



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Evidencias de validez de la escala de valores hacia el trabajo,  
durante la pandemia en policías del distrito de Trujillo**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Psicología

**AUTORA:**

Coronado Jiménez, Crissel Vanessa (ORCID:0000-0002-8869-2536)

**ASESORA:**

Dra. Fernández Mantilla, Mirtha (ORCID: 0000-0002-8711-7660)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Psicometría

TRUJILLO – PERÚ

2021

## **DEDICATORIA**

A mis padres, por encontrar en ellos apoyo incondicional en todo momento, a pesar de mis errores.

A mi hija, por ser mi orgullo y motivación día a día, por las ganas de dar lo mejor de mí en cada uno de mis proyectos.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por permitirme llegar hasta aquí, a mis padres, por encontrar en ellos el apoyo incondicional en todo momento.

A mi querida hija, por ser mi orgullo y motivación día a día de dar lo mejor de mí en cada uno de mis proyectos.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	8
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	8
3.2. Variables, operacionalización .....	8
3.3. Población, muestra y muestreo .....	8
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	9
3.5. Procedimientos .....	10
3.6. Método de análisis de datos.....	10
3.7. Aspectos éticos .....	11
IV. RESULTADOS.....	12
V. DISCUSIÓN .....	17
VI. CONCLUSIONES. ....	19
VII. RECOMENDACIONES. ....	20
REFERENCIAS.....	21
ANEXOS .....	26

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Estadísticos descriptivos univariados y multivariados	20
Tabla 2	Índices de ajuste de la Escala de Valores hacia el trabajo	23
Tabla 3	Evidencias de consistencia interna y estadísticos descriptivos de los factores de la Escala de Actitudes hacia el Confinamiento	24

## ÍNDICE DE FIGURAS

- Figura 1 Estructura de la Escala de Valores hacia el Trabajo con cuatro factores relacionados y 16 ítems 21
- Figura 2 Estructura de la Escala de Valores hacia el Trabajo con cuatro factores relacionados y 16 ítems 22

## RESUMEN

La presente investigación, buscó a través del objetivo principal, el determinar Evidencias de validez de la escala de valores hacia el trabajo, durante la pandemia en policías del distrito de Trujillo. La muestra estuvo conformada por 291 evaluados, seleccionados a partir de un muestreo no probabilístico intencional. En relación a los resultados, se realizó el Análisis Factorial Confirmatorio, apreciándose cargas factoriales estandarizadas con valores que oscilan de .57 a .84, aunado a esto, los índices de ajuste de la Escala de Valores hacia el Trabajo, encontrándose valores satisfactorios en los índices de ajuste global, de verosimilitud, comparativo y parsimonioso, además del menor AIC para el modelo con 10 ítems mientras. La consistencia interna fue obtenida a través del coeficiente Omega de McDonald de forma puntual y su intervalo al 95%, encontrándose valores de .76 y .90 en el modelo de dos factores relacionados.

**Palabras clave:** Evidencias de validez, valores hacia el trabajo, validez, confiabilidad.

## ABSTRACT

The present investigation, sought through the main objective, to determine evidence of validity of the scale of values towards work, during the pandemic in police officers of the Trujillo district. The sample consisted of 291 evaluated, selected from a non-probabilistic convenience sampling. In relation to the results, the Confirmatory Factor Analysis was performed, showing standardized factorial loads with values ranging from .57 to .84, coupled with this, the adjustment indices of the Scale of Values towards Work, finding satisfactory values in the indices of global fit, plausibility, comparative and parsimonious, in addition to the lower AIC for the model with 10 items while. Internal consistency was obtained through the McDonald's Omega coefficient in a specific way and its interval at 95%, finding values of .76 and .90 in the model of two related factors.

**Keywords:** Evidence of validity, values towards work, validity, reliability.

## **I. INTRODUCCIÓN.**

En la actualidad el papel que desempeñan los trabajadores en una organización privada o estatal, es de suma importancia, llegada a ser considerada como indispensable, debido a la imagen que proyecta esto en los consumidores o aquellos que reciben de manera directa o indirecta algún tipo de servicio. Asimismo, la práctica de valores, cuando se realizan actividades laborales y personales, es necesaria, ya que contribuye al desarrollo de la identidad, la unidad entre colaboradores, el compromiso, motivación y deseos de superación (Marsollier y Expósito, 2017).

Al respecto, en base a las aportaciones realizadas por Fromm, se considera que los valores son necesarios en la vida, permiten a la persona poder tener un guía que los ayude a responder a diversas situaciones, así como también actitudes positivas frente a demandas o exigencias que se den en el entorno (Bastidas, 2019). Asimismo, los valores son definidos como aquel proceso cognitivo, que se refleja en las metas, conductas y formas de pensar, ordenadas en forma jerárquica y que ayudan a la persona a interactuar en su medio más próximo (Arciniega y Zazueta, 2010; Aguilar, Calvo y García, 2007).

Aunado a esto, Estela (2018) considera que los trabajadores del estado deben ser capacitados y tener como práctica habitual, conductas basadas en valores, debido al impacto positivo que tiene sobre el éxito, el clima laboral y el cumplimiento con la visión y misión que muchas organizaciones esperan lograr en el servicio brindado. Cada organización presenta siempre un ambiente, cultura y vínculos sociales, que generan una manera particular y única de trabajar, que al ser positiva y promovida por los líderes propuestos, permite que se cumplan de forma adecuada las metas y objetivos planteados (Hoberecht, Joseph, Spencer y Southern, 2011).

Por el contrario, existen organizaciones que presentan diferencias, entre la cultura que promueven y la conducta que existe entre los trabajos y los directivos, generándose así conflictos que limitan su adecuado funcionamiento (Provan y Lemaire, 2012). Asimismo, otra gran dificultad, es que muchas veces los valores, no son considerados como importantes cuando se habla sobre compromiso laboral, dejando de lado el gran valor e influencia que tiene sobre

los colaboradores y que a la vez contribuye al logro de metas (Ariza, Bocanegra, Navas, Pardo y Ruíz, 2017).

En relación a la organización policial y al desempeño de sus integrantes, se evidencian grandes dificultades, en su manera de actuar, la poca capacidad para actuar en base a lo esperado por la sociedad, el verse involucrados en actos delictivos y el empleo negativo de sus funciones (Zubeleta, 2019). Frente a esto, Ramón (2014) considera que es necesario que en las instituciones se promueva una cultura basada en valores, ya que asegura conductas positivas, una mejor calidad laboral, un adecuado desempeño y la buena práctica de conductas, que aseguren a los ciudadanos seguridad y confianza. Además, la policía representa y cumple un rol importante en la sociedad, en relación al cuidado, el cumplimiento de las leyes y el velar por el bienestar social (Flores, 2007).

