

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

FACULTAD DE MEDICINA

ESCUELA DE PSICOLOGÍA



**NIVELES DE VALORES INTERPERSONALES EN
COLABORADORES DE UNA EMPRESA DISTRIBUIDORA DE
ABARROTÉS DE LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2016**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR

VICTOR JULIO ESPINOZA PRIMO

ASESOR (A)

LIC. CORA ELIZABETH VALLE TEMOCHE

Chiclayo, 2019

Índice

Resumen.....	03
Abstract.....	04
Introducción.....	05
Marco Referencial.....	07
Antecedentes del Problema.....	07
Marco Teórico.....	08
Valores Interpersonales.....	08
Desarrollo de los Valores Interpersonales.....	08
Dimensiones.....	09
Definición Operacional.....	11
Método	12
Diseño y Tipo de Investigación	12
Población	12
Procedimiento	12
Instrumento	13
Aspectos Éticos	14
Procesamiento y Análisis de Datos.....	14
Resultados	15
Discusión.....	19
Conclusiones.....	23
Recomendaciones.....	24
Referencias	25
Apéndice.....	27

Resumen

Los valores interpersonales se establecen en el interior de cada una de las personas y determinan sus relaciones con sus semejantes teniendo relevancia en su ajuste personal, familiar, social y profesional. El objetivo de la investigación fue determinar los niveles de los valores interpersonales en los colaboradores de una Empresa Distribuidora de abarrotes de la ciudad de Chiclayo, agosto – diciembre 2016, e identificarlos por sexo, edad y área de trabajo. Esta investigación fue de tipo descriptiva. La población estuvo conformada por 110 colaboradores de una empresa distribuidora de abarrotes de la ciudad de Chiclayo. Se utilizó como instrumento el Cuestionario de Valores Interpersonales (SIV) y se concluyó que la mayoría de colaboradores, presentan niveles bajos en los valores de independencia, reconocimiento y liderazgo y niveles altos en el valor de conformidad.

Palabras clave: Valores Interpersonales, colaboradores, soporte, liderazgo, benevolencia.

Abstract

The interpersonal values are established within each person and determine their relationships with their peers, having relevance in their personal, family, social and professional adjustment. The investigation was carried out with the purpose of determining the levels of interpersonal values in the collaborators of a Company that distributes groceries in the city of Chiclayo, August - December 2016. The investigation was descriptive. The population consisted of 110 employees of a grocery distribution company in the city of Chiclayo. The Interpersonal Values Questionnaire (SIV) was used as an instrument and it was concluded that the majority of collaborators present low levels in the values of independence, recognition and leadership and high levels in the value of conformity.

Keywords: Interpersonal values, support, leadership, benevolence.

Niveles de Valores Interpersonales en Colaboradores de una Empresa Distribuidora de Abarrotes de la Ciudad de Chiclayo, 2016

El estudio de los valores interpersonales es relevante en instituciones de ámbito empresarial, porque nos permite observar el comportamiento y desarrollo de los colaboradores y con ello lograr el adecuado desarrollo de la empresa; ya que un gran número de trabajadores no los practica, afectando el contexto laboral de manera directa y olvidando que de ahí parte el progreso de las organizaciones.

Al respecto, encontramos que el 85% de los inadecuados valores interpersonales se manifiestan por falta de comunicación, designación de funciones y el incumplimiento de actividades que perjudican el trabajo en equipo y la confianza, generando conflictos, estrés, problemas éticos, falta de responsabilidad, sobrecarga de trabajo y en ocasiones problemas de confiabilidad (Kinicki, 2005).

En el Perú uno de los problemas más comunes de las empresas se presenta debido a la inadecuada relación de los trabajadores y la carencia de valores interpersonales, esto puede indicar que los empleados no están preparados para enfrentar y asumir desafíos en el campo competitivo actual que exige el país y el mundo, obstaculizando la participación activa, constructiva y abierta entre sus integrantes, disminuyendo el trabajo en equipo, la comunicación, la motivación, la cultura de valores de las empresas, los principios éticos y morales (Muñoz, 2015).

En una empresa distribuidora de abarrotes de la ciudad de Chiclayo, se evidenció dicha problemática la misma que no se aleja de la realidad Nacional, en este caso con respecto a la productividad, se evidenció bajas por las grandes pérdidas de dinero y mercadería, siendo los causantes de esta situación los colaboradores de cada área; estos hechos se ven reflejados y ocasionados muchas veces por políticas institucionales que perjudican a los trabajadores, tales como poco reconocimiento por sus logros y baja remuneración por el trabajo realizado, pero esta situación se agudiza aún más, por los diversos conflictos que existen entre compañeros de las diferentes áreas, lo que genera resistencia al cumplimiento de las indicaciones y compromisos, falta de motivación, falta de liderazgo, independencia, benevolencia, repercutiendo en el ambiente y en las actividades que se desarrollaban en la empresa.

Teniendo en cuenta la problemática evidenciada se formuló la siguiente interrogante de investigación ¿Cuáles son los niveles de los valores interpersonales, de los colaboradores de una empresa distribuidora de abarrotes de la ciudad de Chiclayo, durante agosto - diciembre,

2016? Planteándose como objetivo general determinar los niveles de los valores interpersonales, de los colaboradores de una empresa distribuidora de abarrotes de la ciudad de Chiclayo, así mismo, como objetivos específicos, identificar los niveles de los valores interpersonales en relación al sexo, edad y área de trabajo de los colaboradores de una empresa distribuidora de abarrotes de la ciudad de Chiclayo.

Es importante mencionar que esta investigación ofrece un gran aporte en el ámbito empresarial, ya que es de suma importancia para las empresas determinar los niveles de valores interpersonales de sus colaboradores y de esa forma utilizar estrategias que ayuden a fortalecerlos permitiendo por ende el desarrollo personal del colaborador para su mejor desempeño laboral y mejoras de sus relaciones personales dentro del marco empresarial.

Además, esta investigación servirá de base para futuras investigaciones, para profesionales interesados en la temática, y así lograr efectividad, competitividad y éxito en las organizaciones, al conocer los valores interpersonales de sus recursos humanos.

Marco Referencial

Antecedentes del Problema

Menacho (2006) realizó una investigación en Lima, con 42 trabajadores directivos de una ONG, cuyo fin era describir los valores de la organización estableciendo la relación entre el nivel formal/empresarial, organizacional y cultura laboral. De esta investigación, se concluye que en el grupo más del 80% se siente insatisfecho con el ambiente en que labora, lo cual influye necesariamente en la productividad de la organización.

Agüero (2001) realizó un estudio sobre la jerarquización de valores en los trabajadores administrativos y asistenciales del Hospital "Domingo Olavegoya" de la provincia de Jauja. Se halló que tanto en trabajadores asistenciales como administrativos el valor de Benevolencia ocupa el primer lugar, en los trabajadores asistenciales los valores que siguen son Independencia y Liderazgo, ocupando los últimos lugares los valores de Reconocimiento, Soporte y Conformidad. En los trabajadores administrativos el valor que sigue al de Benevolencia es Reconocimiento, ocupando los últimos lugares Soporte, Conformidad, Independencia y liderazgo.

