



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP

FACULTAD DE SALUD Y NUTRICIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

**VALORES INTERPERSONALES Y CLIMA LABORAL
EN TRABAJADORES DE UNA AVÍCOLA EN HUAURA-
LIMA, 2017.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTORES:

**Bach. ANA MARIA PALACIOS HIDALGO
Bach. SILVIA CECILIA RAMIREZ CHIRRE**

LIMA – PERÚ

2019

ASESORA DE TESIS

DRA. MARCELA BARRETO MUNIVE

JURADO EXAMINADOR

DR. PEDRO PABLO ALLVAREZ FALCONI
PRESIDENTE

DR. YRENEO EUGENIO CRUZ TELADA
SECRETARIO

DR. ITALO JESUS APONTE RODRIGUEZ
VOCAL

DEDICATORIA

A la memoria de mi abuelita: Benigna.

Quien con su inmenso amor y consejos
sembró en mí, la búsqueda del saber.

¡Gracias abuelita!

A mis hijos: Jacqueline y Edgard

Por su gran apoyo y comprensión durante mi
etapa estudiantil.

¡Gracias hijos!

AGRADECIMIENTO

Queremos agradecer a nuestra asesora Dra. Marcela Rosalía Barreto Munive, por ser una de las grandes colaboradoras a que se concluya esta investigación.

Agradecimiento a nuestros jurados.

Agradecimiento a la universidad privada Telesup por brindarnos todas las facilidades para que se realice esta investigación

RESUMEN

La presente investigación, tiene como propósito establecer la relación entre valores interpersonales y clima laboral, de una Empresa Avícola de Huaura-Lima 2017. Se utilizó el método descriptivo correlacional para el procesamiento de datos se utilizó el test de distribución Normal de Kolmogorov - Smirnov, para estudiar la normalidad y confiabilidad de los cuestionarios utilizados. El tamaño de la muestra correspondió a 152 colaboradores de la Empresa Avícola de Huaura Lima. Los resultados permiten afirmar que, si existe correlación altamente positiva entre las variables valores interpersonales y clima laboral, los instrumentos utilizados son cuestionario de valores interpersonales de Gordon y escala de valores de Sonia Palma. Las variables de estudio son: los valores interpersonales y clima laboral que está relacionada con el buen desempeño de los colaboradores. Se buscó relacionar el valor interpersonal de Soporte, conformidad, reconocimiento, independencia, benevolencia y liderazgo con los factores, autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Se identificó que los colaboradores de la empresa laboran los días feriados, siendo compensados con un día de descanso, la cual genera una desmotivación ya que el colaborador prefiere que se le pague. Asimismo, corresponde a la gerencia, analizar y evaluar continuamente. Se recomienda efectuar mediciones de satisfacción laboral periódicamente para mantener información actualizada de la misma y se propone la comunicación efectiva como estrategia para mejorar el ambiente laboral de los colaboradores.

Palabras claves: soporte, conformidad, reconocimiento, independencia, benevolencia, liderazgo, autorregulación, involucramiento laboral supervisión, comunicación y condiciones laborales.

ABSTRACT

The purpose of this research is to establish the relationship between interpersonal values and work environment of a Poultry Company of Huaura - Lima 2017. The correlational descriptive method was used to process the data, using the Normal distribution test of Kolmogórov - Smirnov, to study the normality and reliability of the questionnaires used. The sample size corresponded to 152 employees of the Avícola Company of Huaura - Lima. The results allow us to affirm that, if there is a highly positive correlation between the variables interpersonal values and work environment, the instruments used are Gordon's interpersonal values questionnaire and Sonia Palma's scale of values. The study variables are: interpersonal values and work climate that is related to the good performance of employees. We sought to relate the interpersonal value of Support, compliance, recognition, independence, benevolence and leadership with the factors, selfrealization, labor involvement, supervision, communication and working conditions. It was identified that the employees of the company work on holidays, being compensated with a rest day, which generates a demotivation since the employee prefers to be paid. Likewise, it corresponds to management, analyze and evaluate continuously. It is recommended to periodically measure job satisfaction in order to keep up-to-date information on it and to propose effective communication as a strategy to improve the work environment of the employees.

Keywords: support, conformity, recognition, independence, benevolence, leadership, self-regulation, labor involvement, supervision, communication and working conditions.

ÍNDICE

ASESORA DE TESIS	II
JURADO EXAMINADOR	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO	V
RESUMEN	VI
ABSTRACT	VII
INTRODUCCIÓN	XIV
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	17
1.1. Planteamiento del problema.....	17
1.2. Formulación del problema.....	19
1.2.1. Problema general.....	19
1.2.2. Problemas específicos.....	19
1.2.3. Justificación y aportes del estudio.....	20
1.3. Objetivos de la Investigación.....	21
1.3.1. Objetivo general.....	21
1.3.2. Objetivos específicos.....	21
II. MARCO TEÓRICO	23
2.1. Antecedentes nacionales	23
2.2. Antecedentes internacionales	27
2.3. Bases teóricas.....	29
2.3.1. Concepto de variable I Valores Interpersonales.....	30
2.3.2. Diferentes enfoques de los valores.....	31
2.2.3. Definiciones de valores interpersonales.....	33
2.2.4. Características de los valores.....	35
2.2.5. Clasificación de los valores.....	36
2.2.6. Importancia de los valores.....	40

2.2.7. Dimensiones de la variable I	41
2.2.8. Concepto de la variable II Clima laboral.....	42
2.2.9. Diferentes enfoques de clima laboral	43
2.2.10. Teorías sobre el clima laboral.	45
2.2.11. Importancia del clima organizacional.	50
2.2.12. Dimensiones de la variable II clima laboral.	51
2.3. Definición de términos básicos.....	53
III. MÉTODOS Y MATERIALES	57
3.1 Hipótesis de la investigación	57
3.1.1. Hipótesis general.	57
3.1.2. Hipótesis específicas.....	57
3.2. Variables de estudio.....	58
3.2.1. Definición conceptual.	58
3.2.2. Definición operacional.	59
3.2.2.1. Operacionalización de la variable.	59
3.3. Nivel de investigación.....	622
3.3.1. Nivel de investigación.....	62
3.4. Diseño de la investigación.....	62
3.5. Población y muestra de estudio	62
3.5.1. Población.	633
3.5.2. Muestra.	63
3.5.3. Muestreo.	655
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	65
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.	65
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.....	666
3.7. Validación y confiabilidad del instrumento	711
3.8. Métodos de análisis de datos.....	722

3.9. Desarrollo de la propuesta valor	72
3.9.1. Plan de trabajo: “Técnicas de socialización y valores”	73
3.10. Aspectos deontológicos	77
IV. RESULTADOS	78
V. DISCUSIÓN.....	933
5.1. Análisis de discusión de resultados	933
VI. CONCLUSIONES	944
VII. RECOMENDACIÓN	966
REFERENCIAS BIBLOGRAFICAS.....	977
ANEXOS	1044
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	1055
Anexo 2: Matriz de Operacionalización.....	1099
Anexo 3: Validación de instrumentos	1111
Anexo 4: Matriz de datos	1122
Anexo 5: Consentimiento informado	1233

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz Operacionalización de las Variables -----	59
Tabla 2. Operacionalización de las Variables -----	611
Tabla 3. Prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov de los valores impersonales en trabajadores en una empresa Avícola en Huaura- Lima.2017. -----	66
Tabla 4. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de los factores del clima laboral en trabajadores en una empresa Avícola en Huaura- Lima.2017. -----	677
Tabla 5. Estadísticas de fiabilidad-----	728
Tabla 6. Frecuencia Independencia, trabajadores de una empresa Avícola en Huaura – Lima 2017.-----	789
Tabla 7. Distribución Soporte, trabajadores de una empresa Avícola en Huaura – Lima 2017.-----	79
Tabla 8: Distribución Benevolencia, trabajadores de una empresa Avícola en Huaura – Lima 2017.-----	80
Tabla 9. Distribución Conformidad, trabajadores de una empresa Avícola en Huaura – Lima 2017.-----	801
Tabla 10: Distribución Liderazgo, trabajadores de una empresa Avícola en Huaura – Lima 2017.-----	811
Tabla 11. Distribución Reconocimiento, trabajadores de una empresa Avícola en Huaura – Lima 2017-----	812
Tabla 12. Descripción de la muestra en base a los niveles de los valores interpersonales en una empresa Avícola en Huaura-Lima.2017-----	822
Tabla 13. Descripción de la muestra en base a los niveles de los factores del clima laboral en una empresa Avícola en Huaura - Lima.2017.-----	823
Tabla 14. Correlación de los valores interpersonales con los factores del clima laboral en trabajadores en una empresa Avícola en Huaura - Lima.2017-----	833
Tabla 15: Frecuencia Clima laboral, trabajadores de una empresa Avícola en Huaura – Lima 2017-----	834

Tabla 16. Prueba de Normalidad de los datos de las variables y dimensiones -----	

844	
Tabla 17. Prueba de Spearman Valores interpersonales y Clima laboral, trabajadores de una empresa Avícola en Huaura – Lima 2017 -----	866
Tabla 18. Prueba de Spearman Valores interpersonales y Auto Realización, trabajadores de una empresa Avícola en Huaura – Lima 2017 -----	877
Tabla 19. Prueba de Spearman Valores interpersonales e Involucramiento Laboral, trabajadores de una empresa Avícola en Huaura – Lima 2017 -----	888
Tabla 20. Prueba de Spearman Valores interpersonales y Supervisión, trabajadores de una empresa Avícola en Huaura – Lima 2017 -----	899
Tabla 21. Prueba de Spearman Valores interpersonales y Comunicación, trabajadores de una empresa Avícola en Huaura – Lima 2017. -----	90

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Pirámide o jerarquía de necesidad de Maslow (1943)	33
Figura 2: Teoría circular de los valores (Schwartz 1987, citado en Bedrellana 2017)	40

INTRODUCCIÓN

Este trabajo de investigación previo a mi obtención del título de Psicóloga, se llevó a cabo en una Empresa avícola, empresa líder en la crianza y comercialización de aves. Su actividad principal se basa en la producción y comercialización de pollos y huevos, asimismo me brindaron todas las facilidades y comodidades para iniciar y culminar este proyecto de investigación.

Los trabajadores de la empresa avícola de Huaura en Lima presentan indicadores de no sentirse comprendidos de sus jefes inmediatos, se aíslan de su grupo familiar por encontrarse laboralmente trabajando en la empresa avícola, por tanto su valor interpersonal de conformidad lo expresan con el desvalor de inconformidad; Referente al valor de reconocimiento no se sienten reconocidos desde el punto de vista personal pero si a nivel económico, individualmente no se les permite lograr una independencia ante la toma de decisiones, los ingenieros indican que deben seguir ordenes rígidas y estrictas porque peligraría la vida de los animales. En relación al valor de benevolencia, los galponeros presentan dificultades en sus relaciones interpersonales por características propias de su labor de trabajador puesto que son los encargados de no permitir el ingreso de personas ajenas al área, teniendo que entrar con un permiso exclusivo y cumpliendo normas estrictas de higiene para no contaminar a las aves y todo ello impide estimular, desarrollar y o ejecutar el liderazgo que pueda tener el trabajador.

En tal sentido, para mejorar el clima laboral de esta mediana empresa la presente investigación pretenderá analizar el problema ¿De qué manera los valores interpersonales se relacionan con el clima laboral en colaboradores de una Empresa Avícola de Huaura - Lima?

Los objetivos específicos formulados, en el presente trabajo de investigación de tipo descriptivo correlacional, fueron comprobar si existe alguna relación entre los valores interpersonales con los factores Autorrealización del clima laboral,

involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales de los trabajadores, quiere decir, ¿un trabajador conformista influye en su clima laboral? ¿Un trabajador que no es reconocido influye en su clima laboral?

Comprendiendo y analizando estas relaciones entre las variables de estudio ayudará a la empresa a reordenar sus estrategias orientándose específicamente a sus empleados, que, así como trabajan para satisfacer sus necesidades económicas también necesitan desarrollarse en lo personal, el cual influye de manera negativa en la conducta de los mismos, lo que acarreará inconvenientes o trabas en el ambiente laboral altamente competitivo, como socialmente en el ambiente donde se rodean.

Asimismo, cabe señalar que para forjar relaciones humanas correctas propias de un clima laboral alentador es necesario que los empleados de distintos niveles jerárquicos u ocupación estén encaminados hacia el crecimiento y desarrollo de la organización empresarial y para ello es fundamental este recurso vivo como es mantener al personal motivado plasmando positivamente sus funciones. Este proyecto de investigación es un estudio científico, de diseño no experimental, de corte transversal, por causa que se midieron las dos variables de estudio en un determinado tiempo y por única vez, aplicando las dos escalas de medición: El cuestionario de valores interpersonales de Leonard v. Gordon, considerando relevante conocer datos reales y específicos, referidos a los niveles de valores interpersonales, como también poder realizar acciones para poder analizar y mejorar en nuestra realidad problemática y manual de clima laboral de Sonia Palma. Se han utilizado las técnicas de encuesta y observación.

La población de interés estuvo constituida por el personal operativo de 252 colaboradores de una granja Avícola de Huaura-Lima, la cual tomamos una muestra final representativa de 152 colaboradores para la obtención de los objetivos formulados.

El estudio consta de 7 capítulos a saber: En el Capítulo I de este trabajo de investigación se propone y formula el problema de investigación, que incluye la

descripción del problema, su justificación y sus objetivos. En el Capítulo II explicita el Marco Teórico donde se hace referencia en concreto los antecedentes nacionales e internacionales relacionados al estudio de investigación, las bases teóricas de las variables, y la definición de términos básicos. En el Capítulo III, se precisa la metodología, la hipótesis general y las hipótesis específicas, el tipo y diseño de investigación; la población, muestra y muestreo de estudio, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos, como el desarrollo de la propuesta valor y aspectos deontológicos.

Los resultados del presente trabajo se puntualizan en el Capítulo IV, en función de los objetivos formulados.

En el capítulo V, se efectúa el análisis de discusión de resultados a través de estudios actuales, contrastando los resultados obtenidos con las hipótesis de investigación.

En los últimos capítulos, se presentan las conclusiones y recomendaciones de la investigación enriquecidas por los aportes prácticos que servirán para futuros trabajos de investigación cuya finalidad de los objetivos sean similares al presente estudio; Así mismo, se exterioriza la bibliografía utilizada en el proyecto de investigación y los anexos aclaratorios.

Se espera que el presente estudio pueda contribuir al mejoramiento de los Valores Interpersonales y Clima laboral en trabajadores de una empresa Avícola en Huaura-Lima, sirviendo como línea base para el desarrollo de intervenciones de mejora en el proceso de desarrollo organizacional.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Todo ser humano es portador de una serie de características; intelectuales, motivacionales, intereses, personalidad, actitudes, así como también de valores sean estos personales e interpersonales; de tal manera que estas habilidades y/o capacidades van a influir en el desempeño cotidiano coadyuvando a que la persona sea parte activa de un clima a nivel grupal sea en la familia o en el trabajo. Por tanto, la presente investigación versa en estudiar la relación entre los valores interpersonales con el clima laboral en trabajadores de una empresa avícola de Huaura Lima.

Gordon (1987) indica que los valores interpersonales son criterios valorativos que poseen las personas y que les permiten relacionarse con su grupo de pares. Son actitudes propias de ser humano dirigidos al nivel de conformidad de sentirse reconocido por los demás de lograr una independencia ser benevolentes y de poseer un don de mando que se tipificaran con un perfil valorativo a nivel interpersonal.

Los trabajadores de la empresa avícola de Huaura en Lima presentan indicadores de no sentirse comprendidos de sus jefes inmediatos, se aíslan de su grupo familiar por encontrarse laboralmente trabajando en la empresa avícola, por tanto su valor interpersonal de conformidad lo expresan con el desvalor de inconformidad; Referente al valor de reconocimiento no se sienten reconocidos desde el punto de vista personal pero si a nivel económico, individualmente no se les permite lograr una independencia ante la toma de decisiones, los ingenieros indican que deben seguir ordenes rígidas y estrictas porque peligraría la vida de los animales. En relación al valor de benevolencia, los galponeros presentan dificultades en sus relaciones interpersonales por características propias de su labor de trabajador puesto que son los encargados de no permitir el ingreso de personas ajenas al área, teniendo que entrar con un permiso exclusivo y cumpliendo normas estrictas

de higiene para no contaminar a las aves y todo ello impide estimular, desarrollar y o ejecutar el liderazgo que pueda tener el trabajador.

Palma (2004) refiere que todo trabajador en su centro laboral posee una percepción del propio ambiente de trabajo y que si este es favorable permite un adecuado clima y por ende su auto realización personal; además es beneficioso para cada empresa porque crecerá en el mercado económico laboral.

Palma (2004) indica que hay características peculiares que se evidenciaran dentro del clima que son, la autorrealización o el desarrollo personal, la manera como se involucre el trabajador en su centro de trabajo, la supervisión y la comunicación entre sus pares o grupo de compañeros.

Referente a las dificultades que se evidencian sobre el clima laboral en la avícola de Huaura, cuantitativamente, no hay evidencias con datos numéricos o estadísticos sobre dicha problemática; pero cualitativamente en cuanto a la autorrealización el trabajador no se siente satisfecho porque repite la misma actividad de manera cotidiana y al no haber estímulos para cambiar de roles de trabajo a nivel personal no evolucionan, no se desarrollan y su motivación decrece; ello guarda una relación directa con el involucramiento porque al no sentirse satisfechos no se insertan en las metas y visión de la empresa ,hasta inclusive se han auto calificado como robot o un trabajador mecanizado en su actividad. En la supervisión no se sienten apoyados por los jefes inmediatos puesto que solo reciben críticas y no se les brinda estrategias para mejorar su trabajo y no les brindan capacitación a pesar que las evaluaciones de proceso lo puedan indicar. En cuanto a la comunicación el trato intraempresa, se caracteriza por no darse una relación directa y fluida, no habiendo órdenes definidas del adecuado estatus del campo directivo y no tener bien delineada las tareas a efectuar o tal vez recibir a la vez indicaciones paralelas de mandatos relacionándose un clima hostil entre los trabajadores.

Por tanto, el presente estudio de investigación versa en determinar la relación entre los valores interpersonales con el clima laboral en los trabajadores de una empresa

avícola de Huaura-Lima el presente estudio de investigación versa en determinar la relación entre los valores interpersonales con el clima laboral en los trabajadores de una empresa avícola de Huaura-Lima el presente estudio de investigación versa en determinar la relación entre los valores interpersonales con el clima laboral en los trabajadores de una empresa avícola de Huaura-Lima el presente estudio de investigación versa en determinar la relación entre los valores interpersonales con el clima laboral en los trabajadores de una empresa avícola de Huaura-Lima el presente estudio de investigación versa en determinar la relación entre los valores interpersonales con el clima laboral en los trabajadores de una empresa avícola de Huaura-Lima el presente estudio de investigación versa en determinar la relación entre los valores interpersonales con el clima laboral en los trabajadores de una empresa avícola de Huaura-Lima el presente estudio de investigación versa en determinar la relación entre los valores interpersonales con el clima laboral en los trabajadores de una empresa avícola de Huaura-Lima.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general.

¿Cuál es la relación entre los valores interpersonales con el clima laboral en trabajadores de una granja avícola de Huaura - Lima, 2017?

1.2.2. Problemas específicos.

¿Cuál es la relación entre valor interpersonal de Soporte con los factores del clima laboral (autorrealización involucramiento laboral supervisión comunicación condiciones laborales) en trabajadores de una empresa Avícola de Huaura-Lima 2017?

¿Cuál es la relación entre valor interpersonal Conformidad con los factores del clima laboral (autorrealización involucramiento laboral supervisión comunicación condiciones laborales) en trabajadores de una empresa Avícola de Huaura-Lima 2017?

¿Cuál es la relación entre valor interpersonal Reconocimiento con los factores del clima laboral (autorrealización involucramiento laboral supervisión comunicación condiciones laborales) en trabajadores de una empresa Avícola de Huaura-Lima

2017? ¿Cuál es la relación entre valor interpersonal Independencia con los factores del clima laboral (autorrealización involucramiento laboral supervisión comunicación condiciones laborales) en trabajadores de una empresa Avícola de Huaura-Lima 2017?

¿Cuál es la relación entre valor interpersonal Benevolencia con los factores del clima laboral (autorrealización involucramiento laboral supervisión comunicación condiciones laborales) en trabajadores de una empresa Avícola de Huaura-Lima 2017?

¿Cuál es la relación entre valor interpersonal Liderazgo con los factores del clima laboral (autorrealización involucramiento laboral supervisión comunicación condiciones laborales) en trabajadores de una empresa Avícola de Huaura-Lima 2017?

1.2.3. Justificación y aportes del estudio.

La presente investigación es de importancia teórica ya que aporta a la psicología, actualizando conceptos, teorías, relacionados a Valores Interpersonales con el Clima laboral ampliando horizontes sirviendo como línea base para el desarrollo de intervenciones de mejora en el proceso de desarrollo organizacional y obtener mayor información, de tal manera que se manejen conceptos para una aplicación práctica en la mejora en valores interpersonales y que puedan ser usados adecuadamente por los psicólogos y otros profesionales.

Por otra parte, en la justificación metodológica, el presente trabajo de investigación aporta a la psicología de tal manera que los directivos de la empresa tendrán un conocimiento más objetivo de las relaciones interpersonales y el clima laboral, de tal modo que los trabajadores podrán recibir capacitaciones y programas de intervención permitiendo mantener un ambiente laboral óptimo y mejorar las deficiencias y/o debilidades de los mismos.

Los resultados servirán de antecedentes para otros investigadores con las mismas variables y en distintos lugares.

De la misma manera, la importancia práctica se orienta a determinar los factores más relevantes de los valores interpersonales y clima laboral, que contribuirán a mejorar el desempeño y buenas prácticas de trabajo, así como un mejor desarrollo personal y profesional, que repercutirá en mayores beneficios laborales, considerando que los colaboradores, constituyen el activo más importante de la empresa.

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo general.

Determinar la relación entre los valores interpersonales con el clima laboral en trabajadores de una empresa Avícola de Huaura-Lima, 2017.