Sin embargo, en el ámbito policial, durante los últimos años se han evidenciado muchas deficiencias en relación al rol que desempeñan, sus funciones y la falta de valores como la solidaridad y ayuda, como se evidenció en Junín, cuando una mujer acudió a la sede policial a realizar una denuncia por violencia, sin embargo, no logró ser atendida por los efectivos (Cisneros, 2019). Asimismo, las denuncias expuestas donde daban a conocer que policías integraban diversas organizaciones criminales, demuestran también la falta de valores, en quienes a través de su formación tenían como meta velar por el bienestar de la población, por el contrario, este tipo de noticias, generan preocupación e incertidumbre entre los ciudadanos (Currarino, 2017; Fernández, 2019).

En base a lo mencionado, tomando en cuenta la necesidad de evaluar los valores en efectivos policiales y frente a la falta de instrumentos de medición adaptados al contexto local, se pretende determinar las evidencias de validez de la escala de Valores hacia el trabajo EVAT 30 en su versión abreviada, presenta 16 ítems, que hacen fácil su aplicación al no requerir de mucho tiempo para ser respondida, presenta además adecuados valores de validez y confiabilidad, que la transforman en una herramienta adecuada para poder ser analizada.

Tomando en cuenta todo lo mencionado, surge la pregunta de investigación: ¿Cuáles son las evidencias de validez de la escala de valores hacia el trabajo, durante la pandemia en policías del distrito de Trujillo?

En base a lo referido, se evidencia que los valores son importantes en las relaciones interpersonales y en el cumplimiento de los deberes laborales, frente a esto, la presente indagación se argumenta desde de la participación teórica que propone, permitiendo que se pueda tener una mayor comprensión sobre la variable a partir de las aportaciones realizadas (Schwartz, 1999). A nivel práctico, determinar las evidencias de validez, podrá permitir que internos, psicólogos e investigadores interesados en los valores en el trabajo en policías, cuenten con una herramienta útil, que puedan emplear. A nivel metodológico, permite comprobar si la estructura presente en el cuestionario y el constructo sobre el cual ha sido elaborado, se adecua a las peculiaridades de la población.

El objetivo general, busca:

Determinar las evidencias de validez de la escala de valores hacia el trabajo, durante la pandemia en policías del distrito de Trujillo. A la vez, los objetivos específicos tienen como finalidad hallar la estructura interna, por medio del análisis factorial confirmatorio e identificar la consistencia interna de la escala de valores hacia el trabajo, durante la pandemia en policías del distrito de Trujillo.

## II. MARCO TEÓRICO.

Se hizo la búsqueda de los trabajos previos. A nivel internacional, en Chile, Dieder (2018) validó la escala de valores hacia el trabajo, en una muestra formada por 2826 participantes, edades que promediaron entre los 18 a 65 años, conformada por profesionales, independientes y cesantes. Los resultados evidencian una estructura de 4 factores ( $\chi^2(98)=840.412$ ,  $p < .001$ ; CFI=.946; RMSEA=.052), las cargas factoriales son superiores al .30. La confiabilidad, oscila de .70 a .78.

Arciniega y González (2000) desarrollaron y validaron el instrumento de Valores Hacia el Trabajo en una muestra conformada por 246 colaboradores. En un inicio el instrumento presentó 30 ítems, sin embargo, quedó conformado por 16, divididos en cuatro dimensiones cuyos valores en el AFC son: ( $\chi^2=170.791$ ;  $gl=98$ ; CFI=.924; GFI=.923; AGFI=.893 y SRMR=.062). La fiabilidad fue determinada a partir del alfa de Cronbach, presentando valores que oscilan desde .68 a .82 entre sus dimensiones.

A nivel nacional, se encuentra el realizado por Villacris (2018) quien adaptó el instrumento de valores hacia el Trabajo en una muestra conformada por 460 trabajadores, cuyas edades oscilaron de 18 a 60 años. Sus resultados, a través del AFC permiten apreciar valores considerados como aceptables a buenos, con un KMO de .875; al igual que con los índices de ajuste:  $\chi^2=183$ ; RMSEA=0.05; GFI=.95; NFI=.90; TLI=.92; CFI=0.94;  $\chi^2/gl=2.61$ ; SRMR=0.04; AGFI=.92. Su confiabilidad (omega de McDonald's) es de .81, entre sus dimensiones oscila de .38 a .81.

Por su parte, Gordillo (2016) en Chiclayo, como parte de su investigación, halló la confiabilidad del instrumento de valores hacia el trabajo en una muestra de cien trabajadores administrativos. Aunque sus resultados no evidencian valores relacionados a la validez, obtuvo la confiabilidad desde el alfa de Cronbach, la primera dimensión (apertura al cambio) presenta un valor de .78, la dimensión autotrascender de .829, conservación de .544 y autoengrandecimiento de .36.

En relación a la temática relacionada a los valores. Son considerados como una representación cognitiva, de todas las necesidades presentes en la

persona, la motivan y sirven para el logro de metas, presentan un orden y son manifestados en la interacción (Arciniega y Gonzales, 2002, p. 42); para Schwartz (1992, p. 2) representa el componente cognitivo, que a su vez agrupa aspectos relacionados a las emociones y la cultura, que buscan poder responder a las diversas necesidades positivas que en el proceso de interacciones sociales se esperan. Representan también, aquel concepto que la persona tiene sobre lo esperado o anhelado, que permite a las personas poder realizar un juicio sobre cualquier situación, evento o conducta observada en otros, así como analizar su manera de ser (Cayón y Pérez, 2008, p. 405).

A la vez, los valores desde una postura organizacional, son considerados como todo aquel tipo de conducta, que una persona tiene cuando interactúa con otros, que es acorde a lo esperado o promovido por la organización y contribuyen a poder discernir entre lo que es correcto (Pelekais y Aguirre, 2008); contribuyen a que la empresa pueda brindar un buen servicio, tenga reconocimiento lo que hace y a su vez, tenga un adecuado procedimiento en las acciones y servicios que otorga (Guedez, 2008).

En relación a la importancia de los valores en la organización, estos resultan necesarios de ser evaluados e identificados, ya que permiten a la empresa poder conocer el tipo de actitudes y creencias que se practica entre sus colaboradores, además, brindan información sobre la manera en la que perciben a la empresa, la forma en la que se eligen las decisiones y a partir de esto, poder generar acciones que contribuyan a que exista una mayor identificación con la cultura propia de la organización (Rodríguez y Romo, 2013). Continuando esta línea, las organizaciones deben brindar importancia a lo que ocurre no solo en su entorno, procurando, tener un mayor interés por aquello que ocurre entre sus colaboradores, su manera de relacionarse, sus emociones y actitudes al momento de interactuar con aquellos a los que brindan el servicio, así como con quienes comparten el tiempo, debido a que esto contribuye a que exista una trascendencia, apertura al conocimiento y mejor ambiente laboral (Soyer, Kabak y Asan, 2007, p. 182).

