

PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL CUESTIONARIO VALORES Y ANTIVALORES (VALANTI) EN TRABAJADORES DE GRIFOS EN CHICLAYO

María Del Carmen Muñoz Villavicencio*
Universidad César Vallejo

RESUMEN

El presente estudio, tuvo objetivo determinar las propiedades psicométricas del Cuestionario de Valores y Antivalores (VALANTI) en trabajadores de la empresa Grifo Repsol – Grupo San Antonio de la ciudad de Chiclayo. Se aplicó el Cuestionario VALANTI, con 60 ítems, tomándose de la prueba original del Autor: Ps. Octavio Augusto Escobar, participando 118 personas de ambos sexos con edades de 18 años en adelante. En cuanto el análisis psicométrico, se realizó la validez de constructo hallándose valores no significativos en cada una de las escalas; asimismo, la confiabilidad se procedió a analizar mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach, dando como resultado un puntaje de 0.65 en la escala de Paz lo que se traduce como una confiabilidad mínimamente aceptable, en la escala de Amor una puntuación de 0.49 lo que la coloca como una confiabilidad moderada y puntajes entre 0.16 y 0.22 en las demás escalas lo que demuestra una confiabilidad inaceptable. Por último, al no encontrarse valores significativos en la validez y confiabilidad, no se obtuvo los baremos correspondientes del cuestionario analizado.

Palabras claves: Valores, antivalores, confiabilidad, validez.

PROPERTIES OF THE QUESTIONNAIRE AND ANTI VALUES (VALANTI) TAPS ON WORKERS IN CHICLAYO

ABSTRACT

The present study was designed to determine the psychometric properties and anti Values Questionnaire (VALANTI) in workers Repsol Faucet Company - San Antonio Group Chiclayo City. VALANTI the Questionnaire with 60 items, taking the original test Author: Ps. Octavio Augusto Escobar, involved 118 people of both sexes aged 18 and older. As psychometric analysis was conducted construct validity nonsignificant values being found in each of the scales, also reliability was analyzed using Cronbach Alpha coefficient, resulting in a score of 0.65 on the scale of peace which translates as a minimally acceptable reliability in Love scale score of 0.49 which places a moderate reliability scores between 0.16 and 0.22 in the other scales demonstrating acceptable reliability. Finally, found no significant values in the validity and reliability, no normative data obtained from the questionnaire analysis.

Keywords: Values, antivalues, reliability, validity.

*Alumna de XI Ciclo Esc. Psicología Universidad Cesar Vallejo. Tesis para Licenciatura.

Correspondencia: maricarmen_5389_4@hotmail.com

En la actualidad, el contexto de la globalización, la alta competitividad, la libre economía de los mercados, están experimentando diversos cambios que plantean desafíos y que ponen a prueba la capacidad de las organizaciones; para hacer frente a estos nuevos retos rodeados de un cúmulo de nuevas oportunidades, donde los diferentes países descubren un mundo en donde el poder y el liderazgo se comparten cada vez más (Agüero, 2011).

En el Perú se evidencia aún más que en muchas organizaciones poseen un enfoque tradicional, destacando el término “Recurso Humano” para describir a la persona que labora en su organización, percibiéndolo como un instrumento de producción, sin tomar en cuenta que éste es el activo o el capital vital en sus empresas, el cual posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización, en contraposición a las empresas modernas quienes manejan el término Talento Humano - Capital Humano“ Ayer recurso humano hoy talento humano”. Las organizaciones en continuo tratan de buscar nuevas formas de gestionar a su talento humano, tratando de desarrollar sus ventajas competitivas, e incluso incorpora los valores institucionales redactados en la visión y la misión de la empresa, pero no son incorporado por sus trabajadores, pues por el contrario carecen de compromiso y de valores personales y corporativos que sustenten su valor (Agüero, 2011).

Asimismo, nuestra realidad atraviesa por una crisis de valores en todos los niveles con influencia a nivel personal, familiar y laboral, motivo por el cual las instituciones públicas y privadas vienen

realizando campañas y programas en lo que se refiere a la educación en valores buscando mejorar la calidad de vida; por otro lado, según un artículo publicado en el diario El Comercio (IPSOS APOYO, 2011), aseguraba que más de la mitad de la población del Perú en un 51% consideraba como principal problema del país la corrupción; el mismo artículo señala que esta opinión ha ido incrementándose en los últimos años, ya que para el 2003, solo el 25% de la población le asignaba a la corrupción esta calificación, además para el mismo 2010, y según el mismo estudio, se pensaba que la corrupción de funcionarios y autoridades era el principal factor que impedía el desarrollo del Perú.

De la misma forma, en un estudio más cercano a la variable en estudio, se halló a través de una encuesta por la Universidad Católica del Perú, de que la situación social en el país revela que se debe en un 16% a la crisis de valores morales y un 13% a la inseguridad ciudadana.(Diario El comercio, Diciembre 2007).

Breña (2011 citado en Neciosup, 2012) detectó que la ciudad de Chiclayo se ha incrementado en un 40% el índice de denuncias por extorsión, dentro de ellas, principalmente con empresas de transporte, comerciantes, problema el cual poco o nada es lo que se sabe sobre los planes municipales para frenar el delito en la ciudad. Ante esta problemática suscitada, se observa que en dicha ciudad, tiene una realidad similar a la que sucede en las grandes ciudades del Perú.