1.3.2. Objetivos específicos.

- 1.- Describir los Niveles de los Valores interpersonales en trabajadores de una empresa Avícola de Huaura-Lima, 2017.
- 2.- Describir los Niveles de los Factores del clima laboral en trabajadores de una empresa Avícola de Huaura-Lima, 2017.
- 3.- Relacionar el valor interpersonal de Soporte con los factores (autorrealización involucramiento laboral supervisión comunicación condiciones laborales) del clima laboral en trabajadores de una empresa Avícola de Huaura-Lima, 2017.
- 4.- Relacionar el valor interpersonal de conformidad con los factores (autorrealización involucramiento laboral supervisión comunicación condiciones laborales) del clima laboral en trabajadores de una empresa Avícola de Huaura-Lima, 2017.
- 5.- Relacionar el valor interpersonal de Reconocimiento con los factores (autorrealización involucramiento laboral supervisión comunicación condiciones

laborales) del clima laboral en trabajadores de una empresa Avícola de Huaura-Lima, 2017.

6.- Relacionar el valor interpersonal de Independencia con los factores (autorrealización involucramiento laboral supervisión comunicación condiciones laborales) del clima laboral en trabajadores de una empresa Avícola de Huaura-Lima, 2017.

7.- Relacionar el valor interpersonal de Benevolencia con los factores (autorrealización involucramiento laboral supervisión comunicación condiciones laborales) del clima laboral en trabajadores de una empresa Avícola de Huaura-Lima, 2017.

8.- Relacionar el valor interpersonal de Liderazgo con los factores (autorrealización involucramiento laboral supervisión comunicación condiciones laborales) del clima laboral en trabajadores de una empresa Avícola de Huaura-Lima, 2017.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes nacionales

Epistemológicamente la presente investigación se encuentra orientada hacia el pensamiento sistémico que es la actitud del ser humano, que se basa en la percepción del mundo real en términos de totalidades para su análisis, comprensión y accionar, a diferencia del planteamiento del método científico, que solo percibe partes de este y de manera inconexa. y humanístico porque significa valorar al ser humano y sobre todo la condición humana, que está relacionado con el soporte, conformidad, reconocimiento, independencia, benevolencia y liderazgo innatos en el ser humano.

Quiroz y Zarate (2007) en su tesis titulada Clima Laboral en las empresas de telefonía fija y móvil servicios digitales S.A.C y Elite.com de la ciudad de Chiclayo para optar el título de Licenciadas en Psicología de la Universidad de Chiclayo; cuyo objetivo fue determinar relación significativa entre ambos conceptos psicológicos. Utilizaron como instrumento de medición la Escala de Clima Laboral de Palma (2004). La muestra estuvo constituida por 60 trabajadores en total de edades comprendidas entre 18 a 35 años de edad. En los resultados puntualizaron que el personal administrativo se ubicó en la gran mayoría en categorización promedias del 50% del clima organizacional y el 42% en satisfacción laboral; de igual manera solo fue posible establecer relación significativa entre el factor comunicación de clima organizacional y satisfacción laboral.

Santamaría, F. & Zaña, K (2015), en su tesis para optar el grado de Licenciadas en Psicología de la Universidad Privada Juan Mejía Baca de Chiclayo, tuvieron como objetivo analizar cuál es la relación entre los valores interpersonales con el clima laboral de los trabajadores de una identidad universitaria. El tipo de investigación es cuantitativo y utilizaron un diseño descriptivo simple, no experimental de corte transversal. La población objeto de estudio estuvo constituida por 116 individuos de ambos sexos cuyas edades estuvieron comprendidas entre 23 y 65 años de la universidad privada de Chiclayo, con una muestra estratificada de 86 individuos,

con un muestreo probabilístico. Los instrumentos utilizados fueron: “Escala de Clima Laboral – CL SPC” elaborada por Palma (2004). Los resultados revelan que el clima laboral fue percibido por el 34.83% de los trabajadores como muy favorable y el 21.35% como favorable, sin embargo, el 23.60% lo percibió como muy desfavorable y el 10.11% como desfavorable, situación que amerita potenciar el clima laboral con el manejo del talento humano en la organización, el cual se orienta a buscar la calidad de vida en el trabajo.

Arévalo, E, y Horna, D (2014), en su tesis para optar el título de Licenciado en Psicología de la Universidad Privada Antenor Orrego, realizaron una investigación sobre Adaptación y Estandarización del Cuestionario de Valores Interpersonales para Universitarios de la Ciudad de Trujillo, trazaron como objetivo en adaptar, estandarizar y normalizar el cuestionario de Valores Interpersonales (SIV) de Leonard Gordon, para estudiantes universitarios de la ciudad de Trujillo. Su investigación fue descriptiva correlacional de corte transversal. La población a investigar fueron un total de 16,800 los estudiantes de la Universidad Privada Antenor Orrego (UPAO). La muestra estuvo conformada por 674 sujetos de ambos sexos cuyas edades oscilan entre 16 años en adelante. Se utilizó el método probabilístico aleatorio simple, empleando el instrumento “Cuestionario de Valores Interpersonales” (S.I.V), por Leonard V. Gordon (1977). Los resultados del análisis evidenciaron niveles de discriminación buenos y muy buenos en los resultados de cada una de las seis (06) escalas, consiguiendo una alta validez de constructo en cada una de ellas; así como correlaciones altamente significativas, logrando un alto grado de Validez y la manifestación del alto aporte estadístico de sus escalas a la consistencia interna del instrumento.

Vásquez. (2016), en su tesis titulada “Clima Laboral y Satisfacción Laboral del personal de enfermería en el hospital nacional “Arzobispo Loayza”, en el año 2016” para optar el título de Licenciado en Psicología, tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima y la satisfacción laboral en personal de enfermería en el hospital nacional “Arzobispo Loayza”, la muestra fue de 132 empleados de ambos sexos, se utilizó el muestreo no probabilístico de tipo intencional; los instrumentos que se utilizaron para ambas variables fueron: la escala de clima laboral de Sonia

Palma (CL-SPC), y la escala de satisfacción laboral (SL-SPC). En sus resultados alcanzados muestran; que el nivel de clima laboral es desfavorable, así mismo el nivel de satisfacción laboral es bajo, con respecto a la relación entre factores; existe una relación baja positiva y significativa entre los factores de la satisfacción y las dimensiones del clima laboral; por otro lado existe una correlación significativa positiva entre el clima laboral y la satisfacción laboral ($r=0.260$). Finalmente concluyendo que este tipo de actitudes favorables o no desfavorables repercutirá en el empleado referentes a sus actividades laborales.

Tueros, R. Matalinares, M. y Raymundo, O (2013), en su tesis para optar el grado académico de Doctor en Psicología de la Universidad Mayor de San Marcos- Lima. Tuvo como objetivo establecer la relación entre los valores Interpersonales y los estilos atributivos de estudiantes del 5to año de educación secundaria. Se utilizó un método descriptivo correlacional, la muestra estuvo conformada por 400 alumnos. La presente investigación se llevó a cabo, utilizando el Cuestionario de estilos atributivos y el Cuestionario de Valores Interpersonales SIV de Leonard Gordon. Los resultados indican de acuerdo con el coeficiente de correlación de Spearman que existe correlación significativa ($p < 0,05$) entre los distintos Valores Interpersonales Soporte, Conformidad, Reconocimiento e Independencia con los Estilos Atributivos en el área de Logros Académicos y Relaciones Interpersonales. Por el contrario, no se obtuvieron correlaciones significativas entre los Valores Interpersonales, Benevolencia y Liderazgo con los Estilos Atributivos en las Áreas de Logros Académicos y Relaciones Interpersonales.

García, T (2010), en su tesis para optar el grado académico de Licenciada en Psicología de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón (UNIFE) titulada "valores interpersonales en estudiantes del I y VIII ciclo académico de una universidad privada". Tuvo como objetivo establecer la influencia del Eje Transversal de Ética y Valores en el desarrollo de los Valores Interpersonales en los estudiantes del I y VIII ciclo de las distintas escuelas profesionales. La muestra estuvo conformada por un total de 366 estudiantes; cuyas edades comprendían entre los 17 a 21 años de edad. Se utilizó el Cuestionario de Valores Interpersonales de Leonard Gordon (1997) – Survey of Interpersonal Values, S.I.V. Los resultados

obtenidos manifiestan que el Eje Transversal de Ética y Valores ha influenciado en el desarrollo de los valores de conformidad y reconocimiento en los estudiantes de las distintas escuelas profesionales. Los estudiantes del I ciclo evidencian una mayor necesidad de ser reconocidos y admirados por los demás. Los valores de soporte, independencia, benevolencia y liderazgo no presentan diferencias significativas entre los grupos de estudiantes del I ciclo y los del VIII ciclo, pero se observa un ligero incremento en los valores de independencia y liderazgo a favor de los estudiantes del VIII ciclo.

Matalinares, M, Sotelo, L, Sotelo, N, Arenas, C, Díaz, G, Dioses, A, Yarigaño, J, Muratta, R, y Pareja, C (2009), en una investigación de Psicología de la Universidad Mayor de San Marcos realizaron una investigación titulada “Juicio Moral y Valores Interpersonales en estudiantes de secundaria de las ciudades Lima y Jauja” .Su objetivo consistió en establecer si existía o no relación entre el juicio moral y los valores interpersonales de los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de Lima y Jauja. Para la realización del proyecto se evaluó a 355 estudiantes de 4to y 5to de secundaria, de ambos sexos, cuyas edades fluctuaron entre los 14 y 18 años de edad, procedentes de diversos centros educativos estatales de Lima y Jauja. Se aplicó el test de reflexión socio moral propuesta por Kohlberg y adaptado por Majluf (1986) y el Cuestionario de Valores Interpersonales SIV propuesta por Leonard Gordon adaptado por Higuera (1972) y Pérez (1987). En los resultados se encontró relación entre ambas variables de estudio. El juicio moral se relaciona con las dimensiones conformidad, reconocimiento y benevolencia. Por otro lado, se encontró que existen diferencias significativas entre los alumnos de Jauja y Lima en valores interpersonales. En las dimensiones de conformidad, reconocimiento y benevolencia de los estudiantes se muestra diferente en relación del sexo y grado de instrucción.

Campos, L (2008) realizó en Huánuco una investigación titulada “Los estilos de vida y los valores interpersonales según la personalidad en jóvenes del departamento de Huánuco. Su objetivo del presente estudio fue determinar la medida en que los estilos de vida y los valores interpersonales difieren según la categoría en la que se ubican dentro de cada factor de personalidad de Caprara y Barbaranelli en los

jóvenes del departamento de Huánuco. El método fue descriptivo correlacional, la muestra conformada por 374 jóvenes de ambos sexos a quienes se les administró: el Cuestionario BFQ "Big Five", el Cuestionario de Valores Interpersonales "SIV" y el Cuestionario de Estilos de Vida. Los resultados evidencian que los factores de personalidad del Big Five, no plantean diferencias significativas sobre los estilos de vida y los valores interpersonales.

Merino, C, Wichern, D y Rivas, K (2004) elaboraron en Lima su investigación sobre Evaluación de la estructura factorial del cuestionario de valores interpersonales SIV. Planteo como objetivo evaluar la asumida estructura subyacente de los puntajes de las escalas del SIV. Hay seis respuestas de interés: Y1=Independencia, Y2=Soporte, Y3=Benevolencia, Y4=Conformidad, Y5=Liderazgo y Y6=Reconocimiento; estos puntajes pertenecen a sus respectivas sub-escalas y se asume que miden independientemente los atributos nombrados por sus títulos por lo tanto concierne a la validez del SIV, por el otro lado se expondremos los efectos sobre las correlaciones entre las sub-escalas debido al método ipsativo de respuesta Trabajo una muestra de no probabilística sumando 130 adolescentes entre varones y mujeres. En esta investigación se aplicó el Cuestionario de Valores Interpersonales SIV, ambos gozan de confidencialidad, validez y baremos según edad. Los resultados más importantes fueron que los puntajes en independencia, soporte y benevolencia forman una triada distante de las puntuaciones de Conformidad, Liderazgo y Reconocimiento. La dispersión de los datos sigue una tendencia homogénea en las escalas.

2.2. Antecedentes internacionales

Becerro, B (2010), en su tesis doctoral realizada en Madrid sobre la jerarquización de los valores interpersonales entre adolescentes inmigrantes y españoles escolarizados se centra principalmente en el estudio de la jerarquización de los valores en la edad adolescente dentro de un mismo contexto, pero con diferentes grupos de individuos. La muestra total consto de 199 sujetos, de edades comprendidas entre los 12 y 17 años, de los cuales 146 son españoles y 53

inmigrantes, 102 son niñas y 97 niños. Escogido esta muestra con el fin de valorar los grupos de españoles e inmigrantes que conviven en un mismo colegio. Se utilizó un cuestionario de valores interpersonales (SIV) de L. V. Gordon (1976). Por un lado, los adolescentes inmigrantes y por otro los adolescentes españoles; A partir de esta propuesta y ligada estrechamente a ella, planteado la hipótesis: Los adolescentes con edades comprendidas entre los 12 y los 17 años, inmigrantes originarios de Marruecos, América Latina y resto de Europa, coinciden en la vivencia de los valores interpersonales con la misma disposición jerárquica que los adolescentes españoles de la misma edad, siendo la variable género la que marca la diferencia. Por tanto, se confirma nuestra hipótesis: Los adolescentes con edades comprendidas entre los 12 y los 17 años, inmigrantes originarios de Marruecos, América Latina y resto de Europa, coinciden en la vivencia de los valores interpersonales con la misma disposición jerárquica que los adolescentes españoles de la misma edad, siendo la variable género la que marca la diferencia”.

Rodríguez, A., Retama, M. y Lezama, J. (2011), efectuaron una investigación titulada “Clima y Satisfacción Laboral como predictores del Desempeño: En una organización chilena”. Universidad Andrés Bello. Santiago de Chile; cuyo objetivo fue determinar la relación entre clima organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores agrícolas de la Región de Maule, consiguiendo como muestra a 96 trabajadores, empleando los instrumentos de medición: OCQ de Litwin y Stringer para medir el clima organizacional, el Cuestionario de Satisfacción por facetas (JDI) de Smith, Kendall & Hulin para medir la satisfacción laboral y el Cuestionario de Satisfacción General (JIG). Concluyendo que existe una correlación significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral, una correlación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción general y una correlación positiva entre el desempeño laboral y la satisfacción general.

Mantilla, Méndez y Torres (2012) en Bucaramanga, Colombia, para optar el grado de licenciados en Psicología en la Universidad Pontificia Boliviana, cuyo objetivo general fue identificar los valores personales e interpersonales en una muestra de adolescentes del área metropolitana de Bucaramanga, donde su muestra estuvo representada por 400 estudiantes concernientes a dos colegios públicos y dos

privados de Bucaramanga, cuyas edades oscilan entre 14 y 17 años. Se administraron los Cuestionarios de Valores Personales (SPV) e Interpersonales (SIV). Entre los resultados más relevantes se encontraron diferencias entre el SPV y el género, declarando que los hombres presentan más alto puntaje en Practicidad, y las mujeres puntúan más alto en Metas; mientras que en el SIV no se hallaron diferencias significativas. En el SPV predominó para los colegios públicos el valor de Metas, mientras que predominaron en los colegios privados los valores de Practicidad, Variedad y Decisión. En cuanto al instrumento empleado SIV los colegios públicos predominaron en el valor Independencia y los privados en el valor Estímulo.

Palomino (2001) publicó un artículo en la revista web argentina "Ser Humano y Trabajo", en donde manifiesta la parte conceptual básica del clima organizacional y como la calidad del entorno laboral puede estipular el grado de participación de los trabajadores dentro de la organización. Palomino señala dos conclusiones relevantes en su análisis; en la primera puntualiza que si el administrador busca establecer resultados a largo plazo debe de priorizar más su atención en el entorno laboral vigente, debido a la contestación a un liderazgo autocrático dará una productividad a corto plazo y conflictos en el ambiente a largo plazo. La segunda conclusión contiene en hacer que el empleado se sienta como parte del éxito de la empresa; si el trabajador considera su empleo una contribución para el éxito de la compañía, el entorno donde labora será de un superior nivel.

2.3. Bases teóricas

A continuación, se abordará teóricamente fundamentando las concurrencias obtenidas de diferentes autores en el presente trabajo de investigación. Para ello, es adecuado desplegar en primera instancia, el tema valores interpersonales en los trabajadores, inmediatamente después, oportunamente el clima laboral y, en definitiva, examinar teóricamente la correlación entre ambos conceptos psicológicos.

2.3.1. Concepto de variable I Valores Interpersonales.

Valor

La palabra valor viene del latín valor, valere (fuerza, salud, estar sano, ser fuerte). Al referirnos al término valor lo relacionamos a las características morales que conciernen con el comportamiento y decencia que posee cada individuo. (Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, Conalep, 1998, p52, citado por Pareja (2004).

Kurtines, Azmitia & Gewirtz (1992, citado por Restrepo, 2009) exteriorizan que los valores, conjuntamente con las motivaciones, estipulan la conducta y la manera que tienen las personas en su pensar.

Según Triandis, (1994) citado por Restrepo (2009). describen como la fuerza eficiente con el aprendizaje que decretan el paradigma de valores que cada individuo va desarrollando a través de su conducta. Cabe destacar que los valores que posee cada persona son partícipes de la organización cognoscitiva y cultural que involucran a las comunidades.

May (1978) sostiene que el valor es un avance hacia la forma de conducta, hacia los objetos, hacia fines de la vida a los que dedicamos y hacia los cuales elegimos dirigirnos porque creemos que son métodos de la vida más deseables las creencias vinculan al hombre con la racionalidad con el juicio los valores lo vinculan con aquello que realmente está comprometido con lo que estima valioso A decir Wallace, Pettit, Scheffer y Smith.

En el presente trabajo de investigación es relevante destacar que los valores forman un eje central de cualidades y capacidades que tiene el ser humano. Es decir, que tienen mayor fuerza que las creencias al momento de tomar cualquier decisión.

2.3.2. Diferentes enfoques de los valores.

Por su parte Miravalles (2014), manifiesta los valores a raíz de los siguientes enfoques:

A. Enfoque Psicoanalista

Freud (1971), determina que las normas sociales son interiorizadas partiendo de la defensa del yo. Es decir, que los impulsos son producidos regularmente debido a que la sociedad lo exige. Esta técnica se viene desplegando a partir de nuestra infancia a la edad de seis años de vida. Por esta razón la figura parental tiene mucho peso en la educación de los hijos como también expresar la parte afectiva, para que la evolución emotiva del niño sea la más adecuada. (Ojalvo, 2001 citado por Miravalles, 2014).

B. Enfoque Conductual y Neoconductista

Este enfoque prevalece la objetividad y lo científico, considerando a la persona pasiva, debido a la manera que influye hacia ciertas circunstancias. La conducta viene a ser examinada a través de su realidad, es decir mediante la observación o comprobación. Es considerado como una evolución del aprendizaje conjuntamente con los valores indemnizándolo y sancionándolo. (Ojalvo, 2001 citado por Miravalles, 2014).

C. Desarrollo Cognitivo y Moral de Piaget.

En 1932, Jean Piaget (1896-1980) El autor con la publicación El juicio moral del niño, afirmó que en el desarrollo psicosocial del niño es recibido del exterior, transmitido en la familia, en su etapa escolar, etc.; y por otro, en el desarrollo espontáneo, dependiendo de sus capacidades esenciales psicológicas, siendo el progreso de la inteligencia misma: lo que el infante aprende y descubre por sí mismo en un determinado tiempo. Piaget instaura dos fases específicas: Fase heterónoma y fase autónoma. (Citado por Jara, 2017).

D. Modelo de desarrollo Moral de Kohlberg.

El psicólogo norteamericano Lawrence Kohlberg (1927-1987), perfeccionando en los trabajos de Piaget, concluye que las dimensiones del desarrollo del cognitivismo del juicio moral precisan la mejora de la evolución moral, es decir que una vez que se haya entendido el desarrollo del juicio moral, el de la acción y del desarrollo del afecto moral serán más claros en comprenderlos. (Citado por Jara, 2017).

E. Teoría Humanista de Maslow, A. (1943)

Creó la jerarquía de las necesidades humanas explicando el autor que, a partir de la satisfacción de las necesidades básicas, los seres humanos nos desenvolvemos en otras necesidades de nivel superior. Con esta jerarquía podemos precisar que la necesidad de gran magnitud sería de nuestra atención siempre y cuando las necesidades inferiores se han satisfecho, Maslow instala las necesidades humanas en una pirámide con cinco niveles, entendiendo que los cuatro primeros son como “necesidades del déficit” y el último como una “necesidad del ser”. Las necesidades que causan insatisfacción inducirían malestar tanto individual como social, incitando la creación de los medios necesarios para su agrado, siendo este medio para la mejora material. Aquel autor confronta la frustración del ser humano con la enfermedad y la autorrealización con la finalidad espiritual de la totalidad de las necesidades superiores. El nivel elemental de la pirámide de Maslow viene a ser las necesidades funcionales hambre y sed. Una vez cubiertas estas necesidades que presenta el ser humano, empezará su preocupación garantizando en tener sus necesidades cubiertas, sintiéndose seguro a pesar que pudiera sufrir algún daño. Dado la circunstancia cuando la persona se siente segura, intentará buscar aceptación social. Una vez conseguido el triunfo, se proyectará a lograr reconocimiento, éxito hacia los demás. Finalmente, cuando los sujetos han cubierto todas estas necesidades empiezan a dar todo lo que pueden, aspirando a la creación. (Citado por Penas, 2008).



Figura 1: Pirámide o jerarquía de necesidad de Maslow (1943)

2.2.3. Definiciones de valores interpersonales.

Se determina como la “Guía que va orientando la forma de interactuar en la vida diaria con las demás, es decir en las relaciones interpersonales, son guías que acceden explicando o prediciendo el comportamiento del sujeto vinculado con sus semejantes, de igual manera hacia lo personal, familiar y con la sociedad. (Cainero, L. 2004).

Los valores son relevantes en la formación de todo ser humano, para que pueda desarrollar su propia personalidad y en lo conductual para que interactúen con sus pares dentro del contexto social. Sin embargo, actualmente hallamos que los valores y convicciones culturales muy distintas a épocas anteriores, dependiendo su satisfacción personal con la expresión a diario.

Gordon (1979) puntualiza que los valores pueden constituir un medio para determinar lo que los sujetos hacen y como lo hacen; muchas de sus decisiones

inmediatas, así como sus planes a largo plazo están influidas, consciente o inconscientemente, por el sistema de valores que adopten.

Desde el punto de vista socio-educativo los valores son, considerado referentes pautas o abstracciones que orientan el comportamiento humano hacia la transformación social y la realización de la persona son guías que dan determinada orientación a la conducta y a la vida de cada individuo y de cada grupo social. (Gordon, 2003, citado en Emiro y cols....,2009).

