

**PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL CUESTIONARIO DE VALORES  
INTERPERSONALES EN TRABAJADORES DE EMPRESAS INDUSTRIALES  
DE LAREDO**

Susely Marycé Vera Aguirre \*

Universidad César Vallejo

**RESUMEN**

La presente investigación de tipo tecnológica tuvo como objetivo determinar las propiedades psicométricas del Cuestionario de Valores Interpersonales en trabajadores de las Empresas Industriales de Laredo, para ello se evaluó a una muestra de 316 personas usando el Cuestionario de Valores Interpersonales (SIV) de Leonard V. Gordon. El estudio determinó mediante la validez de constructo que existe predominio de correlaciones inversas, de grado considerable y altamente significativo ( $p < .01$ ) entre las escalas. En cuanto a confiabilidad se obtuvo un valor de 0.77 en la escala de independencia, en soporte y liderazgo 0.75, en reconocimiento 0.78, en benevolencia y conformidad 0.72 lo que indica una confiabilidad muy respetable. Finalmente se elaboraron baremos percentilares generales y por edad.

*Palabras Claves:* Valores Interpersonales, Validez, Confiabilidad, Baremos, Trabajadores y Empresa.

**PSYCHOMETRIC PROPERTIES OF THE INTERPERSONAL SECURITIES  
FIRMS IN WORKERS OF LAREDO**

**ABSTRACT**

The present technological investigation of type had as aim determine the properties psychometrics of the Questionnaire of Interpersonal Values in workers of Laredo's Industrial Companies, for it was evaluated to a sample of 316 persons using the Questionnaire of Interpersonal Values Leonard V. Gordon's (SIV). The study determined by means of the validity of constructo that exists predominance of inverse correlations, of considerable and highly significant degree ( $p < .01$ ) between the scales. As for reliability a value of 0.77 obtained in the scale of independence, in support and leadership 0.75, in recognition 0.78, in benevolence and conformity 0.72 what indicates a very respectable reliability. Finally scales were elaborated percentilares general and for age.

*Key words:* Interpersonal Values, Validity, Reliability, Scales, Workers and Company.

\*Alumna de XI Ciclo Esc. Psicología Universidad Cesar Vallejo. Tesis para Licenciatura. Correspondencia: Susely\_90@hotmail.com

Bien sabemos que los valores en la actualidad cambian de manera vertiginosa, según la pluriculturalidad y principios que desglosan de ella, es por ello, que estos adquieren relevante

importancia en la sociedad actual, partiendo del punto de vista que los valores se encuentran soslayados en la sociedad actual y cada quien los asimila según el contexto, que puede ser social y

económico, el estudio ofrece una exposición sobre la validez y confiabilidad de la variable a través de los principios de la metodología de la investigación del comportamiento que fundamenta los descubrimientos en el campo de la psicología, tratando de dejar plasmado como un antecedente, que servirá como base para investigaciones futuras, colaborando con medidas acerca de las estrategias que han de tomarse en cuenta para la realización de acciones que promuevan la formación de principios, cediendo a los cambios, enfrentando situaciones complicadas, buscando soluciones concretas a los problemas complejos que la modernidad conlleva. De esta manera se formuló el siguiente problema de investigación:

¿Cuáles son las propiedades psicométricas del Cuestionario de Valores Interpersonales en trabajadores de las Empresas Industriales de Laredo?

Teniendo como objetivo general, Determinar las propiedades psicométricas del Cuestionario de Valores Interpersonales en trabajadores de las Empresas Industriales de Laredo. Además de los objetivos específicos:

- Identificar la validez de constructo del Cuestionario de Valores Interpersonales en trabajadores de las Empresas Industriales de Laredo.
- Identificar la confiabilidad del Cuestionario de Valores Interpersonales en trabajadores de Empresas Industriales de Laredo.
- Encontrar los baremos percentilares del Cuestionario de Valores Interpersonales en trabajadores de las Empresas Industriales de Laredo.

## **MÉTODO**

Se trabajó en base al tipo de estudio Tecnológico, Para Sánchez & Reyes (2009) la investigación tecnológica se refiere a que un estudio es tecnológico en la medida que aporta a la ciencia con instrumentos, métodos o programas que serán válidos para posteriores investigaciones.