Por otro lado, desde otra perspectiva, como afirma García (2011), que la falta de valores, no solo se observa dentro de nuestro mundo cotidiano, sino también en las empresas tanto públicas o privadas, en donde se puede expresar que existe la insuficiencia o carencia de valores por parte de los trabajadores que conforman la organización, lo que no permite su crecimiento, por el contrario origina resultados no esperados por la empresa, causando un gran impacto a nivel personal, social, laboral; ya que también es posible que la falta de valores de algunos empleados no están de acorde al puesto que ejercen, lo que puede ocasionar mayores gastos para el estado o para la entidad a la cual pertenece por la presencia de los antivalores, originando un clima de desorganización, que muchas veces se sale de los límites jerárquicos, a esto se asocia un inadecuado funcionamiento en relación a la supervisión, la economía, la producción de la empresa.

Debido a lo expuesto anteriormente, se hace necesario e importante evaluar los valores con los que cuentan las personas que integran una organización, así como también las personas que deseen insertarse en ella, y con esto poder determinar si poseen los valores que la empresa necesita o por el contrario los antivalores de los mismos.

Para determinar los valores de un individuo, existen numerosos instrumentos que miden la variable en cuestión tales como: Escala de Valores de Allport, Venon & Linszey (1972), así como el cuestionario de valores de Schwartz (2001). Sin embargo, existen también, instrumentos adaptados como

la escala de valores de Interpersonales de Gordon (1977), con resultados óptimos ya que demostraron ser válidos y poseer una alta confiabilidad, sin embargo dichos instrumentos no mide los valores en el campo organizacional o laboral, algo que el cuestionario de valores y antivalores VALANTI de Escobar (1999) realiza; el cual es el más actualizado para evaluar valores dentro del área laboral, que en comparación con las anteriores pruebas mencionadas, posibilita su elección para realizar una investigación en la población de Chiclayo.

Este Cuestionario de valores y antivalores (VALANTI), ha sido diseñado para obtener información que permita apreciar preferencias valorales de la persona, que son relevantes e importantes a considerar en los procesos de selección de personal y desarrollo de potencial.

De tal forma, la medición constituye uno de los principales campos de acción de la psicología, siendo así, es necesario tener instrumentos adaptados a la realidad local, que permitan obtener datos de las características psicológicas de la población a estudiar.

Sin embargo, en el Perú nos enfrentamos a dificultades que obstaculizan dicha tarea; como la multiculturalidad, la centralización de las investigaciones en Lima y la falta de recursos económicos en el campo de la salud mental. Esta tarea dificulta enormemente la labor de la medición, puesto que no se cuenta con suficientes pruebas adaptadas a las características de las diferentes regiones existentes en nuestro país, como es en este caso particular de la ciudad de Chiclayo en la

cuál se hace necesario un instrumento válido y confiable para ciertas actividades psicológicas del ámbito laboral.

Por estas razones mencionadas, el presente trabajo de investigación, se enfoca en determinar las propiedades psicométricas de la prueba VALANTI

Valores y antivalores

El valor y/o antivalor se define como una creencia perdurable en que un modo de conducta específica, o un estado final de existencia, es personal o socialmente preferible a un modo de conducta o estado final de existencia opuesto o contrario (Escobar, 2007). Y presenta los siguientes indicadores:

- Valor Verdad, este indicador evalúa el nivel intelectual, es decir cuál es la forma de pensar de la persona, considerando cómo trata de encontrar el porqué de las cosas (Escobar, 2007).
- Valor Rectitud, este punto evalúa el nivel físico, reflejando la forma de actuar de la persona, permite conocer las acciones del sujeto con lo que es bueno y correcto (Escobar, 2007).
- Valor Paz, este punto mide el nivel emocional, es decir la forma de sentir de la persona, permite conocer el grado de felicidad con satisfacción y paz del sujeto. (Escobar, 2007).
- Valor Amor, este indicador permite conocer el nivel psíquico de la persona, mediante la forma de intuir, hace referencia como se encuentra el sujeto expresado en el carácter, en la forma de bondad, simpatía, amistad, patriotismo y devoción (Escobar, 2007).

de la realidad mencionada y por ende la obtención de datos válidos y confiables de las características de la población, ya que en el Perú son pocos los instrumentos que existen, con los que no se cuentan en provincias o ciudades, como es el caso de la ciudad de Chiclayo

- Valor No Violencia, este indicador evalúa el nivel espiritual, es decir como es la persona, aquí se refleja el respeto y amor hacia todos los seres y cosas del universo, la identificación con todas y cada una de las personas y las cosas y la incapacidad de dañar a nada ni a nadie (Escobar, 2007).

Antecedentes:

Escobar (2007), realizó la adaptación del cuestionario VALANTI de valores y antivalores, la muestra estuvo conformada por 730 sujetos con una edad mínima de 18 y máxima de 61, la validez se realizó mediante una investigación a 80 secuestradores u homicidas en donde se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre el valor de rectitud, entre el grupo control y cada uno de los grupos delincuenciales; la confiabilidad se realizó en un examen estadístico para cada uno de las cinco escalas: el valor de verdad (.6469), rectitud (.6133), paz(.7918), amor(.7918), no violencia(.8412), hallando el puntaje estándar con una media de 50 y una desviación de 10.

