada una de las tipologías.

3.5 Procedimientos

En cuanto al procedimiento que se siguió en la presente investigación se consideró lo siguiente: se partió desde una coordinación entre asesor y autores, se presentó un esquema donde se detalló el proyecto, se buscó guías para la recepción de información. De igual forma, se ejecutó el planteamiento del problema, así como también la justificación y objetivos, se diseñó el tipo de investigación, y variables de operacionalización. Por otro lado, en cuanto al diseño metodológico se buscó la población, muestra y muestreo, posteriormente se tomó en cuenta el instrumento con el cual se hizo la recolección de datos, métodos y se tomó en cuenta los aspectos administrativos y éticos dentro de ello la elaboración de un consentimiento informado para los docentes de las Instituciones a aplicar el instrumento.

El cuestionario fue respondido vía online, debido a la coyuntura que se atravesó durante la investigación; el cual se deduce que el uso de tics en la plana docente es de suma importancia para poder responderlo, esto se confirma en la investigación realizada por Hernández et al. (2018), quienes hacen mención que el manejo de Tics se ha convertido en un recurso decisivo en el ámbito educativo y a la vez es de suma importancia para la práctica académica. Sin embargo, Mateus (2014), en su estudio hace

referencia que los docentes de las escuelas públicas peruanas sólo tienen nociones superficiales sobre el manejo de tics. Es por ello que se encontraron ciertas dificultades para la recolección de datos. Finalmente, la investigación fue sustentada ante los jueces asignados por la escuela de psicología.

3.6 Métodos de análisis de datos

El análisis de los datos fue desarrollado por medio de la estadística descriptiva, procesándose la información obtenida de la aplicación del cuestionario en cada docente del distrito de Nuevo Chimbote con el software AMOS 26 que es una extensión del programa IBM SPSS Statistics versión 26; demostrando la media, desviación estándar según Elosua y Bully (2012). Así como también la asimetría y curtosis encontrándose una normalidad univariada como lo dice Lloret et al (2014); indicando así, la validez del instrumento.

Finalmente, para obtener la confiabilidad del instrumento se hizo uso del método de consistencia de alfa omega, en los cuales los valores considerados aceptables son a partir del .50 en adelante según De Vellis (1991).

3.7 Aspectos Éticos

Para la realización de esta investigación, se solicitó la autorización mediante un consentimiento informado previo a la aplicación del instrumento, en donde el docente otorga su permiso o denegación ante la prueba, en dicho consentimiento se le indica que el propósito fue netamente de nivel académico y que los resultados se utilizaron específicamente para este, cabe resaltar que para ello fue necesario la creación de un formulario en línea a través de Google forms debido a la coyuntura. Por otro lado, a los docentes a quienes se les aplicó la escala, se les informó que sus nombres permanecerán bajo anonimato para su seguridad, está descrito en el Código de Ética Profesional del Psicólogo Peruano (2017) Art. 84 el cual indica que todo estudio comienza por un acuerdo entre el investigador y el participante, del mismo modo en el Art. 20 se menciona la responsabilidad de proteger

toda clase de información que provenga del individuo, considerando que cada participante autorizó el uso de la información, mediante el consentimiento informado.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Estadísticos descriptivos e índices de homogeneidad según correlación R corregido (n=133)