Rodríguez y Peña (1998) hicieron un estudio en Madrid, con una muestra de 450 sujetos varones del Instituto Politécnico del Ejército, con el fin de caracterizar psicológicamente a diferentes grupos de profesionales especialistas del Ejército de Tierra: Estudiantes de Formación Profesional, Militares de Empleo de Tropa Profesional y Jefes, Oficiales y Suboficiales. Los resultados obtenidos mediante el Cuestionario «Big Five» y del «Cuestionario de Valores Interpersonales» de Gordon, muestran que el grupo de Jefes, Oficiales y Suboficiales presenta una menor energía, extraversión y dinamismo que los grupos de militares de empleo y los estudiantes de Formación Profesional. Asimismo, muestran una menor valoración de la benevolencia que los otros dos grupos de especialistas. El grupo de Militares de Empleo de Tropa Profesional se caracterizan, a su vez, por una mayor apertura a la experiencia, a las novedades y valores o estilos de vida distintos, que el grupo de los Jefes, Oficiales y Suboficiales.

Así mismo, Silva (1982) realizó un estudio comparativo del grado de dogmatismo y los valores interpersonales de los comuneros residentes en el Valle del Mantaro (comunidades campesinas de Sicaya y San Jerónimo). Se encontró que los comuneros residentes de las dos comunidades mencionadas presentaban mayor dogmatismo que los pobladores migrantes. Por otro lado, los comuneros residentes presentaban mayor valoración por las Escalas de Conformidad, Benevolencia y liderazgo, y los migrantes presentaban mayor valoración por la Escala de Independencia.

Marco Teórico

Valores Interpersonales

Gordon (como se citó en Emiro, Martinez, Martinez y Baena, 2009) refiere que los valores pueden constituir un medio para determinar lo que los sujetos hacen y como lo hacen; muchas de sus decisiones inmediatas o sus planes a lo largo están influidos, consciente o inconscientemente, por el sistema de valores que adopten. Del grado en que estos se encuentren expresión en la vida diaria depende, en gran parte, la satisfacción personal. Así mismo incompatibilidad o el conflicto entre valores interindividuales están en la base de un gran número de problemas.

Angulo (2001) reafirma el pensamiento de Gordon quien refiere que los valores interpersonales son impredecibles, influenciados consciente o inconscientemente por un sistema de valores para la adaptación y convivencia, sobre los cuales construye su vida y sus relaciones con los demás, debido a que determina lo que las personas hacen y como lo hacen en su interrelación con su entorno.

De acuerdo a Gordon (como se citó en Tueros, 2012) los valores se clasifican en dos niveles, valores personales y valores interpersonales. Los valores interpersonales miden los valores individuales determinando lo que una persona considera importante. Desde esta perspectiva, el cuestionario de valores interpersonales (SIV) intenta ofrecer medidas dentro de un segmento del dominio de los valores: justamente de aquel que implica relaciones de un individuo con los demás.

Tal tipo de valores tiene gran relevancia en el ajuste personal, social, familiar y profesional y Gordon los clasifica en seis valores soporte o estímulo, conformidad, reconocimiento, independencia, benevolencia y liderazgo.

Desarrollo de los Valores Interpersonales

Schaie (como se citó en Jimenez, 2012) propone tres etapas en el desarrollo del ciclo vital en el ámbito laboral, que corresponde desde la edad adulta temprana en adelante.

Estas etapas están conformadas por la etapa de logro que se inicia desde los 19 años hasta los 30 años, que corresponde al momento del término de la educación media superior, donde algunos alumnos continuarán con sus estudios, mientras que otros se incorporarán a la vida laboral, razón por la que harán uso de lo que saben para obtener competencia e independencia. Así mismo, la etapa de responsabilidad comprende entre los 31 hasta los 40 años, en esta etapa las personas están preocupadas generalmente por cumplir con metas de largo alcance y problemas prácticos asociados con la responsabilidad para con otras personas, como la familia, los subordinados en el trabajo o la comunidad. Finalmente la etapa ejecutiva está

conformada a partir de los 41 años hasta los 60 años aproximadamente, donde se observa que la persona en esta etapa es responsable de sistemas sociales, en los que no sólo asume la responsabilidad como en la etapa anterior, sino que promueve cambios y los ejecuta con base en las necesidades, en general, trata con relaciones complejas en varios niveles (Jimenez, 2010).

Dimensiones

Gordon (2005) clasifica los valores interpersonales en las siguientes dimensiones:

Soporte o estímulo.

Ser tratado con comprensión, amabilidad y consideración; recibir apoyo y aliento de otras personas. Esta dimensión tiene gran influencia en el género humano, porque ha podido sobrevivir y con ello salir adelante ante diferentes situaciones en el transcurso de su vida.

Un nivel alto indica fuerte necesidad de comprensión afectiva y protectora, generalmente cuando el ambiente no ofrece suficiente comunidad social afectiva. Los niveles bajos reflejan poca necesidad del apoyo y comprensión de los demás, implicando sensaciones de seguridad y madurez afectiva.

Conformidad.

Es un valor fundamental para la buena convivencia de las personas, esta dimensión considera el respeto hacia los demás, buscando acuerdos con una comunicación estable entre las personas para lograr lo que se propone. Las personas que presentan este valor, se caracteriza por hacer lo que es socialmente correcto y aceptado, acatando las normas comunes de convivencia.

Cuanto más alto el nivel, mayor la aceptación de la organización social en que se vive, más desarrollada la actitud hacia lo que es socialmente correcto. Un nivel bajo indica poca aceptación de lo que significa sujeción a las reglas sociales o a normas estrictas de conducta. Esta escala aumenta en las muestras cuya situación es estable y segura, y desciende cuando la situación implica lucha para alcanzar estabilidad y seguridad en la vida.

Reconocimiento.

Valor que expresa admiración y gratitud por la calidad humana de quien tiene el don de brindar amistad, compañía, protección y cuidado entre otros. Este valor envuelve el ser respetado, admirado, importante y que esto sea reconocido y admirado.

Un nivel alto revela fuerte necesidad de ser admirado, de ser importante y que los demás reconozcan que es así. Un nivel bajo indica poca necesidad de ser elogiado o de que se reconozcan los méritos que se creen tener. El puntaje aumenta en las muestras cuyos miembros deben enfrentar situaciones que exigen demostrar eficiencia y aptitud y es posible que baje si a

parte de otras causas los sujetos ejercen, por influencia del medio, una censura mental de que no se debe parecer vanidoso ni orgulloso.

Independencia.

Cada persona tiene el derecho de hacer todo lo que quiera, con ánimos de aprender, pero sin sentirse obligado a hacer lo que va en contra de sus convicciones, la persona tiene la valentía de decidir por sí mismo, ser libre para tomar decisiones, actuar a favor del propio criterio.

Cuando más alto el nivel, mayor la tendencia al individualismo egocéntrico, a la estimación de la libertad personal sin trabas, a hacer las cosas sólo a favor del propio criterio. Cuanto más bajo el nivel, menor la tendencia a obrar pensando sólo en las necesidades e intereses y, en consecuencia, mayor la tendencia a una adecuada socialización. El individualismo egocéntrico parece ser puesto en primer plano de manera instintiva, cuando se lucha por el éxito.