Llaczka (2011), realizó un estudio sobre las propiedades psicométricas del cuestionario VALANTI, en una población de 300 colaboradores entre hombres y mujeres de una empresa privada de servicio al cliente, cuyas edades fluctúan entre los 18 a 25 años. En cuanto los resultados, se analizó la confiabilidad de cada una de las dimensiones del cuestionario mediante el método de alpha de cronbach, demostrando existencia de niveles moderados de

confiabilidad en las escalas de rectitud, paz y amor, por otro lado se encontraron valores alfa de cronbach menores que 0.40 en las escalas de verdad y no violencia demostrando una confiabilidad baja. Posteriormente se analizó la validez de constructo y se hallaron correlaciones en la gran mayoría significativas, por lo tanto se comprueba que los ítems pertenecen o miden lo que la escala pretende medir.

Pizarro (2011), realizó la adaptación del cuestionario VALANTI de valores y antivalores, en una muestra que estuvo conformada por 326 trabajadores, de la provincia de Santa en el departamento de Ancash, de ambos sexos con edades de 18 años en adelante también se tomo en cuenta el grado de instrucción de los evaluados. Las propiedades psicométricas que se investigaron en esta población fueron los de confiabilidad y validez, para determinar la confiabilidad del instrumento se procedió a analizar cada una de las escalas de cuestionario mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach, dando como resultado un puntaje de 0.445 en la escala amor lo que se traduce como una confiabilidad moderada y puntajes entre 0.007 y 0.395 en las demás escalas lo que demuestra una confiabilidad baja. Posteriormente se analizó la validez de constructo hallándose correlaciones con valores significativos en cada una de las escalas, por lo que se puede afirmar que los ítems de cada escala miden lo que su correspondiente escala pretende medir.

Formulación del Problema

¿Cuáles son las propiedades psicométricas del Cuestionario de Valores y Antivalores (VALANTI) en trabajadores de la empresa Grifo Repsol – Grupo San Antonio de la ciudad de Chiclayo?

Objetivos

El objetivo general es determinar las propiedades psicométricas del Cuestionario de Valores y Antivalores (VALANTI) en trabajadores de la

empresa Grifo Repsol – Grupo San Antonio de la ciudad de Chiclayo. Y como objetivos específicos, hallar la validez de constructo del Cuestionario de Valores y Antivalores (VALANTI), estimar la confiabilidad a través del método de la consistencia interna por medio del coeficiente alfa de Cronbach Cuestionario de Valores y Antivalores (VALANTI) y hallar los baremos a través de los puntajes percentilares del Cuestionario de Valores y Antivalores (VALANTI) en trabajadores de la empresa Grifo Repsol – Grupo San Antonio de la ciudad de Chiclayo.

MÉTODO

Según Sánchez y Reyes (2006), refiere que el tipo de investigación a utilizar es tecnológica la cual está orientada a demostrar la validez de ciertas técnicas bajo las cuales se aplican principios científicos que demuestran su eficiencia en la modificación o transformación de un hecho.

La investigación tecnológica aprovecha del conocimiento teórico científico producto de la investigación básica o sustantiva, organiza reglas técnicas cuya aplicación posibilita cambios en la realidad.

Participantes

La población lo constituye un total de 170 trabajadores que pertenecen a la cadena de grifos Repsol – Grupo San Antonio, de la ciudad de Chiclayo.

El Muestreo fue el Aleatorio Simple, un aspecto básico y a la vez esencial es el supuesto de que cada uno de los miembros de una población tiene igual posibilidades de pertenecer a la muestra. Este tipo de muestreo implica los siguientes pasos (Sanchez & Reyes, 2006

Por lo que, la muestra estuvo conformada por 118 colaboradores, todos empleados pertenecientes al personal operario que pertenecen a la cadena de grifos Repsol – Grupo San Antonio, de la ciudad de Chiclayo.

Asimismo, en los criterios de Inclusión se consideró a los trabajadores que tengan secundaria completa, como mínimo en lo correspondiente a grado

de instrucción, de ambos géneros y a trabajadores con un mínimo de edad de 18 años. En cuanto a los criterios de exclusión, se tiene a los trabajadores que se rehúsen a participar de la investigación, trabajadores que no llenen correctamente sus datos personales y trabajadores que no hayan completado correctamente las respuestas de los items.

Tabla 2.

Distribución de la muestra según características demográficas

Ocupación	N	%
Grifero	83	70,3
Llantero	10	8,5
Lavador	9	7,6
Vigilante	8	6,8
Otros	8	6,8
Total	118	100,0
Edad		
19 – 25	31	26,3
26 – 35	49	41,5
36 – 58	38	32,2
Total	118	100,0
Sexo		
Mujeres	36	30,5
Varones	82	69,5
Total	118	100,0
Grado de Instrucción		
Secundaria Completa	69	58,5
Técnica	31	26,3
Universitaria	18	15,3
Total	118	100,0
Estado Civil		
Casado	48	40,7
Conviviente	23	19,5
Divorciado	1	0,8
Soltero	46	39,0
Total	118	100,0
Tiempo laborando		
Menos de 1 año	31	26,3
1 año	42	35,6
2 - 4 años	38	32,2
5 años a más	7	5,9
Total	118	100,0