### ***Participantes***

La población estuvo conformada por 1774 operarios de empresas industriales de la ciudad de Laredo, que laboran más de 6 meses y son de sexo masculino. Se trabajó con una muestra constituida por 316 operarios de empresas industriales de la ciudad de Laredo. Siendo éstos elegidos a través del muestreo estratificado. Según (Sánchez & Reyes, 2009, p.145) este muestreo es empleado cuando se considera que una población posee subgrupos o estratos que pueden presentar diferencias en las características que son sometidas a estudio.

### ***Instrumento***

Se utilizó el Cuestionario de Valores Interpersonales, a continuación describimos el instrumento de estudio:

### **Ficha Técnica**

- **Nombre Original:** “Cuestionario de valores Interpersonales”
- **Autor:** Leonard V. Gordon
- **Procedencia:** Science Research Associates - Chicago, Illinois
- **Adaptación Peruana:** Leonardo S. Higuera y Walter M. Pérez
- **Aplicación:** Colectiva o individual.
- **Tiempo de Aplicación:** No hay límite de tiempo, normalmente toma entre 15 y 20 minutos, incluyendo el periodo de instrucciones.

- **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, ó 0 puntos según el tipo de respuestas.
- **Puntuación máxima:** 32, 30 ó 26 según las escalas.
- **Ámbito de Aplicación:** 14 ó 15 años en adelante; diversos niveles culturales y profesionales, aunque no es apropiada su aplicación en ambientes o individuos de poco nivel formativo.

### ***Procedimiento***

Se emitieron las solicitudes dirigidas a las Empresas Industriales de Laredo, en donde se detallaba el trabajo que se realizaría con los colaboradores y el beneficio a la organización, ya que los resultados permitirán proponer alternativas de solución a las diferentes dificultades que se puedan encontrar.

Una vez obtenido el permiso se seleccionó a los colaboradores que cumplían con los criterios de inclusión y se les informó sobre el trabajo a realizar, seguido a ello se les mencionó el fin de

la evaluación y la confidencialidad con respecto a los resultados obtenidos.

Luego de aplicado el instrumento de medición se codificaron los cuestionarios. Se elaboró una base de datos en donde se vaciaron los resultados recogidos, usando fórmulas estadísticas, con lo cual los datos recogidos se plasmaron en tablas, que permitieron realizar la descripción de lo identificado, así mismo esto permitió que se planteen conclusiones y sugerencias.

### **RESULTADOS**

#### 1. Resultados de la Validez de Constructo del Cuestionario de Valores Interpersonales – SIV

Los resultados de la tabla 1 muestran un predominio de correlaciones inversas, de grado considerable y altamente significativas ( $p < .01$ ) entre las escalas debido a las relaciones impuestas por el formato de selección forzada utilizado en el SIV. Por ende estas intercorrelaciones altamente significativas muestran el alto grado de validez del cuestionario y su aporte a la consistencia de la escala.

TABLA 1: Intercorrelaciones entre Escalas del Cuestionario de Valores Interpersonales

Escalas	I		S		B		C		L	
	r	Sig.	r	Sig.	r	Sig.	r	Sig.	r	Sig.
S	-0.83	.000 **								
B	-0.65	.000 **	0.59	.000 **						
C	-0.66	.000 **	0.50	.000 **	0.48	.000 **				
L	0.58	.000 **	-0.58	.000 **	-0.57	.000 **	-0.56	.000 **		
R	0.83	.000 **	-0.79	.000 **	-0.69	.000 **	-0.60	.000 **	0.65	.000 **

\*\*p<.01

## 2. Resultados de la Confiabilidad del Cuestionario de Valores Interpersonales – SIV.

Los resultados de la tabla 2 indican una confiabilidad muy respetable en

las escalas Independencia, Soporte, Liderazgo y Reconocimiento y una confiabilidad respetable en las escalas Benevolencia y Conformidad del Cuestionario de Valores Interpersonales - SIV.