Benevolencia.

Es un valor que nos pone a disposición permanente para hacer e bien, ofreciendo a otras personas lo más preciado de nosotros mismos de manera generosa, amable y respetuosa. Este valor sitúa al ser humano por encima del interés personal.

Un nivel alto indica actitud de amor al prójimo, deseo de ayudar a los más necesitados, aunque quizás más es en sentido de tendencia afectiva que de concreción de obras. Un nivel bajo expresa sino rechazo, por lo menos indiferencia hacia las necesidades ajenas. El puntaje aumenta cuando hay en el grupo un factor vocacional en juego. Desciende en situaciones que obligan a un esfuerzo por situarse socialmente.

Liderazgo.

Esta dimensión, hace referencia de que algunas personas, están encargadas de otras personas, teniendo autoridad, poder e iniciativa para hacer las cosas (Gordon, 2005).

Cuando más alto el nivel, mayor el deseo y gusto por las actitudes de mando y por toda situación que implique tomar decisiones con autoridad sobre otras personas. Un nivel bajo indica poca tendencia a imponer la propia voluntad y autoridad. El puntaje aumenta en los grupos sujetos a fuertes tensiones competitivas o cuando el liderazgo es una exigencia profesional. Baja en las muestras para cuya situación, presente o futura, no es necesario este rasgo.

Definición Operacional

Tabla 1.

Definición operacional de la variable Valores interpersonales medido por el test Survey of Interpersonal Values- SIV (Gordon, 2005).

Definición Teórica	Definición Operacional		Niveles	
	Dimensiones	Indicadores		
Gordon (2005) señala que “Los valores interpersonales pueden constituir aquellos medios que determinan lo que los sujetos hacen y como lo hacen; muchas de sus decisiones inmediatas o sus planes a lo largo están influidos, consciente o inconscientemente, por el sistema de valores que adopten.” (p. 128)	Soporte	1-15	Alto: 23-28 Medio: 22-13 Bajo: 12-09	
		Conformidad	16-30	Alto: 20-27 Medio: 12-19 Bajo: 2-11
			Reconocimiento	31-45
	Independencia			46-60
		Benevolencia		60-75
			Liderazgo	76-90

Método

Diseño y Tipo de Investigación

Descriptiva no experimental.

Población

La población estuvo conformada por colaboradores de ambos sexos, cuyas edades fluctúan entre los 19 y 60 años, de una empresa privada de Chiclayo. Siendo un total de 110 colaboradores que participaron de la investigación.

Criterios de Selección.

Inclusión.

Personal contratado que se encontraba trabajando en la empresa por más de 3 meses.

Exclusión.

Personal terciario, es decir trabajadores que no pertenecían a la empresa pero recibían un pago diario por sus servicios, y personal con menos de tres meses trabajando.

Eliminación.

Cuestionarios en las que no se hayan respondido dos o más ítems o en las que hayan marcado doble respuesta en el mismo ítem.

Procedimiento

Para la realización de la investigación se coordinó con la Gerente de la empresa, para gestionar el permiso y la autorización respectiva. (Ver apéndice A).

La técnica aplicada para la recolección de datos fue por medio de una encuesta, que se realizó en la sala de ventas ubicada en la empresa distribuidora de abarrotes, el ambiente contaba con buena iluminación, ventilación y sin distractores, adecuado para la evaluación que fue de manera grupal en horas de la tarde, así mismo, se hizo de conocimiento a los colaboradores por medio de una invitación donde se indicaba el día, la hora, y el lugar aplicación, la cual se les entregó anticipadamente en una de las reuniones que se realizaban semanalmente con la gerente de la empresa.

Se trabajó con todos los colaboradores de la distribuidora de abarrotes, quienes confirmaron su participación voluntaria a la investigación a través de la firma del consentimiento informado. Una vez confirmada su participación, se les indicó que el único material que deben poseer ellos era un lápiz o un lapicero. Posteriormente se entregó un cuestionario de evaluación. A continuación se leyó las instrucciones y para mayor comprensión por parte de los colaboradores se explicó el procedimiento para que puedan desarrollar la

evaluación, así mismo, se informó que si existe alguna dificultad para comprender las preguntas o palabras del instrumento, no dudarán en consultar.

Finalmente, se agradeció su participación, además, de informarles el anonimato de los resultados que estos fueron utilizados solo para fines de la investigación.

Instrumento

La recolección de datos se llevó a cabo con la aplicación del Cuestionario de Valores Interpersonales (SIV) construido por Gordon en 1977 la cual consta de 90 ítems, se puntúa en la escala de modo siguiente, si señalaba con “mas” se le colocaba el puntaje de 2, si había marcado en el símbolo “menos” se le colocó el puntaje de 0, si no estuvo marcado se le asignó 1 punto.

El Cuestionario presenta diferentes dimensiones, dimensión de soporte consta de 15 ítems y su puntaje directo tiene un máximo de 30 puntos, así mismo, la dimensión de conformidad consta de 15 ítems y su puntaje directo tiene un máximo de 30 puntos, por otro lado la dimensión de respeto consta de 13 ítems y su puntaje directo tiene un máximo de 26, la dimensión de independencia consta de 16 ítems y su puntaje directo tiene un máximo de 32 puntos, dimensión de benevolencia tiene 15 ítems y su puntaje directo tiene un máximo de 30 puntos y por último dimensión de liderazgo consta de 15 ítems y su puntaje directo tiene un máximo de 32. Una vez determinado los puntajes directos de cada dimensión, estos valores serán, ubicados en la tabla de baremos donde se analizará en qué nivel se encuentran cada uno de los valores indicados, si es medio, alto o bajo y de esa forma ir analizando los resultados.

El instrumento originalmente fue validado en Chicago- Illinois, pero para la investigación se ha tomado la validez y la confiabilidad hallada por Vera (2015) en trabajadores de Empresas industriales de Laredo provincia de Trujillo. En cuanto a la confiabilidad del instrumento, los coeficientes obtenidos con el método alfa de cronbach en todas las escalas, varían entre 0.72 y 0.78 en la escala de independencia se obtuvo un valor de 0.77, en soporte y liderazgo 0,75, en reconocimiento 0,78, en benevolencia y conformidad 0,72 lo que indica una confiabilidad muy respetable.

Por otro lado, para determinar la validez del instrumento se realizó la correlación entre las dimensiones del SIV, encontrando un coeficiente de correlación de Pearson que fluctúan entre 0,48 y 0,83 ($p < 0.1$), siendo altamente significativa mostrando el alto grado de validez del cuestionario y su aporte a la consistencia de la escala. (Ver apéndice B).

Aspectos Éticos

El estudio tuvo como principal consideración el respeto a las personas, además, del principio de la voluntariedad, participando libremente en la investigación, caso contrario pudieron retirarse del estudio sin ningún perjuicio.

Por otro lado, se dio a conocer mediante una hoja informativa que la información recogida sería anónima, así mismo, se explicó que los resultados obtenidos no se usarían para ningún otro propósito que no sea única y exclusivamente para esta investigación (Ver Apéndice C).