De igual manera, Cotrina (2001) define que los valores son cualidades o virtudes que pueden identificar a los componentes de la humanidad, llegándose a diferenciar como seres humanos correctas para profesar cualquier cargo u ocupación en lo moral, en lo ético o como en sus capacidades.

Kurtunes, Emiro y Gewirtz (1992) citado por Restrepo (2009) explican que los valores, junto con las motivaciones son formas que determinan el pensamiento y el comportamiento de las personas. Los valores definen estilos de personalidad y definen la idiosincrasia de los individuos y de los grupos y se construyen en la interacción social (Berger y Luckman, 1967 citado por Restrepo (2009). Ahora bien, la dinámica cultural y aprendizaje social determinan en, gran medida, el tipo de valores en cada grupo e individuo (trands ,1994) citado por Restrepo (2009).

Al decir Railton (2003) es común hallar una estrecha relación entre los valores y la moral de una u otra forma, los valores los valores se constituyen a un tipo de evaluación estima a agrado o desagrado para una situación objeto u persona determinada. Este sistema de evaluación es producto de años de evolución social. La moral guía al hombre por el camino del bien los valores conduce al hombre por el sendero de los que es bueno. Ambos valores y moral determinan el fenómeno social a partir de posibilidades que ofrecen o limitan.

2.2.4. Características de los valores.

En la propuesta de Ferrer (1980, citado por Morote, 1990), los valores muestran las siguientes características:

El valer: Existen entes que no pueden diferenciarse como ser, es decir que valen, teniendo valer.

Por su objetividad: El valor es presentado objetivamente debido a su independencia hacia el sujeto, no involucrándose por opiniones que se puedan manifestar sobre ciertas cosas, y que puede ser manifestado por otro sujeto que desea captarlo. Cabe señalar que el valor no depende de las particularidades individuales, sino del lugar que la sociedad le ha permitido.

Por su dependencia: No es semejante expresar “belleza” que expresar “María es una belleza”. El valor “belleza” no se considera de forma independiente, sino cuando se asocia a “María”.

Por su cualidad: Los valores dependen de sus atributos y no por la cantidad, es decir que no se pueden pesar ni medir. Por ejemplo: espiritualidad, heroísmo, patriotismo.

Por su polaridad: Se caracteriza por tener contrarios. La no indiferencia puede llegar a dos extremos positivo como negativo. Todo valor puede poseer un contravalor. Frondizi (2001) como se citó en (Seijo, 2009) reveló que cuando hay ausencia de valor no implica el existir de su conveniente antivalor.

Por su jerarquía: No se puede generalizar que los valores poseen el mismo valer, sino que se constituye por jerarquías. Hay múltiples valores que expresan superioridad e inferioridad.

Por su parte García y Rosales (1984) perfeccionan lo acertado por Ferrer, y amplían la siguiente característica:

Por su grado: El valor es caracterizado debido a la diversa intensidad, en una escala representativa por una escala prolongada, apareciendo también en numerosas intensidades. Pueden variar de grande a muy pequeña.

De la misma forma se manifiestan las siguientes características:

Por su fuerza orientadora: Los valores son exigentes llevando a una imposición o a ser influenciada sobre la voluntad y libertad de los sujetos.

Es una normativa que se ve orientada la vida en diferentes direcciones.

Por su infinitud: Los valores de ningún modo son alcanzados en su integridad, es decir que nadie puede impedir el perfeccionamiento.

Por su aplicabilidad: Los valores son empleados en numerosas circunstancias de la vida; están sujetadas en el accionar práctico reflejándose en los principios de gran valor que pueda tener la persona.

2.2.5. Clasificación de los valores.

Gordon (2003) investigó la manera de la preferencia que tienen los sujetos en enfrentar sucesos de la vida diaria o en las ocupaciones laborales. En el SPV se clasifican los siguientes valores:

1. Practicidad: Personifica que el individuo desea obtener lo mejor a raíz del dinero que posee, analizando lo que pretende para su beneficio personal.
2. Resultados: Se refiere a la confrontación de la persona en elegir los episodios difíciles que le toca vivir con la finalidad de encontrar y lograr su desarrollo personal.
3. Variedad: Se refiere a la valoración que tiene la persona hacia circunstancias nuevas y diferentes.

4. Decisión: Se enfoca en que la persona valora su propio sentir, siendo capaz de pensar y tomar sus propias decisiones.
5. Orden y método: Se relata en que el individuo se identifica por ser ordenado y metódico en las actividades que ejecuta.
6. Metas: Significa que el sujeto está encaminado a una labor y esfuerzo a realizar para que dicha tarea se concrete.

Teoría de England.

Una de las teorías más relevantes para el presente trabajo de investigación es la que efectuó George England debido a la significancia que tiene su teoría enfocándose la población organizacional. England (1967) revela:

Los valores son creencias que subyacen actitudes y comportamientos deseados. Los valores permiten definir prioridades, influyendo en la conducta de las personas en la sociedad. Lo expuesto por el autor enuncia que gracias a los se puede lograr la identidad personal permitiéndole tomar mejores medidas.

En cuanto a los valores, England consideró 2 clases: 1) Valores irrelevantes: valores que no tienen impacto en la conducta del individuo. 2) Valores formados: valores con mayor probabilidad de intervenir en el comportamiento del ser humano. Dentro de estos valores se incluyen los siguientes:

Valores operativos: Corresponde a tener una alta probabilidad para que la conducta se lleve a cabo.

Valores adoptados: Conciernen a la minoría del sistema de la personalidad del sujeto, considerando que pudiera afectar su comportamiento exponiéndose a componentes situacionales.

Valores previstos: Son valores que poseen poca probabilidad para que un comportamiento suceda. Según lo revelado por England, se debe considerar los factores sociales y ambientales en conjunto con los valores para que llegue a impactar en la conducta de la propia persona como en lo social.

Teoría de Schwartz.

Schwartz y Bilsky (1987) los valores son representados en representación de meta consecuente y son las respuestas en su totalidad que los sujetos y sociedades estarán dispuestos a responder a tres requerimientos humanos universales:

- 1) Las necesidades personales de los sujetos como asociaciones orgánicas.
- 2) Los requisitos para la interacción social.
- 3) Las necesidades de perduración y prosperidad de las sociedades.

La propuesta teórica de Schwartz da inicio la respuesta definiendo la parte conceptual de los valores, centralizando cinco aspectos elementales que debe contener dicha enunciación:

- 1) Los valores son concepciones o creencias consanguíneas a las emociones y a la parte afectiva.
- 2) Los valores son objetivos deseados o maneras conductuales que la persona quiere alcanzar.
- 3) Los valores se difunden en el accionar y en circunstancias específicas.
- 4) Los valores tienen un orden prioritario de uno mismo con respecto a los demás, de esta manera se generaliza una jerarquía de valores de cada persona.
- 5) Los valores son utilizados como criterio para poder comportarse adecuadamente ya que son guías que tienen las personas respecto a las acciones que toman.

Del mismo modo, Schwartz y Bilsky (1990) constituyeron una estructura psicológica universal acerca de los valores del ser humano, reafirmando en su teoría que: Los valores “Son concepciones deseables que influyen en las personas en su accionar evaluando los eventos”. (Citado en Bedrellana, 2017).

Aquel autor clasifica diez tipos de valores motivacionales:

- 1) Poder: Concerniente con el estatus social y el poder de las personas y recursos.
- 2) Logro: Concerniente al triunfo propio de competencias a través de ciertos patrones sociales.
- 3) Hedonismo: Concerniente de la obtención de uno mismo de obtener una vida placentera
- 4) Estimulación: Concerniente a la variedad y al cambio, desafiando a la vida.
- 5) Autodirección: Orientado a la independencia de la toma de decisiones sin limitación de impuestos.
- 6) Universalismo: Referente a la comprensión y bienestar de las personas siendo tolerantes y proteger el medio donde viven.
- 7) Benevolencia: Referente a la protección, mejoramiento y bienestar de los demás sujetos de su entorno.
- 8) Tradición: Referente a la aceptación y compromiso respetando las costumbres y doctrinas que la cultura y religión incriminan al yo.
- 9) Conformidad: Relacionado a la limitación de los impulsos que puedan transgredir las normas sociales.
- 10) Seguridad: Se refiere a conseguir la estabilidad, armonía, protección que involucran el yo con las relaciones sociales.

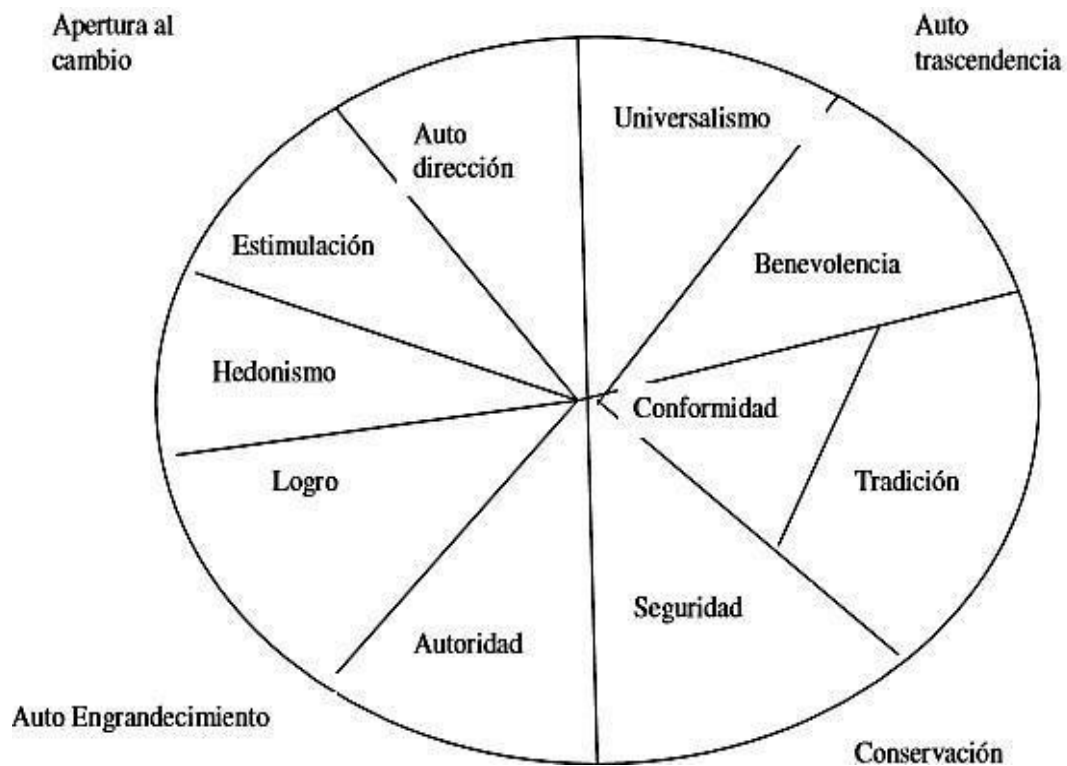


Figura 2: Teoría circular de los valores (Schwartz 1987, citado en Bedrellana 2017)

2.2.6. Importancia de los valores.

Analizando en que los valores tienen una estrecha relación con las personas se tratará de analizar desde el punto de vista filosófico dentro de la capacitación del trabajador:

Las labores que realiza el trabajador están enfocadas en la orientación de creencias y valores conformando un bosquejo de referencia permitiendo tener una imagen de lo que somos ya que sus acciones se ven reflejadas e influenciadas por ideas, creencias y valores oportunos del ambiente donde labora.

El capacitarse se fundamenta en la filosofía concluyendo que los sujetos tienen una serie de necesidades, tanto de carácter económico, como intelectuales, de reconocimiento, la necesidad de ser aceptado, etc.

En el enfoque filosófico

A continuación, se presentará diferente enfoque de filosofía

Filosofía	Corriente	Representante	orientación
Griega	Humanista Espiritual	Platón	Se guía por el intelecto, la razón, por el propio criterio y el buen juicio.
Oriental	Humanista Espiritual	Buda Gandhi	El espíritu se alimenta por elementos anímicos e inorgánicos.
Marxista	Humanista Histórico	Marx Engels	Producto natural de una evolución histórica.
Judeo Cristiana	Humanista Divino	Tomás de Aquino	Su destino es Dios. Creado a imagen y semejanza del creador.

Fuente: Pinto Villatoro, Roberto. Proceso de capacitación. México Ed. Diana 1990.

2.2.7. Dimensiones de la variable I

Gordon (1995) Los valores interpersonales involucrarán al sujeto considerando las dimensiones que mide los valores presentados a continuación siendo objeto de estudio en esta investigación:

- Soporte. Ser tratado con amabilidad recibiendo apoyo y comprensión de otras personas.
- Conformidad. Hacer y aceptar lo que manda la sociedad respecto a las normas de convivencia.
- Reconocimiento. Ser considerado como persona importante siendo reconocido por los demás.
- Independencia. Tener el derecho de la libertad para tomar decisiones según su propio criterio.
- Benevolencia. Ser altruista, ayudando a los menos afortunados.
- Liderazgo. Mediante su autoridad y poder encargarse de otras personas.

Relaciones interpersonales

- Interrelación del fracaso en las relaciones interpersonales. Hacen referencia a la atribución del fracaso.
- Atribución del éxito en las relaciones interpersonales al esfuerzo.
- Hacen referencia a la atribución del éxito.
- Externalización del éxito en las relaciones interpersonales. en estos elementos el fracaso se atribuye a la falta de habilidad y el éxito se atribuye a la misma causa.
- Externalización del fracaso el contenido de los mismos hace referencia a la atribución del fracaso a la mala suerte o a acción de otras personas esto es causas externas.

2.2.8. Concepto de la variable II Clima laboral.

Baguer (2012) enfatiza que el clima laboral es el ambiente en que los participantes de una organización descubren ciertas tipologías del entorno laboral y que, por lo tanto, influyen en su comportamiento. De esta manera, Brown y Moberg (1990) mantienen que el clima laboral lo determina una serie de particularidades del ambiente intrínseco de una organización, es decir, de la forma como lo perciben los miembros que laboran en ella.

Asimismo, Gan y Berbel (2007) detallan el clima como un conjunto de valoraciones que tienen los miembros de una organización a través de su experiencia organizacional. De igual modo, Naylor, Pritchard e Ilgen (1980) clarificaron que el clima laboral es la evolución de juicios personales, que involucra imputar cierto tipo de rasgos humanos a un organismo de trabajo externa a él. De igual modo, Tagiuri (como se citó en Gan y Berbel, 2007) indica que el clima laboral es una cualidad que perdura en un ambiente en donde los colaboradores relatan que, mediante su percepción durante su experiencia laboral, influyendo particularmente en su conducta.

Sin embargo, Del Pulgar (1999) certifica que el clima laboral es considerado como una variable que tiende a la integración de individuos u otras organizaciones. De la misma manera, Silva (como se citó en Gan y Berbel, 2007) ampara la terminación de clima laboral como la postura colectiva y reproducida por las miembros que interactúan, dada por la vivencia diaria, por lo que se deduce que el clima concierne a los sujetos percibida por el ambiente.

A su vez, Glick, W (1985) citado en Gan y Berbel (2007) puntualiza el clima como una particularidad de la organización integrándose por numerosas variables de nivel de organización y psicológico; variables que representan acciones del sujeto en el contexto organizacional. De igual manera, Forehand y Gilmer (como se citó en Gan y Berbel, 2007) pronuncian que el clima laboral está compuesto por diversos factores envolviendo al sujeto y su entorno, tales como, la cultura, el medio moral y laboral, incluidos a factores psicológicos.

2.2.9. Diferentes enfoques de clima laboral

Ruíz (2008) enfatiza que el clima laboral ha sido examinado, a lo largo de la historia desde tres enfoques diferentes, que permiten un estudio más definido y detallado. Se muestra a continuación los diferentes enfoques:

Conjunto múltiple de atributos organizacionales.

En este enfoque se enfatiza las características estructurales de la organización, como la estabilidad que tiende a influenciar en la conducta de los participantes; éstas condicionan las interacciones que se puedan dar dentro de ella, de tal manera que, los estudios estadísticos de aquellas variables, permiten plasmar grupos organizativos en categorías, que pueden ser nombradas como tipologías de clima. Este pensamiento coincide con lo dicho por Gan y Traginé (2006) quienes manifiestan que el clima laboral es un indicador básico de la vida de las organizaciones, que está condicionado por las normas internas de identificación y satisfacción que cada persona posee con la labor que efectúa.

Conjunto de atributos individuales de los sujetos miembros de la organización.

Esta orientación define al clima laboral como el conjunto de síntesis individuales del coagente que tienen relación con los valores, deseos y demandas que posee cada uno de ellos, partiendo del entorno y de los buenos o malos tratos que adopten de la empresa. Con esta perspectiva se relaciona el clima laboral con la identidad del satisfacer laboral que se obtenga entre entidades, es decir que el clima laboral es definido de acuerdo a las aspiraciones que tiene cada persona que lo conforma. Forehand y Gilmer (como se citó en Gan y Berbel, 2007) detallan de la misma manera, que el clima laboral está constituido por factores que rodean al sujeto y su entorno cultural o moral sumándose a factores psicológicos.

Conjunto de características organizativas subjetivamente percibidas.

Esta orientación sigue lo que plantea Lewin, concordando por los sociólogos como “definición de la situación”. Aquella es el resultado de ciertos caracteres de una empresa, las cuales están conectadas a la percepción que tiene cada colaborador sobre los valores, aspiraciones y necesidades. Este paradigma tiene como mecanismo central la interacción de los sujetos relacionándose intersubjetivamente

entre sí, por lo cual, denota la relevancia de la interacción entre los sujetos y la experiencia propia, creando así un constructo intersubjetivo llamado clima.

A pesar de la discrepancia relacionados sobre los tres enfoques sobre el clima laboral, también conservan algunas coincidencias, los cuales apuntan que el clima laboral es diferente entre las organizaciones, debido que pueden detectarse microclimas centralmente en cada una de ellas; pudiendo presentar alteraciones provisionales, pero en sí, es un estado que retorna a la situación siendo de carácter sólido y perdurable; sin embargo afecta inconscientemente, en varios casos, a la conducta de los socios, dejándolo de percibir indirectamente.

Como se ha mencionado anteriormente, estos enunciados nos acceden a comprender la significancia del clima organizacional, concluyendo de este modo que el clima organizacional “es lo que el empleado percibe frente a su entorno laboral, lo que significa que va a depender de la capacidad sensorial para aclarar qué tan favorable es el medio donde un empleador brinda un esfuerzo profesional”. Asimismo, el lugar y el entorno donde el trabajador se despliega en su vida cotidiana, el trato que el jefe le ofrezca a su equipo de trabajo, la relación obtenida con el resto de trabajadores que integra la organización, conformarán el clima organizacional y por ende del buen manejo en su conjunto de la organización.

2.2.10. Teorías sobre el clima laboral.

A lo largo del tiempo, se viene desarrollando cuantiosas teorías referentes al clima organizacional y lo que implica, sin embargo, se ha designado la Teoría de Rensis Likert (1965) respaldando al presente trabajo realizado, la cual se explicará a continuación:

A. Teoría de las variables - Rensis Likert (1965)

La teoría de Clima Laboral de Likert (1965), citado por Brunet (1999) insta que la conducta asumida por los subordinados, dependen concisamente de la conducta administrativa y las condiciones organizacionales que ellos mismos perciben, por

lo tanto, estará determinada la reacción por la percepción. Para el autor, existen ciertos factores que respaldan a la percepción del clima organizacional como: los parámetros unidos al contenido, a la parte tecnológica y a la estructura del régimen organizacional, el posicionamiento jerárquico ocupado dentro de la organización y la mensualidad que recibe, la personalidad, cualidades, grado de satisfacción y la percepción de los subordinados del clima organizacional. De la misma forma, constituye tres tipos de variables definiendo las características oportunas de una organización y que está influyendo en la percepción individualizada del clima, las cuales detallaremos a continuación:

Variables Causales: Se definen como variables independientes, las cuales están dirigidas a mostrar la razón el que una organización va evolucionando obteniendo resultados. Comprende la estructura administrativa de competencias, actitudes, reglas y decisiones.

Variables Intermedias: encaminadas a evaluar la parte interior de la empresa, reflejados en las variables de gran importancia como: la motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones que son las que constituyen los procesos de la organización.

Variables Finales: Es el resultado de las variables causales y las intermedias expresadas anteriormente. Están encaminadas a implantar los resultados logrados por la organización tales como: productividad, niveles de costos, calidad y utilidades.

Clima Autoritario: constituido por el sistema I, el cual es Autoritario- Explotador y el sistema II, que es Autoritario – Paternalista.

Clima Autoritario – Explotador: Identificado debido que la dirección no tiene confianza en sus trabajadores, percibiéndose de esta manera temor, castigos, amenazas, casualmente recibe recompensas, el bienestar de las necesidades permanecerá en nivelación psicológica y segura y la interacción entre los superiores y empleados es casi nula. Las decisiones y metas son tomadas exclusivamente por

alta gerencia. En este tipo de clima se exhibe un ambiente sólido a pesar que la comunicación con los directivos y empleados solo existe en instrucciones específicas.

Clima Autoritario: Paternalista: caracterizado por la existencia de confianza que hay entre el cuerpo directivo y sus subordinados; las decisiones tomadas lo hacen la alta gerencia, solo en ciertos casos son tomadas en los niveles inferiores. Son utilizadas las recompensas y castigos para motivar a los trabajadores, manejando mecanismos de control, pudiéndose delegar a instancias intermedias e inferiores. En este clima, el cuerpo directivo juega con las necesidades sociales de los trabajadores. Sin embargo, se cree que se trabaja en un ambiente sólido donde pueden desarrollarse.

Clima Participativo: constituido por el sistema III, el cual es Consultivo y el sistema IV, el cual involucra la participación en grupo.

Clima Consultivo: caracterizado por la confianza que establecen los entes directrices en sus subordinados. Se permite al empleador tomar decisiones específicas, satisfaciendo la autoestima, empleando recompensas y castigos esporádicamente. La comunicación es moderada. Este tipo de clima demuestra dinamismo bajo metas por alcanzar.