Factor	Ítem	M	DE	g1	g2	r_{itc} Ítem-factor
	EV1	3.26	1.30	-.21	-.99	.04
Autodirección	EV11	3.52	.97	-.49	-.04	.11
	EV21	3.94	.80	-.44	.32	.25
	EV9	3.77	.98	-.97	1.04	.40
Estimulación	EV19	3.83	.77	-.19	-.40	.52
	EV29	3.86	.83	-.22	-.21	.42
	EV8	3.45	1.20	-.59	-.38	.17
Hedonismo	EV18	4.04	.81	-.59	-.06	.29
	EV28	3.80	.89	-.39	.07	.29
	EV10	3.21	1.04	-.27	-.19	.04
Conformidad	EV20	3.53	.85	-.20	-.19	.22
	EV30	4.33	.82	-1.10	.95	.04
	EV7	2.41	1.31	.33	-1.18	.28
Tradición	EV17	3.85	.89	-.61	.39	.01
	EV27	2.81	1.22	.04	-.97	.45
	EV2	3.80	1.06	-.62	-.23	.24
Seguridad	EV12	3.93	.96	-.90	.65	.40
	EV22	4.02	.90	-.55	-.56	.29
	EV6	3.03	1.21	-.14	-.89	.49
Logro	EV16	3.53	1.01	-.58	-.11	.45
	EV26	3.57	1.05	-.55	-.24	.54
	EV4	2.37	1.20	.34	-.99	.65
Autoridad	EV14	2.41	1.28	.26	-1.29	.74
	EV24	2.71	1.28	.06	-1.14	.61

	EV3	3.95	.84	-.45	-.01	.45
Universalismo	EV13	4.03	.91	-.85	.63	.48
	EV23	4.05	.81	-.70	.68	.48
<hr/>						
	EV5	4.14	.75	-.35	-.80	.60
Benevolencia	EV15	4.06	.81	-.62	.40	.74
	EV25	4.11	.80	-.55	-.29	.69

Nota: M=media; DE=desviación estándar; g1=asimetría; g2=curtosis; ritc=coeficiente de correlación R corregido

En la tabla 1, se muestra los valores estadísticos descriptivos de las puntuaciones derivadas de la aplicación del instrumento en la muestra de estudio, de tal modo que, el valor promedio inferior es para el reactivo 1 (M=3.26) y el más elevado para el reactivo 30 (M=4.33), con una dispersión que va de .75 (ítem 5) a 1.31 (ítem 7), en cuanto al análisis de distribución por ítems se aprecia que los índices se ubican por debajo del +/- 2, lo cual indica presencia de normalidad univariada; finalmente se muestra los índices de correlación R corregido, es así que para la correlación ítem-factor va de .22 a .74 (aceptables), a excepción de 6 reactivos (1, 8, 10, 11, 17 y 30) que presentan valores inferiores a .20 (inaceptables) (Kline, 1998).

Tabla 2*Índices de consistencia interna de la escala de valores hacia el trabajo (n=133)*

Dimensiones	M	DE	g1	g2	ω	IC 95%	
						LI	LS
Autodirección	10.20	1.88	-.11	.09	.34	.11	.55
Estimulación	11.45	1.97	-.21	-.13	.64	.52	.76
Hedonismo	11.29	1.99	-.27	-.36	.41	.25	.58
Conformidad	11.07	1.68	-.25	-.34	.21	.09	.42
Tradicón	9.08	2.33	-.19	-.47	.40	.23	.56
Seguridad	11.75	2.06	-.32	-.02	.54	.37	.70
Logro	10.13	2.55	-.48	-.04	.68	.57	.79
Autoridad	7.49	3.21	.05	-1.26	.82	.77	.87
Universalismo	12.04	1.98	-.37	.04	.66	.53	.78
Benevolencia	12.31	2.03	-.48	.03	.83	.77	.89

Nota: M =media; DE=desviación estándar; g1=asimetría; g2=curtosis; ω =coeficiente de consistencia interna Omega; IC=intervalo de confianza; LI=límite inferior; LS=límite superior

En la tabla 2, se muestra los índices de consistencia interna según el coeficiente Omega, de .21 a .83 para cada una de los factores, los valores muestran una valoración de inaceptable a buena (De Vellis, 1991).

