

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE PSICOLOGÍA



Valores interpersonales en los trabajadores de la Entidad Financiera
Caja del Santa, Chimbote 2017.

Tesis para obtener el Título de Licenciada en Psicología

Autor:

Plasencia Castañeda, Ruth Jaqueline

Asesor:

Erica Lucy, Millones Alba (ORCID: 0000-0002-3999-5987)

Chimbote - Perú

2021

ACTA DE SUSTENTACIÓN



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

ACTA DE DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS N.º 035-2018

En la ciudad de Chimbote siendo las 6:00 pm del día sábado 15 de setiembre del año dos mil dieciocho y estando dispuesto al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad San Pedro/RCU 2659-2018 en su artículo 22º, se reunió el Jurado Evaluador integrado por:

Mg. Luis Alberto Sosa Aparicio	Presidente
Mg. Wilmer Edgard Farfán Cuba	Secretario
Lic. Shirley Massiel Panta Seminario	Vocal
Mg. Manuel Antonio Alva Olivos	Accesitario

Con el objetivo de evaluar la sustentación del informe de investigación titulado "**Valores interpersonales en los trabajadores de la entidad financiera Caja del Santa, Chimbote 2017**", presentado por la bachiller:

Ruth Jaqueline Plasencia Castañeda

Asesorado por:

Mg. Erica Lucy Millones Alba

Efectuada la sustentación, la formulación y absolución de preguntas, el Jurado Evaluador en sesión deliberativa y secreta emitió el siguiente fallo **APROBAR** por **MAYORIA** la sustentada de tesis, quedando expedita la bachiller para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología.

Acto seguido fue llamada la Bachiller, a quien el Secretario del Jurado Evaluador dio a conocer en acto público el resultado obtenido en la sustentación. Siendo las 6:30 pm se dio por terminado dicho acto.

Los miembros del Jurado Evaluador firman a continuación, dando fe de las conclusiones del acta:


Mg. Luis Alberto Sosa Aparicio
Presidente


Mg. Wilmer Edgard Farfán Cuba
Secretario


Lic. Shirley Massiel Panta Seminario
Vocal

Mg. Manuel Antonio Alva Olivos
Accesitario

c.c.: Interesada
Expediente
Archivo.

DEDICATORIA

A mis padres por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación, tanto académica, como de la vida, por su apoyo incondicional perfectamente mantenido a través del tiempo.

Todo este trabajo ha sido posible gracias a ellos.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad San Pedro, a la Facultad de Ciencias de la Salud y a la Escuela de Psicología por haberme permitido abrirme paso en mi futuro profesional, inculcándome el sentido humanista y moral en el desarrollo del presente estudio.

DERECHOS DE AUTORÍA Y DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe **Plasencia Castañeda Ruth Jaqueline**, con Documento de Identidad N° 70012830, autora de la tesis titulada “**Valores Interpersonales en los trabajadores de la Entidad Financiera Caja del Santa, Chimbote 2017**”, y a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad San Pedro, declaro bajo juramento que:

1. La presente tesis es de mi autoría. Por lo cual otorgo a la Universidad San Pedro la facultad de comunicar, divulgar, publicar y reproducir parcial o totalmente la tesis en soportes analógicos o digitales, debiendo indicar que la autoría o creación de la tesis corresponde a mi persona.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, establecidas por la Universidad San Pedro, respetando de esa manera el derecho de autor.
3. La presente tesis no ha sido presentada, sustentada ni publicada con anterioridad para obtener grado académico, título profesional o título de segunda especialidad profesional alguno.
4. Los datos presentados en los resultados son reales; no fueron falseados, duplicados ni copiados; por tanto, los resultados que se exponen en la presente tesis se constituirán en aportes teóricos y prácticos a la realidad investigada.
5. En tal sentido de identificarse fraude plagio, auto plagio, piratería o falsificación asumo la responsabilidad y las consecuencias que de un accionar deviene, sometiéndome a las disposiciones contenidas en las normas académicas de la Universidad San Pedro.



Firma

Chimbote, Julio 16 del 2021.

ÍNDICE

ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
DERECHOS DE AUTORÍA Y DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
PALABRAS CLAVE	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN	1
1. Antecedentes y fundamentación científica	1
2. Justificación de la investigación	3
3. Problema	4
4. Conceptuación y operacionalización de las variables.....	4
5. Hipótesis	7
6. Objetivos.....	8
METODOLOGÍA.....	9
1. Tipo y Diseño de investigación	9
2. Población-Muestra	9
3. Técnicas e instrumentos de investigación.....	10
4. Procesamiento y análisis de la información.....	15
RESULTADOS	16
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	21
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	24
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	26
ANEXOS	28

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Niveles de valores interpersonales en los trabajadores de la Entidad Financiera Caja del Santa, Chimbote 2017 (n=30).</i>	16
Tabla 2 <i>Niveles de valores interpersonales según sexo masculino de los trabajadores de la Entidad Financiera Caja del Santa, Chimbote 2017 (n=15).</i>	177
Tabla 3 <i>Niveles de valores interpersonales según sexo femenino de los trabajadores de la Entidad Financiera Caja del Santa, Chimbote 2017 (n=15).</i>	18
Tabla 4 <i>Niveles de valores interpersonales según los trabajadores adultos madurso de la Entidad Financiera Caja del Santa, Chimbote 2017 (n=4).</i>	19
Tabla 5 <i>Niveles de valores interpersonales segúnb los trabajadores adultos jóvenes de la Entidad Financiera Caja del Santa, Chimbote 2017 (n=26).</i>	20

PALABRAS CLAVE

Valores interpersonales, benevolencia, liderazgo.

KEYWORDS

Interpersonal values, benevolence, leadership.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Área : Ciencias sociales.
Subárea : Psicología.
Disciplina : Psicología.
Línea : Talento humano.

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue precisar los valores interpersonales en los trabajadores de la Entidad financiera Caja de la Santa, de la agencia Bolognesi Chimbote 2017. El tipo de investigación básica, el diseño No experimental, Transaccional Descriptivo se empleó el (SIV), de Leonard V. y Gordon a 30 trabajadores de la entidad financiera El cual consta de 6 valores, posteriormente después de realizar el análisis de los datos, se encontró los valores interpersonales; con un nivel bajo: Soporte 43.3%, Benevolencia 50%, Liderazgo 43.3% y Reconocimiento 56.7%. Y con un nivel alto son: Independencia 43.3%. Por otro lado, el valor interpersonal de Conformidad obtuvo resultados relevantes en el nivel alto y bajo 36.7%. Y los resultados según sexo femenino, los valores interpersonales de soporte y benevolencia obtuvieron niveles bajos con 66.7% y 73.3% respectivamente y un nivel medio en el valor independencia 60%. Así mismo, el sexo masculino obtuvo niveles bajos en reconocimiento y liderazgo (73.3% y 46.7%) y niveles altos en benevolencia y conformidad (73.3% y 53.3%). Según la edad de adulto joven (18 -35), el valor interpersonal de reconocimiento obtuvo un nivel bajo de 57.7%, mientras que la edad de adulto maduro (36 – 59), en conformidad y liderazgo obtuvieron un nivel escaso (50% y 75%), el valor de soporte obtuvo un nivel medio (50%) y niveles altos los valores de independencia, benevolencia y conformidad (50%, 75% y 50%).

