



MANUAL TEST
DE VALORES V3

CONTENIDO

03	1- Ficha técnica
04	2- Resumen histórico
05	3- Definición conceptual de las escalas y subescalas
05	Ética laboral
06	Confiabilidad (Predictibilidad)
06	Factores Neuropsicológicos – Juicio moral
07	Ser conciente - Madurez emocional
08	Rectitud
09	4- Validez interna o manipulación
09	Deseabilidad social
09	Azar
10	5- Descripción de la prueba
11	6- Descripción de la prueba
13	7- Validez
13	Validez de contenido
14	Validez de constructo
13	Correlaciones intraprueba
14	Motivación y acción
17	8- Puntaje e Interpretación
18	9- Bibliografía



Derechos de Autor

Todos los derechos son reservados por THT - The Talent System S.A.S.

Este manual está protegido por tratados internacionales sobre derechos autor y registrado en Colombia como obra literaria en el libro 10, tomo 421, partida 420 de la Dirección Nacional de Derecho de Autor, con autorización de producción y distribución a nombre de THT - The Talent System S.A.S..

- Queda prohibida la reproducción, distribución, comunicación pública, puesta a disposición, adaptación, traducción, transformación o edición de esta obra literaria.

Editado y Distribuido por: THT. Bogotá - Colombia.
2020.



1.- FICHA TÉCNICA

Título:	Test de Valores V3.
Construcción y validación:	Equipo Psicometría THT.
Líder conceptual versión 1:	Juan Daniel Gómez PhD
Líder conceptual versión 3:	Jennifer Peláez Ps. Esp. Mg.
Derechos patrimoniales:	THT The Talent System.
Duración:	20 minutos aproximadamente.
Aplicación:	Personas de 18 años en adelante.
Significación:	La versión 3 del test de Valores THT, mantiene la medición de los valores éticos laborales, los factores neuropsicológicos asociados a los valores y su escala de validez interna de detección de la manipulación a través de la deseabilidad social y la respuesta por azar; con nuevos nombres e información mas detallada con subescalas que conforman cada una; e incorpora dos nuevas escalas “Ser consciente” que busca medir la madurez emocional y “Rectitud”. Aun cuando desde el 2017 cuando se presentó la segunda versión, la prueba se ha mantenido estable en sus atributos psicométricos, el mundo laboral cada vez demanda nuevas formas de medir la integridad de sus futuros colaboradores, es por esta razón que THT The Talent System ofrece en la versión 3 la posibilidad de evidenciar conductas relacionadas con, Responsabilidad, Confiabilidad (predictibilidad), Honradez, Estimación o valoración cognitiva (relativa al juicio moral), Inhibición del comportamiento, Empatía, Autorregulación emocional, Asertividad y Rectitud.
Tipificación:	Percentiles.
Grupo de referencia:	910 sujetos entre los 20 y 50 años de ambos sexos y con niveles educativos entre bachiller hasta postgrado.
Tipo de ítems:	54 afirmaciones para ser respondidas en escala Likert.



2.- RESUMEN HISTÓRICO

Desde el 2014, año en que se publicó la prueba de Valores de THT, se ha venido haciendo revisión anual tanto de las propiedades psicométricas como estableciendo nuevos baremos; en 2017 un 50% de los ítems fue reemplazado y se crearon las escalas de azar y deseabilidad social dado que, en las pruebas de integridad, las probabilidades de intención de manipular de parte del evaluado son altas.

Escalas	Número de ítems	
	Valores V1 (2004)	Valores V2 (2017)
Valores éticos	15	14
Valores del mundo laboral	13	12
Factores neuropsicológicos asociados a los valores	9	11
Valores Morales	13	13
Deseabilidad social y azar	N/A	10
Total	50	60





3.- DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS ESCALAS Y SUBESCALAS

Los valores son universalmente conocidos como aquel conjunto de pensamientos y conductas que facilitan la supervivencia y por ende la adaptación del sujeto a su contexto. Estos también pueden ser entendidos como conceptos o creencias que pertenecen a estados emocionales o conductas deseables que trascienden situaciones específicas y que guían la selección o evaluación de conductas, personas y eventos (Schwartz, 1992). Así mismo se ha definido como una disciplina que contempla normativas basadas en la razón y la moralidad, las cuales tienen como función regular las interacciones sociales, a partir de la calificación de actos correctos e incorrectos (Arroyo, 2018).