Asimismo, es importante considerar, que la gestión por parte de la organización, para promover valores organizacionales, resulta necesario,

debido a su contribución a la equidad, entre las funciones que se designan y el cumplimiento oportuno de las actividades. Además, un personal con valores y actitudes positivas, contribuye a la imagen y cultura de la organización, aspectos que guardan relación directa con el desempeño y motivación, así como con la percepción positiva o negativa en aquellos a los que se brinda el servicio y en la sociedad (Cabezudo, 2018).

Los valores hacia el trabajo, se desarrollaron a partir del modelo propuesto por Schwartz (1992) quien consideraba a los valores como aspectos cognitivos, emocionales y culturales, de carácter motivacional, que contribuyen a que la persona pueda satisfacer todo aquello que la sociedad y las personas esperan o consideran como bueno-adeecuado en su repertorio de conductas. Asimismo, este modelo busca integrar cada uno de los valores, que se forma en base a las prioridades y aspiraciones personales, en uno global, que guarda relación con todo el repertorio de conductas que las personas muestran en sus interacciones, por ende, sirven de guía en su toma de decisiones (Cayón y Pérez, 2008, p. 410). Además, un aspecto importante a considerar en esta teoría, es que los valores propuestos son considerados como universales, no existe una jerarquía propuesta o fija, debido a que cada persona, sociedad o cultura, establece o forma un sistema propio, que se espera las personas puedan poner en práctica (Schwartz, 1999).

Se asume, que los valores tienden a cambiar, dejar de ponerse en práctica o evolucionan, de acuerdo al desarrollo, el orden político, el gobierno, la sociedad y la cultura, conllevando a que sus ciudadanos cambien su manera de relacionarse, sus prioridades y la seguridad que perciban cuando desarrollan sus actividades (Lee et al., 2008). Además, los valores tienen una gran relación con los aspectos motivacionales, que es el principal componente frente a las conductas que las personas muestran en su entorno y que permiten a otros poder identificar los aspectos importantes que rigen la vida de la persona (Abella, Lezcano y Casado, 2017; Locke, 1991).

Los valores desde la perspectiva propuesta, presenta las siguientes características (Schwartz, 1994): Son creencias generadas a partir de experiencias. Forman parte del repertorio de conductas que la persona espera

poner en práctica en sus interacciones. Permiten a la persona poder evaluar mejor las situaciones a las que se enfrenta. Presentan una jerarquía, en base a las necesidades, creencias, importancia y metas que tiene la persona.

En relación al ámbito policial, los valores representan según García (2015) aspectos sumamente importantes, que deben ayudar a distinguirlos del resto de profesional y orientarlos a actuar de manera honrada y justa. En base a esto, los policías deben presentar dos grandes características en su desempeño profesional, a nivel ocupacional, deben cumplir de forma oportuna y correcta durante sus horas de servicio, velando siempre por los ciudadanos; además cumple un rol educativo, que se orienta enseñar y ser tomado como ejemplo (Novoa, 2010).

Es importante, además, que los policías sean formados, estimulados o desarrollen para su mejor desempeño en la sociedad, un juicio crítico, que genere una actuación rápida frente a las diversas necesidades (Llanos, Rivas, Lambarry y Trujillo, 2017, p. 108). Para esto, es importante que, a nivel institucional, se generen mejores procesos de gestión, donde se realicen capacitaciones, recojo de información, se aborden de forma correcta las dificultades y se les permita poder participar u opinar (Cabrera, 2017), tomándose en cuenta que el trabajo en equipo y el tomar en cuenta las opiniones de los trabajadores permite que se desarrolle un mejor entorno laboral (Yazici, 2011), motivación (Thamhain, 2013) y se desarrolle una mejor cultura organizacional (Schein, 2009).

### **III. METODOLOGÍA.**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación.**

Corresponde al tipo tecnológico, ya que la presente indagación busca dar respuesta a la naturaleza de los problemas técnicos y buscando comprobar la validez de los instrumentos, para lo cual se aplican principios científicos, los mismos que, además, demostrarán la eficacia en la modificación o transformación de un fenómeno (Sánchez y Reyes, 2015).

El diseño, del presente estudio es instrumental, caracterizados por permitir la adaptación o desarrollo de instrumentos de medición psicológica (Montero y León, 2007).

#### **3.2. Variables, operacionalización.**

Variable: Valores Hacia el Trabajo

Definición conceptual: Son considerados como una representación cognitiva, de todas las necesidades presentes en la persona, la motivan y sirven para el logro de metas, presentan un orden y son manifestados en la interacción (Arciniega y Gonzáles, 2002).

Definición operacional: Se obtiene en base al puntaje conseguido en la escala de valores hacia el trabajo en la versión de Grimaldo (2008).

Dimensiones: Conservación, auto trascender, auto engrandecimiento y apertura al cambio

Escala de medición: Intervalo, ya que existe una distancia entre los valores o escalas (Alarcón, 2008).

#### **3.3. Población, muestra y muestreo.**

La población fue constituida por 400 policías pertenecientes a la sede DIVINCRI - Trujillo, quienes tienen más de 18 y se encuentran en servicio activo. La muestra se constituye por 291 policías, seleccionados a través de los criterios de inclusión, caracterizados por ser de ambos sexos, presentar más de seis meses trabajando para la institución. La elección

de la muestra, se realizó, por intermedio de un muestreo no probabilístico o intencional, debido a que todos los policías tienen la misma probabilidad de participar de la investigación y serán seleccionados de acuerdo a la accesibilidad (Hernández, Fernández y Bautista, 2014).

Los criterios de selección, que permiten la inclusión de los policías, es que deben estar en servicio activo, presentar más de seis meses trabajando para la institución, deben desear participar voluntariamente y pertenecer a la Sede DIVINCRI – Trujillo. No se tomará en cuenta a aquellos, que se encuentren recibiendo un tratamiento psicológico o psiquiátrico o completen de forma errónea el instrumento.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

#### **Técnica:**

La técnica a utilizar es la encuesta, debido a que, por medio de este proceso, se obtendrán los datos necesarios de la población a investigar (Ventura-León, 2018).

**Instrumento:** Escala de valores hacia el Trabajo EVAT 30.

#### **Ficha técnica:**

La escala de valores hacia el Trabajo EVAT 30, fue creada por Arciniega et al., (2000), elaborada a partir de la teoría universal de los valores planteada por Shalom Schwartz. Se compone de 16 ítems, agrupados en cuatro dimensiones (Conservación, autoengrandecimiento, auto trascendencia y apertura al cambio), necesitándose un lapso aproximado de 10 a 15 minutos para ser desarrollada. Además, su aplicación, puede ser de forma individual o colectiva.