V. DISCUSIÓN

La finalidad de esta investigación fue el determinar las evidencias psicométricas de la escala de valores hacia el trabajo (EVAT- 30) en docentes de instituciones educativas estatales, en la cual uno de los objetivos específicos fue el conocer la validez del constructo a través de la correlación ítem – test, obteniendo resultados superiores al .20 que según Kline (1998), estas puntuaciones pertenecen al nivel mínimamente aceptable, a excepción de los ítems (1, 11, 8, 10, 30, 17); al igual que la investigación de Villacris (2018) quien en sus resultados fueron favorables, pese a que tuvo una muestra superior a la nuestra con un total de 459 colaboradores. Esto confirma que la mayoría de ítems pretenden medir la variable estudiada.

El siguiente objetivo específico fue conocer la confiabilidad mediante el coeficiente de consistencia interna omega de la escala de valores hacia el trabajo (EVAT-30) en docentes de las instituciones educativas estatales, para ello se trabajó con un nivel de confianza de 95%; alcanzando índices de consistencia interna a partir del .50 por cada factor que según De Vellis (1991) pertenecen a una valoración aceptable, a excepción de 4 factores que son menores al .50 colocándoles así en una valoración inaceptable; a diferencia de Didier (2018), que obtuvieron resultados a partir de .70 demostrando así su confiabilidad y refiriendo que la escala podría ser utilizada para diferentes poblaciones. Cabe resaltar que también utilizaron una muestra superior al de la presente investigación.

Según lo investigado, en los resultados obtenidos se pueden apreciar un grado de validez y confiabilidad mínimamente aceptables. Se observó también que, según la muestra, algunos ítems (1, 11, 8, 10, 30, 17) no se relacionan con sus respectivos factores por ello se cree conveniente no considerar dichos ítems en el momento de la aplicación de la prueba y no es oportuno utilizarlos para hacer la medición psicológica puesto que podrían desfavorecer los resultados. Asimismo, un tamaño de muestra reducido no permite índices favorables para el resultado al que se planteaba llegar, es por ello que las futuras investigaciones deben tener en cuenta un mayor número de muestra para así poder obtener resultados altamente favorables.

Por otro lado, en cuanto a la marcación de los sujetos están representados mayormente por el factor de benevolencia debido a que marcaron entre las alternativas se parece a mí y se parece mucho a mí, lo que nos da un aporte psicológico de que los docentes prefieren mantener un ambiente cálido y amical con sus colegas en el centro de labores. Y el que menos los representa es el de autoridad, en donde la mayoría marcó entre la puntuación se parece algo a mí y se parece muy poco a mí, lo que quiere decir que probablemente no querían reflejarse como personas con rasgos narcisistas. Dicho esto, los datos obtenidos nos muestran aquellos factores psicológicos a tomar en cuenta en la calidad de vida del colaborador y que podrían repercutir en el bienestar organizacional.

VI. CONCLUSIONES

- En cuanto a la correlación ítem - test, se obtuvieron 24 ítems que oscilan entre .22 a .74 ubicados en la puntuación apropiada, esto indica una validez aceptable de la prueba.
- Se determinó la confiabilidad por medio de la consistencia interna omega, en donde 6 factores oscilando entre el .50 en adelante. Los cuales pertenecen a una valoración mínimamente aceptables.

VII. RECOMENDACIONES

- Realizar análisis factorial confirmatorio u exploratorio para poder observar las puntuaciones y variabilidad.
- Realizar el método test – retest para observar las puntuaciones en el tiempo de la escala de valores hacia el trabajo (EVAT – 30).