Instrumento

Instrumento: Cuestionario de Valores y Antivalores (VALANTI)
Ficha técnica: Nombre: VALANTI, cuestionario de Valores y Antivalores.
Autor: Ps. Octavio Augusto Escobar Torres. Procedencia: Bogotá – Colombia. Edición: Tercera, 2007.
Forma de Aplicación: Colectiva o individual. Rango de Aplicación: La Prueba VALANTI está dirigida a evaluar a personas con un nivel educativo mínimo de octavo grado. Duración: Aunque no tiene tiempo límite, el requerido para su resolución es de 15 minutos en promedio. Se deben responder todos los ítems para la correcta interpretación; así puede concederse unos minutos adicionales. En cualquier situación de aplicación es muy importante cerciorarse que ha habido una adecuada comprensión de las instrucciones. Tipo de Ítem: Frases apareadas. Validez: Escobar (2007) el proceso de validez de la prueba Valanti se realizó mediante un cuidadoso análisis de las áreas y sus valores, las cuales estuvieron definidas por V. Gokak y se elaboró un perfil para cada área. Confiabilidad: Para llegar al cuestionario actual, se realizó un análisis estadístico para cada una de las cinco escalas; a través de alpha de cronbach. Baremos: Según Escobar (2007) para hallar los baremos del cuestionario VALANTI de valores y antivalores, se utilizó el puntaje estándar con una media de 50 y una desviación de 10.

Método de análisis de datos

Primero se elaboró la base de datos, estos se procesaron por medio del paquete estadístico SPSS 20.0. Para el análisis de la información se procedió al empleo de la estadística descriptiva e inferencial.

En cuanto la estadística descriptiva, se procedió al empleo de las frecuencias y porcentajes, las medidas de tendencia central, desviación estándar, la media, la moda, mínimo y máximo (Sánchez & Reyes, 2006).

Con respecto a la estadística inferencial, se utilizaron estadísticos para hacer correlaciones y también el análisis ítem-test para la validez. El cálculo de la consistencia interna del instrumento se ejecutó por medio del coeficiente de confiabilidad de alfa de Cronbach.

RESULTADOS

Los resultados de la tabla 3 muestra respecto a la escala Verdad del VALANTI un índice de discriminación muy bueno y altamente significativo ($p < .01$) en los ítems a3, a6, a16, b18 y b23, un índice de discriminación bueno y altamente significativo ($p < .01$) en los ítems a5 y a12, un índice de discriminación deficiente y altamente significativo ($p < .01$) en los ítems b7 y b9, un índice de discriminación deficiente y significativo ($p < .05$) en el ítem b8 y un índice de discriminación insuficiente y no significativo en los ítems a20 y b25.

Tabla 3.

Distribución de los estadísticos de Validez de Constructo de la escala Verdad del Cuestionario de Valores y Antivalores (VALANTI)

Ítem	r	Sig.
a3	0,433	0,000 **
a5	0,340	0,000 **
a6	0,405	0,000 **
a12	0,326	0,000 **
a16	0,434	0,000 **
a20	0,176	0,056
b7	0,244	0,008 **
b8	0,215	0,019 *
b9	0,238	0,009 **
b18	0,467	0,000 **
b23	0,423	0,000 **
b25	0,089	0,337

**p<.01

*p<.05

Los resultados de la tabla 4 muestra respecto a la escala Rectitud del VALANTI un índice de discriminación muy bueno y altamente significativo (p<.01) en los ítems a28, b1 y b5, un índice de discriminación bueno y altamente significativo (p<.01) en los ítems a21, a26, b2, b6, b13 y b24, un

índice de discriminación deficiente y altamente significativo (p<.01) en el ítem a7, un índice de discriminación insuficiente y significativo (p<.05) en el ítem a11 y un índice de discriminación insuficiente y no significativo en el ítem a29.

Tabla 4.

Distribución de los estadísticos de Validez de Constructo de la escala Rectitud del Cuestionario de Valores y Antivalores (VALANTI)

Ítem	r	Sig.
a7	0,243	0,008 **
a11	0,188	0,042 *
a21	0,308	0,001 **
a26	0,388	0,000 **
a28	0,524	0,000 **
a29	-0,122	0,188
b1	0,408	0,000 **
b2	0,358	0,000 **
b5	0,442	0,000 **
b6	0,302	0,001 **
b13	0,312	0,001 **
b24	0,335	0,000 **

**p<.01

*p<.05

Los resultados de la tabla 5 muestra respecto a la escala Paz, del VALANTI un índice de discriminación muy bueno y altamente significativo ($p < .01$) en los ítems a19, a24, b10, b15 b17, b26 y b28, un índice de discriminación bueno

y altamente significativo ($p < .01$) en los ítems a25 y a14, un índice de discriminación insuficiente y no significativo en los ítems b3, b12, b21 y a4.

Tabla 5.