Finalmente, se informó a la empresa que se beneficiará con la entrega de un informe general de la investigación ejecutada por el investigador, a fin de mejorar la gestión para potenciar el recurso humano.

Procesamiento y Análisis de Datos

Se elaboró una base de datos con la información obtenida, los cuales fueron procesados en Microsoft Excel (Versión 2013). Luego se procedió a utilizar el estadístico descriptivo, con la finalidad de analizar los datos, realizando tablas de distribución de frecuencia donde se determinó la frecuencia absoluta y relativa, con ello se obtuvo los resultados por niveles, dimensiones y en relación a edad, sexo y área de trabajo de los valores interpersonales. Finalmente, se hizo uso de figuras para evidenciar los resultados.

Resultados

Niveles de los Valores Interpersonales

Se observa que la mayor parte de los colaboradores presentan niveles bajos en los valores de independencia (64%), liderazgo (55%) y reconocimiento (97%), nivel alto en el valor de conformidad (83%) y nivel medio los valores de soporte (63%) y benevolencia (51%) (Ver figura 1).

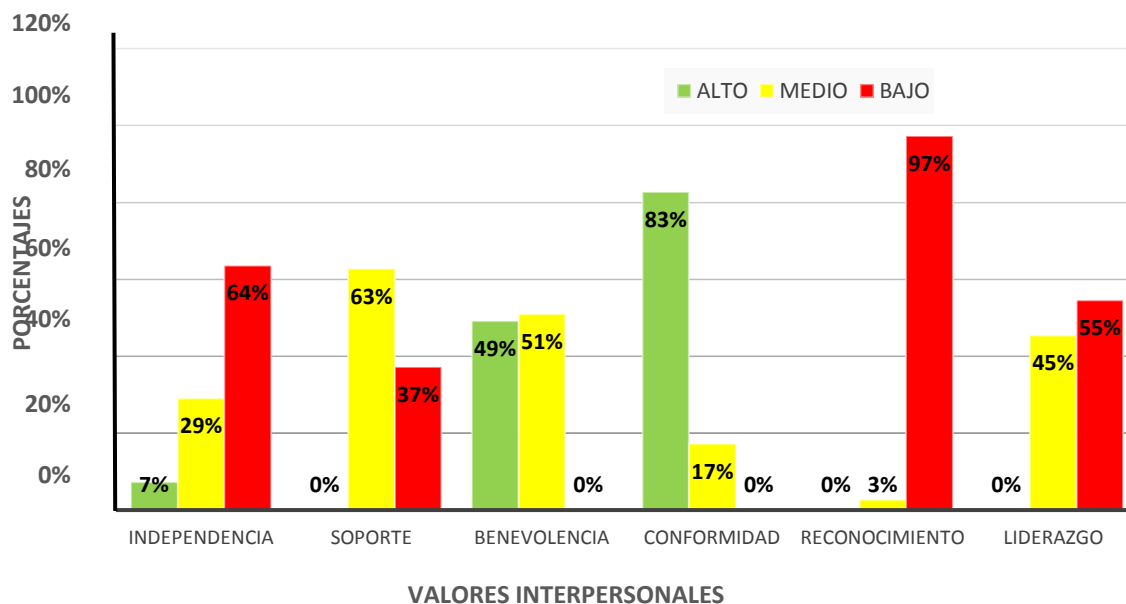


Figura 1. Niveles de los valores interpersonales de los colaboradores de una empresa distribuidora de abarrotes de la ciudad de Chiclayo, agosto – diciembre 2016.

Niveles de los Valores Interpersonales en Relación al Sexo

Se observa que en el valor de independencia, reconocimiento y liderazgo tanto hombres como mujeres poseen niveles bajos, además, en el valor de conformidad en ambos sexos se encuentran en niveles altos, por otro lado, en el valor de soporte ambos sexos se encuentran en niveles medios (Ver figura 2).

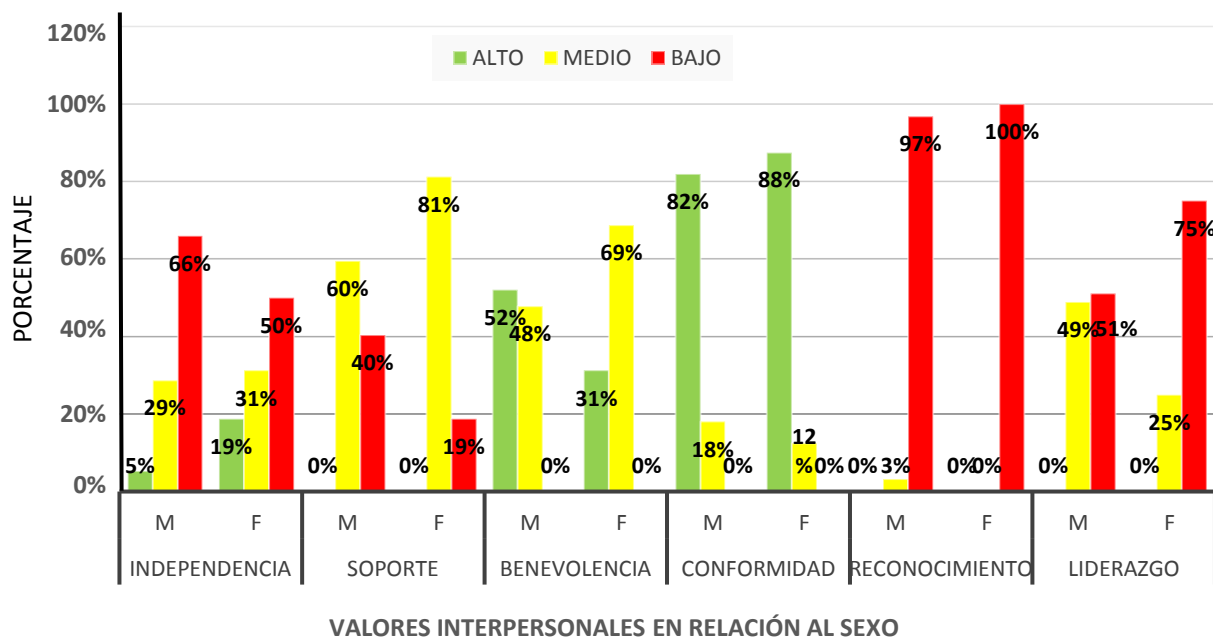


Figura 2. Niveles de los valores interpersonales, en relación al sexo, de los colaboradores de una empresa distribuidora de abarrotes de la ciudad de Chiclayo.

Niveles de los Valores Interpersonales en Relación a la Edad

Teniendo en cuenta las etapas en el desarrollo del ciclo vital en el ámbito laboral, etapa de logros (19-30 años), responsabilidad (31 y 40 años) y la etapa ejecutiva (41 y 60 años), se observa en la figura 3, que en los valores de independencia y reconocimiento las tres etapas antes mencionadas se encuentran en niveles bajos. En el valor de conformidad, se ubican en niveles altos, además las personas de la etapa ejecutiva del valor de benevolencia también se ubican en niveles altos. En el valor de soporte, la etapa de logros y ejecutiva se ubican en el nivel medio, junto a la etapa de responsabilidad del valor de liderazgo (Ver figura 3).