TABLA 2: Estadísticos de Confiabilidad de las Escalas del Cuestionario de Valores Interpersonales

Escala	Alfa de Cronbach	N de ítems	Media	DE	EEM
Independencia	0.77	16	16.43	5.55	2.67
Soporte	0.75	15	12.58	5.35	2.68
Benevolencia	0.72	15	14.37	4.96	2.64
Conformidad	0.72	14	14.93	5.29	2.81
Liderazgo	0.75	16	15.22	5.86	2.92
Reconocimiento	0.78	14	15.71	5.75	2.71

### 3. Normas tipo Percentil y Eneatipos del Cuestionario de Valores Interpersonales – SIV

*TABLA 3: Normas generales del Cuestionario de Valores Interpersonales –SIV*

PC	I	S	B	C	L	R	Eneatipo
99	28	28	29	27	28	30	9
95	28	26	24	24	23	29	8
90	27	25	22	22	21	28	8
85	26	24	19	20	21	27	7
80	26	23	18	20	20	27	7
75	25	22	17	19	20	26	6
70	25	21	16	17	18	25	6
65	25	21	16	16	18	24	6
60	24	20	15	15	18	23	6
55	22	19	14	15	17	22	5
50	22	16	14	15	16	21	5
45	21	15	13	14	16	20	5
40	19	14	13	14	15	19	4
35	17	14	12	13	15	17	4
30	16	13	11	12	14	16	4
25	15	13	11	12	13	15	4
20	14	13	10	10	12	15	3
15	14	12	9	9	6	14	3
10	13	12	9	9	4	13	2
5	11	11	7	7	4	12	2
1	10	9	5	2	2	10	1
N	316	316	316	316	316	316	N
Media	20.4	17.6	14.4	14.9	15.2	20.7	Media
Moda	25	13	14	15	18	27	Moda
DE	5.5	5.4	5.0	5.3	5.9	5.7	DE
Mín	9	9	4	2	2	10	Mín
Máx.	31	31	29	27	29	31	Máx.

#### 4. Normas según edad

TABLA 4: Normas del Cuestionario de Valores Interpersonales –SIV (25 – 35 años)

PC	I	S	B	C	L	R	Eneatipo
99	29	28	29	27	29	30	9
95	28	26	24	24	22	29	8
90	27	25	22	21	21	28	8
85	26	24	18	20	21	28	7
80	26	23	17	18	20	27	7
75	25	21	16	17	18	27	6
70	25	21	16	16	18	26	6
65	25	20	15	16	18	25	6
60	25	20	14	15	18	24	6
55	23	16	14	15	17	24	5
50	22	15	13	14	16	22	5
45	21	14	13	14	16	21	5
40	21	14	13	13	16	20	4
35	18	13	12	12	15	19	4
30	17	13	11	12	14	17	4
25	16	13	11	11	14	16	4
20	15	13	10	10	12	15	3
15	14	12	9	9	12	14	3
10	13	11	9	9	5	13	2
5	12	9	8	4	3	12	2
1	10	9	5	2	2	11	1
N	163	163	163	163	163	163	N
Media	20.93	17.14	13.96	14.17	15.58	21.44	Media
Moda	25	13	13	15	18	27	Moda
DE	5.401	5.347	4.760	5.194	5.512	5.777	DE
Mín	9	9	4	2	2	11	Mín
Máx.	31	28	29	27	29	31	Máx.

## 5. Normas según edad

*TABLA 5: Normas del Cuestionario de Valores Interpersonales –SIV (36-52 años)*

PC	I	S	B	C	L	R	Eneatipo
99	28	31	29	27	28	30	9
95	28	27	25	27	22	28	8
90	26	25	24	23	21	27	8
85	26	24	22	22	21	27	7
80	26	23	19	20	20	25	7
75	25	22	18	20	20	25	6
70	25	22	17	19	18	24	6
65	23	21	16	19	17	23	6
60	22	21	16	16	16	22	6
55	21	20	15	15	16	21	5
50	20	19	14	15	15	19	5
45	19	17	14	15	4	11	5
40	17	16	13	15	15	18	4
35	16	15	12	14	15	17	4
30	16	14	11	14	14	16	4
25	14	14	11	13	12	15	4
20	14	13	10	12	11	15	3
15	14	13	9	11	9	14	3
10	12	12	8	9	4	13	2
5	11	11	7	7	4	13	2
1	10	9	5	2	2	10	1
N	127	127	127	127	127	127	N
Media	19.64	18.46	14.84	15.98	14.44	19.60	Media
Moda	14	13	11	15	15	13	Moda
DE	5.51	5.23	5.46	5.37	6.16	5.65	DE
Mín	10	9	5	2	2	10	Mín
Máx.	28	31	29	27	29	30	Máx.