ABSTRACT

The objective of this research was to specify the interpersonal values in the workers of the Caja de la Santa Financial Entity, of the Bolognesi 2017 agency. The type of basic research, the non-experimental, Transactional Descriptive desing was used in the (SIV), from Leonard V. and Gordon to 30 workers of the financial institution Which consists of 6 values, later after performing the data analysis, the interpersonal values were found; with a low level: Support 43.3%, Benevolence 50%, Leadership 43.3%, and Recognition 56.7%. Likewise, interpersonal values with a high level are: Independence 43.3%. On the other hand, the interpersonal value of Conformity obtained relevant results in the high and low level 36.7%. And the results according to female sex, the interpersonal values of support and benevolence obtained low levels with 66.7% and 73.3% respectively and a medium level in the independence value of 60%. Likewise, the male sex obtained low levels in recognition and leadership (73.3% and 46.7%) and high levels in benevolence and conformity (73.3% and 53.3%). According to the age of young adult (18 -35), the interpersonal value of recognition obtained a low level of 57.7%, while the age of mature adult (36-59), the values of conformity and leadership obtained a low level (50 % and 75%), the support value obtained a medium level (50%) and high levels of independence, benevolence, and conformity (50%, 75% and 50%).

INTRODUCCIÓN

1. Antecedentes y fundamentación científica

La búsqueda de antecedentes realizado del estudio de los colaboradores de una entidad financiera, se encontró una investigación de, Capuñay y Vergara (2011), realizo un estudio de clase que no altere el objeto de investigación, con un método científico observa y describe el comportamiento de una persona, tuvo como objetivo conocer los valores interpersonales y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa americana Norte en la ciudad de Chiclayo, se empleó el instrumento de Valores Interpersonales (SIV) de Gordon. Por su parte se demostró que en los resultados se hayo una conexión enormemente elocuente en el valor del soporte; de igual manera en benevolencia; se expone a una correlación opuesta con complacencia profesional, también la gran parte de las relaciones del individuo se sitúan en un diminuto grado, en igual forma, y benevolencia se localiza en un nivel prominente, ya que los colaboradores del estudio muestran decepción en el trabajo que incumbe a los factores del crecimiento individual, resarcimiento de funciones, ámbito social, sin embargo el factor de relación con el dominio de los trabajadores está en una jerarquía de complacencia regular en el trabajo.

Así mismo Edwin A. Fleishman y David R. Peters citado por Higuera y Pérez (1987) manual de test SIV, quería examinar algún vínculo entre los valores interpersonales de dirigente manufacturero, las conductas de liderazgo, la afectividad en la institución, en la que forma en que se percibe. Los resultados fundamentales fueron: Los ejecutivos que obtuvieron calificación de modo relevante más altos que los de la escala de cumplimiento, fueron calificados como independientes (menos ciertos), por los altos ejecutivos. Sin embargo, los ejecutivos que creen que deberían participar en un liderazgo mejor organizado, por ejemplo, una mayor asignación de roles, tienden a no dar gran valor a la independencia en las relaciones interpersonales.

Las posturas y organización de liderazgo consideradas se correlacionaron positivamente. Y la gerencia tenía el propósito de conocer la validez de los ejecutivos subordinados con la efectividad de los superiores.

Akio Kikuchi, citado por Higuera y Pérez, (Manual de test SIV 1960) realizó una investigación en Japón con estudiantes de ambos sexos de dos universidades Fukushima y Gifu, para cotejar los resultados con muestras de otra investigación en Norteamérica. En el que encontró significativa diferencia entre sexo para las escalas de Liderazgo y Apoyo, no obstante, más pequeñas, se encuentran las muestras de masculino y femenino en el país de Estados Unidos. En el valor de Conformidad, Independencia y Benevolencia, no se encontró alguna diferencia significativa, pues las que si se encontró fue en el grupo de sexo masculino y femenino en Estados Unidos. Estos resultados recomiendan que las personas que estudian de ambos géneros del país de Japón sean más semejantes entre los que estudian en Norteamérica

Valores interpersonales

Engloba fuerte importancia en el acomodamiento individual, comunitario, consanguíneo y profesional del ser humano. Son formas en las que los sujetos reaccionan peculiarmente ante distintos momentos y dimensiones de incentivo de la conducta. Estos se llaman valores interpersonales. En esta oportunidad se incluirá como coordenada fundamental y soporte teórico, la teoría de los valores interpersonales aportada por Leonard Gordon sobre los valores en el contexto comunitario, sus magnitudes y rango que se expone a continuación.

Arturi, (2012), gerente general de Manpower, experto en recursos humanos explico que hoy es producto del cambio en la economía, el sector bancario presenta un desarrollo sugerente sobre todo por la cuantía de agencias que adaptan en todo el país, lo cual extiende un gran inicio de empleos para las personas. La indagación de los empleadores bancarios se centra hacia los jóvenes emprendedores, con una animosa orientación empresarial que entiendan el negocio, y el rol ejecutivo.

En el mismo sentido, Trinidad, encargada del área de desarrollo organizacional, de BBVA Banco, explica que en ocasiones es difícil encontrar personal experimentado para un puesto bancario, porque el mercado es muy rivalizante, sin embargo, agregó que la fuerza laboral de la país de Paraguay, es muy ingenioso y extenso sin tener nada que ambicionar al trabajo de manos extranjeras. Indicó que los bancos orientan su búsqueda de individuos con inteligencia acordes al oficio a desempeñar. En cuanto a habilidades, busca que sea una persona dinámica, responsable, que tenga sensatez, sentido común y sobre todo que sea muy integro. Enfatizan en la indagación de las personas desinteresadas, con empeño, innovadoras y centradas en el trabajador de forma sencilla, poniendo el foco en el cliente como centro de su actividad. Vilagra, añadió que la investigación también está dirigida a personas que se encuentren comprometidas, autosuficientes, confiables, polivalentes y capaces de trabajar en grupo.

2. Justificación de la investigación

La siguiente investigación se acredita desde un punto de vista especulativo porque condescenderá a conocer los valores que poseen los trabajadores de la Entidad financiera Caja de la Santa - Bolognesi, ampliando el campo científico de esta variable.

Respecto a la relevancia social, permitirá después la sociedad manifestará enfoques profiláctico, tendientes a evolucionar y vigorizar semblante apagados en el aprendizaje y praxis de valores.

A otros investigadores a interesarse por el tema de investigación e involucrarse a fondo y buscar otras teorías teniendo como modelo de la investigación, se puede realizar programas preventivos promocional en intervenciones futuras con los trabajadores, teniendo en cuenta sus características y expresar con mejores perspectiva para desenvolverse ante cualquier momento y en el cuidado, advertencia y difusión de planeamiento que favorezcan el reforzamiento de dichas áreas dentro de la personalidad de un trabajador en una institución financiera.