Distribución de los estadísticos de Validez de Constructo de la escala Paz del Cuestionario de Valores y Antivalores (VALANTI)

Ítem	r	Sig.
a4	0,163	0,078
a14	0,372	0,000 **
a19	0,673	0,000 **
a24	0,657	0,000 **
a25	0,336	0,000 **
b3	0,044	0,634
b10	0,575	0,000 **
b12	0,090	0,335
b15	0,609	0,000 **
b17	0,653	0,000 **
b21	0,093	0,319
b26	0,723	0,000 **
b28	0,701	0,000 **

** $p < .01$

* $p < .05$

Los resultados de la tabla 6 muestra respecto a la escala Amor del VALANTI un índice de discriminación muy bueno y altamente significativo ($p < .01$) en los ítems a15, a17, b16, b19, b22, b27 y b30,

un índice de discriminación deficiente y altamente significativo ($p < .01$) en el ítem a2 y un índice de discriminación insuficiente y no significativo en los ítems a1 y a8.

Tabla 6.

Distribución de los estadísticos de Validez de Constructo de la escala Amor del Cuestionario de Valores y Antivalores (VALANTI)

Ítem	r	Sig.
a1	0,161	0,081
a2	0,261	0,004 **
a8	0,161	0,082
a15	0,592	0,000 **
a17	0,573	0,000 **
b16	0,444	0,000 **
b19	0,548	0,000 **
b22	0,433	0,000 **
b27	0,520	0,000 **
b30	0,517	0,000 **

**p<.01

*p<.05

Los resultados de la tabla 7 muestra respecto a la escala No violencia del VALANTI un índice de discriminación muy bueno y altamente significativo (p<.01) en los ítems a10 y a18, un índice de discriminación bueno y altamente significativo (p<.01) en los ítems a13, a22, a23, a27 y b14, un índice de discriminación deficiente y altamente

significativo (p<.01) en el ítem a9, un índice de discriminación deficiente y significativo (p<.05) en el ítem b29, un índice de discriminación insuficiente y significativo (p<.05) en los ítems b11 y b20 y un índice de discriminación insuficiente y no significativo en los ítems a30 y b4.

Tabla 7.

Distribución de los estadísticos de Validez de Constructo de la escala No Violencia del Cuestionario de Valores y Antivalores (VALANTI)

Ítem	r	Sig.
a9	0,248	0,007 **
a10	0,485	0,000 **
a13	0,380	0,000 **
a18	0,536	0,000 **
a22	0,315	0,001 **
a23	0,349	0,000 **
a27	0,333	0,000 **
a30	0,103	0,267
b4	0,150	0,106
b11	0,190	0,039 *
b14	0,373	0,000 **
b20	0,197	0,032 *
b29	0,210	0,022 *

**p<.01

*p<.05

En la tabla 8, se aprecia una confiabilidad mínimamente aceptable en la escala Paz, una confiabilidad moderada en la escala Amor, con una desviación estándar mayor

que el error estándar de medición y una confiabilidad inaceptable en las escalas Verdad, Rectitud y No violencia.

Tabla 8.

Distribución de los estadísticos de confiabilidad del Cuestionario de Valores y Antivalores (VALANTI)

Escala	Alfa de Cronbach	N de Ítems	Media	Varianza	DE	EEM
Verdad	0,22	12	16,86	8,94	2,99	2,65
Rectitud	0,16	12	18,89	8,85	2,98	2,73
Paz	0,65	13	15,74	19,36	4,40	2,61
Amor	0,49	10	18,03	11,73	3,42	2,45
No violencia	0,16	13	20,48	9,17	3,03	2,78

Nota:

DE: Desviación estándar

EEM: Error estándar de medición

DISCUSIÓN

En la actualidad, en diversas ocasiones se observan la falta de valores en el ser humano se refleja también en el trabajo y en las grandes corporaciones. Se han hecho algunos estudios sobre el porque del fracaso de algunas empresas y en la gran mayoría había algo que faltaba: los valores compartidos (Figuroa, 2004).

A lo mencionado, se suma los cambios en la organización del trabajo productivo y en las características y exigencias de los perfiles profesionales. Están cambiando también las concepciones e incluso los valores. Las comunicaciones y las nuevas tecnologías, al mismo tiempo que abren inmensas posibilidades, muestran un mundo en el que las necesidades humanas pueden ser manipuladas y satisfechas por realidades virtuales (Martínez, 1999).

Asimismo, los valores organizacionales son los pilares de la cultura de una organización, lo que a su vez facilita y garantiza la integración y el crecimiento de las personas que la conforman. Pero la coherencia de esa cultura, es decir, el grado de consistencia entre lo que dicen y hacen sus integrantes, es lo que determina el nivel de armonía y la calidad del desempeño de esa organización (o comunidad). Es así que constituye beneficioso invertir tiempo y esfuerzo en fomentar que cualquier organización tenga una cultura basada en valores compartidos, que se ponen en práctica todos los días a través del comportamiento cotidiano de todos sus integrantes o la mayoría (Jiménez, 2007).

Por lo que, considerando que la evaluación forma parte principal en el campo de acción psicológica, además necesaria para la selección de personal y un adecuado informe de resultados psicolaborales, se da la necesidad de contar con instrumentos válidos y confiables para nuestra realidad, que permitan obtener datos fiables y acordes a las características psicológicas de la población. No obstante, en nuestro país las investigaciones sobre los comportamientos de los miembros de una organización, son escasos, además no se cuenta con instrumentos adaptados a nuestra población, dificultando así actividades de índole psicológica laboral. Por esta razón el actualizar y adaptar instrumentos psicológicos resulta ser de mucha importancia.