Clima de Participación en grupo: Caracterizado por la existencia de confianza en los trabajadores por parte del cuerpo directivo, la comunicación fluye como la motivación de los empleados dada por su implicación en cuanto a objetivos en el rendimiento, mejorando sus métodos de trabajo en función a sus metas propuestas. Las relaciones laborales entre supervisor – supervisado es basado en la amistad y la confianza y las responsabilidades por la cual comparten. Esta teoría se muestra con mucho dinamismo del clima organizacional debido al ambiente participativo, es decir, será asumiendo tipo de clima accederá a una óptima percepción de los empleados el entorno laboral, afirmando de esta manera, que al emplear estos

métodos tendrán un clima eficaz y finalmente alcanzarán una mayor productividad dentro de la organización.

Para esta investigación, se mencionarán otras teorías del clima organizacional que son de importancia, las cuales son:

B. Teoría de “X” y “Y” – Douglas McGregor (1960)

Teoría X

El ser humano siente una repugnancia personal hacia el trabajo y lo evitará cada vez que pueda. Por tal motivo esta tendencia del ser humano de rehuir al trabajo ya que se sienten obligadas, controladas y reciben amenazas generándole castigos para que realicen sus objetivos en la organización. Lo que se basa este tipo de teoría es que el ser humano quiere evadir responsabilidades ya que tiene poca ambición y lo único que desea es su propia seguridad.

Teoría Y

Las personas requieren de motivaciones de sus jefes y un ambiente apropiado para que se sientan estimulados y que puedan lograr sus propósitos y objetivos personales.

Como resultado del modelo de la Teoría Y, se ha concluido en que si una empresa provee el entorno y las condiciones apropiadas para el buen desarrollo personal y así lograr sus metas y objetivos de manera positiva que se han propuesto, comprometidas con la organización lograrán una integración óptima.

C. Teoría sobre Clima Laboral de Rensis Likert (1965)

Por otro lado, César Chávez hace reseña a la teoría de Clima Laboral de Likert¹⁶, la cual nos indica que la conducta asumida por los empleados, dependen directamente de la conducta del área administrativa y las condiciones laborales que los mismos intuyen, es decir se cumple con la afirmación que la reacción es determinada por la intuición. Likert, con su teoría, instaura tres tipos de variables en la que son definidas características innatas de una organización y que influirán

en lo que el individuo percibe del clima, indicando el sentido por la cual una organización evoluciona obteniendo resultados.

VARIABLES INTERMEDIAS. - Están encaminadas a medir el estado intrínseco de la empresa, reflejado en la motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables son de gran importancia ya que son las que constituyen los procesos de las organizaciones.

VARIABLES FINALES. - surgen como resultado de la causa de las variables causales y las intermedias referentes líneas arriba. Están encaminadas a formar los resultados obtenidos por la empresa como: productividad, ganancia y pérdida.

D. Teoría de las Dimensiones - Pritchard y Karasick (1973)

Estos autores se midieron el clima organizacional por medio de once (11) dimensiones calificadas como independientes, descriptivas y conexas con la teoría perceptual del clima organizacional, las cuales se detallan a continuación:

- Autonomía: se refiere al nivel de libertad que el sujeto puede tener en el momento de tomar decisiones y como soluciona los problemas.
- Conflicto y Cooperación: se refiere a la nivelación en que se observa a los empleados en su centro laboral y en los apoyos tanto materiales como humanos que adoptan de su organización.
- Relaciones Sociales: se refiere al tipo de ambiente social y de amistad dentro de la organización.
- Estructura: envuelve a los directrices, consignas y políticas que pueden expresar una organización pudiendo afectar la manera de llevar a cabo un trabajo.
- Remuneración: se basa en la remuneración de los trabajadores (los salarios, beneficios sociales, etc.)
- Rendimiento: consiste a la relación existente entre la remuneración y el trabajo adecuado y conforme a las destrezas del ejecutante.
- Motivación: apoyada en la motivación que desarrolla la organización en sus trabajadores.

- Estatus: se refiere a las diferencias e importancia de jerarquías (superiores – subordinados)
- Flexibilidad e innovación: en la organización se experimenta cosas nuevas y cambian si es necesario la manera como lo hacen.
- Centralización de la toma de decisiones: considera de qué manera la organización delega el paso cuando hay que tomar decisiones entre los niveles jerárquicos.
- Apoyo: se basa en el tipo de apoyo que da la jefatura a los empleados referentes a problemas con relación al trabajo. (citada en Brunet, 2004, p.47).

Podemos concluir que las teorías presentadas con anterioridad coinciden que el clima organizacional es el ambiente independiente por el cual se rige una empresa u organización. Los seres humanos corresponden a una sociedad y a su vez a organizaciones; las diferentes labores que desempeña el empleado en su entorno personal y laboral, busca que sea reconocido dentro de la organización y poder satisfacer sus necesidades, se convertirán en el promotor asumiendo responsabilidades y poder lograr metas en el campo laboral empoderándolo con eficacia.

2.2.11. Importancia del clima organizacional.

Toro (2001), el clima organizacional es relevante la forma en que actúa siendo un facilitador en potencia relacionado a su productividad y competitividad en una empresa. En aquellas empresas en las que posee mejor cultura y siendo la de mayor recurso económico, el clima organizacional dentro de la misma tiende a tener mejor homogeneidad. A su vez, Vásquez (2000) afirma que su clima organizacional es satisfactorio debido a que las personas se sienten bien con sus labores en su entorno, faltando al buen funcionamiento para lograr conseguir los objetivos propuestos; los sentimientos de las personas son positivos en relación con sus pares.

2.2.12. Dimensiones de la variable II clima laboral.

Los indicadores que se detallarán continuamente están sujetos a la prueba psicológica utilizada en el presente trabajo de investigación, donde muchos autores mencionan que el clima organizacional está subyugado a indicadores que alcanzarán una percepción positiva o negativa del trabajador y, por ende, se tendrá más precisión en saber que tal satisfecho o insatisfecho ante su trabajo.

Éstas son:

1. La autorrealización, Palma, S. (2004)

Es el punto de vista que tiene el trabajador con respecto a las posibilidades que le dé el ambiente laboral para su desarrollo personal y profesional, por ejemplo: el trabajador puede superarse personalmente en la institución, teoría que respalda a Fernández (1999) ya que menciona el mismo sustento, afirmando que es una posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo, es decir, es la probabilidad que los trabajadores toman al ambiente laboral ya sea para un crecimiento personal o profesional, sin descuidar sus actividades respectivas, del mismo modo al año 2009, este autor aumenta su teoría indicando que los trabajadores tienden a preferir puestos que estén acorde a sus habilidades y capacidades para lograr así un crecimiento constante laboralmente y académicamente. Los ítems que conforman la prueba son: 1,6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41 y 46.

2. Involucramiento laboral según Palma, S. (2004)

Define este indicador como la identificación con los valores organizacionales y compromiso para que el cumplimiento y desarrollo de la organización, no obstante, Ferrera (2009) dice que el mayor compromiso con la organización que es compromiso organizacional es la aceptación de los objetivos y valores de la organización como propios y un fuerte deseo de seguir surgiendo, esforzándose para su bienestar. Los ítems referidos a este indicador son: 2, 7, 12, 22, 27, 32, 37,42 y 47.

3. Supervisión según Palma, S. (2004)

La define como las apreciaciones de las actividades que realiza un superior en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario, por ejemplo, el encargado otorga apoyo a los trabajadores para superar obstáculos dentro de la organización y la evaluación que se hace a los trabajadores ayuda a mejorar la satisfacción y producción de los empleados. De tal manera Hodgetts y Altman (1985), en su libro de comportamiento en las organizaciones afirman que los individuos que se preocupan primero por sus empleados y después por la tarea a realizar logran una producción mayor y contar con empleados con un grado más notable de satisfacción en el trabajo y en lo moral. Por el contrario, los líderes cuyos intereses se centran en la producción tenían un índice menor de rendimiento, y sus subordinados gozaban de grados más limitados en la moral y menos satisfacción en el trabajo. Por otra parte, Robbins (2004) menciona que la satisfacción del empleado se incrementa cuando el superior inmediato es comprensivo y amigable, quien además ofrece halagos por el buen desempeño, escucha opiniones de sus empleados y muestra interés en ellos. Los ítems son: 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 42 y 48.

Además, Sonia Palma (2004) indica que es la sensación que tiene un trabajador hacia su ambiente laboral, en base a su información, desarrollo y actividades laborales. En este mismo año, Chiavenato, explica que el clima se refiere a las características del ambiente laboral, estas son notadas por los trabajadores y traen en consecuencia reclamos o malestar laboral. El clima puede cambiar dependiendo de los factores organizacionales y los individuales.

4. Comunicación según Palma, S. (2004)

Es la apreciación del nivel de fluidez, claridad, coherencia y precisión de la información para el oportuno funcionamiento de la empresa, como la adecuada atención a usuarios de la misma, llegando a tener una mejor relación con el resto de personas. Los ítems correspondientes son: 4, 9, 14, 19, 24, 34, 39, 44 y 19.

Cuadrado (2007) reseña que para que el progreso de una eficaz productividad dentro de una organización sea efectivo es necesario que la comunicación sea efectiva entre sus colaboradores, teniendo en cuenta que hay un bajo rendimiento de la forma de comunicarse con distintos entes directrices.

5. Condiciones laborales Palma, S. (2004)

Como última dimensión, se obtiene la pesquisa sobre reconocer que la institución es la que provee los materiales directos, económicos y psicosociales precisos para cumplir las tareas encargadas, de tal modo que sea factible para poder desempeñar su labor manera positiva. Cuando nos referimos a condiciones laborales, no solo incluye la parte remunerativa, sino también de los diversos recursos que son necesarios para desempeñar una buena labor, los cuales la empresa está obligada a ofrecer, ya que favorecerá a la producción y mejora de la misma. Sin embargo, De la Fuente (como se citó en Cuadrado, 2007) puntualiza que la técnica remunerativa es un factor muy importante e indispensable para un colaborador debido a que los sueldos bajos, no contribuyen al buen clima laboral, porque no están permitiendo al colaborador que tenga buenos resultados ya que sobrepasan los rangos siendo motivadores, mejorarán su rendimiento con sus labores. Los ítems son: 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 y 50.

2.3. Definición de términos básicos.

Atribución. Se refiere al éxito en las relaciones interpersonales a través del esfuerzo. (Gordon, 2003)

Autodirección. Orientado a la independencia de la toma de decisiones sin limitación de impuestos. (Schwartz y Bilsky, 1987).

Autorrealización. Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional con perspectiva de futuro. (Palma, 2004)

Benevolencia. Ser altruista, ayudando a los menos afortunados. (Gordon, 1979)

Conformidad. Hacer y aceptar lo que manda la sociedad respecto a las normas de convivencia. (Gordon, 1979)

Comunicación. Es la apreciación del nivel de fluidez, claridad, coherencia y precisión de la información para el oportuno funcionamiento de la empresa. (Palma, 2004)

Clima laboral. Ambiente en que los participantes de una organización descubren ciertas tipologías del entorno laboral y que, por lo tanto, influyen en su comportamiento. (Baguer, 2012)

Estimulación. Concerniente a la variedad y al cambio, desafiando a la vida. (Schwartz y Bilsky, 1987)

Externalización del éxito. En estos elementos el fracaso se atribuye a la falta de habilidad y el éxito se atribuye a la misma causa. (Gordon, 2003)

Externalización del fracaso. Hace referencia a la atribución del fracaso a la mala suerte o a acción de otras personas esto es causas externas. (Gordon, 2003). Hace referencia a la atribución del fracaso a la mala suerte o a acción de otras personas esto es causas externas. (Gordon, 2003)

Hedonismo. Concerniente de la obtención de uno mismo de obtener una vida placentera. (Schwartz y Bilsky, 1987).

Independencia. Tener el derecho de la libertad para tomar decisiones según su propio criterio. (Gordon, 2003).

Interrelación. Hace referencia a la atribución del fracaso. (Gordon, 2003)
Liderazgo. Hace referencia a la atribución del fracaso. (Gordon, 2003)

Logro. Concerniente al triunfo propio de competencias a través de ciertos patrones sociales. (Schwartz y Bilsky, 1987).

Poder. Concerniente con el estatus social y el poder de las personas y recursos. (Schwartz y Bilsky, 1987).

Practicidad. Personifica que el individuo desea obtener lo mejor a raíz del dinero que posee, analizando lo que pretende para su beneficio personal. (Gordon, 2003).

Reconocimiento. Ser considerado como persona importante siendo reconocido por los demás. (Gordon, 2003).

Relaciones interpersonales. Es el resultado de la capacidad de interactuar de forma mutua entre dos o más personas (Bisquerra, 2003).

Relaciones Sociales. Se refiere al tipo de ambiente social y de amistad dentro de la organización. (Pritchard y Karasick, 1973)

Seguridad. Se refiere a conseguir la estabilidad, armonía, protección que involucran el yo con las relaciones sociales. Schwartz y Bilsky (1987)

Soporte. Ser tratado con amabilidad recibiendo apoyo y comprensión de otras personas. (Gordon, 2003)

Tradición. Referente a la aceptación y compromiso respetando las costumbres y doctrinas que la cultura y religión incriminan al yo. (Schwartz y Bilsky, 1987)

Valores. Se refiere que mediante patrones de conducta y el comportamiento de las personas; dejan huella en la personalidad". (García, 1998)

Valores Interpersonales. Representa a los Valores y actitudes que tiene el individuo con las personas de su entorno. (Gordon, 2003).

Universalismo. Referente a la comprensión y bienestar de las personas siendo tolerantes y proteger el medio donde viven. Schwartz y Bilsky (1987)

Supervisión. Apreciaciones de las actividades que realiza un superior en la supervisión dentro de la actividad laboral. (Palma, 2004)

Apreciaciones de las actividades que realiza un superior en la supervisión dentro de la actividad laboral. (Palma, 2004).

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1 Hipótesis de la investigación

Sampieri y otros (2006) infieren que “estas son determinadas como proposiciones tentativas acerca de las posibilidades de relación entre dos o más variables”. (p.127)

En el presente estudio responden tentativamente en cuanto a Los Valores interpersonales se relacionan con el Clima laboral en una empresa avícola de Huaura-Lima 2017.

3.1.1. Hipótesis general.

Los Valores interpersonales se relacionan con el Clima laboral en una empresa avícola de Huaura-Lima 2017.

3.1.2. Hipótesis específicas.

El valor interpersonal de Soporte se relaciona con los factores (autorrealización involucramiento laboral supervisión comunicación condiciones laborales) del clima laboral en trabajadores de una empresa Avícola de Huaura-Lima 2017.

El valor interpersonal de Conformidad se relaciona con los factores (autorrealización involucramiento laboral supervisión comunicación condiciones laborales) del clima laboral en trabajadores de una empresa Avícola de Huaura Lima, 2017.

El valor interpersonal de Reconocimiento se relaciona con los factores (autorrealización involucramiento laboral supervisión comunicación condiciones laborales) del clima laboral en trabajadores de una empresa Avícola de Huaura Lima, 2017.

El valor interpersonal de Independencia se relaciona con los factores (autorrealización involucramiento laboral supervisión comunicación condiciones laborales) del clima laboral en trabajadores de una empresa Avícola de Huaura Lima, 2017.

El valor interpersonal de Benevolencia se relaciona con los factores (autorrealización involucramiento laboral supervisión comunicación condiciones laborales) del clima laboral en trabajadores de una empresa Avícola de Huaura Lima, 2017.

El valor interpersonal de Liderazgo se relaciona con los factores (autorrealización involucramiento laboral supervisión comunicación condiciones laborales) del clima laboral en trabajadores de una empresa Avícola de Huaura - Lima.

3.2. Variables de estudio

- Valores interpersonales variable independiente
- Clima laboral variable dependiente.

3.2.1. Definición conceptual.

Gordon (2004) refiere que los valores interpersonales son características psicológicas que tienen los sujetos en su relación cotidiana con los demás individuos. El ser humano recibe las condiciones de mando, que enlaza los términos de comportamiento interno que tiene la persona como son el reconocimiento, independencia, benevolencia, conformidad y soporte.

Clima laboral

Palma (2004) afirma que el clima laboral corresponde al ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, influye en la satisfacción laboral del personal y por tanto en la productividad. Está relacionado con el saber directo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse,

con su interacción con la empresa, con las maquinarias que se utilizan, y con la propia actividad de cada uno.

3.2.2. Definición operacional.

3.2.2.1. Operacionalización de la variable.

Tabla 1.

Matriz Operacionalización de las Variables

Variable	Dimensiones Subcomponentes	Indicadores	Número de Ítem	Escala de Medición
Valores	S= Soporte	Ser tratado con: -comprensión -amabilidad -consideración	15	Escala de Intervalos
Interpersonales	C= Conformidad	-hacer lo correcto y aceptado - cumplir normas de convivencia	15	Escala de Intervalos
	R=Reconocimiento	-ser respetado y admirado - ser considerado importante - que se reconozca lo que uno hace.	13	Escala de Intervalos

	I= Independencia	-hacer lo que uno quiere -libre para tomar decisiones - actuar solo a favor del propio criterio.	16	Escala de Intervalos
	B=Benevolencia	-hacer cosas por los demás -ayudar a los más necesitados -filantropía -altruismo	15	Escala de Intervalos
	L= Liderazgo	-estar encargado de otras personas -tener autoridad y poder	16	Escala de Intervalos

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2. Operacionalización de las Variables

Variable	Dimensiones componentes	Indicadores subcomponentes	Número de Ítem	Escala de Medición
Clima laboral	Autorrealización	Logro afectivo de las aspiraciones. Satisfacción. Orgullo que uno siente por uno mismo.	1,6,11,16,2 1,26,31,36, 41,46.	Escala de intervalos
	Involucramiento Laboral	Escuchar la voz del colaborador. Ser partícipe de la mejora del ambiente laboral.	2,7,12,17,2 2,27,32,37, 42,47.	Escala de Intervalos
	Supervisión	Dirección de la realización de la actividad. tener autoridad o capacidad.	3,8,13,18,2 3,33,38,43, 48	Escala de Intervalos
	Comunicación	Percepción del grado de fluidez. Celeridad Claridad Coherencia	4,9,14,19,2 4,29,34,39, 44,49.	Escala de Intervalos
	Condiciones Laborales	Reconocimiento que la institución provee los elementos materiales, económicos y psicosociales para el cumplimiento de labores.	5,10,15,20, 25,30,35,4 0,45,50.	Escala de Intervalos

Fuente: Elaboración propia

3.3. Nivel de investigación

Tipo de estudio.

El presente trabajo de investigación es descriptiva correlacional. En esta investigación se busca determinar si dos variables están correlacionadas o no. Esto significa analizar si un aumento o disminución en una variable coincide con un aumento o disminución en la otra variable, lo mismo que según afirma Hernández, Fernández y Bautista (2010) instauran cuatro tipos de investigación.

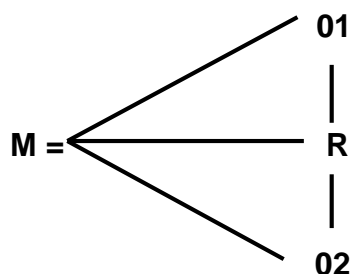
3.3.1. Nivel de investigación.

Conforme al nivel de investigación es cuantitativa, debido a que es usada para la recolección de datos y de esta manera poder probar hipótesis y el análisis estadístico. (Hernández, Fernández y Bautista 2010).

3.4. Diseño de la investigación

La presente investigación fue Correlacional de corte transversal debido a que se midieron las variables de estudio por un determinado tiempo, teniendo un enfoque cuantitativo, cuyo propósito fue evaluar si existe relación entre las dos variables existentes, recolectando datos para el análisis estadístico y de esta manera probar hipótesis. (Rojas,2012).

3.5. Población y muestra de estudio



- M** = Es la muestra en la que se afecta la investigación.
- 01** = Es la variable de valores interpersonales.
- 02** = Es la variable clima laboral

3.5.1. Población.

La población constituye el personal operativo de 252 colaboradores de una granja Avícola de Huaura - Lima.

Criterios de selección.

Criterios de inclusión.

- Trabajadores de ambos sexos que laboran en la Empresa Avícola en Huaura.
- Trabajadores con edades comprendidas de 18 a 60 años.
- Trabajadores con tiempo mínimo de laborar en la empresa de seis meses.
- Trabajadores que aceptaron de manera voluntaria, inmediatamente de haber leído el consentimiento informado para participar de la investigación.
- Solo fueron incluidos aquellas pruebas psicológicas cuyas respuestas estuvieron correctamente llenadas.

Criterios de exclusión.

- Trabajadores ajenos a la empresa
- Los gerentes de la empresa no fueron incluidos en la muestra
- Trabajadores que falten el día de la aplicación de los instrumentos
- Trabajadores que solo completen una de las pruebas

3.5.2. Muestra.

Tamaño de la muestra.

Las muestras para esta investigación fueron de 152 colaboradores. Para el cálculo de tamaño de muestra se empleó la fórmula denominada tamaño de muestra para estimar proporciones para población finita (Hernández, Fernández y Bautista 2010), cuya fórmula es la siguiente:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Dónde:

N = Total de la población (252 trabajadores) $Z_{\alpha} = 1.96$ (si la seguridad es del 95%)

p = proporción esperada (en este caso 50% = 0.5) (al menos en esta búsqueda que no se ha encontrado estudios relacionados sobre porcentaje de conocimiento o practica de bioseguridad en centros de estética, tampoco estudios pilotos por lo que se asumen una proporción de 0.5).

q = 1 – p (en este caso 1-0.5 = 0.5) **d** = precisión (en este caso deseamos un 10%).

Reemplazando los datos en la formula se obtiene:

$$n = \frac{252 * (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)}{(0.10)^2 * (252 - 1) + (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)} = 152$$

$$n = \frac{0.5 * 0.5 * 152 * 4}{(0.05)^2 (252 - 1) + 4 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{251}{0.0036(252 - 1) + 1}$$

$$n = \frac{252}{0.0036^2(252) + 1} \quad n = \frac{252}{0.7884 + 1}$$

$$n = \frac{252}{1.7884}$$

3.5.3. Muestreo.

Según Hernández, Fernández y Bautista, 2010, p.180) dice que el muestreo es un sub conjunto de unidades o elementos de una población, tomados de la manera que los resultados obtenidos en su estudio se puedan generalizar a la población de la cual se extrajo.

Por lo tanto, la muestra seleccionada es de carácter no probabilístico por conveniencia donde se selecciona a los individuos subconjunto de la población, los cuales son una muestra representativa correspondiente al 100% del total del universo.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos.

Ander - Egg, E. (2003:18) describe que la “técnica es el conocimiento u habilidad permitiendo el control, registro, transformación o simple maniobra de algún lado específico involucrado a la realidad.