Resulta importante para efectos de la prueba THT Valores V3, la evaluación de los valores, los constructos asociados y en específico los valores que se ponen de manifiesto en las interacciones de una organización; la conducta de los individuos en entornos organizacionales, en ocasiones, podría llegar a generar contravenciones que impactarán directamente al adecuado desempeño de la labor y con ello a la organización. Por esto, se contemplan cinco escalas, a saber: ética laboral, factores neuropsicológicos, conciencia, rectitud y manipulación.

ÉTICA LABORAL

Dentro de esta variante de la ética, se encuentra la ética organizacional y con ella la ética individual, la cual indica que el comportamiento de cada sujeto impactará directamente en la adecuada participación y funcionamiento de la organización. Para Arroyo (2018), debe ser entendida como un horizonte de valores que se comparten que permiten la transformación y orientación de las prácticas organizacionales. La importancia de la ética en las organizaciones, parte de la premisa de las buenas prácticas organizacionales que eviten consecuencias negativas como lo pueden ser: procesos judiciales por hurtos, reclamaciones laborales, acoso laboral o sexual, mobbing, entre otros.

Responsabilidad:

Se ha estimado que la responsabilidad es el cumplimiento de las obligaciones y los deberes (Velásquez, Rodríguez & Guaita, 2012), implica el rendir cuentas dignifica tanto a la persona como la entidad, así como la tendencia a actuar en coherencia con el sentido del deber ante sí mismo y la sociedad (Pasek De Pinto & Colina, 2013). Esto implica que el individuo de respuesta a través de su



comportamiento tanto a los derechos como a los deberes es el responder a los compromisos de una forma consciente (Arias, 2015). Guardaría una estrecha relación con comportamientos que denoten actitudes en función del cumplimiento de normas establecidas, tanto consigo mismo como con su entorno.

CONFIABILIDAD (PREDICTIBILIDAD)

Grado o capacidad de los sujetos de generar interacciones basadas en la confianza, la cual se da en las relaciones con los otros individuos pertenecientes a la organización; estos comportamientos expresados en palabras o actos que puedan defraudar la estimación positiva que se tiene sobre algún individuo. Se ha descrito la confianza como aquellas relaciones que se forman, y en que la persona que atribuye confianza, observa e interactúa con el otro sujeto a quien le ha hecho la atribución; esto permitirá un grado de predictibilidad de la conducta, del cual se puede identificar las intenciones, motivos e integridad (Perry & Mankin, 2004).

Honradez:

El valor de la honradez se encuentra estrechamente relacionado con el de la honestidad. Este primero ha sido descrito como la capacidad del individuo para actuar de forma, recta, justa y de forma razonable y que no pretendería aprovecharse de la confianza o ignorancia de otros (Mora, 1998). Así mismo estaría relacionado con el comportamiento voluntario, caracterizado por la sinceridad, responsabilidad en el cumplimiento de los acuerdos, respeto por los recursos, los procesos y por otros (Bonilla, et al., 2011).

FACTORES NEUROPSICOLÓGICOS — JUICIO MORAL

Entre las capacidades intelectuales o cognoscitivas que integran las funciones ejecutivas desarrolladas están el adecuado juicio moral y la adecuada capacidad de inhibición del comportamiento impulsivo. Las funciones ejecutivas no se refieren a un proceso cognitivo unitario sino a un constructo psicológico que incluye un conjunto de habilidades que controlan y regulan otras habilidades y conductas. Como su nombre lo indica son habilidades de alto orden que influyen sobre habilidades más básicas como la atención, la memoria, entre otras, La evidencia neurocientífica muestra que el juicio moral tiene asiento en los lóbulos frontales, estructura del sistema nervioso que soporta las funciones ejecutivas (FE). Estas son concebidas como capacidades personales que habilitan a una persona para planificar y ejecutar comportamientos intencionados a partir procesos racionales estratégicamente orientados por una finalidad (Neira, 2008).