Es así, que en el caso de la medición los valores en un contexto laboral, el Cuestionario de Valores y Antivalores VALANTI, es uno de los instrumentos que se puede desarrollar en este contexto (Escobar, 2007).

Por lo expuesto anteriormente, en el presente estudio tiene como finalidad, determinar las propiedades psicométricas del Cuestionario de Valores y Antivalores (VALANTI) en trabajadores de la empresa Grifo Repsol – Grupo San Antonio de la ciudad de Chiclayo.

El cuestionario de Valores y Antivalores – VALANTI es un instrumento basado en las 5 dimensiones de la personalidad y su relación con los valores, Baba (1992), elaborándose así un perfil para cada dimensión. El cuestionario está constituido por 60 ítems, distribuidos en 30 frases apareadas. Cada área valoral está constituida por el siguiente número de ítems: tanto el área de verdad como la de rectitud cuentan con 12

ítems; en lo que concierne a paz y a no violencia, estas cuentas con 13 ítems cada una; y por último el área de amor cuenta con 10 ítems en total.

En primer lugar se llevó a cabo el proceso de validación del instrumento se determinó realizar una corrección lingüística del contenido de los ítems respecto a su pertinencia y claridad, puesto que en su versión original esta dirigida a una población de cultura diferente como también a ambos géneros. Como refiere Muñiz y Hambleton (1996), que la mayoría de los constructos utilizados en Psicología deben ser altamente dependientes de los aspectos culturales, por lo tanto, nos debemos cerciorar que el constructo a evaluar es equiparable a la cultura de la población que se evaluará. Si no se da esa equivalencia razonable carecerá de sentido la aplicación, pues se estarán midiendo constructos distintos en cada cultura. Es así que se optó por corregir la versión original al contexto de la población objetivo. Teniendo en cuenta el objetivo de esta fase del estudio, la cual consiste en desarrollar una versión semánticamente equivalente a la original, (transmitir el significado original) tomando en cuenta aspectos culturales con el propósito de facilitar la comprensión de los ítems como también al género al cual iba ser aplicado, se optó por aplicar el instrumento en su versión original a una muestra piloto en 31 trabajadores de la cadena de estaciones de grifos Repsol- Grupo San Antonio, de la ciudad de Chiclayo, denotando que los ítems de la prueba no eran entendibles, no obstante, las instrucciones no fueron claras y teniendo una confusión al momento de relacionar el número correspondiente con la alternativa de respuesta para cada una de las frases apareadas con cada uno de los ítems, tal como lo proponen los autores. Por lo que se realizó las modificaciones correspondientes en el cuestionario, donde se corrigieron ítems que puntuaban por debajo de 0.20, lo cual indica una confiabilidad inaceptable en las escalas Verdad, Rectitud y No violencia, en donde en cada una de las escalas mencionadas se hicieron necesarios algunos ajustes como: agregar sinónimos de las palabras utilizadas, colocadas al lado de estas como aclaración para que el ítem, de tal forma que sea más fácil de entender, por ejemplo en el ítem 6(a) Pienso con integridad (actuó y pienso con honestidad); siendo así, se corroboraron la mayoría de los datos dispuestos, demostrando que los cambios realizados cumplieron su objetivo.

Esto, se ve reforzado por la propuesta dada por Muñiz (1996), quien refiere que para no sesgar de entrada el uso de estos test hay que asegurarse de que su traducción/adaptación es la adecuada. Así mismo refiere que traducir un test no es una mera cuestión de conocer bien los dos idiomas implicados, es un proceso mucho más complejo, por eso más que de traducción habría que hablar de adaptación.

Posteriormente se realizó la validez del constructo, esto se lleva a cabo para observar que el test mide el constructo o rasgo que realmente pretende medir (Abad, Garrido, Ponsoda & Olea, 2006). Dichos análisis se realizaron para la muestra conformada por 118 trabajadores de ambos géneros. Para ello se realizó mediante la técnica de correlación ítem-test.

Hallándose como resultados, se tiene que en la Escala de Verdad se encontraron valores entre el 0.089 y 0.467, lo que indica que incluye ítems de un índice de

discriminación deficiente y altamente significativo ($p < .01$), es decir, su resultado denota una invalidez en la escala que evalúa el nivel intelectual y forma de pensar de la persona (Escobar, 2007). En cuanto a la Escala de Rectitud, se encontraron valores que fluctúan entre 0.122 y 0.524, lo que significa que existen en los ítems un índice de discriminación deficiente y altamente significativo ($p < .01$) e insuficiente y significativo ($p < .05$); por lo que resultado también hace referencia a una invalidez en la escala que evalúa el nivel físico y la forma de actuar de la persona (Escobar, 2007). En la Escala de Paz, se encontraron valores entre 0.044 y 0.723, lo que implica que esta escala posee ítems con un índice de discriminación insuficiente y no significativo; por lo que se explica que la escala que mide el nivel emocional, y la forma de sentir de la persona (Escobar, 2007), es inválida. En relación a la Escala de Amor, obtuvo valores entre 0.161 y 0.592, en donde se indicaría un índice discriminación deficiente y altamente significativo ($p < .01$) e insuficiente y no significativo, lo que significa que la esta escala que evalúa el nivel psíquico de la persona, mediante la forma de intuir (Escobar, 2007), es inválida también. En la última escala No violencia, se evidencia valores entre 0.103 y 0.536, indicando un índice de discriminación deficiente y altamente significativo ($p < .01$) e insuficiente y significativo ($p < .05$), lo que denota que esta escala es inválida en la evaluación del nivel espiritual de como la persona refleja el respeto y amor hacia todos los seres y cosas del universo (Escobar, 2007).