### **3.5. Procedimientos.**

Se inició con la elección del tema, eligiéndose la escala de valores hacia el trabajo. Se continuó con el proceso de búsqueda de la temática relacionada a la variable, realizándose así los antecedentes y las bases teóricas.

Para la evaluación, se procedió a elaborar una plantilla electrónica, a través del sistema de Google Drive. En la encuesta virtual realizada, se procedió a colocar el consentimiento informado, la estuvo conformada por tres secciones: el consentimiento informado, la recolección de datos sociodemográficos y ítems correspondientes a la escala.

### **3.6. Método de análisis de datos.**

El análisis de la validez de constructo inició con la evaluación de supuestos de normalidad univariante mediante los índices de asimetría estandarizada y curtosis estandarizada, encontrándose valores fuera del rango de -1.96 a 1.96, indicando una distribución asimétrica y con curtosis en la distribución de las respuestas a los ítems (Hair, Anderson, Tatham & Black, 2005). El análisis de la multicolinealidad se realizó mediante la matriz de correlaciones de Pearson encontrándose valores menores a .90, indicando ausencia de multicolinealidad (Arias, 2008).

Asimismo, se calculó el índice de curtosis multivariante, que obtuvo un valor menor a 70, señalando que los ítems presentan una distribución normal múltiple. Con estos resultados, es factible aplicar el Análisis Factorial Confirmatorio aplicando el método de Máxima Verosimilitud para estimar las cargas factoriales estandarizadas, correlaciones múltiples al cuadrado y las correlaciones entre factores latentes y obtener los índices que evaluaron el ajuste del constructo a la realidad investigada considerando un ajuste satisfactorio si los índices de ajuste global  $\chi^2/df < 2$  (Carmines y McIver, 1981), RMSEA < .05 (Browne and Cudeck, 1993), CFI > .90 (Bentler, 1990); si los índices de ajuste comparativo NFI > .90 (Bentler y Bonet, 1980) y IFI > .90 (Bollen, 1989) y si los índices de ajuste

parsimonioso  $PCFI > .50$  (James, Mulaik y Brett, 1982) y  $PNFI > .50$  (James, Mulaik y Bentler, 1982), donde se encontraron cargas factoriales estandarizadas y errores de medición diferentes y no correlacionados para los ítems, indicando la no equivalencia entre ítems para medir cada factor y decidiéndose por utilizar el estadístico Omega de McDonald (1999) para estimar de forma puntual e intervállica (Kelley & Lai, 2017) al 95% de confianza la consistencia interna de cada factor considerando valores aceptables de .70 a .90 (Campo-Arias & Oviedo, 2008), aunque en algunas circunstancias pueden aceptarse valores superiores a .65 (Katz, 2006).

### **3.7. Aspectos éticos.**

Se tomó en cuenta lo propuesto en el artículo 14 del código de ética respecto a averiguaciones, de la Universidad Cesar Vallejo, con resolución del Consejo Universitario N° 0126 – 2017/UCV, tomando en cuenta aspectos éticos y reglas que se deben cumplir. Además, se tomó en cuenta la explicación de objetivos los pasos a seguir, el respeto por la confidencialidad y el anonimato de los evaluados (Colegio de Psicólogos del Perú, 2018).

#### IV. RESULTADOS

En la Tabla 1, se muestra un rango de correlaciones (-.26 a .75) menores a .90, evidenciando la ausencia de multicolinealidad, también, índices de simetría y curtosis conjunta  $K^2 > 5.99$  señalando el incumplimiento del supuesto de distribución normal univariante solo en cuatro ítems (2, 4, 5 y 14), pero con un índice de curtosis multivariante de Mardia de 16.54 menor a 70, señalando el cumplimiento del supuesto de normalidad multivariante, decidiéndose realizar el Análisis Factorial Confirmatorio aplicando método de Máxima Verosimilitud.

**Tabla 1**

*Estadísticos descriptivos univariados y multivariados*

Ítem	M	DE	$K^2$
1	3.24	1.48	2.85
2	1.90	1.05	6.53
3	4.14	0.88	2.46
4	3.69	1.07	6.93
5	1.93	1.25	8.00
6	3.48	1.24	1.88
7	3.24	1.24	1.23
8	2.28	1.22	2.23
9	4.17	0.97	4.22
10	3.72	0.96	1.22
11	3.83	1.07	2.49
12	3.86	1.09	2.98
13	2.07	1.19	2.88
14	4.24	0.91	7.29
15	2.48	1.48	3.70
16	3.34	1.17	1.48
Rango de correlaciones inter-ítems			-.22 a .75
Índice de curtosis multivariante			16.54

*Nota:* M: Media; DE: Desviación estándar;  $K^2$ : Simetría y curtosis conjunta

En la Figura 1, se muestra la estructura de la Escala de Valores hacia el Trabajo, con cargas factoriales estandarizadas de  $-.01$  a  $.86$ ; correlaciones múltiples al cuadrado de  $.00$  a  $.69$  en los ítems y correlaciones de  $-.04$  a  $.88$  entre los factores, evidenciando una posible multicolinealidad entre los factores conservación con autoengrandecimiento y apertura al cambio con autotrascender. Decidiéndose evaluar el modelo de dos factores que uniera éstos factores fuertemente relacionados y en ausencia de los ítems con cargas factoriales débiles y altos valores en los índices de modificación.