3. Problema

¿Cuáles son los valores interpersonales en los trabajadores de la Entidad Financiera Caja del Santa, Chimbote 2017?

4. Conceptuación y operacionalización de las variables

Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<p>Engloba fuerte importancia en el acomodamiento individual, comunitario, consanguíneo y profesional del ser humano. Son formas en las que los sujetos reaccionan peculiarmente ante distintos momentos y dimensiones de incentivo de la conducta. Estos se llaman valores interpersonales Leonard V. Gordon (1960)</p>	<p>Soporte: Ser tratado con comprensión, afabilidad y atención; aceptar ayuda y ánimo de otras personas.</p>	<p>2. Que las personas estén de acuerdo conmigo. 12. Saber que las personas están de mi lado. 14. Que hay personas interesadas en mi felicidad. 27. Tener conmigo, personas que me animen o que me den ánimo. 29. Dejar que las personas me hagan favores. 33. Que otros me demuestren que les agrado. 36. Que las personas me traten con comprensión. 40. Que la gente se comporte considerablemente conmigo. 47. Ser tratado con afabilidad. 52. Cuento con el cariño de otras personas. 58. Que otros aprueben lo que hago. 64. Recibir expresiones de cortesía, simpatía o afecto de los demás. 69. Recibir ánimo y aliento de los demás. 75. Tener amigos y compañeros que lo apoyen. 87. Que hay gente dispuesta a ofrecerme ayuda. 5. Cumplir exactamente las leyes y regulaciones. 9. Haz lo que se admite como correcto y adecuado. 13. Cumplir con las reglas sociales o normas de comportamiento. 20. Atender y cumplir</p>	<p>Ordinal</p>

		estrictamente con los asuntos de mi cargo.	
	<p>2.Conformidad:</p> <p>Labrar lo que sea socialmente atento y aceptado; obedecer con las normas comunes de coexistencia.</p>	<p>25. Seguir</p> <p>32. Cumplir estrictamente con las leyes o reglamentos establecidos.</p> <p>35. Cumplir con mi deber.</p> <p>48. Mantener siempre el más alto nivel de conducta moral en cuanto haga.</p> <p>53. Haga las cosas de acuerdo con lo aprobado y permitido.</p> <p>57. Haz lo socialmente correcto.</p> <p>63. Muestre respeto por mis superiores.</p> <p>66. Cumplir con lo que se considere habitual convencional.</p> <p>80. Tener modales sociales, correctos y apropiados.</p> <p>85. Haz siempre lo que sea moralmente correcto.</p>	
	<p>3.Reconocimiento:</p> <p>Ser considerado y admirado, respetado crucial, que se distinga lo que haces.</p>	<p>89. Haz siempre lo que está aprobado y permitido.</p> <p>6. Que la gente le dé importancia a lo que haces.</p> <p>10. Que la gente piense que soy importante.</p> <p>19. Conectarse con personas famosas o muy populares y conocidas.</p> <p>22. Que mi nombre sea famoso o muy conocido por mucha gente.</p> <p>30. Ser conocido por personas más importantes.</p> <p>38. Que la gente admire lo que hago.</p> <p>45. Deja que la gente haga comentarios favorables sobre mí.</p> <p>49. Ser elogiado por otras personas.</p> <p>70. Ser mirada con respeto por los demás.</p> <p>77. Ser tratado como una persona de cierta importancia.</p> <p>79. Que hay personas interesadas en mí.</p> <p>82. Ser popular entre la gente.</p> <p>88. Que haya gente que me admire.</p>	

	<p>4.Independencia:</p> <p>Tener el derecho de a hacer lo que quieras, independientemente de tomar decisiones por ti mismo, procede solo a beneficio de tu propio juicio.</p>	<p>1. Tenga la libertad de hacer lo que quiera. 4. Ocupa una posición en la que no tengas que obedecer órdenes. 11. Tener total y completa libertad. 16. Poder hacer lo que gusta de forma regular. 24. Trabajar por mi propia cuenta o responsabilidad, sin que nadie me dirija. 34. Poder vivir mi vida exactamente como la quiero. 39. Ser independiente en mi trabajo. 43. Poder gobernar mi propia vida. 50. Estar relativamente liberado de formalidades o convencionalismos sociales. 55. Permítete hacer lo que quieras. 61. Ser libre de ir y venir por donde y cuando me plazca. 68. Tomar todas mis decisiones por mí mismo.</p>	
	<p>5.Benevolencia:</p> <p>Tener el derecho a hacer lo que quieras, independientemente de tomar decisiones por ti mismo, proceder solo a beneficio de tu propio juicio.</p>	<p>74. Ser mi propio amo. 78. Salirme con la mía en las cosas que me resulten agradables. 83. Estar eximio o liberado de tener que obedecer reglas o normas. 90. Poder abandonar o dejar de lado lo que me rodea si así lo deseo. 3. Hacer amistad con los menos afortunados. 8. Tratar a todo el mundo con suma amabilidad. 18. Trabajar en beneficio de otras personas. 23. Hacer cosas para los demás. 28. Ser amigo de los que no tienen amigos. 42. Emplear mi tiempo haciendo cosas para los demás. 44. Contribuir bastante a las obras de beneficencia social. 51. Trabajar por el bien común. 54. Ir por la vida haciendo favores a los demás. 60. Compartir lo que tengo y me pertenece con otras</p>	

		<p>personas.</p> <p>62. Ayudar a los pobres y necesitados.</p> <p>71. Aceptar fácilmente a otros como amigos.</p> <p>73. Ser generoso con los demás.</p> <p>81. Ser comprensivo con aquellos que tienen algún problema.</p> <p>86. Dedicarme a ayudar a los demás.</p>	
	<p>6.Liderazgo:</p> <p>Estar a cargo de otras personas, tener mando y dominio.</p>	<p>7. Ocupar un puesto o cargo importante.</p> <p>15. Asumir la dirección e iniciativa en la toma de decisiones en mi grupo.</p> <p>17. Estar a cargo de un asunto o proyecto importante</p> <p>21. Tener una gran influencia.</p> <p>26. Estar en una posición o cargo donde tenga autoridad.</p> <p>31. Ser el único que manda y dirija.</p> <p>37. Ser el líder o jefe del grupo del que formo parte.</p> <p>41. Tener a personas trabajando bajo mi dirección.</p> <p>46. Ser una persona influyente.</p> <p>56. Ser considerado como líder o jefe.</p> <p>59. Ser el que toma las decisiones en mi grupo.</p> <p>65. Ocupar una posición o cargo de mucha responsabilidad.</p> <p>67. Ser el responsable de un grupo de personas.</p> <p>72. Dirigir a otros en su trabajo.</p> <p>76. Ser escogido para un puesto de mando o cargo directivo.</p> <p>84. Estar en un puesto que me permita decir a otros lo que han de hacer.</p>	

5. Hipótesis

Dado que se trata de una investigación con diseño descriptivo simple no se formula hipótesis.

6. Objetivos

Objetivo general

Describir los valores interpersonales en los trabajadores de la Entidad Financiera Caja del Santa, Chimbote 2017.