REFERENCIAS

- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de psicología*, 29(3). <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Becker, J., Engelbrecht, A., Boonzaier, M., Finch, J., Meiring, D., & Louw, G. (2017). The measurement of values: A psychometric evaluation of the Schwartz value Survey in South African context. *Management Dynamics*. <https://journals.co.za/content/journal/10520/EJC-a726d5659>
- Brussino, S., Imhoff, D., Rabbia, H., & Paz García, A. (2013). Ideología política en torno a Issues y Valores Sociales: Un estudio Correlacional en ciudadanos de América Latina Hoy. <http://dx.doi.org/10.14201/alh201365161182>
- Carbonel, L. (2018). *Escala de Valores hacia el Ámbito Laboral (EVHAL)*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Chiavenato, I. (2014). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (3a ed.) México D.F.: McGraw Hill.
- Delfino, G., & Zubieta, E. (2011). Valores y Política. Análisis del perfil axiológico de los estudiantes universitarios de la ciudad de Buenos Aires. *Interdisciplinaria*. <https://www.redalyc.org/pdf/180/18022327006.pdf>
- De Vellis, R. (1991) *Scale Development: theory and applications*.
- Didier, N. (2018). EVAT 30. Un análisis de Invarianza. *Revista Iberoamericana de Psicología*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6734855>
- Elosua, P. y Bully, G. (2012). *Prácticas de Psicometría: Manual de Procedimiento* (1ra ed.). Vasco: Universidad de Vasco.

- García, S., Dolan, S., & Navarro, C. (1999). La Dirección por Valores para animar la empresa en entornos turbulentos. *Harvard Deusto*. <https://www.harvard-deusto.com/la-direccion-por-valores-para-animar-la-empresa-en-entornos-turbulentos>
- Gonzalez, J. (2019). *Propiedades psicométricas de la Escala de Valores de Schwartz en estudiantes de instituciones educativas, Magdalena de Mar - Lima, 2019*. Universidad César Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41933/Gonzalez_GJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- González, R. (2005). Los valores morales. *Revista cubana de Salud Pública*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662005000400001
- Gouveia, V., Santos, W., Milfont, T., Fischer, R., Clemente, M., & Espinosa, P. (2010). Teoría Funcionalista de los Valores Humanos en España: Comprobación de las Hipótesis de Contenido y Estructura. *Interamerican Journal Of Psychology*. <https://www.redalyc.org/pdf/284/28420641002.pdf>
- Guillén, H., & Cueto, R. (2017). Bienestar, Valores y Clima Emocional en Personas Expuestas a Procesos de Violencia Política en Ayacucho, Perú. *Psykhé*. <http://dx.doi.org/10.7764/psykhe.26.2.997>
- Hernández, J., Espinoza, J., & Aguilar, M. (2016). *Diferencias en los motivadores y los valores en el trabajo de empleados en empresas*. <http://dx.doi.org/10.1016/j.cya.2015.09.003> 0186-1042
- Hernández, R., Orrego Cumpa, R., & Quiñones, S. (2018). Nuevas formas de aprender: La formación docente frente de las TIC. *Scielo*. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.248>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6 ed.). Mc Graw Hil.

Ipsos (2019). *Encuesta nacional: ¿Qué valores practicamos los peruanos rumbo al Bicentenario? Bicentenario del Perú*.
<https://bicentariodelperu.pe/encuesta-nacional-que-valores-practicamos-los-peruanos-rumbo-al-bicentenario/>

Kline, R. (1998). Software Review: Software Programs for Structural Equation Modeling: Amos, EQS, and LISREL. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 16(4), 343–364. <https://doi.org/10.1177/073428299801600407>

Koontz, H. Weihrich, H. & Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial*. (14a ed.). McGraw Hill

León, A. (2013). *El clima organizacional y su relación con el estilo de Puente Piedra, Provincia y Región Lima*. Lima: Tesis, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Lloret, S., Ferreres, A., Hernández, A. & Tomás, I. (2014). *El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada*. *Anales de Psicología*, 30 (3), 1151-1169.
<http://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.3.199361>

Mateus, J. (2014). *Imaginario tecnológicos en la escuela pública: los discursos de estudiantes, profesores y padres en contextos rurales y urbanos*.
https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/2050/Mateus_imaginarios_tecnologicos_escuela_peru.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Ministerio de educación. (2020). Censo escolar 2019. *ESCALE*.
<http://escale.minedu.gob.pe/padron-de-ieee>

Mir, V., & Gómez, M. (1999). *Crecer en valores*. Sal Tarrae.