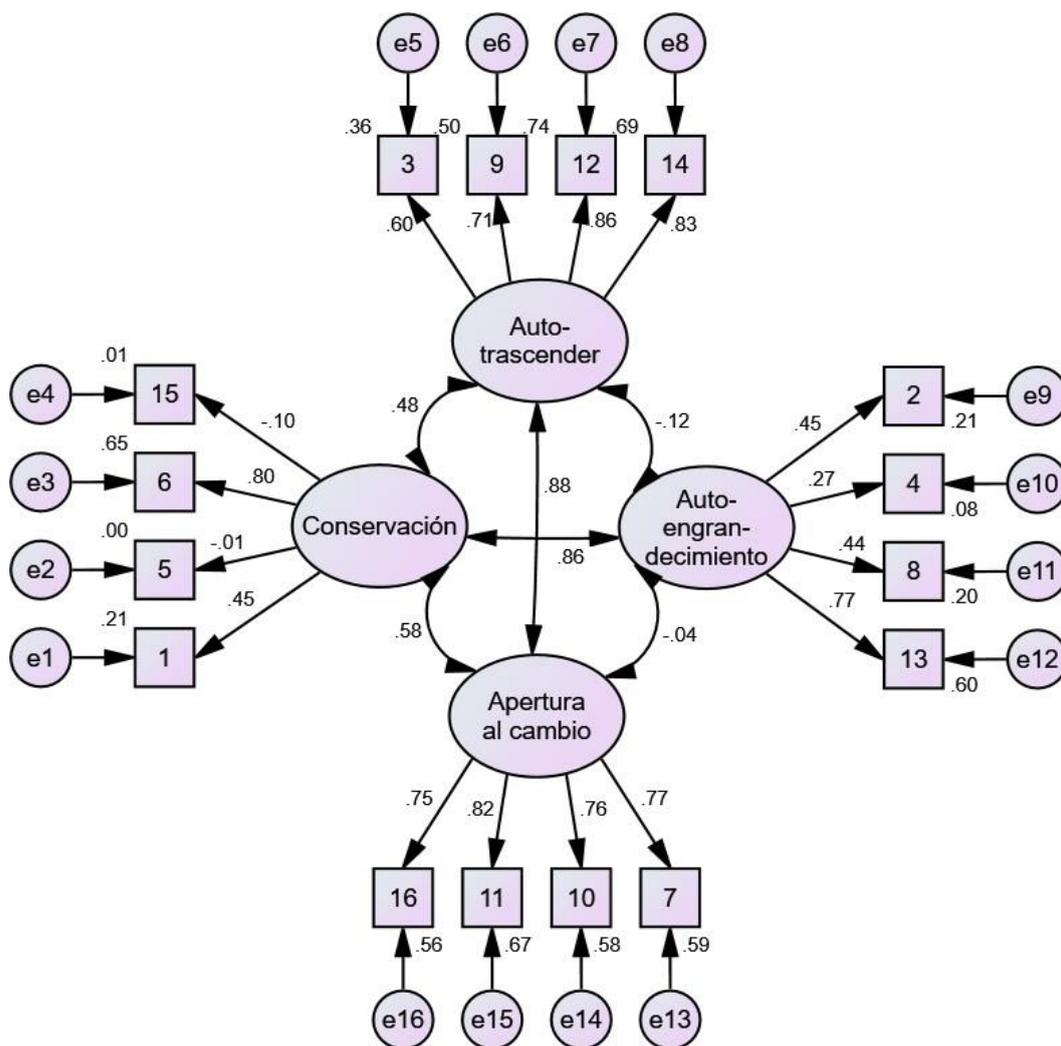


Figura 1 Estructura de la Escala de Valores hacia el Trabajo con cuatro factores relacionados y 16 ítems

En la figura 2, se muestra la estructura de dos factores relacionados resultado de la unión de los factores más relacionados de la estructura anterior, donde se observan cargas factoriales estandarizadas de .57 a .84, una correlación múltiple al cuadrado de .32 a .71 y una relación entre factores de -.25.

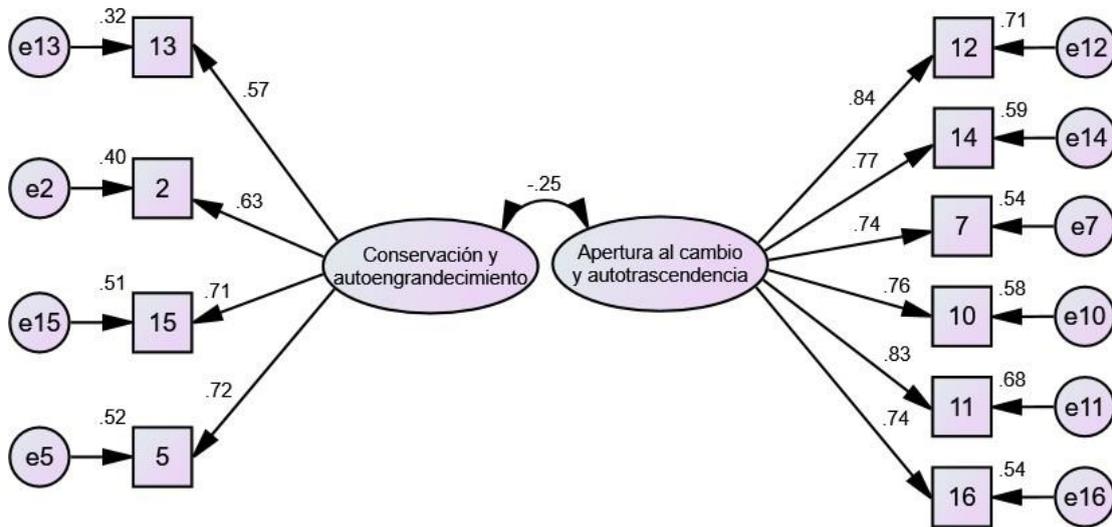


Figura 2 Estructura de la Escala de Valores hacia el Trabajo con dos factores relacionados y 10 ítems

En la tabla 2, se denotan los índices de ajuste de la Escala de Valores hacia el Trabajo, encontrándose valores satisfactorios en los índices de ajuste global como en la razón de verosimilitud  $X^2/gl < 3$  (Carmines y McIver, 1981),  $SRMR < .08$  (Hu y Bentler, 1999),  $RMSEA < .08$  y  $p_{close} > .05$  (Browne and Cudeck, 1993); en los índices de ajuste comparativo  $IFI > .90$  y  $TLI > .90$  (Bolen, 1989) además  $CFI > .90$  (Bentler, 1990) y en los índices de ajuste parsimonioso  $PCFI > .50$  (James, Mulaik y Brett, 1982) y  $PNFI > .50$  (James, Mulaik y Bentler, 1982), además del menor AIC para el modelo con 10 ítems mientras que el modelo con 16 ítems muestra valores no satisfactorios en los índices de ajuste global, comparativo y parsimonioso.

**Tabla 2**

*Índices de ajuste de la Escala de Valores hacia el trabajo*

Modelo	N de Ítems	Ajuste Global				A. Comparativo			A. Parsimonioso		
		$\sqrt{X^2/gl}$	RMSEA	$p_{close}$	SRMR	IFI	TLI	CFI	PNFI	PCFI	AIC
4FR	16	4.186	.115	<.001	.128	.791	.740	.788	.606	.643	656.52
2FR	10	1.707	.054	.357	.044	.977	.969	.977	.715	.738	100.03

Nota: Método de estimación: Máxima Verosimilitud  
 $X^2/gl$ : Razón de verosimilitud  
SRMR: Raíz media residual estandarizada  
RMSEA: Media cuadrática de aproximación  
 $p_{close}$ : Significancia de la Hipótesis  $H_0$ :  $RMSEA \leq .05$   
IFI: Índice de bondad incremental  
TLI: Índice de ajuste de Tucker-Lewis  
CFI: Índice de ajuste comparativo  
PNFI: Índice normado de ajuste parsimonioso  
PCFI: Índice de ajuste comparativo parsimonioso  
AIC: Criterio de Información de Akaike