Objetivos específicos

1. Identificar los niveles de valores interpersonales en los trabajadores de la Entidad Financiera Caja del Santa, Chimbote 2017.
2. Identificar los niveles de valores interpersonales en los trabajadores de la Entidad Financiera Caja del Santa, Chimbote 2017, según sexo.
3. Identificar los niveles de valores interpersonales en los trabajadores de la Entidad Financiera Caja del Santa, Chimbote 2017, según edad.

METODOLOGÍA

1. Tipo y Diseño de investigación

El modelo de estudio según Hernández, Fernández y Baptista. (2010) es básico porque produce conocimiento y teorías. El diseño que se utilizó fue no experimental; es la investigación que se efectúa sin la maniobra deliberada de variables y en el que los fenómenos solo se observan en su entorno natural para después examinar, la variable independiente ocurre y no es posible influir sobre ella, debido a que ya sucedió, al igual que sus efectos (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Descriptivo porque “se basa en medir una o más variables en un grupo de personas u objetos y proporcionar su descripción”. De diseño de investigación transversal, precisa a que acopian antecedentes en un solo momento y en un solo tiempo, describe variables e investiga su incidencia e interrelación en un momento dado. (Hernández., Fernández & Baptista 2010). Pues bien podría darse que las opiniones descritas puedan cambiar con el transcurso del tiempo.

Esquema:

M — O

Dónde:

M : Trabajadores de una entidad financiera.

O : Valores interpersonales.

2. Población-Muestra

Según Hernández et al. (2010) la población se delimita como el grupo de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. La población para este estudio se encuentra constituida por 30 participantes de la Entidad Financiera Caja del Santa de la Agencia de Bolognesi, de Chimbote. Se trabajó con toda la población:

Criterios de inclusión

- Personas con edad superior a los 18 años.
- Personas con un nivel lector del sexto de primaria.
- Personas que sean trabajadores de la Entidad Financiera.
- Trabajadores que manifiesten su deseo de participar en el estudio.

Criterios de exclusión

- Personas con menor edad a los 18 años
- Personas que no tienen el nivel lector de sexto grado de primaria
- Personas que no sean trabajadores de la Entidad Financiera
- Trabajadores que manifiesten su no dese de participar en el estudio

A continuación, se presentan las principales características de la población en estudios:

Características	f	%
Edad:		
Adulto Joven: (18 – 35)		
Nivel medio:	11	42.3 %
Adulto Maduro (36 – 59)		
Nivel bajo:	1	25.0 %
Nivel alto:	14	46.7 %
Sexo		
Masculino	14	46.7 %
Femenino	1	6.7 %

3. Técnicas e instrumentos de investigación

Se desarrolló una encuesta y se aplicó un formulario integrado por un cuestionario de información demográfica y el Cuestionario de Valores Interpersonales (Leonard V. y Gordon 1960), estandarizado como a continuación se detalla:

Para la realización de este estudio se empleará la prueba psicológica de Leonard V. Gordon, que fue trabajado en 1960 en Chicago, Illinois, Estados Unidos; con una interpretación y adaptada por Leonardo Higuera en 1972 y Walter Pérez, quien innovó las escalas en 1987 en la ciudad de Lima, Perú. Este cuestionario

instruye concretamente las formas características en que los sujetos responden ante diferentes tipos de situaciones y dimensiones motivacionales de la comportamiento, midiendo sus valores interpersonales. De acuerdo con los autores del cuestionario de valores interpersonales, una manera de mensurar los valores unipersonales es establecer lo que un individuo examina fundamental. A partir de este punto de vista, el SIV propone brindar dimensión dentro de un segmento del predominio de los valores, lo que perjudica relaciones entre una persona y otra. Este prototipo de valores tiene gran importancia en el acomodamiento personal, comunitario, consanguíneo y laboral de la persona. La prueba labora los siguientes valores: aliento, conformidad, reconocimiento, independencia, benevolencia y liderazgo. El SIV es fácil de aplicar y tiene suficiente credibilidad como autocomprobación.

El tipo de aplicación puede ser colectiva o personal y el ámbito de aplicación está dirigido a personas de 15 años y más, diferentes niveles culturales y profesionales (aunque su aplicación en entornos o personas con escaso nivel de formación no es adecuada). En cuanto a la permanencia de la prueba, se toma como antecedente el tiempo determinado de 15 a 20 minutos, incluido el período de instrucciones. En cuanto a la significancia de la prueba, se ha trabajado con técnicas de Análisis Factorial y como un cuestionario de elección forzada en tríadas (30 en total, haciendo un conjunto de 90 ítems), el SIV permite estimar y cotejar la significación que le da una persona a los siguientes valores, actitudes o aspectos de su afinidad con los demás:

- Soporte: Ser tratado con comprensión, afabilidad y atención; aceptar ayuda y ánimo de otras personas.
- Conformidad: Labrar lo que sea comunitariamente atento y aceptado; obedecer con las normas comunes de coexistencia.
- Reconocimiento: Ser considerado y admirado, ser respetado crucial, que se distinga lo que haces.
- Independencia: Tener el derecho a hacer lo que quieras, independientemente de tomar decisiones por ti mismo, proceder solo a beneficio de tu propio juicio.

- Benevolencia: Producir cosas para los demás, cooperar a los demás necesitados, humanidad, piedad.
- Liderazgo: Estar a cargo de otras personas, tener mando y dominio.

En cuanto a su validez, el instrumento, el S.I.V. Se incrementó mediante análisis factorial. Se puede decir, por tanto, que las escalas del Cuestionario de Valores Interpersonales-SIV tienen autenticidad factorial. Otra forma de justipreciar la validez de un formulario de personalidad es establecer la relación razonable entre ese instrumento y otras medidas. Si estas relaciones corresponden a las expectativas y son lógicas y consistentes, se genera una confianza adicional con respecto a la productividad de la práctica de la prueba. El S.I.V. se ha correlacionado con otras medidas de valores y rasgos de personalidad.

Sobre su confiabilidad, el coeficiente intelectual conseguidos por el procedimiento test- retest en todos los S.I.V. fueron definidos por la puntuación obtenida al emplear el cuestionario dos veces a un equipo de estudiantes universitarios de Lima (1979) con un intermedio de 10 días entre la primera y la segunda aplicación, observándose que varió entre 0.78 y 0.89, después en Trujillo, se realizaron estudios de efectividad y credibilidad, obteniendo rangos óptimos (Aguilar, 2002). También se cuantificó la confiabilidad por medio del método de mitades, empleando el modelo apropiado de Kuder-Richardson, sobre información centrada en una muestra de 186 estudiantes que están en la universidad, los cuales fluctúan entre 0.71 y 0.86, estos coeficientes de confiabilidad son lo ampliamente elevados como para permitir interpretaciones personales.