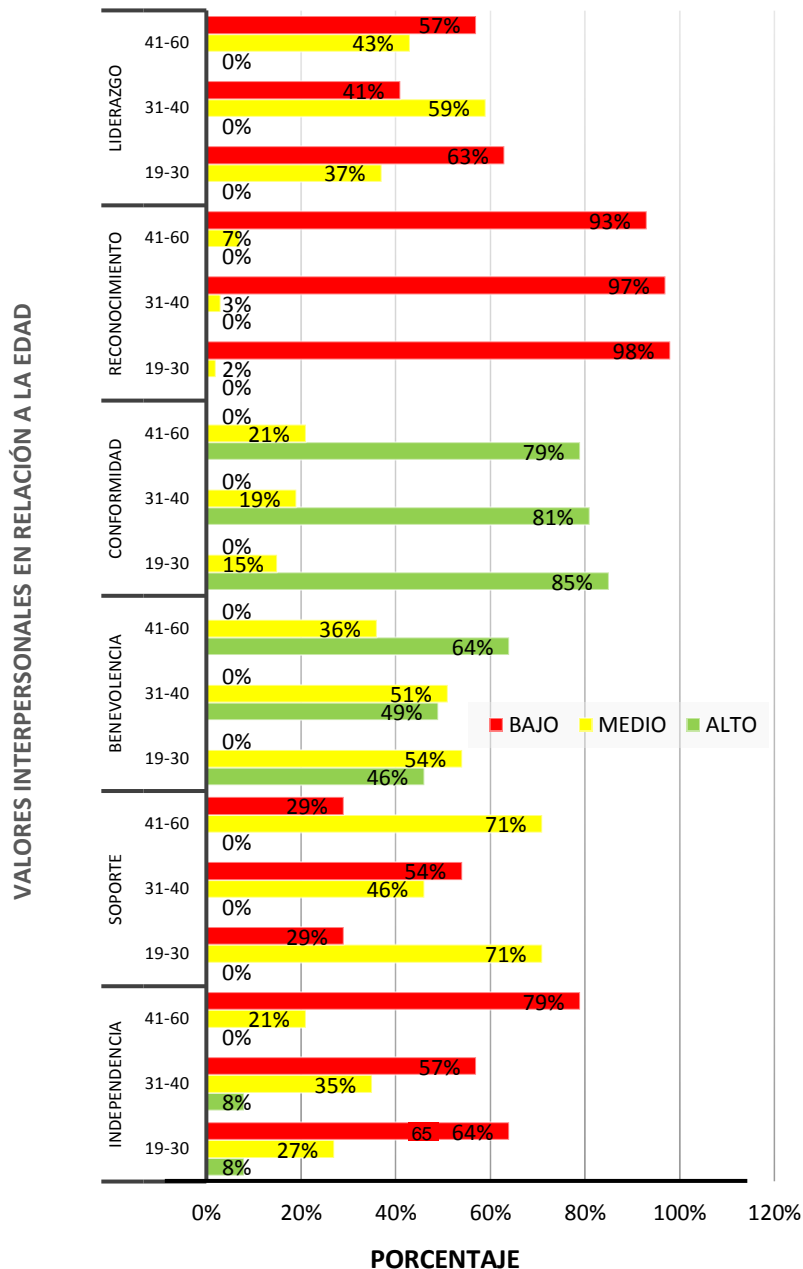


Figura 3. Niveles de los valores interpersonales, en relación a la edad, de los colaboradores de una empresa distribuidora de abarrotes de la ciudad de Chiclayo.

Niveles de los Valores Interpersonales en Relación al Área de Trabajo

En las áreas administrativas, ventas, reparto y almacén, se observa que en los valores de independencia y reconocimiento, hay mayor porcentaje en los niveles bajos. Por otro lado, en el valor de conformidad existe mayor frecuencia en niveles altos y en el valor de soporte está ubicado en el nivel medio (Ver figura 4).

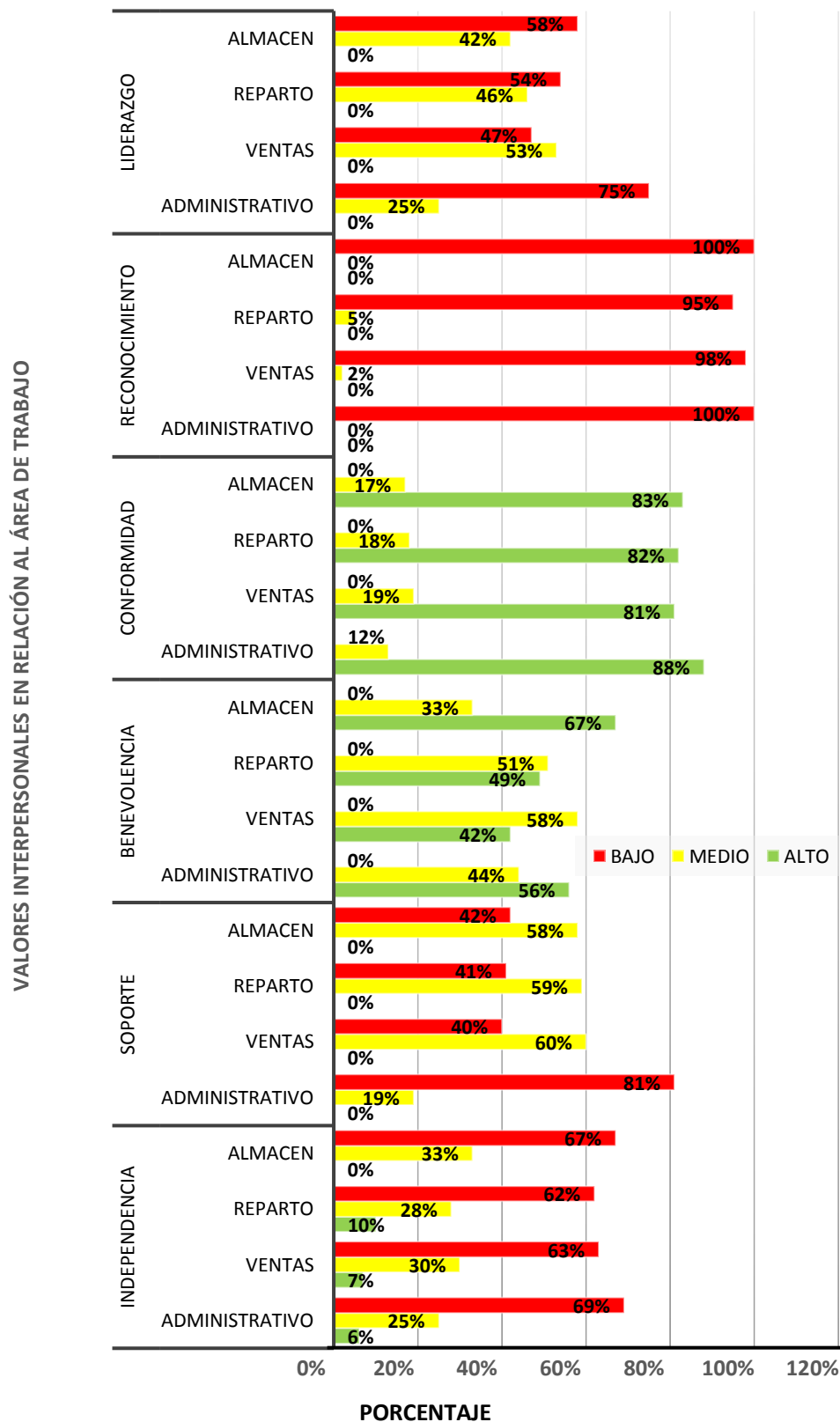


Figura 4. Niveles de los valores interpersonales, en relación al área de trabajo, de los colaboradores de una empresa distribuidora de abarrotes de la ciudad de Chiclayo.