**Tabla 3**

*Evidencias de consistencia interna y estadísticos descriptivos de los factores de la Escala de Actitudes hacia el Confinamiento*

Modelo	Factores	Items	M (DE)	$\omega$	IC95%	
					$\omega_i$	$\omega_s$
4 Factores relacionados	Conservación	4	2.85(0.68)	.30	-.08	.68
	Autoengrandecimiento	4	2.37(0.79)	.56	.45	.67
	Apertura al cambio	4	4.26(0.69)	.86	.85	.87
	Autotrascendencia	4	4.6(0.47)	.84	.81	.87
2 Factores relacionados	Conservación y autoengrandecimiento	4	1.81(0.81)	.76	.75	.77
	Apertura al cambio y Autotrascendencia	6	4.36(0.61)	.90	.89	.91

Nota: M: Media; DE: Desviación estándar;  $\omega$ : Omega de McDonald; IC95%: Intervalo de confianza al 95%;  $\omega_i$ : Límite inferior;  $\omega_s$ : Límite superior

En la Tabla 3, se muestran los índices de consistencia interna estimados con el coeficiente Omega de McDonald de forma puntual y su intervalo al 95%, observándose valores de .30 a .86 en el modelo de cuatro factores relacionados y valores de .76 y .90 en el modelo de dos factores relacionados.

## V. DISCUSIÓN.

En la actualidad el papel que desempeñan los policías es de suma importancia, su trabajo es indispensable para la tranquilidad y seguridad de la sociedad, además, la imagen que proyectan sumado a la práctica de valores, es necesaria, ya que contribuye al compromiso, motivación y les permite poder actuar de manera correcta, sirviendo de ejemplo para otros.

Frente a esto, la presente indagación, tuvo como objetivo principal determinar las evidencias de validez de la escala de valores hacia el trabajo, durante la pandemia en policías, del distrito de Trujillo. Los resultados, se presentan a continuación:

Como primer objetivo específico se buscó realizar el análisis factorial confirmatorio, frente a esto, se procedió a examinar las cargas factoriales (figura 1), de la escala de valores hacia el trabajo, evidenciándose valores estandarizados de  $-.01$  a  $.86$ ; correlaciones múltiples al cuadrado de  $.00$  a  $.69$  en los ítems y correlaciones de  $-.04$  a  $.88$  entre los factores, demostrándose una posible multicolinealidad entre los factores Conservación con Autoengrandecimiento y Apertura al cambio con Autotrascender, es decir, existe entre ellos una gran similitud en su medición. Decidiéndose evaluar el modelo de dos factores que uniera éstos factores fuertemente relacionados y en ausencia de los ítems con cargas factoriales débiles y altos valores en los índices de modificación.

Frente a esto, se procedió a realizar el análisis del modelo propuesto, en base a dos dimensiones (figura 2), evidenciándose valores que se relacionan entre sí con cargas factoriales estandarizadas de  $.57$  a  $.84$ , una correlación múltiple al cuadrado de  $.32$  a  $.71$  y una relación entre factores de  $-.25$ , siendo considerados valores significativos (Méndez y Rondón, 2012), comprobándose así una gran relación de los ítems y la teoría planteada en la presente (Zamora et al., 2010).

En relación a los índices de ajuste, en base al modelo de dos dimensiones, se aprecian que son satisfactorios en el ajuste global de razón de verosimilitud  $X^2/gl < 3$  (Carmines y Mclver, 1981),  $SRMR < .08$  (Hu y Bentler, 1999),  $RMSEA <$

.08 y  $p < .05$  (Browne and Cudeck, 1993); en los índices de ajuste comparativo  $IFI > .90$  y  $TLI > .90$  (Bollen, 1989) además  $CFI > .90$  (Bentler, 1990) y en los índices de ajuste parsimonioso  $PCFI > .50$  (James, Mulaik y Brett, 1982) y  $PNFI > .50$  (James, Mulaik y Bentler, 1982), además del menor AIC para el modelo con 10 ítems, reflejándose así que el constructo propuesto se logra adaptar a la muestra evaluada (Rial, Varela, Abalo y Lévy, 2006); es decir, el instrumento logra medir los Valores a partir de la teoría planteada por Schwartz (1992). Aunque estos resultados, no son similares a los encontrados por Dieder (2018), Arciniega y González (2000) y Villacris (2018) quienes en otros contextos encontraron que el constructo propuesto se agrupa en cuatro dimensiones; sin embargo, el modelo propuesto se agrupa en dos dimensiones.

Frente a esto, es importante considerar lo propuesto por Schwartz (1992) quien cataloga a los valores como el producto de la cultura, no existe una jerarquía y tienden a buscar satisfacer las necesidades o anhelos de una sociedad; es decir, son independientes de cada cultura y varían de acuerdo a las experiencias previas, aprendizajes y estímulos recibidos. Asimismo, se forman en base a las prioridades y aspiraciones personales, que guarda relación con todo el repertorio de conductas que las personas muestran en sus interacciones, por ende, sirven de guía en su toma de decisiones (Cayón y Pérez, 2008).

Se procedió también a realizar los índices de consistencia interna estimados con el coeficiente Omega de McDonald de forma puntual y su intervalo al 95%, encontrándose valores de .76 y .90 en el modelo de dos factores relacionados, se procedió por emplear este método, debido a que este permite tener una mayor precisión que alfa de Cronbach haciendo uso de la estructura factorial (Ventura-León y CaychoRodríguez, 2017), al respecto, estos valores permiten evidenciar que la escala logra medir de forma precisa los valores hacia el trabajo.

Todos estos valores, permiten evidenciar que la escala presenta adecuados índices de validez y confiabilidad, convirtiéndolo en una herramienta útil y para la evaluación de los valores hacia el trabajo en policías del distrito de Trujillo.

## VI. CONCLUSIONES.

Tomando en cuenta los resultados:

1. Se muestra un rango de correlaciones (-.26 a .75) menores a .90, evidenciando la ausencia de multicolinealidad, además índices de simetría y curtosis conjunta  $K2 > 5.99$  señalando el incumplimiento del supuesto de distribución normal univariante solo en cuatro ítems (2, 4, 5 y 14), pero con un índice de curtosis multivariante de Mardia de 16.54 menor a 70, señalando el cumplimiento del supuesto de normalidad multivariante, decidiéndose realizar el análisis factorial confirmatorio aplicando método de Máxima Verosimilitud.
2. Se muestra una estructura de dos factores relacionados resultado de la unión de los factores más relacionados de la estructura anterior, dónde se observan cargas factoriales estandarizadas de .57 a .84, una correlación múltiple al cuadrado de .32 a .71 y una relación entre factores de -.25.
3. Los índices de ajuste de la escala de valores hacia el trabajo, evidencian valores satisfactorios en los índices de ajuste global, en el modelo de 10 ítems.
4. La consistencia interna fue obtenida a través del coeficiente Omega de McDonald de forma puntual y su intervalo al 95%, encontrándose valores de .76 y .90 en el modelo de dos factores relacionados.