Lo mencionado a la validez, demuestra que el Cuestionario Valores y Antivalores (VALANTI), incluye ítems inválidos, lo cuales cumplen con el criterio establecido para su validez, por ende, Abad, Garrido, Olea y Ponsoda (2006), los ítems con bajos índices de homogeneidad miden algo diferente a lo que refleja la prueba en su conjunto, colocando sus puntuaciones en una escala de valoraciones que van desde 0 a 0.19 (Insuficiente), de 0.20 a 0.29 (Deficiente), de 0.30 a 0.39 (Bueno) y de 0.40 a más (Muy bueno)

En lo que respecta a la confiabilidad del VALANTI, se procedió a evaluar mediante el análisis de consistencia interna mediante el método Alfa de Cronbach porque según Alarcón (1991), refiere que es considerado como una de las mejores medidas de la homogeneidad de un test. Siendo así, el instrumento demostró no ser confiable en la medición constituyéndose en algunas de sus escalas, valores inaceptables (Vellis, 1991).

Siendo así, para el presente estudio, se obtuvo una confiabilidad mínimamente aceptable en la escala Paz un 0.65, en la escala Amor se obtiene un 0.49 considerándola una confiabilidad moderada, y finalmente en las escalas de Verdad un 0.22, Rectitud un 0.16, No violencia 0.16, indicando en estas últimas tres escalas una confiabilidad inaceptable; en contraste con los datos de los resultados obtenidos en la prueba original se aprecia una diferencia significativa en cuanto a los valores del alpha de Cronbach, puesto que estos alcanzan valores elevados obteniendo así una alta confiabilidad (Escobar, 2007). Pero cabe resaltar que la confiabilidad de una prueba puede variar de

acuerdo a las características de la muestra, según (Martinez, 1996; Anastasi y Urbina, 1998 en Ecurra, 1999), dado que la presente investigación fue aplicada en su mayoría a personas con un grado mínimo de instrucción, mientras que en la prueba original el cuestionario fue aplicado a auxiliares de oficina, profesionales y directivos. Por otro lado si apreciamos la cultura de Colombia con respecto a sus creencias y costumbres difiere mucho con la cultura y costumbres en el Perú, según un artículo publicado en el diario El Comercio, aseguraba que más de la mitad de la población del Perú en un 51%, consideraba como principal problema del país la carencia de valores morales, cifra que ha ido incrementándose en los últimos años, colocándolo como el principal factor que impedía el desarrollo del Perú. (IPSOS APOYO, 2011)

Finalmente de los datos obtenidos de la investigación psicométrica se concluye que el Cuestionario de Valores y Antivalores (VALANTI), en una población de trabajadores que laboran en la cadena de grifos de la empresa Repsol – Grupo San Antonio de la ciudad de Chiclayo, no pudo ser válido, ni cuenta con una confiabilidad aceptable para ese tipo de población, por ese motivo, se restringió la elaboración de baremos, lo que puede deberse a las diferencias que existen en cuanto a las costumbres, cultura, nivel de instrucción, donde fue creado el cuestionario y donde obtuvo una confiabilidad muy alta según muestra su autor Octavio Escobar en el manual del cuestionario. Asimismo, esta ausencia de baremos se ve justificada por Bisso (2000), que menciona que todo instrumento de medición de ver ser valido y confiable para ser utilizado, y que dichos valores pertinentemente, son la preliminar para la elaboración y los baremos y sus respectivos criterios.

REFERENCIAS

Abad, F; Garrido, J; Olea, J; Ponsoda, V. (2006). *Introducción a la Psicometría, Teoría Clásica de los Tests y Teoría de Respuesta al Ítem*. Universidad Autónoma de Madrid. Recuperada de web: http://www.uam.es/personal_pdi/psicologia/fjabad/PSICOMETRIA/MATERIAL/ES/IntPs_5.pdf

Alarcón, R. (2009). *La Contribución de Reynaldo Alarcón al Desarrollo Y Fortalecimiento de la Psicometría en el Perú*. Facultad de Psicología, UNMSM. Lima: Revista de investigación psicológica. Vol. 12 - n. ° 2 – 2009, pp. 239 – 250. ISSN Electrónica: 1609 – 7475. Recuperada de <http://www.scielo.org.pe/pdf/rip/v12n2/a17v12n2.pdf>

Anastasia, A. & Urbina, S. (1998). *Test psicológicos*. 7ª Ed. México: Prentice Hall.