Presentación de solicitud al directorio de una empresa avícola de Huaura Lima para realizar trabajos de investigación con los colaboradores de la empresa. A los colaboradores se les indico que el único material que deben poseer es un lápiz o un lapicero, y si lo necesitaran se les proporcionaría un repuesto. Después se repartieron las hojas de respuesta, se les lee las instrucciones para facilitar la corrección, se han confeccionado dos plantillas una para las escalas s,c,r y otra para las escalas 2 puntos cuando el aspa figura en la columna + al lado izquierdo de la triada 1 punto cuando las aberturas muestren solo dos espacios blancos de la triada o puntos cuando el aspa figura en la columna – a la derecha de la triada explico que las pruebas serian anónimas Consiste en aplicar una serie de técnicas específicas con el objeto de recoger, procesar y analizar características que se dan en personas de un grupo determinado.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.

Sampieri y otros (2006:276) indica que el instrumento es un “recurso que emplea el investigador para registrar información datos sobre variables que tiene en mente”

Para recoger información se empleará los siguientes instrumentos:

- Cuestionario de valores interpersonales SIV(Anexos)
- Cuestionario de Clima laboral (Anexos)

Tabla 3.

Prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov de los valores impersonales en trabajadores en una empresa Avícola en HuauraLima.2017.

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Independencia	0,355	152	0,000
Soporte	0,277	152	0,000
Benevolencia	0,208	152	0,000
Conformidad	0,250	152	0,000
Liderazgo	0,314	152	0,000
Reconocimiento	0,277	152	0,000
Valores Interpersonales	0,396	152	0,000

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4.

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de los factores del clima laboral en trabajadores en una empresa Avícola en Huaura-Lima.2017.

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov - Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Auto Realización	0,324	152	0,000
Involucramiento Laboral	0,374	152	0,000
Supervisión	0,317	152	0,000
Comunicación	0,400	152	0,000
Condiciones Laborales	0,274	152	0,000
Clima laboral	0,352	152	0,000

Fuente: Elaboración propia

Ficha Técnica del Cuestionario de Valores Interpersonales

Nombre: Cuestionario de Valores Interpersonales (SIV= Survey of Interpersonal Values) Autor: Leonard V. Gordon

Procedencia: Sciencere Search Associates - Chicago Illinois. Traducción y Adaptación: Leonardo S. Higuera y Walter M. Pérez. (2010).

Aplicación: Colectiva e Individual.

Tiempo de aplicación: No hay límite de tiempo, normalmente se toma entre 15 a 20 minutos, incluyendo el tiempo periodo de instrucciones.

Baremación: Ilatoma y Sandoval (2016)

Corrección: A mano, mediante la aplicación de plantillas de corrección directamente sobre la hoja de respuestas. El formato de la prueba permite una corrección rápida: 3 minutos aproximadamente.

Puntuación: 2,1, o 0 puntos, según el tipo de respuestas. Puntuación máxima: 32, 30 o 26 según las escalas (S=30, C=30, R=26, I=32, B=30, L=32).

Ámbito de aplicación: 14 o 15 años en adelante, diversos niveles culturales y profesionales, aunque no es apropiada a su utilización en ambientes o individuos de poco nivel informativo.

El SIV puede ser empleado en el ámbito psicológico, bajo la dirección vocacional o profesional, en procesos masivos de selección de personal, como también es de mucho valor este instrumento de medición para las investigaciones en el entorno psicosocial.

Descripción del instrumento:

El SIV fue construido desde el análisis factorial (Gordon, 1993). Es un cuestionario de elección forzada con 90 ítems. El SIV mide seis valores explicativos de la relación del individuo con los demás: Soporte (ser tratado con entendimiento y amabilidad), Conformidad (hacer lo que es socialmente correcto), Reconocimiento (ser admirado y reconocido), Independencia (tener el derecho de lo que uno determine), Benevolencia (ayudar a otros) y Liderazgo (tener autoridad sobre otros). Estas subescalas forman seis puntajes independientes. Para efectuar la calificación de las subescalas, todos los ítems deben ser respondidos por los sujetos, de tal modo que la suma de las respuestas a todos los ítems siempre debe ser 90. En el manual se reporta estimaciones de confiabilidad desde 78 hasta 89 (Gordon, 1993). En nuestra muestra, las estimaciones de confiabilidad han sido marginalmente aceptables y bajas. En el Cuadro 2 se observa que las confiabilidades más bajas provienen de Soporte ($r = .57$) y Reconocimiento ($V = .55$). Las confiabilidades aceptables provienen de Independencia ($r = .74$), Benevolencia ($r = .78$), Conformidad ($r = .78$) y Liderazgo ($V = .72$). El comportamiento de algunos de los ítems no ha sido aceptable: el ítem 29 (Soporte) con correlación ítem-test corregida (Ritc) tuvo signo negativo y de magnitud cero; los ítems 21 y 84 (Liderazgo) tuvieron Ritc cero; también fueron cuestionables los ítems 19 (Ritc = 0) y 77 (Ritc con signo negativo) de Reconocimiento. Sin embargo, estos ítems fueron retenidos debido a que tales correlaciones pueden haber surgido de las características idiosincrásicas de la muestra, como consecuencia del error de muestro, y no ser un efecto sistemático observable en otras muestras.

Los valores, en general tanto personal como interpersonal, a decir de Jorge Emiro Restrepo (2009) hacen referencia a contenidos semánticos, como emocionales y

simbólicos que a su vez constituyen un núcleo cognitivo que caracteriza y deferenencia a las personas y a los grupos sociales.

Ficha técnica del cuestionario de Clima laboral

Nombre: Clima Laboral CL – SPC

Autora: Sonia Palma Carrillo

Forma de Aplicación: Individual – Colectivo

Duración: 15 a 30 minutos

Significación.

Nivel de percepción global del ambiente laboral y específico con relación a la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Tipificación.

Baremos percentiles general para la muestra total, por sexo, jerarquía laboral, y tipo de empresa.

Descripción.

La Escala CL-SPC fue diseñada y elaborada por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo como parte de sus actividades de profesora investigadora en la Facultad de Psicología de la Universidad Ricardo Palma (Lima, Perú). Se trata de un instrumento diseñado con la técnica de Likert comprendiendo en su versión final un total de 50 ítems que exploran la variable Clima Laboral determinada operacionalmente como la intuición del empleador con relación a su entorno laboral y en función a aspectos cuya vinculación tiene posibilidades de realizarse personalmente, involucrándose con la tarea fijada, supervisión que adopta, acceso a la información en relación con su labor coordinando con los demás compañeros y condiciones de trabajo facilitando su tarea.

Material para la aplicación.

El material necesario corresponde a: Manual CL-SPC: en la que se halla las disposiciones teórico prácticas para la administración, calificación e interpretación de acuerdo al estándar efectuada en la muestra referida.

Cuadernillo CL-SPC: en versión escrita y computarizada. En caso de empleo manual, se marcará con un lapicero en el casillero que mejor corresponda a su forma de percibir el ambiente donde labora.

Disquete clave: para la digitación de las puntuaciones, calificación e interpretación de la prueba, con el que debe manejar el programa. La información de los resultados es permisible de imprimir los formatos convencionales desde el programa mediante la computadora.

Formas de aplicación.

La aplicación del instrumento puede ser manual o computarizada, al momento de calificar, sin embargo, es necesario la digitación de la calificación en el sistema para que se pueda acceder a la puntuación por factores y escala general de Clima Laboral; que, de acuerdo a las normas técnicas establecidas, se puntúa de 1 a 5 puntos, con un total de 250 puntos como máximo en la escala general y de 50 puntos para cada uno de los factores.

Las categorías que son diagnosticadas son consideradas para el instrumento donde se basan en las puntuaciones directas tomando como criterio que a mayor puntuación es más favorable la percepción del ambiente de trabajo y a menor puntuación se interpreta de manera contraria.

Categoría	Factores	Puntaje total
Muy Favorable	42-50	210-250
Favorable	34-41	170-209
Media	26-33	130-169
Desfavorable	18-25	90-129
Muy desfavorable	10-17	50-89

Fuente: Escala de Clima Laboral (CL-SPC) (2004)

3.7. Validación y confiabilidad del instrumento

La validez de la escala de mediación de clima laboral fue sometida a criterios de jueces para validar contenido, sometida a pruebas piloto para poder establecer la diferencia de los ítems. (Ver anexos)

Confiabilidad de estos instrumentos se realizó según el **Alfa de Cronbach**, cuya fórmula determina el grado de consistencia y precisión. La escala de confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Niveles de confiabilidad.

Para determinar la confiabilidad del instrumento se calculará el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, pues se requiere una sola administración del instrumento de medición. (Hernández y Baptista, 2010).

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Dónde:

α = Alfa de Cronbach

K = número de ítems

V_i = varianza inicial

V_t = varianza total

El Alfa de Cronbach determina la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas. Agrega que determina el grado de consistencia y precisión. La escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Criterio de confiabilidad de valores

Escalas: ALL de Valores Interpersonales

Tabla 5.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,81	6

Fuente: Elaboración propia

3.8. Métodos de análisis de datos

Para la realización del análisis de datos de la presente investigación se utilizó el software de Microsoft Excel y programa estadístico IBM, SPSS donde se ha trabajado las informaciones obtenidas de los instrumentos, para luego obtener resultados correspondientes, para dar a conocer si existe correlación entre las variables de estudio, para él se utilizó Pearson, los datos obtenidos serán representados en tablas de frecuencias, porcentajes y correlaciones con descripción de cada tabla.

3.9. Desarrollo de la propuesta valor

Este presente trabajo de investigación se realizó con el objetivo de identificar el efecto de los valores interpersonales sobre el clima laboral en trabajadores de una empresa Avícola en Huaura-Lima, 2017; para ello se recolectó la información oportunamente para concretar y abordar la problemática y se diseñaron procedimientos para llevarlo a cabo el estudio, entre ellos la entrevista a los trabajadores al considerar algunos casos particulares dentro de la empresa avícola, los análisis de los objetivos, la exploración de teorías científicas con sus respectivas referencias, y la selección de los instrumentos para que se midan las variables de interés. Estas actividades están disponibles socialmente para toda la comunidad, y

podrán ser retroalimentadas en sus respectivos centros laborales, con la finalidad de ser utilizadas como referencia para futuras investigaciones.

3.9.1. Plan de trabajo: “Técnicas de socialización y valores”

Semana	Actividad	Objetivo	Estrategia	Desarrollo	Material	Tiempo
Sesión 1	Romper el hielo	Conocer y reconocer las relaciones entre los diferentes miembros de grupo para trabajar en equipo.	Dinámicas de presentación, rompe hielo.	<p>La facilitadora se presenta ante el grupo de trabajadores de la avícola, dándoles la bienvenida al taller y registra asistencia.</p> <p>La facilitadora invita a caminar a los participantes en diferentes direcciones, en líneas curvas, rectas formando parejas, etc. Los cambios de ejercicios se efectúan mediante golpes con las palmas de las manos.</p> <p>Finalizada la dinámica, la facilitadora indica que los participantes se mantengan y tomen asiento para continuar con la sesión. (Vásquez, 2014).</p>	<p>Sala amplia tarjetas de cartulina</p> <p>Plumones Alfileres</p> <p>Música de fondo</p>	15 minutos

Retroalimentación: Se junta a los agentes involucrados en un círculo para comentar sobre las experiencias aprendidas en la actividad realizada.

Actividad	Objetivo	Estrategia	Desarrollo	Material	Tiempo
Reforzar respeto a los demás	Conocer las cualidades a través de los ojos de los demás, respetarlas y aceptarlas mutuamente a pesar de las distintas condiciones.	Participativa	<p>La facilitadora da la bienvenida a los agentes involucrados a la segunda sesión y agradece su asistencia.</p> <p>Se trabaja en parejas en posición frente a frente, tomados de la mano y se les pide a los participantes que alternadamente expresen frases como cualidades.</p>	<p>Paleógrafos</p> <p>Plumones</p> <p>Cinta de embalaje</p> <p>Música de fondo</p>	15 minutos

Retroalimentación: Se reúne al personal involucrado anotando en un papelógrafo la comisión que rescata cada participante por la dinámica, finalmente el papelógrafo se pegará dentro de la sala como recordatorio de la sesión.

Semana	Actividad	Objetivo	Estrategia	Desarrollo	Material	Tiempo
Sesión 3	<p>Presentación del tema a través de Diapositivas.</p> <p>Introducción a la toma de decisiones</p>	<p>Conocer el objetivo principal del taller y aprender la relevancia de la toma de decisiones a través de ciertos problemas que se presenten.</p>	Participativa	<p>La facilitadora da la bienvenida a los agentes involucrados a la tercera sesión y agradece su asistencia.</p> <p>Se expondrá un ejemplo simple de toma de decisiones y la resolución del mismo. Así mismo se expondrán 2 ejemplos más para ser resueltos personalmente y luego a nivel grupal.</p>	<p>Laptop</p> <p>Proyector</p> <p>Música de fondo</p> <p>Hojas de papel bond</p> <p>Lapiceros</p> <p>Papelógrafo</p>	45 minutos

Retroalimentación: Los trabajadores se encuentran reunidos en un círculo para comentar sobre las experiencias aprendidas, haciendo reflexión sobre cómo se sintieron al terminar la dinámica.

Semana	Actividad	Objetivo	Estrategia	Desarrollo	Material	Tiempo
Sesión 4	Tomando decisiones en mi centro laboral y fin del taller.	Reconocer las decisiones diarias y aprender a solucionarlas a través del trabajo en equipo.	Participativa	Dinámica de “El barco se hunde”	Papelógrafo Plumón Hojas de papel bond Lapiceros Música de fondo	45 minutos

Retroalimentación: Reforzando lo aprendido de los distintos temas mediante dinámicas grupales utilizando estrategias para mejorar la toma de decisiones ante un problema establecido, a su vez conociendo cualidades, respetarlas y aceptarlas mutuamente a pesar de las distintas condiciones.

3.10. Aspectos deontológicos

Para realizar esta investigación se han tomado como referencia al colegio de psicólogos del Perú, respeto a las normas éticas que cada profesional debe tener, se trabajó con personas muy sencillas a quienes se les trato con mucha amabilidad y consideración. Se proporcionó al participante información sobre la naturaleza del estudio, a fin de aclarar cualquier malentendido que pueda haber surgido. Durante la aplicación de la prueba se respetó el horario de entrada y culminación de prueba.

IV. RESULTADOS

Los resultados obtenidos se organizaron de acuerdo a las variables y dimensiones de estudio, cuyos resultados fueron los siguientes:

Resultados de la variable Valores Interpersonales presenta 6 dimensiones cuyos resultados presentamos a continuación:

Tabla 5.

Frecuencia Independencia, trabajadores de una empresa Avícola en Huaura – Lima 2017.

Independencia		
	Frecuencia	%
Bajo	22	14.5
Medio	108	71.05
Válidos Alto	22	14.45
Total	152	100,0

Fuente: Elaboración propia

Al analizar la Tabla 6 se observa que, respecto a la dimensión Independencia, el 71,05% presenta un nivel Medio, el 14,5% presenta un nivel Bajo y el 14,45% presenta un nivel Alto en trabajadores de una empresa Avícola en Huaura – Lima 2017.

Tabla 6.

Distribución Soporte, trabajadores de una empresa Avícola en Huaura – Lima 2017.

Soporte				
			Porcentaje Porcentaje	
Frecuencia	Porcentaje válido	acumulado		
	Bajo	22	14,5	14,5
	Medio	64	42,1	56,6
Válidos	Alto	66	43,4	100,0
	Total	152	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 7 se observa que respecto a la dimensión Soporte, el 43,4% presenta un nivel Alto, el 42,1% presenta un nivel Medio y el 14,5% presenta un nivel Bajo en trabajadores de una empresa Avícola en Huaura – Lima 2017.

Tabla 7.

Distribución Benevolencia, trabajadores de una empresa Avícola en Huaura – Lima 2017.

Benevolencia			
	F	%	
	Bajo	47	30,9
	Medio	63	41,4
Válidos	Alto	42	27,6
	Total	152	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 8 se observa que, respecto a la dimensión Benevolencia, el 41,45% presenta un nivel Medio, el 30,92% presenta un nivel Bajo y el 27,63% presenta un nivel Alto en trabajadores de una empresa Avícola en Huaura – Lima 2017.

Tabla 8.

Distribución Conformidad, trabajadores de una empresa Avícola en Huaura – Lima 2017.

Conformidad				
	F	%	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Bajo	27	17,8	17,8
	Medio	73	48,0	65,8
Válidos	Alto	52	34,2	100,0
	Total	152	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 9 se observa que, respecto a la dimensión Conformidad, el 48,0% presenta un nivel Medio, el 34,2% presenta un nivel Alto y el 17,8% presenta un nivel Bajo en trabajadores de una empresa Avícola en Huaura – Lima 2017.

Tabla 6

Distribución Liderazgo, trabajadores de una empresa Avícola en Huaura – Lima 2017.

Liderazgo			
		F	%
	Bajo	23	15,1
	Medio	53	34,9
Válidos	Alto	76	50,0
	Total	152	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 10 se observa que, respecto a la dimensión Liderazgo, el 50,0% presenta un nivel Alto, el 34.9% presenta un nivel Medio y el 15,1% presenta un nivel Bajo en trabajadores de una empresa Avícola en Huaura – Lima 2017.

Tabla 70.

Distribución Reconocimiento, trabajadores de una empresa Avícola en Huaura – Lima 2017

Reconocimiento			
		F	%
	Bajo	23	23,03
	Medio	53	33,55
Válidos	Alto	76	43,42
	Total	152	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 11 se observa que, respecto a la dimensión Reconocimiento, el 43,42% presenta un nivel Alto, el 33,55% presenta un nivel Medio y el 23,03% presenta un nivel Bajo en trabajadores de una empresa Avícola en Huaura – Lima 2017.

Tabla 8.

Descripción de la muestra en base a los niveles de los valores interpersonales en una empresa Avícola en Huaura-Lima.2017

		<u>Frecuencia Porcentaje</u>	
Válido	Bajo	17	11,2
	Medio	37	24,3
	Alto	98	64,5
	Total	152	100,0

Fuente: Elaboración propia

Tabla 12.

Descripción de la muestra en base a los niveles de los factores del clima laboral en una empresa Avícola en Huaura - Lima.2017.

		<u>Frecuencia Porcentaje</u>		
Válido	Bajo	16	10,5	32,9
	Medio	86	56,6	
	Alto			
	Total	152	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 9. Correlación de los valores interpersonales con los factores del clima laboral en trabajadores en una empresa Avícola en Huaura - Lima.2017

		Valores interpersonales	Clima laboral
Rho de Spearman	Valores interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,867**
		N	152
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,867**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	152

Fuente: Elaboración propia

** . La correlación es altamente significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 14

Frecuencia Clima laboral, trabajadores de una empresa Avícola en Huaura – Lima 2017

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	16	13,82
	Medio	50	42,76
	Alto	86	43,42
	Total	152	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 15 se observa que, respecto a la variable Clima laboral, el 43,42% presenta un nivel Alto, el 42,76% presenta un nivel medio y el 13,82% presenta un nivel Bajo en trabajadores de una empresa Avícola en Huaura – Lima 2017.

Tabla 15

Prueba de Normalidad de los datos de las variables y dimensiones

Pruebas de Normalidad			
	<u>Kolmogorov - Smirnov ^a</u>		
	<u>Estadístico</u>	<u>gl</u>	<u>Sig.</u>
Independencia	,355	152	,000
Soporte	,277	152	,000
Benevolencia	,208	152	,000
Conformidad	,250	152	,000
Liderazgo	,314	152	,000
Reconocimiento	,277	152	,000
Valores	,396	152	,000
Interpersonales			
Auto Realización	,324	152	,000
Involucramiento Laboral	,374	152	,000
Supervisión	,317	152	,000
Comunicación	,400	152	,000
Condiciones Laborales	,274	152	,000
<u>Clima laboral</u>	<u>,352</u>	<u>152</u>	<u>,000</u>

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para poder seleccionar el tipo de la prueba estadística para el análisis de la hipótesis de la investigación, procedemos a determinar el tipo de distribución de los

datos en el caso de la proveniencia de distribuciones normales; al respecto la muestra asumida presenta un total de 152 individuos es por ello que se utilizó la prueba denominada KS o prueba de Kolmogorov Smirnov con un nivel de significancia del 0,05 y para ello se planteó lo siguiente:

Ho: La distribución de la variable no difiere de la distribución normal.

H1: La distribución de la variable difiere de la distribución normal.

Consideramos la regla de decisión:

$p < 0.05$, se rechaza el Ho. $p > 0.05$, no se rechaza el Ho.

De acuerdo a la tabla 17 el valor de las variables y las dimensiones son menores a 0,05 establecido como el nivel de significancia, es decir se rechaza el Ho y se acepta la Ha lo cual indica que estos datos no provienen de una distribución normal y por lo tanto no corresponden los estadísticos paramétricos, es decir en este caso se empleó el Rho Spearman.

Validación de hipótesis.

Hipótesis General.

Ho: No existe relación entre Valores interpersonales y Clima laboral en trabajadores de una empresa Avícola en Huaura – Lima 2017.

Ha: Si existe relación entre Valores interpersonales y Clima laboral en trabajadores de una empresa Avícola en Huaura – Lima 2017.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza Ho.

Tabla 16.

Prueba de Spearman Valores interpersonales y Clima laboral, trabajadores de una empresa Avícola en Huaura – Lima 2017

		Valores interpersonales	Clima laboral
Rho de Spearman	Valores interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral) n	. 152
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	,867**
		Sig. (bilateral) n	,000 152

Fuente: Elaboración propia

** . La correlación es altamente significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa muy alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre Valores interpersonales y Clima laboral en trabajadores de una empresa Avícola en Huaura – Lima 2017.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre Valores interpersonales y Auto Realización en trabajadores de una empresa Avícola en Huaura – Lima 2017.

Ha: Si existe relación entre Valores interpersonales y Auto Realización en trabajadores de una empresa Avícola en Huaura – Lima 2017.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza H_0 .

Tabla 107

Prueba de Spearman Valores interpersonales y Auto Realización, trabajadores de una empresa Avícola en Huaura – Lima 2017

		Valores interpersonales	Auto Realización
Rho de Spearman	Valores interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000 ,744**
		Sig. (bilateral) n	. ,000
			152 152
	Auto Realización	Coeficiente de correlación	,744** 1,000
		Sig. (bilateral)	,000 .
		n	152 152

Fuente: Elaboración propia

** . La correlación es altamente significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre Valores interpersonales y Auto Realización en trabajadores de una empresa Avícola en Huaura – Lima 2017.