## **VII. RECOMENDACIONES.**

En base a las conclusiones:

1. Buscar obtener las evidencias de validez del instrumento en policías, de otros distritos y ciudades del país.
2. Se recomienda aplicar en futuras investigaciones, un muestreo probabilístico, que ayude a que la muestra seleccionada, tenga mayor representatividad.
3. Realizar una validez discriminante, empleando un cuestionario que mida violencia, para brindar mayores bondades al instrumento.

## REFERENCIAS.

- Abella-García, V.; Lezcano-Barbero, F. y Casado-Muñoz, R. (2017). Evaluación de la jerarquía de los valores humanos de Schwartz en la adolescencia: diferencias de género e implicaciones educativas. *Revista Brasileira de Educação* 22(68), 123- 146.
- Aguilar, M.; Calvo, A. y García, M. (2007). Valores laborales y percepción del estilo de liderazgo en personal de enfermería. *Salud Pública de México*, 49(6), 401-407.
- Arciniega, L. y Gonzáles, L. (2002). Valores individuales y valores corporativos percibidos: una aproximación empírica. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 12(1), 41-59.
- Arciniega, L. y González, L. (2000). Desarrollo y validación de la escala de valores hacia el trabajo EVAT 30. *Revista de Psicología Social*, 15(3), 281-296.
- Arciniega, L. y Zazueta, H. (2010). *Desarrollo de los valores en el trabajo*. (1era edición). México D.F.: Trillas.
- Ariza, A.; Bocanegra, A.; Navas, D.; Pardo, I. y Ruíz, A. (2017). *Implementación de valores organizacionales en una empresa del sector textil en Colombia*. (Tesis de Especialidad). Universidad Piloto de Colombia, Bogotá, Colombia.
- Bastidas, J. (2019). *Engagement laboral y valores éticos en el personal profesional del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo- 2018*. (Tesis de Maestría). Universidad Peruana de los Andes, Huancayo, Perú.
- Cabezudo, (2018). *Gestión de la Cultura de Valores Organizacionales y su Incidencia en el Desempeño Laboral, en un Organismo Público Ejecutor, año 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad Peruana las Américas, Lima, Perú.
- Cabrera, S. (2017). Anclaje profesional y valores relacionados al trabajo en el Perú *Revista de Investigación en Psicología*, 20(1), 231 – 236.

- Cayón, A. y Pérez, E. (2008). Structure of Values of Schwartz in the Manager Private's University. *Telos*, 10(3), 403-417.
- Cisneros, A. (2019). *Junín: Policías que no quisieron recibir denuncia por violencia familiar serán denunciados*. Recuperado de: <https://peru21.pe/peru/junin-policias-que-no-quisieron-recibir-denuncia-por-violencia-familiar-seran-denunciados-noticia/?ref=p21r>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). Código de ética y deontología. [http://api.cpsp.io/public/documents/codigo\\_de\\_etica\\_y\\_deontologia.pdf](http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)
- Currarino, A. (2017). *Callao: al menos 21 policías formaban parte de banda criminal "Los babys de Oquendo"*. Recuperado de: <https://elcomercio.pe/lima/policiales/callao-21-policias-formaban-parte-banda-criminal-babys-oquendo-437780-noticia/?ref=ecr>
- Dieder, N. (2018). EVAT 30. Un análisis de invarianza. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 11(2), 69-78. Obtenido de: <https://revistas.iberoamericana.edu.co/index.php/ripsicologia/article/view/1346-4520-1-SM.DOCX70>
- Estela, (2018). *Valores hacia el trabajo en los colaboradores de una entidad gubernamental del Santa, Áncash-2018*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.
- Fernández, F. (2019). *7 policías acusados de integrar banda criminal*. Recuperado de: <https://diariocorreo.pe/edicion/la-libertad/desarticulan-dos-organizaciones-criminales-e-intervienen-siete-policias-895323/?ref=dcr>
- Flores, L. (2007). *La Responsabilidad en la Policía Nacional del Perú*. <http://www.pnp.gob.pe/revistaelectronica/editorial/editorial.htm>.
- García, O. (2015). *Factores que influyen en la definición del perfil profesional del egresado de la ETS-PNP y el desempeño laboral*. (Tesis de Licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

- Gordillo, I. M. (2017). *Estudio de valores hacia el trabajo de los colaboradores administrativos de una universidad particular bajo la EVAT 30, Chiclayo 2016*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú
- Guedez, V. (2008). *Responsabilidad Social y Reputación Empresarial*. Venezuela: Editorial Planeta Venezolana S.A.
- Hernández, S.; Fernández, C. y Baptista, S. (2014). *Metodología de la investigación científica*. (6° edición). México: Pearson.
- Hoberecht, S., Joseph, B., Spencer, J. & Southern, N. (2011). Inter-organizational networks: An emerging paradigm of whole systems change. *OD Practitioner*, 43(4), 23-27.
- Lee, J.; Soutar, G. & Louviere, J. (2008). The Best-Worst Scaling Approach: An Alternative to Schwartz's Values Survey. *Journal of Personality Assessment*, 90(4), 335-347.
- Locke, E. (1991). The motivation sequence, the motivation hub, and the motivation core. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 288-299.
- Llanos, L.; Rivas, L.; Lambarry, F. y Trujillo, M. (2017). La eficacia de la policía en México: un enfoque cualitativo. *Polis: Investigación y Análisis Sociopolítico y Psicosocial*, 13(2), 107-138.
- Marsollier, R. y Expósito, C. (2017). Los valores y el compromiso laboral en el empleo público. *Revista Empresa y Humanismo*, 20(2), 29-50.
- Méndez, C. y Rondón, M. (2012). Introducción al análisis factorial exploratorio. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 41(1), 197-207. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0034745014600779>
- Novoa, L. (2010). *Educación policial en derechos humanos*. Bogotá: Policía Nacional de Colombia.
- Pelekais, C. y Aguirre, R. (2008). *Hacia una Cultura de Responsabilidad Social*. México: Pearson Educación.