## DISCUSIÓN

El presente estudio psicométrico cuyos resultados se han dado a conocer, tuvo como objetivo determinar las propiedades psicométricas del Cuestionario de Valores Interpersonales (SIV) para la evaluación tanto cuantitativa como cualitativa en trabajadores de empresas industriales de Laredo.

Para ello, tenemos a Gordon (1979 citado en Saldaña, 2006) señala que los valores interpersonales constituyen aquellos medios que determinan lo que las personas hacen y cómo lo hacen y que éstas están influidas conscientes o inconscientemente por el sistema de valores que ellos adopten. Asimismo, los valores interpersonales constituyen la compatibilidad e incompatibilidad entre valores inter o intraindividuales; es decir, aquel que implica relaciones de un individuo con los demás. Por otro lado, Almeyda, O. (2003, citado en García 2010) quien refiere que los valores son las normas de conducta y actitudes según los cuales nos comportamos y que están de acuerdo con aquellos que consideramos correcto. Son principios normativos y duraderos que sugiere una determinada conducta o un estado final de existencia personal y socialmente preferible a otros que consideramos opuestos o contradictorios.

Así vemos que en la actualidad, los valores juegan un papel muy importante ya que son la base para vivir en comunidad y poder relacionarnos con los demás; así como también nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de cómo deseamos realizarnos como personas y de qué manera nuestra

práctica en valores influirá en los diferentes aspectos de nuestra vida personal, profesional, laboral y social. Es por ello que, en una organización, los valores son el cuadro del comportamiento que deben tener sus miembros. Por tanto, hoy en día, las organizaciones en su gran mayoría, esperan que el personal que ingresa a laborar en su comunidad empresarial, ya posea valores definidos no sólo de manera implícita sino que los lleve a la práctica; los cuales se van a ir moldeando de acuerdo a la naturaleza de la institución de la cual, ahora, forman parte. Para que de esta manera, se pueda cumplir con los objetivos y políticas de trabajo previamente establecidas. Siempre buscando el bienestar tanto del colaborador como de la organización.

En lo que respecta a la Validez de Constructo (Sánchez & Reyes, 2009) considera que este tipo de validez se refiere al grado en que un test mide la construcción teórica elaborada respecto de la conducta que se mide. Un test posee validez de constructo teórico si el resultado obtenido es el esperado de acuerdo a la teoría formulada.

A partir de los resultados obtenidos de la investigación se puede apreciar una validez de constructo que de acuerdo a las escalas que forman parte del instrumento en estudio, existe un predominio de correlaciones inversas, de grado considerable y altamente significativas ( $p < .01$ ) entre las escalas debido a las relaciones impuestas por el formato de selección forzada utilizado en el SIV. Por ende estas intercorrelaciones altamente significativas muestran el alto grado de validez del cuestionario y su aporte a la consistencia de la escala.

De acuerdo con Gordon (1960) señala que el Cuestionario de Valores Interpersonales fue desarrollado mediante el uso del análisis factorial. Puede decirse, por lo tanto, que las escalas del SIV tienen validez factorial. Sugiriendo también, que otra manera de evaluar la validez de un cuestionario de personalidad es determinar la razonable relación entre dicho instrumento y otras medidas. Si estas relaciones corresponden a las expectativas y son lógicas y uniformes, se acumula la confianza adicional respecto a la utilidad práctica de la prueba. El SIV ha sido correlacionado con otras medidas de valores y de rasgos de personalidad.