Estimación o valoración cognitiva (relativa al juicio moral):

El juicio moral se desarrolla con la interacción entre el sustrato biológico de los individuos y el contexto, específicamente la cultura, el cual facilita la adquisición de la valoración moral que se da con la maduración del juicio cognitivo. De este modo, la persona guíara su conducta hacia los principios éticos ya establecidos bajo evaluaciones afectivas las cuales se originan en la aparición repentina en la conciencia de un juicio, es decir, un proceso dependiente de aspectos psicológicos involuntarios e incontrolables en el que el sujeto incorpora una especie de dicotomía de:



bueno-malo o de inclinación-aversión (Haidt, 2001). Por tanto, el juicio moral está influenciado tanto por respuestas emocionales como por el razonamiento (Greene, 2010).

Inhibición del comportamiento:

La inhibición del comportamiento o también conocido como control inhibitorio de la conducta, corresponde a una de las facultades de las funciones ejecutivas que permiten controlar, regular y planear conductas (Peña, 2017); así mismo, permite la capacidad de controlar la producción de respuestas predominantes automáticas cuando la situación lo requiere (Flores & Ostrosky, 2012). Matthews, et al, (2005). Mencionan que el control inhibitorio permite retrasar las tendencias a manifestaciones impulsivas.

SER CONCIENTE – MADUREZ EMOCIONAL

Empatía:

La empatía ha sido descrita como la capacidad de identificar emociones, afectos y cogniciones de los demás, reconocer y comprender, poniéndose en el lugar del otro y responder a las demandas de otro de acuerdo con esta capacidad (Garaigordobil & García de Galdeano) o de sintonizar emocionalmente con los demás (Goleman, 2014). En esta capacidad para empatizar confluyen dos factores, uno de ellos cognitivo y el otro emocional; el primero de ellos hace alusión a la comprensión y el segundo, el compartir vicario de la emoción (Smith, 2006), los cuales facilitan la comprensión, interpretación de la emoción de otros, lógica comprensiva de la emoción de otros desde la toma de

perspectiva, la compasión y preocupación ante el malestar de otros y reacciones emocionales de ansiedad al observar las vivencias negativas de los demás (Davis, 1996 citado en Fernández, et al, 2008).

Autorregulación emocional:

La naturaleza del autocontrol o inhibición del comportamiento, es de carácter interno en los sujetos (Serrano & Viedma, 2018); tal como lo describen Wikström y Treiber (2007), es situacional en tanto la percepción del individuo, las alternativas de acción y (el proceso de elección, se conjugan y permite el que se despliegue alguna facultad de comportamiento o que esta se inhiba. También es visto como un proceso de elección cuando el individuo debe dar respuesta a estímulos ambientales, interrumpiendo un curso de acción que entra en conflicto con la moralidad (Wikstrom, 2006).

Asertividad:

Como un estilo de comunicación y de relación, interpersonal que consiste en conocer los propios derechos, defenderlos y así mismo respetar los de otros, evita la agresión, no se somete a la voluntad de otros y hay capacidad de expresar las ideas y pensamientos de una forma clara, coherente, directa y equilibrada (Calderón, 2017). Alberti (2008) define asertividad es un acto que podría considerarse de respeto tanto hacia sí mismo como hacia los otros, con una adecuada capacidad de expresar y comunicar lo que se desea. Dicha capacidad facilita la expresión con seguridad, sin tener que recurrir a ser agresivo, manipulador o pasivo, respondiendo a las necesidades propias y a las de otros.



RECTITUD

La rectitud es una virtud social adquirida, en tanto no es inherente a la condición humana; se despliegan comportamientos de honestidad, responsabilidad de los propios actos de una forma sinceridad e íntegra. Asumiendo posiciones firmes frente a las decisiones que estén por tomarse. Implica estimaciones cognitivas, es decir, involucra el juicio moral como parte esencial de la toma de decisiones. (Green, 1997): Existen comportamientos que pueden generar contravenciones en las empresas, generalmente ocasionados por personas que evidencian comportamientos deshonestos que pueden llegar hasta actos ilícitos. El surgimiento de una de los conceptos que se han contemplado en el ámbito organizacional corresponde al “delito ocupacional individual” para denominar infracciones cometidas por un empleado que roba a su equipo empleador (citado en Bartol & Bartol, 2017).