- Provan, K. & Lemaire, R. (2012). Core concepts and key ideas for understanding public sector organizational networks: Using research to inform scholarship and practice. *Public Administration Review*, 72(5), 638-648.
- Ramón, J. (2014). Corrupción, ética y función pública en el Perú. *Revista de la Facultad de Ciencias Contables*, 22(41), 59-73.
- Rial, A.; Varela, J.; Abalo, J. y Lévy, J.P. (2006). El Análisis Factorial Confirmatorio. Coruña: Netbiblo.
- Rodríguez, C. y Romo, L. (2013). Relación entre Cultura y Valores Organizacionales *Conciencia Tecnológica*, 45 (12-17).
- Sánchez C. y Reyes M. (2015). *Metodología y diseños de la investigación científica*. Lima: Visión Universitaria.
- Schein, E. (2009). *The Corporate Culture Survival Guide*. San Francisco: Jhon Wiley & Sons.
- Schwartz, S. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 1-65.
- Schwartz, S. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 1-65.
- Schwartz, S. (1994). Are there Universal Aspects in the Structure and Contents of Human Values? *Journal of Social Issues*, 50(4), 19-45.
- Schwartz, S. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology*, 48(1), 23-47.
- Soyer, A.; Kabak, O. y Asan, U. (2007). A fuzzy approach to value and culture assessment and application. *International Journal of Approximate Reasoning*. 44, 182-192.

- Ventura-León, J. (2018). *¿Medir o evaluar?: una diferencia necesaria. Educación Médica*. Publicación anticipada en línea. doi: 10.1016/j.edumed.2017.10.027
- Ventura-León, J. y Caycho-Rodriguez, T. (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.
- Villacris, N. (2018). *Adaptación de la escala de valores hacia el trabajo (EVAT) en colaboradores de un call center. Lima, 2018*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Yazici, H.J. (2011). Significance of Organizational Culture in Perceived Project and Business Performance. *Engineering Management Journal*, 23(2): 20-29.
- Zamora, S., Monroy, L. y Chávez, C. (2010). Análisis factorial: una técnica para evaluar la dimensionalidad de las pruebas. Ciudad de México, México: Centro Nacional para la Evaluación de la Educación Superior. <https://www.ceneval.edu.mx/documents/20182/0/CuadernoTecnico061aed.pdf/a922a295-93f3-4bd0-9c8b-28a52c499cf5>
- Zubeleta, W. (2019). *Relación de la formación ética y el uso de la fuerza en los cadetes del quinto año de la Escuela De Oficiales de la P.N.P.- Chorrillos 2017*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional Federico Villareal, Lima, Perú.

**Anexos.**

**Anexo 01 – Cuestionario de Valores hacia el Trabajo**

	No se parece en nada a mí.	Se parece muy poco a mí.	Se parece algo a mí.	Se parece a mí.	Se parece mucho a mí.
1. Tener dinero para cubrir sus gastos y los de su familia, es su principal preocupación.					
2. A el (ella), le gusta manejar a las personas, le gusta que otros hagan lo que el (ella) quiere que hagan					
3. Para el (ella), es muy importante el bienestar de las personas que conforman su equipo de trabajo					
4. El (Ella) busca siempre sobresalir y ser exitoso(a) frente a los demás.					
5. No le gusta hacer cosas que otros no hagan, siempre se guía por lo que otros hacen.					
6. Siempre sigue las reglas y procedimientos en su trabajo, tal y como si fuera un reloj.					
7. El (Ella), es un(a) policía inquieto(a), siempre está buscando nuevas formas para hacer mejor su trabajo, es un(a) perfeccionista.					
8. Mantener una imagen de superioridad ante los demás, es su principal preocupación.					
9. Para el (ella) es muy importante ganarse la confianza de sus compañeros de trabajo, siéndoles leal y honesto(a).					
10. Es un(a) policía muy activo(a), contagia energía sólo de verle.					
11. El (Ella), siempre está preocupado(a) por actualizarse, ya sea leyendo o asistiendo a cursos, con la finalidad de ser un policía eficiente.					
12. El (Ella) siempre lucha por que todos los policías reciban el mismo trato y oportunidades.					
13. Para el (ella), adquirir y acumular bienes o servicios costosos es muy importante.					
14. Para el (ella), la lealtad hacia su institución y/o grupo es muy importante.					
15. El (Ella) es muy metódico(a), no le gusta intentar nuevas formas de hacer las cosas, prefiere lo que siempre le ha funcionado.					
16. Le gustan los retos en su trabajo, prefiere siempre lo nuevo y desconocido.					

Instrucciones: Los siguientes enunciados describen brevemente las características de distintos policías. Su tarea consiste en calificar que tanto se parece usted a cada uno de ellos, marcando con una X en el cuadro de la derecha que mejor describa el parecido. Considere al TRABAJO EN GENERAL, y no solo a su situación actual. No olvide contestar a todos los ítems.

## Anexo 2 – Carta de testigo

Yo, \_\_\_\_\_ por medio de la presente, autorizo a que los alumnos del nivel secundario de la \_\_\_\_\_ a la cual represento, participen en el trabajo de investigación conducido por, la estudiante del último ciclo de la carrera profesional de Psicología, perteneciente a la Facultad de Humanidades de la Universidad César Vallejo de Trujillo.

La participación consistirá en dar respuestas a la prueba psicológica administrada, correspondiente al tema de investigación. Previo a ello los policías participantes recibirán una explicación clara, por parte de la investigadora, sobre los propósitos de la evaluación, las razones por las que se les evalúa y la manera en que se utilizarán los resultados. La investigadora se ha comprometido también en darles información oportuna sobre cualquier pregunta, aclarando así posibles dudas durante la prueba.

Los resultados de este estudio serán parte de una tesis que servirá como una herramienta útil para psicólogos de nuestra localidad.

Por otra parte, se compromete a respetar el derecho a la privacidad y anonimato de los alumnos.

\_\_\_\_\_  
Firma

\_\_\_\_\_  
Firma de la investigadora

Lugar y Fecha: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

### Anexo 3. Operacionalización de la variable.

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Escala de medición</b>
Valores Hacia el Trabajo	Son considerados como una representación cognitivas, de todas las necesidades presentes en la persona, la motivan y sirven para el logro de metas, presentan un orden y son manifestados en la interacción (Arciniega y Gonzáles, 2002).	Se asume en base al puntaje obtenido en la escala de valores de Grimaldo (2008).	Conservación. Auto Trascender Auto engrandecimiento Apertura al cambio	Intervalo, debido a que existen una distancia estable entre los valores o escalas (Alarcón, 2008).

## Anexo 04 - Resultados de la prueba piloto

**Tabla 1**

*Índice de confiabilidad de la Escala de Valores hacia el Trabajo en una muestra piloto*

Alfa de Cronbach	Ítems
.768	16

**Tabla 2**

*Índices de homogeneidad de los ítems de la Escala de Valores hacia el Trabajo en una muestra piloto*

Ítem	Correlación total de elementos corregida
1	0.38
2	0.43
3	0.47
4	0.40
5	0.24
6	0.43
7	0.57
8	0.25
9	0.22
10	0.56
11	0.27
12	0.40
13	0.35
14	0.35
15	0.37
16	0.41