Hipótesis específica 2

Ha: No existe relación entre Valores interpersonales e Involucramiento Laboral en trabajadores de una empresa Avícola en Huaura – Lima 2017.

Ho: Si existe relación entre Valores interpersonales e Involucramiento Laboral en trabajadores de una empresa Avícola en Huaura – Lima 2017.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza Ho.

Tabla 11.

Prueba de Spearman Valores interpersonales e Involucramiento Laboral, trabajadores de una empresa Avícola en Huaura – Lima 2017

		Valores interpersonales	Involucramiento Laboral
Rho de Spearman	Valores interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,861**
		n	,000
			152
	Involucramiento Laboral	Coeficiente de correlación	,861**
		Sig. (bilateral)	1,000
		n	,000
			152

Fuente: Elaboración propia

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa muy alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre Valores interpersonales y Involucramiento Laboral en trabajadores de una empresa Avícola en Huaura – Lima 2017.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre Valores interpersonales y Supervisión en trabajadores de una empresa Avícola en Huaura – Lima 2017.

Ha: Si existe relación entre Valores interpersonales y Supervisión en trabajadores de una empresa Avícola en Huaura – Lima 2017.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza Ho.

Tabla 19.

Prueba de Spearman Valores interpersonales y Supervisión, trabajadores de una empresa Avícola en Huaura – Lima 2017

		Valores	
		interpersonales	Supervisión
Rho de Spearman	Valores interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,743**
		N	. 152
	Supervisión	Coefficiente de correlación	,743**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000 152

Fuente: Elaboración propia

** . La correlación es altamente significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa alta y

directamente proporcional (con signo positivo) entre Valores interpersonales y Supervisión en trabajadores de una empresa Avícola en Huaura – Lima 2017.

Hipótesis específica 4

Ho: No existe relación entre Valores interpersonales y Comunicación en trabajadores de una empresa Avícola en Huaura – Lima 2017.

Ha: Si existe relación entre Valores interpersonales y Comunicación en trabajadores de una empresa Avícola en Huaura – Lima 2017.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza Ho.

Tabla 20

Prueba de Spearman Valores interpersonales y Comunicación, trabajadores de una empresa Avícola en Huaura – Lima 2017.

		Valores		
		interpersonales	Comunicación	
Rho de Spearman	Valores interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000	,877**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	152	152
	Comunicación	Coeficiente de correlación	,877**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	152	152

Fuente: Elaboración propia

** . La correlación es altamente significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa muy alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre Valores interpersonales y Comunicación en trabajadores de una empresa Avícola en Huaura – Lima 2017.

Hipótesis específica 5

Ho: No existe relación entre Valores interpersonales y Condiciones Laborales en trabajadores de una empresa Avícola en Huaura – Lima 2017.

Ha: Si existe relación entre Valores interpersonales y Condiciones Laborales en trabajadores de una empresa Avícola en Huaura – Lima 2017.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza Ho.

Tabla 21.

Prueba de Spearman Valores interpersonales y Condiciones Laborales, trabajadores de una empresa Avícola en Huaura – Lima 2017

			Valores interpersonales	Condiciones Laborales
Rho de Spearman	Valores interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000	,642**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		n	152	152
	Condiciones Laborales	Coeficiente de correlación	,642**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		n	152	152

Fuente: Elaboración propia

** . La correlación es altamente significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre Valores interpersonales y Condiciones Laborales en trabajadores de una empresa Avícola en Huaura – Lima 2017.

V. DISCUSIÓN

5.1. Análisis de discusión de resultados

Por intermedio del presente estudio se ha corroborado con investigaciones previas que los seres humanos al ser portadores de valores interpersonales dentro de su personalidad van a permitir que el ambiente de trabajo donde laboran se evidencie un adecuado clima laboral. Por ello, en este trabajo se permitió ahondar sobre la relación entre los valores interpersonales con el clima laboral en trabajadores de una empresa Avícola en Huaura- Lima 2017

Gordon (2004) indica que los valores interpersonales son un medio que posibilitan valorar lo que las personas realizan o deben ejecutar en base a un sistema jerárquico adquirido a través de su desarrollo en la vida, produciendo bienestar personal que le permitirá desenvolverse positivamente en diferentes contextos, en este caso en su ambiente laboral.

Por otro lado, Palma, S (2004) presenta la institución laboral como un grupo humano que se interrelaciona entre ellos y debe ser en beneficio de todos y así lograr una mayor y mejor productividad. Referente a la hipótesis general, los valores interpersonales se relacionan con el clima laboral en trabajadores de una empresa Avícola en Huaura-Lima 20017, los resultados que da lugar esta investigación refuerza que, si relaciona directamente, altamente significativa ($p < 0,05$) entre los valores interpersonales con el clima laboral Con el presente estudio concerniente sobre los "Valores interpersonales y clima laboral en trabajadores de una Empresa Avícola Huaura-Lima.

Razón por la cual esta investigación permitió averiguar la relación entre valores interpersonales y clima laboral, en trabajadores de una empresa Avícola de Huaura-Lima.

VI. CONCLUSIONES

Primero: los resultados obtenidos de la contrastación sí es la hipótesis específica general, se evidencia un índice de significación bilateral de 0,000 que es menor al nivel al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadística altamente significativa directamente proporcional y positiva, entre los valores interpersonales y clima laboral en trabajadores de una empresa Avícola en Huaura-Lima 2017. ($r_s = 0,867$, $p < 0.05$).

Segundo: Los resultados obtenidos de la contrastación sí es la hipótesis especifican 1, se evidencia un índice de significación bilateral de 0,000 que es menor al nivel al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadística altamente significativa directamente proporcional y positiva, entre los valores interpersonales y Auto Realización en trabajadores de una empresa Avícola en Huaura - Lima 2017. ($r_s = 0,744$, $p < 0.05$).

Tercero. Los resultados obtenidos de la contrastación sí es la hipótesis especifican 2, se evidencia un índice de significación bilateral de 0,000 que es menor al nivel al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe correlación estadística altamente significativa directamente proporcional y positiva, entre los valores interpersonales e Involucramiento Laboral en trabajadores de una empresa Avícola en Huaura-Lima 2017. ($r_s = 0,861$, $p < 0.05$).

Cuarto. Los resultados obtenidos de la contrastación sí es la hipótesis específica 3, se evidencia un índice de significación bilateral de 0,000 que es menor al nivel al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe correlación estadística altamente significativa directamente proporcional y positiva, entre los valores interpersonales y Supervisión en trabajadores de una empresa Avícola en Huaura-Lima 2017. ($r_s = 0,743$, $p < 0.05$).

Quinto. Los resultados obtenidos de la contrastación sí es la hipótesis específica 4, se evidencia un índice de significación bilateral de 0,000 que es menor al nivel al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe correlación

estadística altamente significativa directamente proporcional y positiva, entre los valores interpersonales y Comunicación en trabajadores de una empresa Avícola en Huaura-Lima 2017. ($r_s = 0,877$, $p < 0.05$).

Sexto. Los resultados obtenidos de la contrastación sí es la hipótesis específica 5, se evidencia un índice de significación bilateral de 0,000 que es menor al nivel al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe correlación estadística altamente significativa directamente proporcional y positiva, entre los valores interpersonales y condiciones Laborales en trabajadores de una empresa Avícola en Huaura-Lima 2017. ($r_s = 0,642$, $p < 0.05$).

VII. RECOMENDACIÓN

Suscitar a más investigaciones referentes al impulso de los valores interpersonales en las organizaciones, para poder esclarecer su relevancia e implicancia en el desempeño de los objetivos organizacionales, formando estrategias permitiendo una adecuada implementación en lo que equivale a toda organización.

Potenciar el clima laboral con el manejo de la gestión del talento humano entro de la organización, orientada a indagar la calidad de vida que se conlleva en el centro laboral.

Ejecutar e incluir programas de capacitación de integración basado en valores dirigidos a los trabajadores mediante un plan anual, asimismo paseos recreativos involucrando a las familias de estos con la intención de promover la unión familiar.

Desarrollar talleres de liderazgo y autoestima que permitan una comunicación positiva y abierta con los trabajadores permitiéndoles que los ayude a alcanzar mejoras en cuanto a su productividad y rentabilidad.

Se recomienda que la empresa Avícola en coordinación con el departamento de Recursos Humanos (RRHH) continúe con los incentivos laborales mejorando la rentabilidad de sus empleados para que se sientan motivados.

Se sugiere en futuras investigaciones, incentivar un programa para proteger la integridad física y mental de los trabajadores para que puedan mejorar su ambiente laboral fortaleciendo sus relaciones interpersonales dentro de su área de trabajo.

REFERENCIAS BIBLOGRAFICAS.

1. Ander-Egg, Ezequiel (2003). Métodos y técnicas de la investigación social.
2. Editorial Lumen, Primera edición, Buenos Aires, Argentina.
3. Arévalo, E, Horna, D. (2014). Adaptación y Estandarización del cuestionario de valores interpersonales para universitarios de la ciudad de Trujillo.
4. (Investigación Psicológica). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo.
5. Baguer, A. (2012). ¡Alerta!: descubre de forma sencilla y práctica los problemas graves de tu empresa, sus vías. (7ma ed.). Ediciones Díaz de Santos.
6. Recuperado de:
7. http://books.google.com.pe/books?id=RqLdwcJ_Ke8C&printsec=frontcover
8. http://books.google.com.pe/books?id=RqLdwcJ_Ke8C&printsec=frontcover
9. Becerro, B. (2010). Jerarquización de los valores interpersonales entre adolescentes inmigrantes y españoles escolarizados (Tesis doctoral). Universidad Rey Juan Carlos, Madrid, España
10. Bedrellana. (2017) Jerarquización de los valores en el personal operativo de Transportes Intervenga S.A.C. del Cercado de Lima, 2017 (Tesis de Licenciatura) Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
11. Berger, P., & Luckmann, T. (1967). The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge. Garden City, NY: Doubleday.
12. Bisquerra, J. (2003). Relaciones Interpersonales. México: Editorial Mac Graw Hill. (p.421).
13. Brunet, L. (2004). El clima de trabajo en las organizaciones: definición diagnóstica y consecuencias. México: Trillas.
14. Brunet, Luc, (1999) El Clima de Trabajo en las Organizaciones, Definiciones, Diagnósticos y Consecuencias. Editorial Trillas, México.
15. Campos, L. (2008). Los estilos de vida y los valores interpersonales según la personalidad en jóvenes del departamento de Huánuco. Revista IIPSI, 12(2), 89-100.
16. Colegio Nacional de Educación profesional Técnica, Conalep, (1998), www.conalep.edu.mx.
17. Cotrina, A. (2001). El mundo de los valores. Lima-Perú: Editorial Andarín

18. Cuadrado, C. (2007). Protocolo y comunicación en la empresa y los negocios. España: FC Editorial.
19. Chiavenato, I. (2014). Administración de Recursos Humanos”, quinta edición. McGraw-Hill.
20. Chirinos J, y Baltazar (2013) Clima Laboral y Dimensiones de la Personalidad en Colaboradores de una Empresa de Servicios en el Norte del Perú, 2013.
21. De la Fuente, S. (2001) Análisis factorial. Universidad Autónoma: Madrid
22. Del Pulgar, L. (1999). Comunicación de Empresas en Entornos Turbulentos: Gestión de Riesgos, reducción de Las Incertidumbres y Supervivencia.
23. ESIC Editorial. Recuperado de:

http://books.google.com.pe/books?id=HIM3BnM77r0C&printsec=Frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=False.
24. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. (5ª ed.). México D.F.: Mc Graw-Hill.
25. Hernández, Fernández Y Baptista (2010) Nivel de investigación.
26. Hernández, Fernández y Baptista (2014) Tamaño de muestra
27. Frondizi, R. (2001). ¿Qué son los valores? México: Breviarios del Fondo de Cultura Económica.
28. Gan, F. y Traginé, J. (2006). Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones. España: Ediciones Díaz de Santos.
29. Recuperado de:

<http://books.google.com.pe/books?id=wIExjIBo8QMC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
30. Gan, F. y Berbel F. (2007). Manual de recursos humanos / Human Resources Manual: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. (Vol. 94). Barcelona: Editorial UOC.
31. Recuperado de:

http://books.google.com.pe/books?id=xTaAvxr2yPQC&printsec=Frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=Onepage&q&f=false.

32. Gan F., Berbel G. (2007), "Manual de recursos humanos diez programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales". Barcelona. Editorial UOC.
33. García, S., y Rosales, D. (1984). *Filosofía y Lógica*. Lima, Perú: Editorial Monterrico.
34. García, T (2010) valores interpersonales en estudiantes del I y VIII ciclo de una universidad privada. (Revista especializada) Universidad Femenina del sagrado Corazón.
35. Gordon, L. (2003). *Cuestionario de Valores Personales*. Madrid, España: TEA Ediciones.
36. Gordon, L.V. (1979) Survey of Interpersonal Values: Revised Manual. Chicago: Science Research Associates.
37. Gordon, L. (1995). Cuestionario de valores interpersonales. Madrid: TEA Ediciones S. A.
38. Glick, W.H (1985) conceptualizing and measuring organizational and psychological climate: pitfalls in multilevel research. *Academy of Management Review*, 10p.601-616.
39. England, G. (1967). Sistema de valores personales de gerentes estadounidenses. 40. *Revista de gestión académica*, 10 (1), 107 – 117.
41. Fernández, L. (1999). Value personalization: a base for value education. Paper presented at the International Conference on Teacher Education (3rd, Beit Berl, Israle, June 27-July, 1).
42. Ferrer, S. (1980). Vida y obra de Francisco Ferrer. Barcelona: Caralt.
43. Ferrera (2009) La desmotivación en enfermería. *Metas. Enferm (Madrid)*. Abril 2010,13(3)14 -18.
44. Forehand G.A., Gilmer B. (1964). Environmental Variation in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin*.
45. Freud, S. (1971). Administración por enfoques de los valores. Recuperado el 29 de mayo del 2016 de: <http://www.clubensayos.com/Psicología/Administración-Por-Enfoque-De-Los/1384155>.
46. Frondizi, R. (2001). ¿Qué son los valores? México: Breviarios del Fondo de Cultura Económica.

47. García, T. (2010). Valores interpersonales en estudiantes del I y VIII ciclo de una universidad privada. *Temática Psicológica*. Recuperado de http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/revistas_postgrado/TEMATI_CA2010.pdf.
48. García, G. (1998). Enfoques sobre el concepto de Clima Organizacional. Hodgetts, R. M. y Altman, S (1985) Comportamiento en las organizaciones, 6ª edición México: Interamericana S. A. de C. V.
49. Jara, A. (2017) “Bienestar Psicológico y Bienestar Social en estudiantes universitarios que realizan danzas Folklóricas” Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología Clínica.
50. Kurtines, W., Azmitia, M. & Gewirtz, J. (1992) *the Role of Values in Psychology and Human Development*. New York: Wiley.
51. Leonard V. Gordon: “Manual for interpersonal Values”, Science Research Associates, Incorporated, Chicago, 1960.
52. Likert, Rensis Un nuevo método de gestión y dirección. (1965). Ed. Deusto. Bilbao.
53. McGregor (1960) *El lado humano de las organizaciones* https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2011/11/direccic3b3n_x_y.pdf
54. Mantilla, A., Méndez, L., & Torres, M. (2012). Evaluación de los valores personales e interpersonales en una muestra de adolescentes del área metropolitana de Bucaramanga (Tesis de pregrado). Universidad Pontificia Bolivariana, Bucaramanga, Colombia.
55. Maslow, A. H. (1943): A theory of human motivation. En *Psychological Review*, 50, 370-396.
56. Matalinares, M., Sotelo, L, Sotelo, N., Arenas, C., Dioses, A., Yaringaño, J., Muratta, R., Pareja, C. (2009). Juicio Moral y valores interpersonales en estudiantes de secundaria de las ciudades de Lima y Jauja. *Revista de investigación psicológica*, 12(2), pp. 115-132.
57. May, R. (1978). *El dilema existencial del hombre moderno*. Buenos Aires: Paidós.

58. Merino, C. Wichem. (2004) Evaluación de la estructura factorial del cuestionario de valores Interpersonales (SIV) Revista de Psicología de la PUCP 12 (1) 6-27.
59. Miravalles, J. (2014) Diferentes Enfoques de los Valores. Recuperado el 24 de noviembre del 2014 <http://www.javiermiravalles.es /EV/Diferentes%20 enfoques%20de%20los%20valores.html>
60. Naylor, C., Pritchard, D. e Ilgen, R. (1980). A theory of behavior in organizations. New York: Academic Press.
61. Ojalvo M, V. (2001). Educación en valores. Revista Pedagogía Universitaria, 8(1), 79-110.
62. Quiroz, Zárata (2007). Clima laboral en las empresas de Telefonía fija y móvil de servicios digitales S.A.C y Elite.com. (Tesis de Licenciatura) - Chiclayo.
63. Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL - SPC. (1ª ed.). Perú.
64. Palma, S. (1999). Elaboración y Validación de Escala de Satisfacción Laboral en trabajadores de Lima Metropolitana. Revista Teoría e Investigación en Psicología, Vol. IX, N° 1. Lima: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
65. Palomino, R. (2001). Ser Humano y Trabajo. Clima Organizacional. (En red) consultado el día 14 de junio de 2012. www.sht.com.ar/archivo/temas/clima.htm.
66. Pareja, A. (2004). La Inteligencia emocional y su relación con los valores interpersonales en estudiantes del 5to. año de educación secundaria. (Tesis para optar el grado de Magister en Psicología con mención en Psicología Educativa). UNMSM. Lima – Perú.
67. Pena, S. (2008). Aproximación a los valores y estilos de la vida de los jóvenes de 13 y 14 años de la provincia de a Coruña (Tesis doctoral inédita) Departamento de Psicología Evolutiva y de la educación, Facultad de Psicología, Universidad de Santiago de Compostela – España.
68. Piaget, J. (1932). El criterio moral en el niño. Barcelona: Editorial Fontanella (traducción española: 1976).
69. Pritchard, R.P., y Karasick, B.W. (1973). 'The effects of organizational climate on managerial job performance and job satisfaction'. Organizational behavior and human performance, 9, 126-146.
70. Railton. (2003). Valores personales e interpersonales en adolescentes y adultos.
71. Revista Diversitas Perspectivas en Psicología. 21 (1), 23-61.

72. Restrepo, J., Martínez, G., Soto, J., Martínez, F. y Baena, B. (2009). Valores personales e interpersonales en adolescentes y adultos de la ciudad de Medellín y el área metropolitana. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*. Vol. 5. N° 1, pp. 125 – 139. Recuperado el 27 de julio del 2013 de <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v5n1/v5n1a11.pdf>
- Robbins, S. (2004) *Comportamiento Organizacional*. (10ª ed.). México: Pearson/Prentice Hall.
73. Rodríguez, A., Retama, M.P. y Lizana, J. (2011). *Clima y Satisfacción Laboral como predictores del Desempeño: en una organización chilena*. Universidad Andrés Bello. Santiago de Chile.
74. Rojas, H (2012) *Diseño de Investigación*. Comando de Educación y Doctrina del Ejército. Escuela Militar de Chorrillos” CRL. Francisco Bolognesi”.
75. Ruiz, J. (2008). *Sociología de las organizaciones complejas*. (24). Universidad de Deusto
76. Sánchez, R. y Matalinares, M. (2014). Valores interpersonales y autoconcepto en estudiantes universitarios de la carrera de Ingeniería Ambiental y Administración de Empresas de una universidad estatal. *IIPSI*, 17(1), 55-80.
77. Santa María. y &. ZAÑA 2015 *Percepción del Clima Laboral de los Trabajadores De una Entidad Universitaria*. 2015 (Tesis para Licenciatura en Psicología de la Universidad Privada Juan Mejía Baca Chiclayo- Perú.
78. Sampieri y otros (2006) *Hipótesis de la investigación 2006:276 instrumentos de recolección de datos*.
79. Schwartz, S. y Bilsky, W. (1987). Hacia una estructura psicológica universal de valores humanos. *Revista de personalidad y psicología social*, 53, 550 - 562.
80. Schwartz, S. y Bilsky, W. (1990). Hacia una teoría del contenido universal y estructura de valores humanos: extensiones y repeticiones interculturales. *Revista de personalidad y psicología social*, 58, 878 - 891.
81. *Revista de personalidad y psicología social*, 58, 878 - 891.
82. Seijo, C. (2009). Los valores desde las principales teorías axiológicas: Cualidades apriorísticas e independientes de las cosas y los actos humanos. *Clío América*, 6, 152-164. Recuperado el 17 de junio de 2013 de <http://investigacion.unimagdalena.edu.co/revistas/index.php/cliioamerica/article/view/388/352>.