Para la aplicación del cuestionario deben de efectuarse la estipulación habitual para la utilización de las evaluaciones psicológicas en cuanto a una estructuración metódica del material, condiciones ambientales, incentivación a las personas, etc. El evaluador debe seguir la formación de la prueba. También garantizara que todas las personas hayan entendido completamente lo que tienen que hacer. Se aconseja que, antes de emplear la prueba, se aclare de manera resumida a las personas la razón de

la aplicación del cuestionario, insistiendo en la significación de hacerlo bien. Lo básico es conseguir que trabajen con la máxima franqueza y entrega.

Una vez que los participantes estén preparados, se les indica que el único material que deben tener es lapicero o lápiz. Prontamente se entregan las hojas de respuestas, ubicándolas en las tablas de enseñanza para que sean evidentes. En el transcurso, se indica que escriban la información requerida: apellido materno, paterno, nombres, nivel de educación, fecha de nacimiento y sexo. Si se desea el anonimato, si los participantes estuviesen interesados en saber el resultado de su evaluación se puede indicar que pongan sus iniciales en la prueba.

Posteriormente, se leen las indicaciones impresas en el formulario y cuando todos hayan comprendido las instrucciones a realizar y de cómo contestar, se dará la indicación de dar vuelta al cuestionario para poder iniciar con la prueba. Se les indicara a los participantes que empiecen con la triada 1, 2,3 y continuar con las indicaciones que se le indicaron. En tanto los participantes contesten en la hoja de respuestas se corroborará si es correctamente, si marcan dos cruces (x) por triada: una a la derecha e izquierda, en las columnas de respuestas. El tiempo se anota en la hoja de respuestas cuando estén culminando con la prueba.

Por otro lado, la manera de calificar es manualmente, empleando la plantilla de corrección sobre la hoja de respuestas, el formato atribuye una revisión rápida de 3 minutos. En cuanto a la manera de corregir se concede 2, 1 ó 0 puntos, según la respuesta brindada.

- Cuando el aspase encuentra en la columna (+). 2 puntos
- Las aberturas de la clave evidencian solo espacios en blanco, o sea que no se ha hecho ninguna aspa.1 punto
- El aspa figura en la columna (-). Cero puntos

En cuanto a las normas de Interpretación, el desarrollo de las puntuaciones se efectúa según los siguientes criterios:

- **Escala S:** Un nivel alto indica fuerte carencia de percepción afectuosa y favorecedor (por lo regularmente cuando el entorno no ofrece suficiente corporación social afectiva). Los niveles bajos destellan escasa penuria de amparo y conocimiento de los demás (a menudo cuando la posición personal implica una percepción de seguridad y madurez emocional).
- **Escala C:** Cuanto más alto el nivel, superior es la aprobación de la sociedad social en la que se habita, más avanzada es la disposición hacia lo comunitariamente correcto. Un bajo nivel expresa poco consentimiento de lo que significa estar al alcance de las normas sociales o normas estrictas de conducta. (Esta escala se extiende en muestras cuya disposición es lábil de conducta).
- **Escala R:** Un nivel alto indica una resistente precisión de ser admirado, de ser admitido por los demás. Un nivel bajo muestra escasa pobreza de alabanza. (La calificación incrementa en la demostración cuyos integrantes deben afrontar situaciones que requieren demostrar eficiencia y aptitud y es posible que baje si los sujetos ejercen, por influencia del entorno, una censura mental de que no deben parecer vanidosos ni presuntuoso).
- **Escala I:** Cuanto mayor es el nivel, superior es la propensión al particularismo narcisista, a la consideración de la independencia personal sin restricciones, a realizar las cosas solo a preminencia de la propia perspectiva. En un nivel más bajo, menor inclinación a proceder reflexionado solo en sus propios intereses y necesidades, en conclusión, más tendencia a una adecuada socialización.
- **Escala B:** Un nivel alto descrito en una disposición de afecto por los demás, un deseo de apoyar a los que más necesitan, aunque tal vez más en la acepción de una inclinación afectiva que de consecución en los proyectos. Un nivel bajo expresa, si no denegación, al menos desinterés hacia las necesidades de los demás. (La puntuación incrementa cuando hay un submúltiplo profesional en juego en el conjunto. Aminora en momentos que obligan a una dificultad por adoptarse a una postura socialmente).

- **Escala L:** Respecto a más crecido es el nivel, mayor es el afán y placer por la postura de mando y por cualquier momento que implique encaminarse decisiones con mando sobre otras personas. Un nivel bajo indica poca tendencia a instruir la peculiar intención e influencia. (La calificación eleva en grupos individuos a fuertes presiones concurrentes o cuando el mando es un requisito profesional. Bajo en las muestras para cuya situación, presente o futura, este rasgo no es necesario).

4. Procesamiento y análisis de la información

Con la finalidad, el procedimiento y la recopilación de datos primero se dialogó con los trabajadores de la entidad financiera Caja del Santa Agencia Bolognesi – Chimbote solicitando el permiso para realizar las evaluaciones, teniendo la autorización respectiva se coordinó el horario y el lugar, informándole sobre el propósito de la investigación y la autorización respectiva.

Por lo tanto, la aplicación del instrumento se realizó de manera individual, en el auditorio de la Entidad Financiera. Al ingresar a las instalaciones, se manifestó a los participantes el objetivo de la investigación y se solicitó su autorización a través del consentimiento informado, así como toda información que se obtuviera será de forma anónima.

Posteriormente se procedió a aplicar el instrumento y el consentimiento informado revisando que todos los ítems estén contestados, seguidamente se le agradeció su participación voluntaria.

Para finalizar se calificación los protocolos de las pruebas y se vaciaron los datos al programa SPSS versión 23 y de esa manera obtener los resultados. Con la finalidad el procesamiento de los objetivos descriptivos se empleará la estadística descriptiva a mediante las tablas de división de frecuencias referente y proporcional.

RESULTADOS

Tabla 1

Niveles de valores interpersonales en los trabajadores de la Entidad Financiera Caja del Santa, Chimbote 2017 (n=30).

Nivel	Valores interpersonales											
	Independencia		Soporte		Benevolencia		Conformidad		Liderazgo		Reconocimiento	
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	5	16.7	13	43.3	15	50.0	11	36.7	13	43.3	17	56.7
Medio	12	40.0	6	20.0	1	3.3	8	26.7	7	23.3	3	10.0
Alto	13	43.3	11	36.7	14	46.7	11	36.7	10	33.3	10	33.3
Total	30	100.0	30	100.0	30	100.0	30	100.0	30	100.0	30	100.0

La tabla 1 muestra los valores interpersonales; con un nivel bajo: Soporte 43.3%, Benevolencia 50%, Liderazgo 43.3% y Reconocimiento 56.7%. Así mismo los valores interpersonales con un nivel alto son: Independencia 43.3%. Por otro lado, el valor interpersonal de <Conformidad obtuvo resultados iguales en el nivel alto y bajo 36.7%.

Tabla 2

Niveles de valores interpersonales según sexo masculino de los trabajadores de la Entidad Financiera Caja del Santa, Chimbote 2017 (n=15).