Antolín S., Oliva D. Pertegal, V. & López J. (2011) *Desarrollo y validación de una escala de valores para el desarrollo positivo adolescente*. Universidad de Sevilla. Facultad de Psicología. Psicothema 2011. Vol. 23, nº 1, pp. 153-159. ISSN 0214 - 9915 CODEN PSOTEG. Recuperada de <http://www.psicothema.com/pdf/3864.pdf>

- Acevedo, M., (2009) *Psicología Social de los valores humanos*. México: Ed. México.
- Agüero, V. (2011). *El contexto de las organizaciones*. Recuperado de http://institutedelperu.org.pe/descargas/victor_agüero_20110628_final.pdf
- Assael, M. (1999) *Valores culturales*. Recuperado de: <http://es.scribd.com/doc/58925836/87/valores-culturales-y-comportamiento-del>
- Cabrera, V. (1999) *El análisis Psicosocial de los valores*. *Psicología Social*. México. Ed: Santillana.
- Castro A. y Nader M. (2006) *La Evaluación de los Valores Humanos con el Portr Ait Values Question Naire De Schwartz*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET). Colegio Militar de la Nación. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *INTERDISCIPLINARIA*, 2006, 23, 2, 155-174. Recuperado: <http://www.scielo.org.ar/pdf/interd/v23n2/v23n2a02.pdf>
- Chávez, G. (2008). *Guía Metodológica para la Elaboración de Proyectos e Informes De Tesis para Estudiantes de Psicología de la Ucv*.
- Editorial El comercio (2011, diciembre). *El Perú es más corrupto que en el 2010*. Artículo revelo transparencia. Recuperado de: <http://elcomercio.pe/politica/1341811/noticia-peru-hoy-mas-corrupto-que-2010-segun-indice-transparencia->
- Escobar O. (2007) *Manual VALANTI Cuestionario de Valores y Antivalores*. Colombia: Ed. PSEA, Ltda.
- Escurre M. (1999) *El Pluriempleo en Profesionales Universitarios*. Recuperado de [http://fresno.ulima.edu.pe/sf%5Csf_bdfde.nsf/imagenes/FC7B53EF6F7EC7DF05256F39004DF270/\\$file/escurre.pdf](http://fresno.ulima.edu.pe/sf%5Csf_bdfde.nsf/imagenes/FC7B53EF6F7EC7DF05256F39004DF270/$file/escurre.pdf)
- Fundación Mundial Sri Sathya Sai (2008). *La Educación de Sri SathyaSai en el Mundo: Visión General*. Recuperado <http://www.sathyasai.org/files2007/GlobalOverviewSpan/GOfont.pdf>
- Gamarra, et. al. (2001) *Estandarización de la escala de Valores interpersonales de Leonard Gordon en los alumnos de psicología de Universidad Cesar Vallejo de la ciudad de Trujillo*. Perú. Tesis para optar el título profesional de licenciado. Facultad de psicología.
- García H. (2011) *Análisis y Opinión*. Recuperado de: <http://www.americaeconomia.com/analisis-opinion/corrupcion-en-el-peru-tan-dificil-es-caminar-derecho->
- García & Dolan (1997). *Naturaleza de los Valores*. Recuperado por <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/737/73712303.pdf>.

- Grimaldo, M. (2005) *Manual de Actitudes y Valores*. Universidad San Martín de Porres. Perú.
- Grimaldo M. (2010) *Valores en un Grupo de Abogados de la Ciudad de Lima*. Recuperado de <http://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol13num4/Vol13No4Art14.pdf>.
- Grimaldo M., & Merino C. (2007) *Valores en un grupo de estudiantes de Psicología de una Universidad Particular de la ciudad de Lima*. Recuperado de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/liberabit/v15n1/v15n1a05.pdf>
- Hambleton, R. (1996). *Adaptación de test para su uso en diferentes idiomas y culturas: fuentes de error, posibles soluciones y directrices prácticas*. En J. Muñiz (Coordinación), *Psicometría*. Madrid: Universitas. Recuperado de <http://www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?id=737>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). México. D. F.: Mc Graw Hill.
- Hogan, F. (2004). *Propiedades Psicométricas de los instrumentos de Medición*. Ed. Mc Graw Hill.
- Muñiz, J. & Hambleton, R. (1996). *Directrices para la traducción y adaptación de los tests*. Madrid. Ed. Papeles del Psicólogo.
- Neciosup, H. (2011) *La delincuencia es principal preocupación en Chiclayo*. Recuperado de: http://noticias.latam.msn.com/pe/peru/articulo_rpp.aspx?cp-documentid=32795647
- Palencia E. M (2006) Individualismo, colectivismo y su relación con la autoestima colectiva de los docentes de enfermería respecto a los valores educativos de la carrera. Recuperado de http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/761/1/tesis_doctoral_esperanza_palencia.pdf
- Sánchez H. & Reyes C. (2006) *Metodología y Diseños de Investigación Científica*. Perú: Ed. Visión Universitaria.
- Singer. (1995). *La Moralidad y el Desarrollo Psicológico*. Ed. Alianza. Madrid Peiró S. y Palencia E. (2009) *Adaptación Transcultural del Cuestionario (P.V.Q.) IV versión basada en el modelo de HRQOL Instruments*. Recuperada de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n11/art1.pdf>.

Suárez, A., Delgado, O., Pertegal, V., & López, J. (2011) *Desarrollo y validación de una escala de valores para el desarrollo positivo adolescente*. Universidad de Sevilla.

Vellis, R.F. (1991). *Desarrollo a Escala: Teoría y aplicaciones*. California: Ed. Newbury Park, Sage