En cuanto a la Confiabilidad, se trabajó a través del método de consistencia interna mediante el Alfa de Cronbach, en donde la investigación tuvo como resultados para la Escala de Independencia una puntuación de 0.77 (según Vellis, 1991) este valor indica una confiabilidad muy respetable; de la misma manera sucede con la Escala de Soporte con una puntuación de 0.75, la Escala de Liderazgo también con una puntuación de 0.75 y la Escala de Reconocimiento con un valor de 0.78. Por otra parte en la Escala de Benevolencia, se encontró una confiabilidad de 0.72 (según Vellis, 1991) este valor indica una confiabilidad respetable, así también la Escala de Conformidad presenta una confiabilidad de 0.72. por lo tanto, se puede decir que los resultados de las Escalas del Cuestionario de Valores Interpersonales (SIV) aplicado en los trabajadores de empresas industriales de Laredo, indican una confiabilidad muy respetable en las escalas Independencia, Soporte,

Liderazgo y Reconocimiento; mientras que en las Escalas de Benevolencia y Conformidad, una confiabilidad respetable.

Según Gordon (1960) en el Cuestionario de Valores Interpersonales indica que la confiabilidad de la prueba es buena, obteniendo coeficientes a través del método test-retest en todas las escalas que varían entre 0.78 y 0.89. Además usando la fórmula de Kuder-Richarson, una puntuación que oscila entre 0.71 y 0.86. Estos coeficientes de confiabilidad, según opina Gordon, son lo suficientemente altos como para permitir interpretaciones individuales.

Del mismo modo Gamarra, et al. (2001) quien realizó la estandarización de la Escala de Valores Interpersonales de Leonard V. Gordon en alumnos de psicología de la Universidad César Vallejo de Trujillo, encontró que la confiabilidad de la prueba fue buena, obteniendo puntuaciones entre 0.71 y 0.88, usando la fórmula de Kuder – Richarson.

En base a todos los resultados obtenidos, convino realizar baremos percentilares, asignando a cada posible puntuación directa un valor que indicaría el porcentaje de sujetos del grupo normativo que obtienen puntuaciones iguales o inferiores a las correspondientes directas. Generando tablas de baremos percentilares generales, es decir, de la muestra completa, así como también, tablas de los baremos percentilares por edad, puesto que se identificó diferencias altamente significativas ( $p < 0.01$ ) entre las puntuaciones del Cuestionario de

Valores Interpersonales entre las edades de los trabajadores considerados en la muestra. Asimismo, también se proporciona, tanto en las tablas de los baremos percentilares generales como por edad, puntuaciones percentilares por cada escala. Es decir, se podrá hallar una categoría general en el Cuestionario de Valores Interpersonales, así como también, categorías por cada escala (Independencia, Soporte, Benevolencia, Conformidad, Liderazgo y Reconocimiento).

Finalmente, el estudio psicométrico permitirá a los futuros profesionales que estén vinculados en el área organizacional, tener una mejor perspectiva e información respecto al trabajo desarrollado sobre los Valores Interpersonales; de esta forma podrán plantear programas de desarrollo organizacional o capacitación para mejorar, las aptitudes y actitudes de poblaciones similares a la muestra. Ya que los resultados del estudio indican que el instrumento trabajado es válido y confiable, lo que indica ser de utilidad en el campo de la psicometría tanto a nivel local como regional, teniendo como base las normas percentilares elaboradas a partir de un sustento estadístico.

## **CONCLUSIONES**

De acuerdo a los resultados obtenidos en el estudio psicométrico, se puede concluir en lo siguiente:

- El Cuestionario de Valores Interpersonales (SIV) presenta una

validez de constructo que de acuerdo a las escalas que forman parte del instrumento en estudio, existe un predominio de correlaciones inversas, de grado considerable y altamente significativas ( $p < .01$ ) en una muestra de trabajadores de empresas industriales de la Ciudad de Laredo.

- Respecto a la confiabilidad que se obtuvo del Cuestionario de Valores Interpersonales (SIV), para la Escala de Independencia una puntuación de 0.77, Escala de Soporte y Liderazgo con una puntuación de 0.75, la Escala de Reconocimiento con un valor de 0.78, la Escala de Benevolencia y Conformidad con 0.72. Éstas demostraron ser confiables en una muestra de trabajadores de empresas industriales de la Ciudad de Laredo.
- En lo que se refiere a los baremos del Cuestionario de Valores Interpersonales (SIV), se elaboró una tabla con baremos percentilares generales.
- Del mismo modo, debido a las diferencias altamente significativas entre las puntuaciones del Cuestionario de Valores Interpersonales entre las edades de los trabajadores considerados en la muestra, se proporciona baremos percentilares por edad.