Valores interpersonales	Bajo		Niveles Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Independencia	4	26.7	3	20.0	8	53.3	15	100.0
Soporte	3	20.0	4	26.7	8	53.3	15	100.0
Benevolencia	4	26.7	0	0.0	11	73.3	15	100.0
Conformidad	4	26.7	3	20.0	8	53.3	15	100.0
Liderazgo	7	46.7	2	13.3	6	40.0	15	100.0
Reconocimiento	11	73.3	1	6.7	3	20.0	15	100.0

La tabla 2 muestra los valores interpersonales de los trabajadores del sexo masculino, con un nivel bajo: soporte 20%. Así mismo los valores interpersonales, con un nivel alto son: benevolencia 73.3%. Por otro lado, el valor de independencia obtuvo un nivel medio de 20%.

Tabla 3

Niveles de valores interpersonales según sexo femenino de los trabajadores de la Entidad Financiera Caja del Santa, Chimbote 2017 (n=15).

Valores interpersonales	Bajo		Niveles				Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Independencia	1	6.7	9	60.0	5	33.3	15	100.0
Soporte	10	66.7	2	13.3	3	20.0	15	100.0
Benevolencia	11	73.3	1	6.7	3	20.0	15	100.0
Conformidad	7	46.7	5	33.3	3	20.0	15	100.0
Liderazgo	6	40.0	5	33.3	4	26.7	15	100.0
Reconocimiento	6	40.0	2	13.3	7	46.7	15	100.0

La tabla 3 muestra los valores interpersonales según el sexo femenino de los trabajadores de la entidad financiera, con un nivel bajo: independencia 6.7%. Así mismo los valores interpersonales con un nivel alto son: reconocimiento 46.7%. Por otro lado, el valor de conformidad y liderazgo obtuvo resultados iguales en un nivel medio de 33.3%.

Tabla 4

Niveles de valores interpersonales según los trabajadores adultos maduros de la Entidad Financiera Caja del Santa, Chimbote 2017 (n=4).

Valores interpersonales	Bajo		Niveles Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Independencia	1	25.0	1	25.0	2	50.0	4	100.0
Soporte	1	25.0	2	50.0	1	25.0	4	100.0
Benevolencia	1	25.5	0	0.0	3	75.0	4	100.0
Conformidad	2	50.0	0	0.0	3	50.0	4	100.0
Liderazgo	3	75.0	1	25.0	0	0.0	4	100.0
Reconocimiento	2	50.0	1	25.0	1	25.0	4	100.0

La tabla 4 muestra la edad del adulto maduro, los valores interpersonales con un nivel bajo: independencia, soporte 25%. Así mismo los valores con un nivel alto son: benevolencia 75%. y por último el valor de independencia, liderazgo y reconocimiento en un nivel medio 25%.

Tabla 5

Niveles de valores interpersonales según los trabajadores adultos jóvenes de la Entidad Financiera Caja del Santa, Chimbote 2017 (n=26).

Valores interpersonales	Bajo		Niveles Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Independencia	4	15.4	11	42.3	11	42.3	26	100.0
Soporte	12	46.2	4	15.4	10	38.5	26	100.0
Benevolencia	14	53.8	1	3.8	11	42.3	26	100.0
Conformidad	9	34.6	8	30.8	9	34.6	26	100.0
Liderazgo	10	38.5	6	23.1	10	38.5	26	100.0
Reconocimiento	15	57.7	2	7.7	9	34.6	26	100.0

La tabla 5 muestra los valores interpersonales con un nivel bajo son: independencia 15.4%. Así mismo los valores interpersonales con un nivel alto son: benevolencia, independencia con el mismo nivel 42.3%. Y por último el valor de liderazgo con un nivel medio de 23.1%.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Los resultados de la investigación realizada son los siguientes, los valores interpersonales en los trabajadores obtuvieron un nivel bajo en Soporte 43.3%, Liderazgo 43.3% y Reconocimiento 56.7%, es decir que hay menor carencia de soporte, aprehensión de otras personas, indiferencia hacia las necesidades de los demás y poca necesidad de ser elogiados (Gordon, 1960). El cual puede ser posible que estos resultados se deban a que son coincidentes con un estudio que realizó Capuñay y Vergara (2011) quienes realizaron un estudio en la ciudad de Chiclayo, hallando bajos niveles en todos los valores interpersonales, excepto en el valor de benevolencia que se encontraba en un valor crecido. Por otro lado, esto es un beneficio para la entidad financiera ya que estos valores les ayudarán a cada uno de ellos a desempeñarse en sus labores, y saber tomar decisiones por sí mismo tanto en las diversas áreas de la entidad financiera.

También se obtuvo que los valores interpersonales de los trabajadores del sexo masculino el cual obtuvieron un nivel bajo en el valor interpersonal de soporte 20%, el que nos quiere decir, que tienen escaso privación del consuelo y comprensión por parte de los demás. Estos resultados son coincidentes con una investigación en Japón y Estados Unidos, en donde se hizo un estudio a personas de ambos sexos (femenino y masculino), encontrando diferencia en el valor de Soporte. Así mismo el valor interpersonal benevolencia obtuvo un valor alto de 73.3%, en otras palabras, indica una actitud de amor por los demás, un deseo de ayudar a los más necesitados, aunque quizás sea en un sentido de preferencia emocional en lugar de concentración en realizar alguna actividad. Estos resultados también son coincidentes con el mismo estudio de Akio Kikuchi, dónde se encontró diferencias significativas en la población de varones de EE. UU., posiblemente esto se deba a que los trabajadores no se sienten bien tratados, poco comprendidos, considerados y apoyados por parte de su empleador y jefes.

Por otro lado, en los trabajadores del sexo femenino se obtuvo el valor interpersonal con un nivel bajo de independencia 6.7%, es decir, que la inclinación a construir es menor, calculando solo las necesidades, beneficios y, en conclusión, mayor es la tendencia a una adecuada relación. Así mismo el valor interpersonal con un nivel alto es de reconocimiento 46.7%, es decir, revela fuerte necesidad de ser admirado, y que los demás reconozcan que es así. Esto quiere decir que los trabajadores desean ser reconocidos en su trabajo y en lo que realizan, por ejemplo, al cumplir las metas que se le designan a cada trabajador de cada área como puede ser vender seguros y colocación de créditos, ellos desean que públicamente se les reconozca su mérito pudiendo ser entregados de diplomas, medallas, o un ascenso etc.

Mientras tanto, en los trabajadores en la etapa de adulto maduro se obtuvo el valor interpersonal con un nivel bajo de independencia 6.7%, diminuto la propensión a construir proyectando solo en las necesidades y conveniencia, en consecuencia, mayor la tendencia de una adecuada socialización. Estos resultados se deban a que coincidan con la definición que nos da la OMS, donde refiere que en esa etapa se sienten realizados y están establecidos. Así mismo el valor interpersonal con un nivel alto de reconocimiento 46.7%, es decir, revela fuerte necesidad de ser admirado y de ser importante y que los demás reconozcan que es así. Este resultado se deba posiblemente a la coincidencia con la definición de la OMS, donde manifiesta que el adulto maduro ya obtuvo su crecimiento en todas las áreas de su vida y se deja de preocupar por ser reconocido.