83. Silva, M. (1996). El clima en las organizaciones. Teoría, método e intervención. Madrid: EUB.
84. Tagiuri, R. (1968). 'The concept of Organizational Climate'. En: R. TAGIURI y G. LITWIN (Eds), Organizational Climate: Explorations of a Concept. Boston: Harvard University Division of Research, Graduate School of Business Administration.
85. Toro, F. (2001). El clima organizacional: Perfil de Empresas Colombianas. Colombia: Cincel.
86. Tueros, R., Matalinares, M., y Raymundo, O. (2013). Los valores interpersonales y su relación con los estilos atributivos en estudiantes de quinto de secundaria. Revista IIPSI, 16(1), 105-126.
87. The Manager Professional de Douglas M.C, McGregor, (edición póstuma 1967)
88. Triandis, H. C. (1994). Cultura. El nuevo énfasis en psicología. Revista de Psicología Social y Personalidad, 10(1), 1-20
89. Vásquez (2016) "Clima Laboral y Satisfacción Laboral del personal de enfermería en el hospital nacional "Arzobispo Loayza", en el año 2016
90. Vásquez, I. (2000). Empresa y Grupo: Fundamentos de la conducta humana en la organización. Aspectos Grupales. Barcelona: Barcelona.
91. Vásquez, J. (2014). Dinámicas de "Rompehielo" [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://jackievazquez.blogspot.pe/>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: “Valores Interpersonales y Clima laboral en trabajadores de una Avícola en Huaura-Lima, 2017”							
AUTORES: Br. Ana María Palacios Hidalgo Y Silvia Cecilia Ramírez Chirre							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E SEÑALADORES				
<p>Problema principal:</p> <p>Reconocimiento que la institución provee los elementos materiales, económicos y psicosociales para el cumplimiento de labores.</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>1. ¿Cuál es la relación entre valor interpersonal de Soporte con los factores del clima laboral (autorrealización involucramiento laboral supervisión comunicación condiciones laborales) en trabajadores de una</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación o influencia de la motivación en la prevención de accidentes laborales.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Describir los Valores interpersonales en trabajadores de una empresa Avícola de Huaura-Lima, 2017</p> <p>2- Describir los Factores del clima laboral en trabajadores de una empresa Avícola de Huaura-Lima</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Los Valores interpersonales se relacionan con el Clima laboral en una empresa avícola de Huaura-Lima 2017.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>1. El valor interpersonal de Soporte se relaciona con los factores (autorrealización involucramiento laboral supervisión comunicación condiciones laborales) del clima laboral en trabajadores de una empresa Avícola de Huaura-Lima 2017.</p>	Variable 1: valores interpersonales				
			Dimensiones	Señaladores	Tipo y Diseño	Niveles o rangos	
Soporte	Necesidad afectiva Baja protección	Tipo: Descriptivo correlacional	Mayor (+)				
Conformidad	Baja aceptación Baja organización	Diseño: No experimental de corte transversal	Menor (-)				
Reconocimiento	Poca admiración Falta de elogio	Enfoque: cuantitativo					
Independencia	Egocentrismo o criterio propio						
Benevolencia	Ayuda al prójimo						

<p>empresa Avícola de Huaura Lima, 2017? ¿Cuál es la relación entre valor interpersonal Conformidad con los factores del clima laboral (autorrealización involucramiento laboral supervisión comunicación condiciones laborales) en trabajadores de una empresa Avícola de Huaura Lima, 2017?</p>	<p>3-Relacionar el valor interpersonal de Soporte con los factores (autorrealización involucramiento laboral supervisión comunicación condiciones laborales) del clima laboral en trabajadores de una empresa Avícola de Huaura-Lima. 4. Relacionar el valor interpersonal de conformidad con los factores (autorrealización involucramiento laboral supervisión comunicación condiciones laborales) del clima laboral en trabajadores de una empresa Avícola de Huaura-Lima, 2017.</p>	<p>El valor interpersonal de Conformidad se relaciona con los factores (autorrealización involucramiento laboral supervisión comunicación condiciones laborales) del clima laboral en trabajadores de una empresa Avícola de Huaura-Lima, 2017. El valor interpersonal de Reconocimiento se relaciona con los factores (autorrealización involucramiento laboral supervisión comunicación condiciones laborales) del clima laboral en trabajadores de una empresa Avícola de Huaura-Lima, 2017.</p>	<p>Liderazgo</p>	<p>Alta afectividad Actitudes de mando Impone su voluntad</p>	<p>Instrumento - Survey Interpersonal Values</p>	
Variable 2: Cima laboral						
		Dimensiones	Señaladores	Niveles o rangos		
		<p>Autorrealización</p> <p>Involucramiento laboral</p>	<p>Logro afectivo de las aspiraciones. -Satisfacción -Orgullo que uno siente por uno mismo. Logro afectivo de las aspiraciones. -Satisfacción -Orgullo que uno siente</p>	<p>Alto</p> <p>Medio</p> <p>Bajo</p>		

<p>¿Cuál es la relación entre valor interpersonal Independencia con los factores del clima laboral (autorrealización involucramiento laboral supervisión comunicación condiciones laborales) en trabajadores de una empresa Avícola de Huaura Lima, 2017?</p>	<p>clima laboral en trabajadores de una empresa Avícola de Huaura-Lima.</p> <p>5. Relacionar el valor interpersonal de Independencia con los factores (autorrealización involucramiento laboral supervisión comunicación condiciones laborales) del clima laboral en trabajadores de una empresa Avícola de Huaura-Lima.</p>	<p>clima laboral en trabajadores de una empresa Avícola de Huaura-Lima, 2017.</p> <p>El valor interpersonal de Benevolencia se relaciona con los factores (autorrealización involucramiento laboral supervisión comunicación condiciones laborales) del clima laboral en trabajadores de una empresa Avícola de Huaura-Lima, 2017</p>	<p>3. Supervisión</p> <p>4. Comunicación</p> <p>5. Condiciones laborales</p>	<p>por uno mismo</p> <p>-Logro afectivo de las aspiraciones.</p> <p>-Satisfacción</p> <p>-Orgullo que uno siente por uno mismo.</p> <p>-Percepción del grado de fluidez. -Celeridad</p> <p>-Claridad</p> <p>-Coherencia.</p> <p>Reconocimiento que la institución provee los elementos materiales, económicos y psicosociales para el cumplimiento de labores.</p>		
<p>¿Cuál es la relación entre valor interpersonal Benevolencia con los factores del clima laboral (autorrealización involucramiento laboral supervisión comunicación condiciones laborales) en trabajadores de una empresa Avícola de Huaura Lima, 2017?</p>	<p>6. Relacionar el valor interpersonal de Benevolencia con los factores (autorrealización involucramiento laboral supervisión comunicación condiciones laborales) del clima laboral en trabajadores de una empresa Avícola de Huaura-Lima.</p>	<p>El valor interpersonal de Liderazgo se relaciona con los factores (autorrealización involucramiento laboral supervisión comunicación condiciones laborales) del clima laboral en trabajadores de una empresa Avícola de Huaura-Lima.</p>				
<p>¿Cuál es la relación entre valor interpersonal Liderazgo con los factores del clima L</p>						

<p>aboral (autorrealización involucramiento laboral supervisión comunicación condiciones laborales) en trabajadores de una empresa Avícola de Huaura - Lima, 2017?</p>	<p>7. Relacionar el valor interpersonal de Liderazgo con los factores (autorrealización involucramiento laboral supervisión comunicación condiciones laborales) del clima laboral en trabajadores de una empresa Avícola de Huaura - Lima.</p>				
--	--	--	--	--	--

Anexo 2: Matriz de Operacionalización

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable I Valores Interpersonales	Soporte	Necesidad afectiva	15= 30 puntos	Mayor (+) Menor(-)
		Baja protección		
	Conformidad	Baja aceptación	15 = 30 puntos	
		Baja organización		
	Reconocimiento	Poca Admiración	13 = 26 puntos	
		Falta de elogio		
	Independencia	egocentrismo	16 = 32 puntos	
		criterio propio		
	Liderazgo	ayuda al prójimo	5 = 30 puntos	
			Alta afectividad	
Actitudes de mando		5 = 32 puntos		
		Impone su voluntad		

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable II Clima laboral	Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> - Logro afectivo de las aspiraciones. - Satisfacción - Orgullo que uno siente por uno mismo 	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41 y 46.	Alto
	Involucramiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Escuchar la voz del colaborador. - Ser partícipe de la mejora del ambiente laboral. 	2, 7, 12, 22, 27, 32, 37, 42 y 47.	Medio
	Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección de la realización de la actividad. - Tener autoridad o capacidad. 	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 42 y 48.	Bajo
	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Percepción del grado de fluidez. - Celeridad - Claridad - Coherencia. 	4, 9, 14, 19, 24, 34, 39, 44 y 49.	
	Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento que la institución provee los elementos materiales, económicos y psicosociales para el cumplimiento de labores. 	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 y 50.	

Anexo 3: Validación de instrumentos

Baremo de Valores interpersonales

Estadísticos								
		Independencia	Soporte	Benevolencia	Conformidad	Liderazgo	Reconocimiento	ENEATIPO
N	Válido	152	152	152	152	152	152	
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	
Media		21,34	22,96	18,13	17,36	18,14	24,51	Media
Moda		22	24	24	15	20	29	Moda
Desviación estándar		3,339	4,233	5,579	5,232	5,122	4,843	Desviación estándar
Mínimo		10	11	10	10	7	13	Mínimo
Máximo		25	28	26	27	27	29	Máximo
Percentiles	1	10,00	11,00	10,00	10,00	7,00	13,00	1
	5	14,55	12,95	10,00	11,30	8,95	13,00	2
	10	17,00	17,00	12,00	12,00	10,00	15,30	2
	15	17,00	21,00	12,00	12,95	13,80	19,80	3
	20	21,00	21,00	13,00	14,00	14,00	21,20	3
	25	22,00	22,00	13,00	14,00	15,00	22,25	4
	30	22,00	22,00	13,00	14,00	15,00	23,00	4
	35	22,00	22,00	13,00	15,00	18,00	24,10	4
	40	22,00	24,00	13,00	15,00	18,00	25,00	4
	45	22,00	24,00	17,00	15,00	18,00	26,00	5
	50	22,00	24,00	19,00	15,00	20,00	26,00	5
	55	22,00	24,00	19,00	15,00	20,00	27,00	5
	60	22,00	25,00	21,00	15,00	20,00	27,00	6
	65	22,00	25,00	22,00	19,00	20,00	28,00	6
	70	22,00	25,00	24,00	20,00	21,00	28,00	6
	75	24,00	25,00	24,00	20,00	21,00	28,00	6
	80	24,00	26,00	24,00	24,00	21,00	29,00	7
	85	24,00	26,00	24,00	24,00	23,00	29,00	7
	90	24,00	28,00	24,00	27,00	23,00	29,00	8
95	24,35	28,00	26,00	27,00	27,00	29,00	8	
99	25,00	28,00	26,00	27,00	27,00	29,00	9	

Anexo 4: Matriz de datos

VALORES INTERPERSONALES																		
	DI			DS			DB			DC			DL			DR		
	PC	PI	NIVEL 01	PC	PI	NIVEL 02	PC	PI	NIVEL 03	PC	PI	NIVEL 04	PC	PI	NIVEL 05	PC	PI	NIVEL 06
ENC 1	35	22	2	85	24	3	80	24	3	25	14	2	80	20	3	30	20	2
ENC 2	85	24	3	45	22	2	35	17	2	30	14	2	85	21	3	85	28	3
ENC 3	45	22	2	35	21	2	40	19	2	25	12	1	45	15	2	5	13	1
ENC 4	55	22	2	65	24	2	45	19	2	40	15	2	10	10	1	35	22	2
ENC 5	65	24	2	85	25	3	85	24	3	45	15	2	55	18	2	50	23	2
ENC 6	15	17	1	10	11	1	15	13	1	10	10	1	15	10	1	20	16	1
ENC 7	20	17	1	15	14	1	1	10	1	15	12	1	20	14	1	60	25	2
ENC 8	40	22	2	45	22	2	55	21	2	60	15	2	60	14	2	65	25	2
ENC 9	45	22	2	80	25	3	95	26	3	80	20	3	90	23	3	70	26	2
ENC 10	50	22	2	85	25	3	85	24	3	65	15	2	95	27	3	80	27	3
ENC 11	55	22	2	90	26	3	70	22	2	35	14	2	40	15	2	85	28	3
ENC 12	40	22	2	55	24	2	1	10	1	90	24	3	80	20	3	90	29	3
ENC 13	85	24	3	99	28	3	5	12	1	75	19	2	55	18	2	50	23	2
ENC 14	90	25	3	65	24	2	10	12	1	80	20	3	85	21	3	80	27	3
ENC 15	55	22	2	95	28	3	15	13	1	65	15	2	90	23	3	85	28	3
ENC 16	60	24	2	99	28	3	20	13	1	95	27	3	75	20	2	90	29	3
ENC 17	65	24	2	40	22	2	60	24	2	90	24	3	95	27	3	95	29	3
ENC 18	1	10	1	15	17	1	20	13	1	20	13	1	1	7	1	15	15	1
ENC 19	25	17	2	35	21	2	75	24	2	95	27	3	85	21	3	90	29	3

ENC 20	30	21	2	85	25	3	95	26	3	99	27	3	55	18	2	70	26	2
ENC 21	35	22	2	90	26	3	25	13	2	45	15	2	80	20	3	99	29	3
ENC 22	35	22	2	85	24	3	80	24	3	25	14	2	80	20	3	30	20	2
ENC 23	85	24	3	45	22	2	35	17	2	30	14	2	85	21	3	85	28	3
ENC 24	45	22	2	35	21	2	40	19	2	25	12	1	45	15	2	5	13	1
ENC 25	55	22	2	65	24	2	45	19	2	40	15	2	10	10	1	35	22	2
ENC 26	65	24	2	85	25	3	85	24	3	45	15	2	55	18	2	50	23	2
ENC 27	15	17	1	10	11	1	15	13	1	10	10	1	15	10	1	20	16	1
ENC 28	20	17	1	15	14	1	1	10	1	15	12	1	20	14	1	60	25	2
ENC 29	40	22	2	45	22	2	55	21	2	60	15	2	60	14	2	65	25	2
ENC 30	45	22	2	80	25	3	95	26	3	80	20	3	90	23	3	70	26	2
ENC 31	50	22	2	85	25	3	85	24	3	65	15	2	95	27	3	80	27	3
ENC 32	55	22	2	90	26	3	70	22	2	35	14	2	40	15	2	85	28	3
ENC 33	40	22	2	55	24	2	1	10	1	90	24	3	80	20	3	90	29	3
ENC 34	85	24	3	99	28	3	5	12	1	75	19	2	55	18	2	50	23	2
ENC 35	90	25	3	65	24	2	10	12	1	80	20	3	85	21	3	80	27	3
ENC 36	55	22	2	95	28	3	15	13	1	65	15	2	90	23	3	85	28	3
ENC 37	60	24	2	99	28	3	20	13	1	95	27	3	75	20	2	90	29	3
ENC 38	65	24	2	40	22	2	60	24	2	90	24	3	95	27	3	95	29	3
ENC 39	1	10	1	15	17	1	20	13	1	20	13	1	1	7	1	15	15	1
ENC 40	25	17	2	35	21	2	75	24	2	95	27	3	85	21	3	90	29	3
ENC 41	30	21	2	85	25	3	95	26	3	99	27	3	55	18	2	70	26	2
ENC 42	35	22	2	90	26	3	25	13	2	45	15	2	80	20	3	99	29	3

ENC 43	35	22	2	85	24	3	80	24	3	25	14	2	80	20	3	30	20	2
ENC 44	85	24	3	45	22	2	35	17	2	30	14	2	85	21	3	85	28	3
ENC 45	45	22	2	35	21	2	40	19	2	25	12	1	45	15	2	5	13	1
ENC 46	55	22	2	65	24	2	45	19	2	40	15	2	10	10	1	35	22	2
ENC 47	65	24	2	85	25	3	85	24	3	45	15	2	55	18	2	50	23	2
ENC 48	15	17	1	10	11	1	15	13	1	10	10	1	15	10	1	20	16	1
ENC 49	20	17	1	15	14	1	1	10	1	15	12	1	20	14	1	60	25	2
ENC 50	40	22	2	45	22	2	55	21	2	60	15	2	60	14	2	65	25	2
ENC 51	45	22	2	80	25	3	95	26	3	80	20	3	90	23	3	70	26	2
ENC 52	50	22	2	85	25	3	85	24	3	65	15	2	95	27	3	80	27	3
ENC 53	55	22	2	90	26	3	70	22	2	35	14	2	40	15	2	85	28	3
ENC 54	40	22	2	55	24	2	1	10	1	90	24	3	80	20	3	90	29	3
ENC 55	85	24	3	99	28	3	5	12	1	75	19	2	55	18	2	50	23	2
ENC 56	90	25	3	65	24	2	10	12	1	80	20	3	85	21	3	80	27	3
ENC 57	55	22	2	95	28	3	15	13	1	65	15	2	90	23	3	85	28	3
ENC 58	60	24	2	99	28	3	20	13	1	95	27	3	75	20	2	90	29	3
ENC 59	65	24	2	40	22	2	60	24	2	90	24	3	95	27	3	95	29	3
ENC 60	1	10	1	15	17	1	20	13	1	20	13	1	1	7	1	15	15	1
ENC 61	25	17	2	35	21	2	75	24	2	95	27	3	85	21	3	90	29	3
ENC 62	30	21	2	85	25	3	95	26	3	99	27	3	55	18	2	70	26	2
ENC 63	35	22	2	90	26	3	25	13	2	45	15	2	80	20	3	99	29	3
ENC 64	35	22	2	85	24	3	80	24	3	25	14	2	80	20	3	30	20	2
ENC 65	85	24	3	45	22	2	35	17	2	30	14	2	85	21	3	85	28	3

ENC 66	45	22	2	35	21	2	40	19	2	25	12	1	45	15	2	5	13	1
ENC 67	55	22	2	65	24	2	45	19	2	40	15	2	10	10	1	35	22	2
ENC 68	65	24	2	85	25	3	85	24	3	45	15	2	55	18	2	50	23	2
ENC 69	15	17	1	10	11	1	15	13	1	10	10	1	15	10	1	20	16	1
ENC 70	20	17	1	15	14	1	1	10	1	15	12	1	20	14	1	60	25	2
ENC 71	40	22	2	45	22	2	55	21	2	60	15	2	60	14	2	65	25	2
ENC 72	45	22	2	80	25	3	95	26	3	80	20	3	90	23	3	70	26	2
ENC 73	50	22	2	85	25	3	85	24	3	65	15	2	95	27	3	80	27	3
ENC 74	55	22	2	90	26	3	70	22	2	35	14	2	40	15	2	85	28	3
ENC 75	40	22	2	55	24	2	1	10	1	90	24	3	80	20	3	90	29	3
ENC 76	85	24	3	99	28	3	5	12	1	75	19	2	55	18	2	50	23	2
ENC 77	90	25	3	65	24	2	10	12	1	80	20	3	85	21	3	80	27	3
ENC 78	55	22	2	95	28	3	15	13	1	65	15	2	90	23	3	85	28	3
ENC 79	60	24	2	99	28	3	20	13	1	95	27	3	75	20	2	90	29	3
ENC 80	65	24	2	40	22	2	60	24	2	90	24	3	95	27	3	95	29	3
ENC 81	1	10	1	15	17	1	20	13	1	20	13	1	1	7	1	15	15	1
ENC 82	25	17	2	35	21	2	75	24	2	95	27	3	85	21	3	90	29	3
ENC 83	30	21	2	85	25	3	95	26	3	99	27	3	55	18	2	70	26	2
ENC 84	35	22	2	90	26	3	25	13	2	45	15	2	80	20	3	99	29	3
ENC 85	35	22	2	85	24	3	80	24	3	25	14	2	80	20	3	30	20	2
ENC 86	85	24	3	45	22	2	35	17	2	30	14	2	85	21	3	85	28	3
ENC 87	45	22	2	35	21	2	40	19	2	25	12	1	45	15	2	5	13	1
ENC 88	55	22	2	65	24	2	45	19	2	40	15	2	10	10	1	35	22	2

ENC 89	65	24	2	85	25	3	85	24	3	45	15	2	55	18	2	50	23	2
ENC 90	15	17	1	10	11	1	15	13	1	10	10	1	15	10	1	20	16	1

ENC 91	20		17	1	15	14	1	1	10	1	15	12	1	20	14	1	60	25	2
ENC 92	40		22	2	45	22	2	55	21	2	60	15	2	60	14	2	65	25	2
ENC 93	45		22	2	80	25	3	95	26	3	80	20	3	90	23	3	70	26	2
ENC 94	50		22	2	85	25	3	85	24	3	65	15	2	95	27	3	80	27	3
ENC 95	55		22	2	90	26	3	70	22	2	35	14	2	40	15	2	85	28	3
ENC 96	40		22	2	55	24	2	1	10	1	90	24	3	80	20	3	90	29	3
ENC 97	85		24	3	99	28	3	5	12	1	75	19	2	55	18	2	50	23	2
ENC 98	90		25	3	65	24	2	10	12	1	80	20	3	85	21	3	80	27	3
ENC 99	55		22	2	95	28	3	15	13	1	65	15	2	90	23	3	85	28	3
ENC 100	60		24	2	99	28	3	20	13	1	95	27	3	75	20	2	90	29	3
ENC 101	65		24	2	40	22	2	60	24	2	90	24	3	95	27	3	95	29	3
ENC 102	1		10	1	15	17	1	20	13	1	20	13	1	1	7	1	15	15	1
ENC 103	25		17	2	35	21	2	75	24	2	95	27	3	85	21	3	90	29	3
ENC 104	30		21	2	85	25	3	95	26	3	99	27	3	55	18	2	70	26	2
ENC 105	35		22	2	90	26	3	25	13	2	45	15	2	80	20	3	99	29	3
ENC 106	35		22	2	85	24	3	80	24	3	25	14	2	80	20	3	30	20	2
ENC 107	85		24	3	45	22	2	35	17	2	30	14	2	85	21	3	85	28	3
ENC 108	45		22	2	35	21	2	40	19	2	25	12	1	45	15	2	5	13	1
ENC 109	55		22	2	65	24	2	45	19	2	40	15	2	10	10	1	35	22	2
ENC 110	65		24	2	85	25	3	85	24	3	45	15	2	55	18	2	50	23	2
ENC 111	15		17	1	10	11	1	15	13	1	10	10	1	15	10	1	20	16	1
ENC 112	20		17	1	15	14	1	1	10	1	15	12	1	20	14	1	60	25	2
ENC 113	40		22	2	45	22	2	55	21	2	60	15	2	60	14	2	65	25	2
ENC 114	45		22	2	80	25	3	95	26	3	80	20	3	90	23	3	70	26	2
ENC 115	50		22	2	85	25	3	85	24	3	65	15	2	95	27	3	80	27	3
ENC 116	55		22	2	90	26	3	70	22	2	35	14	2	40	15	2	85	28	3
ENC 117	40		22	2	55	24	2	1	10	1	90	24	3	80	20	3	90	29	3
ENC 118	85		24	3	99	28	3	5	12	1	75	19	2	55	18	2	50	23	2
ENC 119	90		25	3	65	24	2	10	12	1	80	20	3	85	21	3	80	27	3
ENC 120	55		22	2	95	28	3	15	13	1	65	15	2	90	23	3	85	28	3
ENC 121	60		24	2	99	28	3	20	13	1	95	27	3	75	20	2	90	29	3
ENC 122	65		24	2	40	22	2	60	24	2	90	24	3	95	27	3	95	29	3
ENC 123	1		10	1	15	17	1	20	13	1	20	13	1	1	7	1	15	15	1
ENC 124	25		17	2	35	21	2	75	24	2	95	27	3	85	21	3	90	29	3
ENC 125	30		21	2	85	25	3	95	26	3	99	27	3	55	18	2	70	26	2
ENC 126	35		22	2	90	26	3	25	13	2	45	15	2	80	20	3	99	29	3
ENC 127	35		22	2	85	24	3	80	24	3	25	14	2	80	20	3	30	20	2
ENC 128	85		24	3	45	22	2	35	17	2	30	14	2	85	21	3	85	28	3
ENC 129	45		22	2	35	21	2	40	19	2	25	12	1	45	15	2	5	13	1
ENC 130	55		22	2	65	24	2	45	19	2	40	15	2	10	10	1	35	22	2
ENC 131	65		24	2	85	25	3	85	24	3	45	15	2	55	18	2	50	23	2
ENC 132	15		17	1	10	11	1	15	13	1	10	10	1	15	10	1	20	16	1
ENC 133	20		17	1	15	14	1	1	10	1	15	12	1	20	14	1	60	25	2
ENC 134	40		22	2	45	22	2	55	21	2	60	15	2	60	14	2	65	25	2
ENC 135	45		22	2	80	25	3	95	26	3	80	20	3	90	23	3	70	26	2
ENC 136	50		22	2	85	25	3	85	24	3	65	15	2	95	27	3	80	27	3
ENC 137	55		22	2	90	26	3	70	22	2	35	14	2	40	15	2	85	28	3
ENC 138	40		22	2	55	24	2	1	10	1	90	24	3	80	20	3	90	29	3
ENC 139	85		24	3	99	28	3	5	12	1	75	19	2	55	18	2	50	23	2
ENC 140	90		25	3	65	24	2	10	12	1	80	20	3	85	21	3	80	27	3
ENC 141	55		22	2	95	28	3	15	13	1	65	15	2	90	23	3	85	28	3
ENC 142	60		24	2	99	28	3	20	13	1	95	27	3	75	20	2	90	29	3
ENC 143	65		24	2	40	22	2	60	24	2	90	24	3	95	27	3	95	29	3
ENC 144	1		10	1	15	17	1	20	13	1	20	13	1	1	7	1	15	15	1
ENC 145	25		17	2	35	21	2	75	24	2	95	27	3	85	21	3	90	29	3
ENC 146	30		21	2	85	25	3	95	26	3	99	27	3	55	18	2	70	26	2
ENC 147	35		22	2	90	26	3	25	13	2	45	15	2	80	20	3	99	29	3
ENC 148	35		22	2	85	24	3	80	24	3	25	14	2	80	20	3	30	20	2
ENC 149	85		24	3	45	22	2	35	17	2	30	14	2	85	21	3	85	28	3
ENC 150	45		22	2	35	21	2	40	19	2	25	12	1	45	15	2	5	13	1
ENC 151	55		22	2	65	24	2	45	19	2	40	15	2	10	10	1	35	22	2
ENC 152	65		24	2	85	25	3	85	24	3	45	15	2	55	18	2	50	23	2