- Moreno, J., & Marcaccio, A. (2012). Escala de Valores relativos al trabajo: Propiedades psicométricas de una versión en castellano revisada. *Revista de psicología*. <http://www.praxis.udp.cl/index.php/praxis/article/view/54>
- Ono, A. (2019). Valores Corporativos como base de una cultura competitiva. *Great Place To Work*. <https://www.greatplacetowork.com.pe/publicaciones/otros/blog/valores-corporativos-como-base-de-una-cultura-competitiva>
- Palma, J. (2013). Valores sociales y patrimoniales: elementos para determinar la significación del patrimonio documental. *Biblioteca Universitaria*. <https://www.redalyc.org/pdf/285/28528266004.pdf>
- Porto, J., & Ferreira, M. (2017). A Scale of Organizational Values Framed on Schwartz's Theory of Cultural Values. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*. <https://doi.org/10.1590/0102-3772e32ne222>
- Schwartz, S. (1992). *Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in 20 countries*. In M. Zanna (Ed), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 25) (pp. 1–65). Academic Press
- Schwartz, S. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology: An International Review*. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1999.tb00047.x>
- Tamayo, A., Magnolia, A., & Maria, T. (2000). Inventário de valores organizacionais. *SciELO*. <https://www.scielo.br/pdf/epsic/v5n2/a02v05n2.pdf>
- Valbuena, M., Morillo, R., & Salas, D. (2006). Sistema de valores en las organizaciones. *Omnia*. <https://www.redalyc.org/pdf/737/73712303.pdf>

Valeriano, L. (2019). Transparencia de la gestión pública y privada del Perú frente a la crisis de valores que afectan el desarrollo del país. *Festión en el Tercer Milenio*.

<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/articloe/view/16951/14429>

Villacris, N. (2018). *Adaptación de la escala de valores hacia el trabajo (evat) en colaboradores de un contact center*. Lima, 2018. Lima: Universidad César Vallejo.

ANEXOS:**ANEXO 1:**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTU AL	DEFINICIÓN OPERACION AL	FACTORES	ESCAL A
Valores Organizaciona les	Schwartz (1992) menciona que “los valores siempre estarán en un conjunto de beneficios, pero también son resistentes cuando una conducta entra en conflicto con lo no acatado”.	Los resultados del estudio serán obtenidos mediante el instrumento EVAT-30	<ul style="list-style-type: none">- Autodirecci ón- Estimulaci ón- Hedonismo- Conformid ad- Tradición- Seguridad- Logro- Autoridad- Universalis mo- Benevolen cia	Ordinal

ANEXO 2

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de este presente documento es poder obtener su consentimiento como participante de nuestra encuesta.

La presente investigación es conducida por los alumnos Lopez Vega Carlos Jonathan y Ramón Arqueros Claudia Stephany de la carrera profesional de psicología, de la facultad de ciencias de la salud.

La meta de dicho estudio es determinar las evidencias psicométricas de la escala de valores hacia el trabajo (EVAT 30) en los docentes de las instituciones educativas estatales de Nuevo Chimbote, 2020.

Si usted accede a participar, se le pedirá por favor completar el cuestionario que le tomará 20 minutos aproximadamente de su tiempo.

La participación del estudio es estrictamente voluntaria, puede desistir aun cuando no haya culminado. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta actividad. Siendo las respuestas al cuestionario de manera anónima.

Si tienes alguna duda sobre este estudio, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Solicitando de manera global lo que arroje la investigación a ello proporcionando los emails: Carlos.lv20.cl@gmail.com y csra22@hotmail.com

Desde ya agradecemos su participación.

ANEXO 3

ESCALA DE VALORES HACIA EL TRABAJO (EVAT 30)

(Arciniega y Gonzales, 2000)

INSTRUCCIONES. Los siguientes enunciados describen brevemente las características de distintos empleados, su tarea consiste en calificar qué tanto se parece cada uno de ellos a usted, marcando con una X (Equis) el cuadro de la derecha que mejor describa el parecido. Considere al TRABAJO EN GENERAL, y no sólo su situación actual.