También, se observa que en la etapa de adulto joven se obtuvo el valor interpersonal con un nivel bajo son de independencia 15.4%, es decir, cuanto menor es la tendencia a actuar pensando solo en las necesidades y ganancia, en consecuencia mayor es la tendencia a la socialización adecuada (el individualismo egocéntrico parece surgir instintivamente en primer plano cuando se lucha por el éxito) Así mismo el valor interpersonal con un nivel alto son de benevolencia e independencia con el mismo nivel 42.3%, es decir, indica actitud de amor al prójimo,

deseo de ayudar a los más necesitados, aunque quizás sea más en el sentido de tendencia emocional que de realización en actividades; independencia quiere decir que aumenta tendencia al individualismo ególatra, a la estimación de la independencia personal sin impedimento, a realizar las cosas individualmente al propio juicio. Estos resultados posiblemente se deban a que son coincidentes con la definición de la OMS que refiere que los jóvenes tienen una filosofía de la vida de acuerdo con las situaciones en la que se encuentra de acuerdo a su edad. Esto quiere decir que en la entidad existe un protocolo a seguir para cada procedimiento y muchas veces se incumplen ya que el adulto joven piensa de acuerdo con su criterio y realiza acciones sin pensar en el orden de estos procedimientos. En el que en unas situaciones hacen un esfuerzo por situarse socialmente.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Con respecto a los valores interpersonales que utilizan la mayoría de los trabajadores de la entidad financiera Caja del Santa – Bolognesi obtuvieron un nivel bajo: Soporte, Benevolencia, Liderazgo y Reconocimiento y con nivel alto en Independencia y un nivel alto en el valor de Independencia.
- La mayoría de los trabajadores del sexo masculino, obtuvieron un nivel bajo en el valor interpersonal de soporte y a un más alto nivel el valor de benevolencia.
- Los trabajadores del sexo femenino obtuvieron un nivel bajo en el valor interpersonal de independencia y un nivel en aumento en el valor de reconocimiento.
- Los trabajadores en la etapa adulto maduro, obtuvieron un nivel bajo en el valor interpersonal de independencia y un nivel elevado en el valor de reconocimiento.
- Los trabajadores en la etapa adulto joven, obtuvieron un nivel bajo en el valor interpersonal de independencia. Así mismo un nivel alto en benevolencia e independencia.

Recomendaciones

- Se sugiere a la entidad financiera que promueva la educación de trabajar en grupo, que sea unido, y justo. En lo que se desarrollara poner en praxis los valores que la misma inicia, mediante una superior propaganda (eventos, folletos, y la práctica vivencial de los mismos, que son el reflejo de la participación y el dialogo.
- Se recomienda a la entidad que promueva eventos sociales, en el cual todos los trabajadores puedan relacionarse y participar, para que se conozcan entre todos, enseñarles a trabajar en equipo con el objetivo de demostrar que si todos trabajan en equipo se puede lograr lo que uno desea. Por ejemplo, realizar almuerzos o cenas de trabajo para escuchar las inquietudes de cada uno de los trabajadores.

- Se recomienda a futuros investigadores seguir realizando estudios de la presente investigación, donde se pueda reforzar la teoría y conocimiento con esta presente investigación así de esta manera en futuras investigaciones se pueda relacionar los valores interpersonales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Casau, P. (2006). *Introduction a la investigation en ciencias sociales*. Madrid: El Sicoasesor.
- Alvariza, E. (2012), *Conozca el perfil adecuado para trabajar en un banco*. Recuperado de <http://www.ultimahora.com/conozca-el-perfil-adecuado-trabajar-un-banco-n574710.html>
- García, D. (2006). Propuesta de estrategias para desarrollar la inteligencia emocional del adolescente, hacia la formación crítica de sus valores. México: Gernika Ediciones.
- Gordon, L. (1960). *Manual for Survey of Interpersonal Values*, Science Research Associates, Incorporated. Chicago: TEA Ediciones.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). *Metodología De la investigación Científica*. Recuperado de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/alonso_1_ly/capitulo3.pdf
- Jiménez, J. (2008). *El Valor de los Valores en las Organizaciones*. Lima: COGRAF Ediciones.
- Kurtinez, W., Azmitia, M. y Gewirtz, J. (1992). *The role of values in psychology and human development*. Maryland: Wiley-Interscience.
- Medina, D. y Del Junco, A. (2015). *Definición de los Valores interpersonales*. Recuperado <https://es.scribd.com/document/361664777/Definicion-de-Valores-Interpersonales>
- Medina, D. (2003). *Estudio de la conceptualización del valor y las estrategias de transmisión y/o construcción de valores utilizadas por los maestros en los centros públicos y privados del primer ciclo del nivel Básico*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/870/87032301.pdf>
- Science Research Associates, Incorporated. (1960). *Manual for Survey of Interpersonal Values*. Chicago, 1960.
- Rice, F. (2017). *Definición de Sexo*, Recuperado de <http://www.ultimahora.com/conozca-el-perfil-adecuado-trabajar-un-banco-n574710.html>
- Organización Mundial de la Salud (OMS), *Definición de Adulter, Adulto Joven y Adulto Maduro*, Recuperado de <http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/pdvedado/prescolar.pdf>

Railton, P. (2003). *Facts, values and norms: Essays toward a morality of consequence*. Estados Unidos. Cambridge University Press.

ANEXOS

Anexo 1. Consentimiento informado

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Doy mi consentimiento informado para participar de este estudio sobre “Valores Interpersonales en los Trabajadores de la Entidad Financiera Caja del Santa, Chimbote 2017” consiento la publicación de los resultados del estudio siempre que la información sea anónima, de modo que no pueda llevarse a cabo identificación alguna.

Entiendo que, aunque se guardará un registro de mi participación en la investigación, todos los datos recogidos en la investigación estarán identificados de forma anónima.

1. He sido informado de que mi participación en esta investigación no implica ningún riesgo o molestia conocidos o esperados.
2. He sido informado de que el investigador responderá gustosamente a cualquier pregunta respecto de la investigación.
3. He sido informad de que soy libre de detener la entrevista en cualquier momento sin penalización de ningún tipo.

Evaluador. Jaqueline Plasencia

DNI. N°70012830

Rúbrica del participante

Chimbote ____ de _____ del 2017.

Anexo 2. Instrumentos para recolección de la información

CUESTIONARIO DE VALORES INTERPERSONALES CIV

INSTRUCCIONES

Para responder en cada grupo escoja solamente dos frases, la más importante para Ud; (señálela poniendo un aspa en la columna +) y la menos importante para Ud (ponga un aspa en la columna -).