Discusión

En la investigación, según los resultados obtenidos, se observó que en los valores de independencia, liderazgo y reconocimiento, la mayor parte de los colaboradores presentan niveles bajos, lo cual implica que presentan problemas para tomar decisiones por sí mismos y actuar en función de su propio criterio, realizando sus actividades pensando sólo en sus necesidades e intereses personales, además demuestran poca tendencia e iniciativa para hacer las cosas e imponer su propia voluntad y autoridad, así mismo, gran parte de los colaboradores evidencian poca necesidad de ser elogiados o reconocidos por los méritos y logros en la empresa, siendo una de las causas la influencia del medio, tal como lo refiere Gordon (2005).

Por otro lado, en el valor de conformidad la mayor parte de las personas presenta nivel alto, evidenciándose que la gran mayoría de los colaboradores presentan una mayor aceptación de la organización social del entorno laboral donde se desempeñan, acatando las normas de la empresa correctamente mostrando una actitud estable y segura con la finalidad de alcanzar la estabilidad y la seguridad dentro de su entorno laboral, además, los colaboradores se caracterizan por hacer lo que es socialmente correcto y aceptado, acatando las normas comunes de convivencia mostrando respeto hacia los demás, buscando acuerdos con una comunicación estable entre las personas para lograr lo que se proponen.

Así mismo, en los valores de soporte y benevolencia la gran mayoría se ubica en el nivel medio, evidenciándose que los colaboradores consideran que en ciertas ocasiones son tratados con comprensión, amabilidad y consideración; recibiendo apoyo y aliento de otras personas., así mismo, tienen el deseo de ayudar a los demás, ofreciendo a otras personas lo más preciado de ellos mismos de manera generosa, amable y respetuosa. Gordon (2005) refiere que este valor sitúa al ser humano por encima del interés personal ya que poseen una tendencia afectiva en relación con la actitud de amor al prójimo.

De esta manera se observa que la mayor cantidad de colaboradores de la distribuidora de abarrotes, tienen niveles altos en el valor de conformidad, demostrando que se encuentran satisfechos en el ambiente en el que laboran, esto influye positivamente en su desempeño laboral, debido a que acatan las normas correctamente, a diferencia de la investigación que realiza Menacho (2006) quien trabajó con directivos de una ONG, cuyos resultados demostraron que la mayor cantidad de directivos se encontraban insatisfechos con el ambiente en el que laboraban, influyendo necesariamente en la productividad, caracterizándose por un fuerte predominio de áreas y grupos cerrados que hace que se pierda la visión de conjunto como organización, por lo tanto, para que haya productividad en una empresa, es necesario que los

colaboradores se encuentren conformes con las actividades que realizan, lo cual puede asociarse a que los niveles de expectativas de desarrollo laboral y profesional son más amplias así como la responsabilidad de un personal directivo dentro de una organización a diferencia de trabajadores de mando medio u operarios.

Por otro lado, los niveles de los valores interpersonales en relación al sexo, se identificó en el valor de independencia, reconocimiento y liderazgo tanto hombres como mujeres poseen niveles bajos, es decir que en ambos sexos, tal como lo manifiesta (Gordon, 2005), las personas experimentan problemas para tomar decisiones por sí mismo y actuar a favor del propio criterio, además, demuestran poca necesidad de ser elogiado o reconocido ya que poseen poca tendencia a imponer la propia voluntad y autoridad.

Además, en el valor de conformidad ambos sexos se encuentran en niveles altos, demostrando que tanto varones como mujeres evidencian una mayor aceptación de la organización social del entorno laboral donde se desempeña, obedeciendo las normas correctamente con la finalidad de alcanzar la estabilidad y la seguridad de su entorno laboral tal como lo afirma (Gordon, 2005).

Por otro lado, en el valor de soporte ambos sexos se encuentran en niveles medios, indicando que tanto varones como mujeres, consideran que en ciertas ocasiones son tratados con amabilidad y comprensión. Sin embargo, en el valor de benevolencia la mayor cantidad de hombres se ubican en el nivel alto, mientras que las mujeres se ubican en el nivel medio, es decir que los hombres tienden a ser más colaboradores con los demás enseñando las actividades que tienen que realizar. Esto no es acorde a la investigación que realiza Rodríguez y Peña, quién encontró en un estudio con varones, que todos presentan una baja valoración en el valor de benevolencia, esto se da debido a que se realizó en una población de Militares quienes reflejan estilos de vida diferente, debido a la experiencia que han tenido durante la formación militar o la práctica de esta. Ya que un nivel bajo de benevolencia expresa sentimientos de rechazo e indiferencia hacia las necesidades ajenas, evitando hacer las cosas por los demás y actuando de manera egoísta.

Con respecto a la edad, tomando en cuenta la teoría que propuso Schaie (como se citó en Jiménez, 2012) se identificó tres etapas en el desarrollo del ciclo vital en el ámbito laboral, etapa de logros que comprende entre los 19-30 años, responsabilidad entre 31 y 40 años y la etapa ejecutiva que comprende entre los 41 y 60 años. En base a esto, se observa que en los valores de independencia y reconocimiento las tres etapas antes mencionadas se encuentran en niveles bajos, es decir que la gran mayoría de colaboradores presentan falta de toma de decisiones al momento de incorporarse a la vida laboral, esto repercute al incumplimiento de

objetivos o metas en el entorno que se desarrolla sin promover cambios para su mejora personal manifestado por Schaie (como se citó en Jimenez, 2012). En el valor de conformidad, las tres etapas se ubican en niveles altos, es decir la mayor cantidad de colaboradores presentan mayor aceptación a la organización, además de las personas de la etapa ejecutiva del valor de benevolencia, también presentan niveles altos, esto es sustentado por Schaie (como se citó en Jimenez, 2012) quien manifiesta que las personas entre estas etapas, asumen una responsabilidad que promueve cambios y los ejecuta en base a la necesidad de los demás. Por otro lado, en el valor de soporte, la etapa de logros y ejecutiva se ubican en el nivel medio, junto a la etapa de responsabilidad del valor de liderazgo, es decir que la gran mayoría de los colaboradores consideran que en ciertas ocasiones son tratados con amabilidad y comprensión, el cual permitirá que hagan uso de lo que saben para obtener competencia e independencia, tal como lo sustenta Schaie (como se citó en Jimenez, 2012).