4.- VALIDEZ INTERNA O MANIPULACIÓN



Con el fin de corregir el error no sistemático aportado por el usuario en la necesidad de mostrarse de la mejor manera en pruebas que buscan evaluar la integridad de las personas, dentro de un contexto en el cual el evaluado se siente presionado por la consecución o el mantenimiento de una posición laboral, se hace necesario el diseño de una escala que permita al interior de la prueba dar cuenta del grado de sinceridad o manipulación que han sufrido las respuestas del usuario.

Deseabilidad social

Evidencia la respuesta positiva y esperada en sujetos que buscan mostrarse de la mejor manera, buscando así generar una buena

impresión. Medida a través de 5 ítems que describen comportamientos exageradamente bondadosos pero que son esperados por la sociedad.

Azar

Identifica si la prueba fue respondida al azar, es decir, si el sujeto no ha prestado atención a cada ítem para ser respondido, generalmente, demuestra desinterés por la prueba. Medida a través de 5 ítems que describen comportamientos improbables o absurdos, que solo quien no ha prestado atención a la prueba o presenta déficit cognitivo podría estar totalmente de acuerdo.



5.- DESCRIPCIÓN DE LA PRUEBA



El test de Valores V3 presenta la siguiente estructura:

ESCALA	SUBESCALA
ETICA LABORAL - COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN	Responsabilidad
	Confiabilidad (predictibilidad)
	Honradez
FACTORES NEUROPSICOLÓGICOS - JUCIO MORAL	Estimación o valoración cognitiva (relativa al juicio moral)
	Inhibición del comportamiento
SER CONCIENTE - MADUREZ EMOCIONAL	Empatía
	Autorregulación emocional
	Asertividad
RECTITUD	
Validación interna o manipulación	Deseabilidad social
	Azar



6.- DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN



La población de referencia sobre la cual se llevó a cabo la validación de la prueba y establecimiento de baremos, contó con 589 mujeres (64,7%) y 321 hombres (35,3%), con estudios desde bachillerato hasta postgrado, distribuidos entre los 20 y 50 años.

			Nivel educativo				Total
			Estudiantes universitarios	Técnico y tecnólogo	Profesional	Postgrado	Total
Edad	20 a 30 años	Recuento	87	35	390	69	581
		% dentro de Edad	15,5%	6,0%	67,1%	11,9%	100,0%
	31 a 40 años	Recuento	15	17	164	76	272
		% dentro de Edad	5,5%	6,3%	60,3%	27,9%	100,0%
	41 a 50 años	Recuento	2	7	24	24	57
		% dentro de Edad	3,5%	12,3%	42,1%	42,1%	100,0%
Total		Recuento	104	59	578	169	910
		% dentro de Edad	11,4%	6,5%	63,5%	18,6%	100,0%



La siguiente tabla presenta el comportamiento de la población general en las escalas y subescalas de la prueba:

Escalas y subescalas	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación	Varianza
Responsabilidad	7	5	12	9,74	1,197	1,433
Confiabilidad (predictibilidad)	7	5	12	10,62	1,191	1,418
Honradez	7	5	12	11,04	1,132	1,283
ETICA LABORAL-COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN	19	17	36	31,39	2,435	5,931
Estimación o valoración cognitiva (relativa al juicio moral)	10	2	12	9,95	1,420	2,015
Inhibición del comportamiento	6	6	12	9,86	1,297	1,681
FACTORES NEUROPSICOLÓGICOS-JUCIO MORAL	12	12	24	19,81	2,062	4,250
Empatía	7	5	12	10,56	1,159	1,343
Autorregulación emocional	9	3	12	10,06	1,138	1,295
Asertividad	9	3	12	8,54	1,575	2,479
CONCIENCIA - MADUREZ EMOCIONAL	22	12	34	29,16	2,312	5,347
VALORES	45	45	90	80,37	5,027	25,273
DESEABILIDAD SOCIAL	5	0	5	1,33	1,301	1,693
AZAR	5	0	5	0,21	0,488	0,238



7.- VALIDEZ



Validez de contenido, el proceso de construcción contó con la metodología que caracteriza a THT para garantizar que se lleven a cabo los lineamientos de ítems que evidencien el constructo cuidadosamente definido por el líder conceptual; se mantuvieron 16 ítems de las escalas originales Valores V2 y los 10 ítems de deseabilidad social y azar. Fueron construidos 80 nuevos ítems los cuales fueron validados en panel de expertos, donde se hizo revisión de la claridad, pertinencia, relevancia y ubicación de cada uno. Este proceso de validación permitió llevar a pilotaje el 100%

de los ítems nuevos (80) más los 26 de la versión anterior, para hacer el posterior análisis estadístico.