La frase restante déjela en blanco. Conteste todos los grupos

1. Tener libertad para hacer lo que 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 agrada
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 la gente haga comentarios favorables sobre mí
46. Ser una persona influyente
47. Ser tratado con amabilidad
48. Mantener siempre el más alto nivel de conducta moral en cuanto haga
49. Ser alabado o elogiado por otras personas
50. Estar relativamente liberado de formalidades o convencionalismos sociales
51. Trabajar por el bien común

- 52. Contar con el afecto de otras personas
- 53. Hacer las cosas de acuerdo a lo aprobado y permitido
- 54. Ir por la vida haciendo favores a los demás

- 55. Que se permita hacer todo lo que se quiera
- 56. Ser considerado como líder o jefe
- 57. Hacer lo que socialmente 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 amo
- 75. Tener amigos y compañeros comprensivos

- 76. Ser escogido para un puesto de mando o cargo directivo
- 77. Ser tratado como una persona de cierta importancia
- 78. Salirme con la mía en las cosas que me resulten agradables

- 79. Que haya personas interesadas en mí
- 80. Tener maneras o modales sociales correctos y apropiados
- 81. Ser comprensivo con aquellos que tienen algún problema

- 82. Ser popular entre la gente
- 83. Estar 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 ofrecermé ayuda

- 88. Que haya gente que me admire
- 89. Hacer siempre aquello que está aprobado y permitido
- 90. Poder abandonar o dejar de lado lo que me rodea si así lo deseo

Anexo 3. Informe de conformidad del asesor

INORME N.º 01-2021/TGC

A : **Dr. Manuel Alva Olivos**
Director/a de la Escuela Profesional de Psicología

De : **Mg. Erica Lucy Millones Alba**
Asesora de Tesis

Asunto : **Informe de Asesoría**

Fecha : **Chimbote, Julio 16 del 2021**

Ref. RESOLUCIÓN DE DIRECCIÓN DE LA ESCUELA N.º 273-2020-USP-EPO/D

Tengo a bien dirigirme a usted, para saludarla cordialmente y al mismo tiempo informarle que el Informe de Tesis/Trabajo de investigación titulado “**Valores Interpersonales en los Trabajadores de la Entidad Financiera Caja del Santa, Chimbote 2017**”, presentado por la bachiller **Ruth Jaqueline Plasencia Castañeda**, se encuentra en la condición de ser evaluado por los miembros del Jurado Dictaminador.

Contando con su amable atención al presente, es ocasión propicia para renovarle las muestras de mi especial diferencia personal.

Atentamente,



Mg. Erica Lucy Millones Alba
Asesora de Tesis

Anexos 4. Constancia de Originalidad



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "Valores interpersonales en los trabajadores de la entidad financiera Caja del Santa, Chimbote 2017" del (a) estudiante: **Ruth Jaqueline Plasencia Castañeda** identificado(a) con Código N° 1110100022, se ha verificado un porcentaje de similitud del 28%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 27 de Julio de 2021.

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO DE INVESTIGACIÓN
Dr. CARLOS URBINA SANJINES
VICERRECTOR



NOTA:

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Anexos 5. Autorización para publicación en el repositorio institucional



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL
 FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor				
Plasencia Castañeda Ruth Jaqueline		70018930	ruth - drp22@html.com	
Apellidos y Nombres		UNI	Correo Electrónico	
2. Tipo de Documento de Investigación				
<input type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input checked="" type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación	
3. Grado Académico o Título Profesional				
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría	<input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación				
VALORES INTERPERSONALES EN LOS TRABAJADORES DE LA ENTIDAD FINANCIERA CAJA DEL SANTA, CHIMBOTE 2017				
5. Programa Académico				
6. Tipo de Acceso al Documento				
<input type="checkbox"/> Acceso Público (abrirlo para cualquier persona)		<input checked="" type="checkbox"/> Acceso restringido (info:repositorio@usp.edu.pe/restricofadocens)		

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente, dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.



[Handwritten signature]

Trabajo de Investigación
Chimbote

5. https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

1. El autor declara que el contenido de este documento es original y no ha sido publicado anteriormente en ningún idioma ni en ningún formato.

2. El autor declara que el contenido de este documento es original y no ha sido publicado anteriormente en ningún idioma ni en ningún formato.

3. El autor declara que el contenido de este documento es original y no ha sido publicado anteriormente en ningún idioma ni en ningún formato.

4. El autor declara que el contenido de este documento es original y no ha sido publicado anteriormente en ningún idioma ni en ningún formato.

5. El autor declara que el contenido de este documento es original y no ha sido publicado anteriormente en ningún idioma ni en ningún formato.

6. El autor declara que el contenido de este documento es original y no ha sido publicado anteriormente en ningún idioma ni en ningún formato.

7. El autor declara que el contenido de este documento es original y no ha sido publicado anteriormente en ningún idioma ni en ningún formato.

8. El autor declara que el contenido de este documento es original y no ha sido publicado anteriormente en ningún idioma ni en ningún formato.

9. El autor declara que el contenido de este documento es original y no ha sido publicado anteriormente en ningún idioma ni en ningún formato.

10. El autor declara que el contenido de este documento es original y no ha sido publicado anteriormente en ningún idioma ni en ningún formato.

Anexos 6. Base de datos

1. Femenino

2. Masculino

N°	ID	IP	SD	SP	BD	BP	CD	CP	LD	LP	RD	RP	sexo	edad
1	20	87	20	89	18	71	28	97	16	50	12	51	1	26
2	16	63	8	13	10	15	9	1	12	17	14	74	1	26
3	14	50	12	30	10	15	14	16	16	50	10	29	1	25
4	6	6	8	13	26	0	22	62	18	64	0	0	1	24
5	14	50	16	41	26	99	6	0	12	17	10	29	2	50
6	16	63	18	58	14	40	24	74	18	64	22	0	1	26
7	14	50	24	98	24	98	26	88	6	0	10	29	2	23
8	24	99	12	30	8	7	26	88	8	4	2	0	2	26
9	12	33	18	75	12	28	12	6	24	95	12	51	1	29
10	10	22	14	41	12	28	16	27	12	17	16	86	2	52
11	14	50	12	30	6	5	16	27	14	31	14	74	1	30
12	20	87	28	0	30	0	26	88	26	99	18	95	1	33
13	12	33	8	13	12	28	14	16	8	4	16	86	1	23
14	20	87	18	75	20	83	12	6	18	64	6	7	2	34
15	12	33	6	5	10	16	2	6	2	17	14	74	1	33
16	14	50	18	75	20	83	14	16	16	50	14	74	2	24
17	29	87	16	58	8	7	20	48	22	89	10	29	2	28
18	22	95	18	75	22	92	22	62	28	0	20	0	2	33
19	22	95	14	41	6	5	20	48	16	60	6	7	1	27
20	24	99	12	30	22	92	18	36	10	10	10	29	1	26
21	10	22	14	41	22	92	24	74	18	64	6	7	2	25
22	18	77	10	20	20	83	24	74	10	10	6	7	2	44
23	26	0	22	94	28	0	24	74	18	64	14	74	2	26
24	18	77	18	75	18	71	24	74	18	64	2	0	2	25
25	24	99	18	75	22	92	20	48	6	0	8	16	1	24
26	24	99	24	98	24	98	22	62	18	64	20	0	2	30
27	20	87	20	89	18	71	28	97	16	50	12	51	2	36
28	16	63	12	30	30	0	22	62	16	50	14	74	1	27
29	14	50	8	13	10	15	9	1	16	50	14	74	1	23
30	10	22	10	20	18	71	26	88	28	0	6	7	2	28