Finalmente, los valores interpersonales, en relación al área de trabajo, teniendo en cuenta las áreas administrativas, ventas, reparto y almacén, se observa que en los valores de independencia y reconocimiento, hay mayor frecuencia en los niveles bajos, es decir que la mayor de colaboradores de las cuatro áreas, presentan problemas para tomar decisiones por sí mismo y actuar a favor del propio criterio generando que gran parte de los colaboradores indican poca necesidad de ser elogiado.

En el valor de conformidad existe mayor frecuencia en niveles altos, indicando que la gran mayoría de las personas de las diferentes áreas acatan las normas de la organización correctamente, además, en el valor de soporte hay mayor frecuencia en el nivel medio, demostrando que en ciertas situaciones reflejan mayor aceptación ante diferentes actividades, sin embargo el 81% de los trabajadores del área administrativa tienen niveles bajos, coincidiendo con el estudio que realizó Agüero (2001), en donde encontró que en los trabajadores administrativos de un centro hospitalario el valor de soporte se encontraba en los últimos lugares, es decir, los trabajadores administrativos reflejan poca necesidad de apoyo y comprensión por parte de los demás, a diferencia del 60% de los colaboradores de ventas, 59% de reparto y el 58% de almacén que presentan niveles medios en dicho valor.

Por otro lado, en el valor de benevolencia, el 56% de los trabajadores del área administrativa y el 67% de almacén poseen niveles altos, sin embargo el 49% de los trabajadores de reparto y el 42% de ventas presentan niveles medios, esto muestra que la gran mayoría de los trabajadores, tienen el deseo de auxiliar a las personas de su entorno que necesiten ayuda. Estos datos coinciden con el estudio que realizó Silva (1982) en un grupo de

comuneros residentes, quienes presentaban mayor valoración en el valor de conformidad, benevolencia y liderazgo, ya que en ambos casos los trabajadores se encuentran conforme con las actividades encomendadas, dando lugar a una buena convivencia con el entorno laboral y generando una comunicación estable entre las personas, teniendo en cuenta la iniciativa para hacer las cosas y lograr lo que se proponen, además están dispuestos a apoyar a sus compañeros de manera generosa, amable y respetuosa, ubicando al colaborador por encima del interés personal (Gordon, 2005).

Así mismo, el 75% de los trabajadores del área administrativa, el 54% de reparto y el 58% de almacén, presentan niveles bajos en el valor de liderazgo, es decir los colaboradores demuestran poca tendencia a imponer la propia voluntad y autoridad, a diferencia de los trabajadores de área de ventas que conforman el 53% ubicados en el nivel medio, quienes demuestran una tendencia a tomar decisiones con autoridad hacia otras personas, tal como lo afirma (Gordon, 2005).

Conclusiones

La mayoría de colaboradores, presenta niveles bajos en los valores de independencia, reconocimiento y liderazgo y niveles altos en el valor de conformidad.

En cuanto al sexo, los varones y mujeres, presentan niveles bajos en los valores de independencia, reconocimiento, liderazgo y niveles altos en el valor de conformidad.

En relación a la edad y teniendo en cuenta las etapas del desarrollo del ciclo vital en el ámbito laboral, la mayoría de personas que se ubican en la etapa de logro, responsabilidad y ejecutiva tienen niveles bajos en independencia y reconocimiento.

El área administrativa, ventas, reparto y almacén tienen niveles bajos en los valores de independencia y reconocimiento y niveles altos en conformidad.

Recomendaciones

Se recomienda al área de recursos humanos de la empresa, la implementación y ejecución de talleres que aborden temas de valores interpersonales dirigido a sus colaboradores, que permitan desarrollar la independencia, reconocimiento y liderazgo, con el fin de mejorar sus actitudes frente a situaciones difíciles que tengan que afrontar en su quehacer cotidiano, generando un clima laboral apto para el desarrollo de sus actividades.

Por otro lado, se recomienda reconocer al colaborador que mantiene varios años desempeñando un buen trabajo, recompensando los logros obtenidos por medio de notificaciones escritas o pequeños regalos que demuestren la satisfacción de la empresa con su desempeño y de esta forma el colaborador reconozca que su innovación y su esfuerzo en la empresa es valorado. Así mismo, potenciar y motivar a los colaboradores jóvenes que se incorporan en la empresa, por medio de actividades que complementen el desarrollo profesional y personal, además ofrecerles metas y estrategias para un buen trabajo en equipo y de esa forma crear un ambiente libre donde la comunicación y la participación directa de los colaboradores fluya constantemente

Implementar programas de fortalecimiento de capacidades específicas según cada área de la empresa con el fin de adquirir nuevos conocimientos que permita al colaborador desenvolverse y tomar decisiones adecuadas que mejore su desempeño laboral, asociado al cumplimiento de sus funciones.

Referencias

- Agüero, J. (2001). *Estudio sobre la jerarquización de valores en los trabajadores administrativos y asistenciales del Hospital "Domingo Olavegoya" de la provincia de Jauja*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Centro del Perú, Perú, Arribas.
- Angulo, Z. (2001). *Estudio Comparativo de los Valores Interpersonales en Trabajadores Remunerados y Voluntarios de los Centros Asistenciales de Es salud de la ciudad de Trujillo*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú.
- Emiro, 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*. (Tesis de maestría, Universidad de Colombia). Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/679/67916259011.pdf>
- Frisancho, S. (2001). *Educación y Desarrollo Moral*. Perú: MINEDU.
- Gordon L. (2005). *Cuestionario de Valores Interpersonales*. Madrid: TEA Ediciones.
- Gordon, L. V. (1977). *Cuestionario de Valores Interpersonales*. Madrid: TEA Ediciones.
- Gordon, L.V. (1995). *SIV. Cuestionario de Valores Interpersonales*. Madrid: TEA.
- Hernández, S. R., Fernández, C.C. y Baptista, L.P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Recuperado de http://www.upsin.edu.mx/mec/digital/metod_invest.pdf.
- Jimenez, G. (2012). *Teorías del desarrollo III*. México: Red Tercer Milenio S.C.
- Kinicki (2008). *Organizational behavior: Core concepts*. Recuperado de https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=es&user=9l66YwUAAAAJ&cstart=40&citation_for_view=9l66YwUAAAAJ:e5wmG9Sq2KIC
- Latapi, P. (2000). *Valores en la educación*. México: Fin del milenio.
- Menacho, J. (2006). *Estudio exploratorio sobre los valores organizacionales de una organización no gubernamental de desarrollo internacional*. (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú). Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream>

/handle/123456789/4748/MENACHO_AGAMA_JENNY_ESTUDIO_DESAR
ROLLO.pdf?sequence=1

- Muñoz, M. (2015). *Propiedades psicométricas del cuestionario valores y antivalores (VALANTI) en trabajadores de grifos en Chiclayo*. (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo.
- 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*. (Tesis de maestría, Universidad Santo Tomás). Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/679/67916259011.pdf>
- Rodríguez, A. y Peña, F. (1998). *Rasgos de personalidad y valores interpersonales del militar profesional especialista*. (Tesis de maestría, Universidad Complutense de Madrid).
<http://psicodoc.idbaratz.com/Validado/revistas/JURIDICO/1998/44051.pdf>
- Silva, M. (1982). *Estudio comparativo del grado de dogmatismo y valores interpersonales de los comuneros residentes del Valle del Mantaro (Sicaya y San Jerónimo) en relación a los migrantes*. (Tesis de licenciatura). Universidad San Martín de Porres, Lima.
- Tueros, V. (2012). *Los valores interpersonales y su relación con los estilos atributivos en estudiantes de quinto grado de secundaria*. (Tesis De Licenciatura, Universidad Nacional Mayor De San Marcos). Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/568/1/Tueros_cr.pdf
- Vera, S. (2015) *Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Valores Interpersonales en trabajadores de Empresas Industriales de Laredo*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo.