Para dicho análisis estadístico de los ítems se tuvo en cuenta, el índice de discriminación, índice de correlación del ítem con su dimensión y con la prueba, índice de elección de repuesta y el alfa de Crombach si se eliminara el ítem, del cual se pudo depurar el banco y elegir los 57 ítems para la prueba final.



Validez de constructo, toda la evidencia empírica que puede ser obtenida a través de correlaciones al interior del test, así como comparaciones entre poblaciones; permite que se pueda asegurar la validez de todo el constructo, a continuación, se presentan los diferentes análisis al respecto.

Correlaciones intraprueba, se puede observar que, todas las subescalas y escalas de la prueba presentan correlaciones altas y significativas entre sí, aportando de manera positiva a la validez de constructo de la prueba.

Subescalas y ESCALAS	Ética laboral-compromiso con la organización	Factores neuropsicológicos-juicio moral	Conciencia - madurez emocional	Valores	Deseabilidad social	AZAR
Responsabilidad	,662**	,271**	,190**	,519**	0,002	-,168**
Confiabilidad (predictibilidad)	,694**	,166**	,307**	,545**	-0,012	-,178**
Honradez	,720**	,356**	,263**	,616**	,111**	-,195**
ETICA LABORAL-COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN	1	,380**	,366**	,808**	0,047	-,260**
Estimación o valoración cognitiva	,391**	,783**	,185**	,596**	,133**	-,201**
Inhibición del comportamiento	,176**	,733**	,099**	,431**	0,013	-,086**
FACTORES NEUROPSICOLÓGICOS-JUCIO MORAL	,380**	1	,190**	,681**	,100**	-,193**
Empatía	,299**	,207**	,567**	,491**	0,062	-,154**
Autorregulación emocional	,213**	,193**	,478**	,402**	-0,031	-,145**
Asertividad	,164**	-0,013	,705**	,399**	-,129**	-,118**
CONCIENCIA - MADUREZ EMOCIONAL	,366**	,190**	1	,715**	-,072*	-,229**
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).						
* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).						



Para hallar diferencias entre poblaciones, se ha llevado el calculado el coeficiente t student para diferencia de medias en poblaciones con distribución normal entre hombres y mujeres, para la diferencia

de las puntuaciones entre grupos de edad y entre grupos de nivel educativo se ha calculado un ANOVA.

	prueba t para la igualdad de medias						
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
						Inferior	Superior
Ética laboral-compromiso con la organización	-3,961	908	0,000	-0,511	0,129	-0,765	-0,258
Factores neuropsicológicos-juicio moral	-3,753	908	0,000	-0,448	0,119	-0,683	-0,214
Conciencia - madurez emocional	-4,581	908	0,000	-0,578	0,126	-0,826	-0,330
Valores	-5,992	908	0,000	-1,538	0,257	-2,041	-1,034

Con un 95% de confianza se puede concluir que se evidencian diferencias significativas entre hombres y mujeres en todas las escalas y en la prueba total.

Escala	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Ética laboral-compromiso con la organización	2,910	2	1,455	0,413	0,662
Factores neuropsicológicos-juicio moral	4,603	2	2,301	0,765	0,466
Conciencia - madurez emocional	2,536	2	1,268	0,374	0,688
Valores	4,121	2	2,061	0,145	0,865



Con un 95% de confianza no existe evidencia suficiente para concluir que existan diferencias significativas entre los diferentes grupos de

edad y las puntuaciones obtenidas en todas las escalas.