ENC 102	4	3	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	1	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	1	4	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1				
ENC 103	3	4	4	2	5	5	4	2	5	1	4	1	1	1	1	1	5	4	5	1	4	5	2	4	5	2	2	2	2	2	2	5	5	4	5	4	5	1	1	4	1	5	1	5	1	5	1	1	3	3			
ENC 104	3	2	1	4	3	1	5	5	3	1	4	1	4	1	4	1	4	5	4	4	2	1	3	4	1	3	4	4	4	1	4	4	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	5				
ENC 105	4	2	5	4	2	4	5	4	5	4	1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	1	4	5	5	5	5	4	5	4	1	5	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	3	4	4	5	5	5					
ENC 106	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	2	3	5	3	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	2	1	3	3	2	1	1	5	1	1	1	1	1	1	3	1				
ENC 107	1	5	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	1	1	1	1	1	2	3	1	1	3	1	1	1	1	2	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	5	1	1	3
ENC 108	3	3	1	1	1	2	1	1	1	2	4	5	1	5	1	5	1	5	4	4	1	3	2	1	3	2	1	5	4	3	3	3	1	4	1	4	2	1	1	4	1	1	1	1	1	1	3	5	5	5			
ENC 109	2	3	4	5	5	2	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5			
ENC 110	1	1	4	5	5	5	4	5	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	3	3	4	4	3	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	2	3	2	3	5	5	1	3			
ENC 111	5	3	3	3	3	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	3	2	3	4	5	4	3	5	5	4	3	5	5	5	5	2	5	5	3	1	2	2			
ENC 112	3	3	3	4	4	5	3	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	1	3	3	5	5	3	5	5	5	4	1	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3	2	3	3	3	3	3	5	5	5			
ENC 113	1	1	3	2	1	4	3	2	5	4	5	4	1	4	1	4	1	5	1	4	4	2	3	1	2	3	5	1	5	3	1	1	3	4	3	4	1	3	3	4	5	5	5	5	5	2	3	2	1	1			
ENC 114	5	1	5	2	4	4	5	2	5	5	1	4	5	4	5	4	5	4	4	4	1	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	3	4	3	4	3	5	5	4	5	1	5	1	5	2	5	5	4	5	5			
ENC 115	2	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4	3	5	3	5	2	5	3	3	5	5		
ENC 116	1	4	4	5	4	5	4	5	5	5	1	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	1	3	5	5	5	3	3	5	5	1	4	5	5	4	4	3	5	5	4	1	3	1	2	2	3	3	1	5	5			
ENC 117	1	1	3	3	4	1	3	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4	2	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	5	3	5	3	5	5	5				
ENC 118	1	1	2	3	1	1	2	3	1	1	4	1	5	1	5	1	5	1	4	4	2	2	1	5	2	1	5	5	4	4	1	1	2	4	2	4	2	1	2	4	5	3	2	3	2	3	1	1	1	1			
ENC 119	4	5	5	2	1	1	1	2	1	1	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	1	5	1	5	1	5	5	5			
ENC 120	2	3	1	1	1	3	1	1	1	3	4	1	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	1	5	1	5	1	5
ENC 121	2	3	5	3	4	2	5	3	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	3	1	3	3	1	3	3	4	2	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3		
ENC 122	1	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	5	5	4	1	5	5	4	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	5	1	5	1	5	3	3	1	5	
ENC 123	1	1	1	3	3	4	1	3	3	4	4	4	1	4	1	4	1	5	5	4	1	1	5	3	1	5	1	1	1	1	4	2	2	2	2	3	5	2	2	3	5	3	5	3	5	3	5	3	2	2	5		
ENC 124	3	3	3	5	5	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	1	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	5		
ENC 125	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	4	3	1	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5		
ENC 126	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	1	1	4	1	1	4	5	5	5	4	4	4	5	5	1	5	4	4	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5		
ENC 127	4	4	3	3	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
ENC 128	2	3	1	2	1	3	1	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	2	4	4	2	4	4	4	1	1	4	4	1	3	1	3	1	1	5	3	5	1	1	5	2	2	5	2	2	5			
ENC 129	1	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	1	3	3			
ENC 130	4	3	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	1	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	1	4	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	

ENC 131	3	4	4	2	5	5	4	2	5	1	4	1	1	1	1	1	1	5	4	5	1	4	5	2	4	5	2	2	2	2	2	5	5	4	5	4	5	1	1	4	1	5	1	5	1	5	1	1	3	3	
ENC 132	3	2	1	4	3	1	5	5	3	1	4	1	4	1	4	1	4	5	4	4	2	1	3	4	1	3	4	4	4	1	4	4	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	
ENC 133	4	2	5	4	2	4	5	4	5	4	1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	1	4	5	5	5	5	4	5	4	1	5	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	3	4	3	4	4	5	5	5	
ENC 134	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	2	3	5	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	3	3	2	1	1	5	1	1	1	1	1	1	3	1	
ENC 135	1	5	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	5	1	1	1	1	2	3	1	1	3	1	1	1	1	2	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	5	1	1	3
ENC 136	3	3	1	1	1	2	1	1	1	2	4	5	1	5	1	5	1	5	4	4	1	3	2	1	3	2	1	5	4	3	3	3	1	4	1	4	2	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	3	5	5	5
ENC 137	2	3	4	5	5	2	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	5	3	5	3	5	5	5	5	
ENC 138	1	1	4	5	5	5	4	5	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	3	3	4	4	3	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	2	3	2	3	5	5	1	3	
ENC 139	5	3	3	3	3	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	3	2	3	4	5	4	3	5	5	4	3	5	5	5	2	5	5	3	1	2	2		
ENC 140	3	3	3	4	4	5	3	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	1	3	3	5	5	3	5	5	5	4	1	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3	2	3	3	3	3	3	5	5	5	
ENC 141	1	1	3	2	1	4	3	2	5	4	5	4	1	4	1	4	1	5	1	4	4	2	3	1	2	3	5	1	5	3	1	1	3	4	3	4	1	3	3	4	5	5	5	5	5	2	3	2	1	1	
ENC 142	5	1	5	2	4	4	5	2	5	5	1	4	5	4	5	4	5	4	4	4	1	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	3	4	3	4	3	5	5	4	5	1	5	1	5	2	5	5	4	5	5	
ENC 143	2	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4	3	4	5	5	5	4	3	5	3	5	2	5	3	3	5	5		
ENC 144	1	4	4	5	4	5	4	5	5	5	1	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	1	3	5	5	5	3	3	5	5	1	4	5	5	4	4	3	5	5	4	1	3	1	2	2	3	3	1	5	5	
ENC 145	1	1	3	3	4	1	3	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4	2	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	5	3	5	3	5	3	5	5	5	

ENC 146	1	1	2	3	1	1	2	3	1	1	4	1	5	1	5	1	5	1	4	4	2	2	1	5	2	1	5	5	4	4	1	1	2	4	2	4	2	1	2	4	5	3	2	3	2	3	1	1	1	1				
ENC 147	4	5	5	2	1	1	1	2	1	1	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	1	5	1	5	1	5	1	5	5	5				
ENC 148	2	3	1	1	1	3	1	1	1	3	4	1	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	1	5	1	5	1	5			
ENC 149	2	3	5	3	4	2	5	3	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	3	1	3	3	1	3	3	4	2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3
ENC 150	1	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	5	5	4	1	5	5	4	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	5	1	5	1	5	3	3	1	5	
ENC 151	1	1	1	3	3	4	1	3	3	4	4	4	1	4	1	4	1	5	5	4	1	1	5	3	1	5	1	1	1	1	1	1	4	2	2	2	2	3	5	2	2	3	5	3	5	3	5	3	5	3	2	2	5	
ENC 152	3	3	3	5	5	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	1	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5			

Anexo 5: Consentimiento informado

Título de la investigación:

“Valores interpersonales y Clima laboral de una Avícola en Huaura - Lima, 2017”.

Breve descripción:

El trabajo de investigación está siendo desarrollado por las estudiantes de Psicología de la Universidad Privada Telesup, Ana María Palacios Hidalgo y Silvia Cecilia Ramírez Chirre; que tiene como objetivo general establecer la relación que existe entre Valores interpersonales y Clima laboral de una Avícola en Huaura Lima, 2017.

Su participación es totalmente voluntaria y no será obligatorio llenar la escala si es que no lo desea. Si decide participar en este estudio, por favor responda esta escala, asimismo puede dejar de llenarlo, en cualquier momento, si así lo decide.

He leído los párrafos anteriores y reconozco que al llenar y entregar este cuestionario estoy dando mi consentimiento para participar en este estudio.

A continuación, encontrará una serie de enunciados. Por favor, señale si las siguientes afirmaciones se ajustan o no a su situación personal. Las opciones de respuestas son verdaderas o falsas. No existen respuestas mejores o peores, los resultados son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas.

DATOS GENERALES

Complete los Datos Socio demográficos:

- **SEXO:** M () F () **EDAD:**

- **ESTADO CIVIL:** SOLTERO () CASADO () DIVORCIADO ()
VIUDO ()

- **GRADO ACADÉMICO:** ESTUDIANTE PRE GRADO () BACHILLER ()
MAGISTER () DOCTOR ()

- **OTROS:**

-

Instrumento de medición de las Variables: Variable 1

VALORES INTERPERSONALES SIV

Para responder en cada grupo escoja solamente dos frases, las más importantes para Ud.

(Señálela poniendo un aspa en la columna +) y la menos importante para Ud.

(ponga un aspa en la columna -)

La frase restante déjela en blanco. Conteste todos los grupos

1. Tener libertad para hacer lo que quiera.

2. Que los demás estén de acuerdo conmigo.
3. Hacer amistad con los menos afortunados.
4. Ocupar un puesto en el que no tenga que obedecer órdenes.
5. Cumplir con exactitud las leyes y reglamentos.
6. Que la gente le dé importancia a lo que haga.
7. Ocupar un puesto o cargo importante.
8. Tratar a todo el mundo con suma amabilidad.
9. Hacer lo que esta admitido como correcto y adecuada.
10. Que la gente piense que soy importante.
11. Tener una total y completa libertad.
12. Saber que la gente está de mi parte.
13. Acatar las reglas o normas sociales de comportamiento.
14. Que haya gente interesada en mi bienestar.
15. Asumir la dirección e iniciativa en la toma de decisiones en mi grupo.
16. Poder hacer habitualmente lo que me agrada.
17. Estar a cargo de un asunto o proyecto importante.
18. Trabajar en beneficio de otras personas.
19. Relacionarme con personas que sean famosas o muy populares y conocidas.
20. Atender estrictamente y cumplir los asuntos de mi cargo.
21. Tener una gran influencia.
22. Que mi nombre sea famoso o muy conocido por mucha gente.
23. Hacer cosas para los demás.
24. Trabajar por mi propia cuenta o responsabilidad, sin que nadie me dirija.
25. Seguir una norma estricta de conducta.
26. Estar en una posición o cargo donde tenga autoridad.
27. Tener junto a mí, personas que me alienten o que me den ánimo.
28. Ser amigo de los que no tienen amigos.
29. Que la gente me haga favores.
30. Ser conocido por personas más importantes.
31. Ser el único que manda y dirija.

32. Acatar estrictamente las leyes o normas establecidas.
33. Que los demás me demuestren que yo les agrado.
34. Poder vivir mi vida exactamente como lo deseo.
35. Cumplir con mi deber.
36. Que la gente me trate con comprensión.
37. Ser el líder o jefe del grupo del que formo parte.
38. Que la gente admire lo que yo hago.
39. Ser independiente en mi trabajo.
40. Que la gente se porte considerablemente conmigo.
41. Tener a personas trabajando bajo mi dirección.
42. Emplear mi tiempo haciendo cosas para los demás.
43. Poder gobernar mi propia vida.
44. Contribuir bastante a las obras de beneficencia social.
45. Que la gente haga comentarios favorables sobre mí.
46. Ser una persona influyente.
47. Ser tratado con amabilidad.
48. Mantener siempre el más alto nivel de conducta moral en cuanto haga.
49. Ser alabado o elogiado por otras personas.
50. Estar relativamente liberado de formalidades o convencionalismos sociales.
51. Trabajar por el bien común.
52. Contar con el afecto de otras personas.
53. Hacer las cosas de acuerdo a lo aprobado y permitido.
54. Ir por la vida haciendo favores a los demás.
55. Que se permita hacer todo lo que se quiera.
56. Ser considerado como líder o jefe.
57. Hacer lo que socialmente es correcto.
58. Que los demás aprueben lo que yo hago.
59. Ser el que toma las decisiones en mi grupo.
60. Compartir lo que tengo y me pertenece con otras personas.
61. Ser libre de ir y venir por donde y cuando me plazca.

62. Ayudar a los pobres y necesitados.
63. Mostrar respeto por mis superiores.
64. Recibir manifestaciones de cortesía, simpatía o afecto de los demás.
65. Ocupar una posición o cargo de mucha responsabilidad.
66. Cumplir con aquello que es considerado usual o convencional.
67. Ser el responsable de un grupo de personas.
68. Tomar todas mis decisiones por mí mismo.
69. Recibir ánimo y aliento de los demás.
70. Ser mirado con respeto por los demás.
71. Aceptar fácilmente a otros como amigos.
72. Dirigir a otros en su trabajo.
73. Ser generoso con los demás.
74. Ser mi propio amo.
75. Tener amigos y compañeros comprensivos.
76. Ser escogido para un puesto de mando o cargo directivo.
77. Ser tratado como una persona de cierta importancia.
78. Salirme con la mía en las cosas que me resulten agradables.
79. Que haya personas interesadas en mí.
80. Tener maneras o modales sociales, correctos y apropiados.
81. Ser comprensivo con aquellos que tienen algún problema.
82. Ser popular entre la gente.
83. Estar eximio o liberado de tener que obedecer reglas o normas.
84. Estar en un puesto que me permita decir a otros lo que han de hacer.
85. Hacer siempre lo que es moralmente correcto.
86. Dedicarme a ayudar a los demás.
87. Que haya gente dispuesta a ofrecermé ayuda.
88. Que haya gente que me admire.
89. Hacer siempre aquello que está aprobado y permitido.
90. Poder abandonar o dejar de lado lo que me rodea si así lo deseo.

CUESTIONARIO DE VALORES INTERPERSONALES – SIV

HOJA DE RESPUESTA

CUESTIONARIO DE VALORES INTERPERSONALES - SIV											
Apellidos y Nombres:											
Sexo: Estado Civil: Grado de Instrucc.											
	+	-		+	-		+	-			
1.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	25.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	46.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	70.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	26.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	47.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	71.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	27.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	48.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	72.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	28.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	49.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	73.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	29.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	50.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	74.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	30.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	51.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	75.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	31.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	52.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	76.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	32.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	53.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	77.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	33.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	54.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	78.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	34.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	55.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	79.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	35.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	56.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	80.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	36.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	57.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	81.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	37.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	58.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	82.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	38.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	59.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	83.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	39.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	60.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	84.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	40.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	61.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	85.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	41.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	62.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	86.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	42.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	63.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	87.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	43.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	64.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	88.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	44.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	65.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	89.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	45.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	66.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	90.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	I=.....			67.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	C=.....		
23.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	S=.....			68.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	R=.....		
24.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	B=.....			69.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	L=.....		

CUESTIONARIO DE VALORES INTERPERSONALES

LEONARD V. GORDON

Apellidos y Nombres:

Lugar y Fecha de Nac: Fecha de Hoy: Edad: Años

Estado Civil: Sexo: M () F () Grado de Instrucción:

PD							
PC							

VALORES	1	2	3	4	5	6	7	8	9
SOPORTE									
CONFORMIDAD									
RECONOCIMIENTO									
INDEPENDENCIA									
BENEVOLENCIA									
LIDERAZGO									
	4-7	8-16	17-31	32-42	43-50	51-63	64-79	80-92	93-99
	BAJO			MEDIO			ALTO		

OBSERVACIONES:

PARRILLAS DEL SIV

- Ponga esta parrilla sobre el protocolo de prueba y verifique que los dos signos (Y) aparezcan por los agujeros superiores.
- Las letras que aparezcan al lado izquierdo, y el color indican la escala a la que pertenecen cada respuesta.
- Proceder al conteo de cada escala y colocar

I	+	-	25	C	+	-	46	L	+	-	70	R	+	-
S			26	L			47	S			71	B		
B			27	S			48	C			72	L		
I			28	B			49	R			73	B		
C			29	S			50	I			74	I		
R			30	R			51	B			75	S		
L			31	L			52	S			76	L		
B			32	C			53	C			77	R		
C			33	S			54	B			78	I		
R			34	I			55	I			79	R		
I			35	C			56	L			80	C		
S			36	S			57	C			81	B		
C			37	L			58	S			82	R		
S			38	R			59	L			83	I		
L			39	I			60	B			84	L		
I			40	S			61	I			85	C		
L			41	L			62	B			86	B		
B			42	B			63	C			87	S		
R			43	I			64	S			88	R		
C			44	B			65	L			89	C		
L			45	R			66	C			90	I		
R				I =			67	L				C =		
B				S =			68	I				L =		
I				B =			69	S				R =		

PRUEBAS PILOTO

CUESTIONARIO DE VALORES INTERPERSONALES - SIV											
HOJA DE RESPUESTAS											
Apellidos y Nombres:.....											
Lugar de Nac:.....Estado Civil:.....Grado de Instrucc:.....											
1	+	-	25	+	-	46	+	-	70	+	-
2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	26	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	47	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	71	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	27	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	48	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	72	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	28	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	49	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	73	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	29	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	50	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	74	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	30	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	51	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	75	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	31	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	52	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	76	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	32	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	53	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	77	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	33	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	54	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	78	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	34	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	55	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	79	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	35	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	56	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	80	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	36	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	57	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	81	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	37	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	58	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	82	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	38	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	59	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	83	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	39	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	60	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	84	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	40	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	61	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	85	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	41	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	62	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	86	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	42	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	63	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	87	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	43	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	64	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	88	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	44	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	65	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	89	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	45	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	66	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	90	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	I =			67	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	C =		
23	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	S =			68	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	L =		
24	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	B =			69	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	R =		

CUESTIONARIO DE VALORES INTERPERSONALES - SIV

HOJA DE RESPUESTAS

Apellidos y Nombres:.....

Lugar de Nac:.....Estado Civil:.....Grado de Instrucc:.....

1	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	25	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	46	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	70	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -
2	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	26	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	47	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	71	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -
3	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	27	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	48	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	72	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -
4	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	28	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	49	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	73	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -
5	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	29	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	50	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	74	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -
6	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	30	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	51	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	75	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -
7	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	31	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	52	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	76	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -
8	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	32	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	53	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	77	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -
9	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	33	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	54	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	78	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -
10	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	34	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	55	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	79	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -
11	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	35	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	56	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	80	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -
12	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	36	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	57	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	81	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -
13	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	37	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	58	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	82	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -
14	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	38	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	59	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	83	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -
15	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	39	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	60	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	84	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -
16	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	40	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	61	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	85	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -
17	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	41	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	62	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	86	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -
18	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	42	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	63	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	87	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -
19	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	43	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	64	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	88	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -
20	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	44	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	65	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	89	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -
21	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	45	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	66	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	90	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -
22	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	I =	67	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	C =		
23	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	S =	68	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	L =		
24	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	B =	69	<input type="radio"/> + <input type="radio"/> -	R =		

+

ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC

DATOS PERSONALES:

Apellidos y Nombres: _____ Edad: _____ Cargo: _____

Sexo: Masculino() Femenino() Empresa: _____ Fecha: _____

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describe mejor su Ambiente Laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

	Ninguno o nunca (1)	Poco (2)	Regular o algo (3)	Mucho (4)	Todo o siempre (5)
1. Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2. Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10. Los objetivos de trabajo son retadores.					
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades					
16. Se valora los altos niveles de desempeño.					
17. Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19. Existen suficientes canales de comunicación.					
20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30. Existe buena administración de los recursos.					
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36. La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39. El Supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46. Se reconocen los logros en el trabajo.					
47. La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48. Existe un trato justo en la institución.					
49. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.					
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					