Apéndice

Apéndice A



Chiclayo, Mayo 30 de 2016

Sra. Marisol Rojas Valdez
Gerente General
Consorcio Rojas Distribuidoras

Asunto: Solicita autorización para realizar estudio

De mi especial consideración:


Reciba mi cordial saludo; el propósito de la misiva es para informarle que el estudiante Victor Julio Espinoza Primo de la Escuela de Psicología de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, se encuentra realizando su proyecto de tesis universitaria titulada "Valores Interpersonales en colaboradores de una Empresa Distribuidora de Abarrotes de la ciudad de Chiclayo, 2016".

Por tal motivo, se solicita autorización para que el estudiante pueda aplicar el Cuestionario de Valores Interpersonales (SIV) a los trabajadores que laboran en su Empresa Privada.

Se informa que el estudio será de importancia para sus asociados, por lo que los resultados se presentarán en un Informe Científico, que el estudiante se compromete a entregar a su despacho una vez concluida la investigación.

Es propicia la ocasión para desearle éxitos en su gestión y agradecer su fina atención.

Atentamente.


 Dra. Lucy Badaracco Oscategui
 Directora Escuela de Psicología - USAT




 Dra. Beatriz Ortega Pauta
 Docente del curso de Tesis

Apéndice B**CUESTIONARIO DE VALORES INTERPERSONALES - SIV**Sexo: Masculino Mujer

Edad: _____ años

Área de Trabajo: _____

INSTRUCCIONES: Este cuestionario contiene 90 frases que expresan cosas que las personas consideran importantes para su vida; se representan en triadas, es decir, agrupadas de tres en tres. Lea atentamente las tres frases de cada triada y escoger, aunque en algunos casos sea difícil decidirse, la que indique lo MAS IMPORTANTE para usted. Para señalarla marque la alternativa de la columna (+). Luego debe elegir, entre las dos frases restantes, la que indique lo MENOS IMPORTANTE para usted y marcar la alternativa (-) de la columna. Así, pues, en cada triada quedara una frase sin señalar.

Ejemplo:

Nº	PREGUNTA	+	-
1	Tener una comida caliente al medio día		x
2	Dormir bien por la noche		
3	Respirar mucho aire puro	x	

En el ejemplo, aun siendo las tres cosas importantes, la persona que contestó ha considerado más importante “Respirar mucho aire puro”, y menos importante “Tener una comida caliente al mediodía”

CONTESTE DE ESTA FORMA A TODAS LAS TRIADAS, SIN PENSARLO DEMASIADO.

Nº	PREGUNTA	+	-
1	Tener libertad para hacer lo que prefiera		
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 hago		

		+	-
7	Ocupar un puesto o cargo importante		
8	Tratar a todo el mundo con suma amabilidad		
9	Hacer lo que está admitido como correcto y adecuado		
		+	-
10	Que la gente piense que soy importante		
11	Tener una total y completa libertad personal		
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 de mi grupo		
		+	-
16	Poder hacer habitualmente lo que me agrade		
17	Estar a cargo de un asunto o proyecto importante		
18	Trabajar en beneficio de otras personas		
		+	-
19	Relacionarme con otras personas que sean famosas o muy populares y conocidas		
20	Atender estrictamente y cumplir los asuntos a mi cargo		
21	Tener una gran influencia		
		+	-
22	Que mi nombre sea famoso o muy conocido por mucha gente		
23	Hacer cosas por 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 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 dirige		
32	Acatar estrictamente las leyes y 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 otras 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 la beneficencia social		
45	Que otras personas hagan 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 algo		
		+	-
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 se considera 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 jefe		
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 eximido 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 ofrecerme 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		

NO OLVIDES LLENAR LA HOJA DE RESPUESTAS

CUESTIONARIO DE VALORES INTERPERSONALES - SIV

HOJA DE RESPUESTAS

 Sexo: Varón Mujer

Edad: _____ años

Área de Trabajo: _____

INSTRUCCIONES: Pinte cada uno de los círculos, teniendo en cuenta las alternativas marcadas anteriormente.

	+	-		+	-		+	-		+	-
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 =				

Apéndice C

HOJA INFORMATIVA PARA LOS PARTICIPANTES EN ESTUDIO

Valores Interpersonales en colaboradores de una Empresa Distribuidora de abarrotes de la ciudad de Chiclayo, 2016.

Investigador: Víctor Julio Espinoza Primo

Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo

Teléfono: 951310976

Señor/Señora/Señorita, lo/la invitamos a participar en una investigación que se está realizando con la finalidad de determinar los valores Interpersonales por niveles y, en relación al sexo, edad y área de trabajo en una empresa Distribuidora de Abarrotes de la ciudad de Chiclayo, 2016.

Los valores pueden constituir un medio para determinar lo que los sujetos hacen y como lo hacen; muchas de sus decisiones inmediatas o sus planes a lo largo están influidos, consciente o inconscientemente, por el sistema de valores que adopten.

Beneficios

Los participantes no recibirán los resultados de manera individual, debido a que es un estudio anónimo y confidencial, sin embargo, teniendo en cuenta los resultados generales los participante se beneficiaran con talleres que permitan mejorar su desempeño en la organización.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

Riesgos

No existen riesgos por participar en el estudio.

Procedimientos

Si usted acepta participar en este estudio se le pedirá que responda a las preguntas de un cuestionario que dura aproximadamente 20 minutos.

Confidencialidad

La información que se recoja será confidencial y anónima, no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Si los resultados de este programa son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participan en este estudio. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona

ajena al estudio sin su consentimiento. Así mismo, la empresa se beneficiará con la entrega de un informe general de la investigación ejecutada por el investigador, a fines de mejorar su gestión, según los resultados obtenidos.

Usted puede hacer todas las preguntas que desee antes de decidir si desea participar o no, nosotros las responderemos gustosamente. Si, una vez que usted ha aceptado participar, luego se desanima o ya no desea continuar, puede hacerlo sin ninguna preocupación.

Contacto

Cualquier duda respecto a esta investigación, puede consultar con el investigador, Víctor Julio Espinoza Primo al teléfono 951310976. Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética en la investigación de la facultad de medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, teléfono 606200 anexo 1138.

Cordialmente,

Víctor Julio Espinoza Primo

DNI 45458772

Investigador