ÍTEMS	SE PARECE MUCHO A MI (5)	SE PARECE A MI (4)	SE PARECE ALGO A MI (3)	SE PARECE MUY POCO A MI (2)	NO SE PARECE EN NADA A MI (1)
1. Prefiere siempre trabajar solo(a), no le gusta tomar decisiones junto con otras personas.					
2. Tener dinero para cubrir sus gastos y los de su familia, es su principal preocupación.					

3. Siempre está ayudando a los demás empleados, aún sin conocerlos.					
4. A él (ella), le gusta manejar a la gente, le gusta que otros hagan lo que él (ella) quiere que hagan.					
5. Para él (ella), es muy importante el bienestar de la gente que conforma su equipo de trabajo					
6. Él (Ella) busca siempre sobresalir y ser exitoso(a) frente a los demás.					
7. No le gusta hacer cosas que otros no hagan, siempre se					

guía por lo que otros hacen.					
8. Para él (ella), un buen horario, y un lugar cercano y cómodo son factores muy importantes que debe tener un trabajo.					
9. Es enemigo(a) de la monotonía, siempre busca nuevas actividades o proyectos para darle variedad a su trabajo.					
10. Siempre sigue las reglas y procedimientos en su trabajo, tal y como si fuera un reloj.					

<p>11. Él (Ella), es un(a) empleado(a) inquieto(a), siempre está buscando nuevas formas para hacer mejor su trabajo, es un(a) perfeccionista.</p>					
<p>12. Su integridad física y el no dañar su salud, son factores muy importantes para él (ella) en un trabajo.</p>					
<p>13. El progreso del país y el bienestar de toda la gente es muy importante para él (ella)</p>					

14. Mantener una imagen de superioridad ante los demás, es su principal preocupación					
15. Para él (ella) es muy importante ganarse la confianza de sus compañeros de trabajo, siéndoles leales y honesto(a)					
16. Él (Ella) siempre busca ser ejemplo para los demás empleados.					
17. Respetar las costumbres y tradiciones que se siguen en su trabajo, es muy importante para él (ella).					

18. Disfruta mucho trabajando, tener una actividad que llene su vida es muy importante para él (ella).					
19. Es un(a) empleado(a) muy activo(a), contagia energía sólo de verle.					
20. Él (Ella) es un(a) empleado(a) que nunca pierde el control sobre sus impulsos.					
21. Él (Ella), siempre está preocupado(a) por actualizarse, ya sea leyendo o asistiendo a cursos, con la finalidad de ser un empleado(a)					

eficiente.					
22. Es muy importante para él (ella) sentirse parte de su equipo de trabajo y/o empresa, y saber que cuidan de él (ella).					
23. Él (Ella) siempre lucha por que todos los empleados reciban el mismo trato y oportunidades.					
24. Para él (ella), adquirir y acumular bienes o servicios costosos es muy importante.					

<p>25. Para él (ella), la lealtad hacia su empresa y/o grupo es muy importante.</p>					
<p>26. Para él (ella) es muy importante que sus compañeros de trabajo, familiares y amigos reconozcan y valoren sus logros.</p>					
<p>27. Él (Ella) es muy metódico(a), no le gusta intentar nuevas formas de hacer las cosas, prefiere lo que siempre le ha funcionado.</p>					

<p>28. Es muy importante para él (ella), que su trabajo le permita relacionarse con muchas personas, y pasarla bien durante toda la jornada laboral.</p>					
<p>29. Le gustan los retos en su trabajo, prefiere siempre lo nuevo y desconocido.</p>					
<p>30. En su trabajo siempre trata de ser cordial y educado(a) con la gente sin importar la persona o la situación.</p>					