## REFERENCIAS

- Angulo (2001). *“Estudio Comparativo de los Valores Interpersonales en alumnos con alta y baja autoestima de los tres primeros ciclos de la escuela de Psicología de la Universidad Señor de Sipán, en la ciudad de Chiclayo”*. Tesis de Licenciatura en Psicología. Universidad Señor de Sipán. Chiclayo – Perú.
- Antolín, L., Oliva, A., Pertegal, M., y López, A. (2011). *Desarrollo y Validación de una escala de valores para el desarrollo positivo adolescente*. *Psicothema*, 23, 153-159. Extraído el 7 de Mayo del 2012 de <http://www.psicothema.com/pdf/3864.pdf>
- Argandoña, A. (2012). *Cómo generar valores en una organización*. Universidad de Navarra. Extraído el 24 de abril del 2012 de <http://www.unav.es/noticias/080202-05.html>
- Campos, L. (2009). *Los estilos de vida y los valores interpersonales según la personalidad en jóvenes del departamento de Huánuco*. Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, Perú. *Revista de Investigación en Psicología*, Vol. 12, N. ° 2.
- Castillo, G., Palomino, E. y Poma, M. (1999). *Estudio y tipificación del cuestionario de valores interpersonales de L.V. Gordon en estudiantes de Cajamarca, Huancayo y Cuzco*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Tesis de Bachiller en Psicología. Extraído el día 7 de mayo del 2012 de <http://es.scribd.com/doc/53922743/Los-Valores-Inter-Person-Ales-en-Los-Universitarios-Asturianos>
- Daft, R. (2005). *Teoría y Diseño Organizacional*. (8ª ed.). México. Thomson.
- De Vellis, R. F. (1991). *Scale Development: Theory and Applications*. Newberry Park, Sage, USA.
- FUNIBER. Fundación Universitaria Iberoamericana. (2010). *Los valores y las empresas*. Extraído el 25 de abril del 2012 de <http://blogs.funiber.org/direccion-empresarial-rsc/2010/03/12/los-valores-y-las-empresas/>
- Gamarra, E. (2001). *Escala de Valores Interpersonales de Leonard V. Gordon en los alumnos de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo de la ciudad de Trujillo*. Tesis de Licenciatura.
- García (2010). *“Relación entre Valores Interpersonales y Estilos de Liderazgo en el Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Trujillo”*. Tesis de Licenciatura en Psicología. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo – Perú.
- Gómez, G. y López, M. (2012). *Carencia de valores y virtudes de los miembros de una empresa familiar*. Extraído el 25 de abril del 2012 de [http://www.edgarcorrea.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=105:-fomentar-valores-y-virtudes-es-clave-en-el-desarrollo-de-la-empresa-familiar-&catid=12:empresas-familiares&Itemid=12](http://www.edgarcorrea.com/index.php?option=com_content&view=article&id=105:-fomentar-valores-y-virtudes-es-clave-en-el-desarrollo-de-la-empresa-familiar-&catid=12:empresas-familiares&Itemid=12)

- Grimaldo, M. (2005). *Manual de Actitudes y Valores*. Universidad San Martín de Porres. Lima. Extraído el 21 de junio del 2012 de <http://es.scribd.com/doc/20929584/6%C2%BA-Actitudes>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ª ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Manual del Test de Valores Interpersonales (SIV) de Leonard V. Gordon. (2010). Círculo de Estudio de Psicología. Universidad San Pedro. Extraído de: <http://es.scribd.com/doc/63547885/38541160-Test-de-Valores-Inter-Person-Ales-Siv>
- Pedreira, S. (2012). *El fracaso tiene que ver con la falta de valores*. Extraído el 25 de abril del 2012 de [http://www.cincodias.com/articulo/directivos/fracaso-tiene-ver-falta-valores/20051029cdscdir\\_4/](http://www.cincodias.com/articulo/directivos/fracaso-tiene-ver-falta-valores/20051029cdscdir_4/)
- Revista Diversitas, (2009). *Valores personales e interpersonales en adolescentes y adultos de la ciudad de Medellín y el área metropolitana*. En *Perspectivas en Psicología*, Vol. 5, Nº 1.
- Saldaña, M. (2006). *Valores Interpersonales en el Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Piura*. Tesis de Licenciatura en Psicología. Trujillo.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2009). *Metodología y diseños en la investigación científica*. 4ª Edición. Lima, Perú: Editorial Visión Universitaria.
- Sevillano (2005). *“Estudio Comparativo de los niveles de Valores Interpersonales en los estudiantes de la escuela profesional de Enfermería y Psicoterapia de I y VI ciclo del Instituto San Luis”*. Trujillo – Perú.

## ANEXOS

### Análisis complementario

Prueba de Normalidad de Kolmogorov- Smirnov de las Escalas del Cuestionario de Valores Interpersonales – SIV según edad

Escala	Edad	Z de K-S	gl	Sig.
Independencia	22 - 35	0.192	163	0.000**
	36 - 52	0.142	127	0.000**
Soporte	22 - 35	0.212	163	0.000**
	36 - 52	0.121	127	0.000**
Benevolencia	22 - 35	0.135	163	0.000**
	36 - 52	0.101	127	0.003**
Conformidad	22 - 35	0.086	163	0.005**
	36 - 52	0.123	127	0.000**
Liderazgo	22 - 35	0.148	163	0.000**
	36 - 52	0.149	127	0.000**
Reconocimiento	22 - 35	0.131	163	0.000**
	36 - 52	0.118	127	0.000**

\*\*p<.01

Prueba de Normalidad de Kolmogorov- Smirnov de las Escalas del Cuestionario de Valores Interpersonales – SIV según grado de Instrucción

Escala	Grado de Instrucción	Estadístico	gl	Sig.
Independencia	Secundaria	0.188	200	0.000**
	Técnico	0.176	116	0.000**
Soporte	Secundaria	0.164	200	0.000**
	Técnico	0.204	116	0.000**
Benevolencia	Secundaria	0.119	200	0.000**
	Técnico	0.121	116	0.000**
Conformidad	Secundaria	0.102	200	0.000**
	Técnico	0.109	116	0.002**
Liderazgo	Secundaria	0.155	200	0.000**
	Técnico	0.148	116	0.000**
Reconocimiento	Secundaria	0.110	200	0.000**
	Técnico	0.130	116	0.000**

\*\*p<.01

Prueba U de Mann – Whitney de las diferencias en las escalas del cuestionario de valores interpersonales según edad

Escala	Edad						Prueba U de Mann-Whitney		
	22 - 35			36 - 52			U	Z	Sig.
	N	R	SR	N	R	SR			
Independencia	163	153.44	25010.5	127	135.3	17184.5	9056.5	-1.833	0.067
Soporte	163	135.95	22160.5	127	157.8	20034.5	8794.5	-2.205	0.027*
Benevolencia	163	139.44	22728.5	127	153.3	19466.5	9362.5	-1.398	0.162
Conformidad	163	133.54	21766.5	127	160.9	20428.5	8400.5	-2.761	0.006**
Liderazgo	163	152.27	24820.5	127	136.8	17374.5	9246.5	-1.565	0.118
Reconocimiento	163	157.16	25617.5	127	130.5	16577.5	8449.5	-2.688	0.007**

Prueba U de Mann – Whitney de las diferencias en las escalas del cuestionario de valores interpersonales según grado de instrucción

Escala	Grado de Instrucción				Prueba H de Kruskal Wallis		
	Secundaria		Técnico		X <sup>2</sup>	gl	Sig.
	N	R	N	R			
Independencia	200	153.74	116	166.71	1.493	1	0.222
Soporte	200	162.82	116	151.05	1.229	1	0.268
Benevolencia	200	159.32	116	157.09	.044	1	0.834
Conformidad	200	165.62	116	146.23	3.330	1	0.068
Liderazgo	200	153.13	116	167.76	1.899	1	0.168
Reconocimiento	200	151.40	116	170.75	3.304	1	0.069