Escala	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Ética laboral-compromiso con la organización	22,833	3	7,611	2,172	0,090
Factores neuropsicológicos-juicio moral	7,430	3	2,477	0,824	0,481
Conciencia - madurez emocional	62,809	3	20,936	6,299	0,000
Valores	115,773	3	38,591	2,732	0,043

Con un 95% de confianza se puede concluir que se evidencian diferencias significativas entre los diferentes grupos de nivel educativo y las puntuaciones obtenidas en la escala de Conciencia

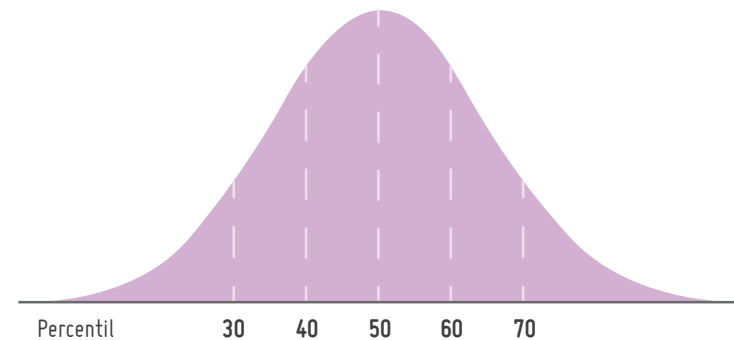
y en la prueba total de valores; mientras que en las escalas de Ética laboral y Factores neuropsicológicos no hay suficiente evidencia estadística que demuestre dicha diferencia.



8.- PUNTAJE E INTERPRETACIÓN



El test de Inteligencia emocional THT hace su interpretación de resultados con referencia a la norma, es decir compara la puntuación directa del evaluado con el grupo normativo que se ha expuesto en este manual; para lo cual ordena los datos dando una posición dentro de la curva a partir de percentiles, donde la media es 50 y la desviación es de 10, por lo que una persona que se encuentra entre el percentil 40 y el percentil 60 se ubica dentro de la interpretación de normalidad del rasgo evaluado de acuerdo a su grupo de comparación. Percentiles por debajo del 40 estarán indicando niveles bajos del constructo y percentiles por encima del 60, niveles altos; cabe aclarar que el máximo percentil posible es 100 quien demostraría un nivel de perfección en el constructo.





9.- BIBLIOGRAFÍA

Altuna, B. (2017). Empatía y moralidad: las dimensiones psicológicas y filosóficas de una relación compleja. *Revista de Filosofía*, 43 (2), 245-262. <http://dx.doi.org/10.5209/RESF.62029>

Barańczuk, U. (2019). The five factor model of personality and emotion regulation: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 139, 217–227

Bartol, C. & Bartol, A. (2017) *Comportamiento criminal: una perspectiva psicológica*. Mexico, Pearson

Blanc, L., Boada, M., Garrosa, E. & Moreno, B.(2010). Emociones positivas y bienestar laboral. *Gestión práctica de riesgos laborales*, (74), 22-27

Bonilla, A., Corredor, G., Lizcano, C., Galeano, M., Miranda, A., Aldana, J., Rodríguez, J. & Suarez, C. (2011) Una aproximación hacia el concepto de honestidad en el ámbito laboral Colombiano. *Revista iberoamericana de psicología: ciencia y tecnología*, 4(2), 101-106. <http://dx.doi.org/10.33881/2027-1786.rip.4210>

Garzón, J., Gonzalez, C., Niño, Y. & Ospina, D. (2018). El valor de la honestidad organizacional en una empresa comercializadora de llantas [Tesis de especialización, Universidad Piloto de Colombia]. <http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00004472.pdf>

Introzzi, I., Canet-Juric, L., Montes, S., López, S. & Mascarello, G. (2015). Procesos inhibitorios flexibilidad cognitiva: evidencia a favor de la Teoría de la Inercia

Atencional. 8(2), 60-74. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5134734>

López, M. Aran, V. & Richaud, M, 2014. Empatía: desde la percepción automática hasta los procesos controlados. *Avances en psicología Latinoamericana*. 32(1), 37-51. <https://doi.org/10.12804/apl32.1.2014.03>

Modzelewski, H. (2015). Integridad moral como ampliación emocional de la autorreflexión. *Ideas y valores*, 66(164), 182-201. <http://dx.doi.org/10.15446/ideasyvalores.v66n164.51069>

Pinedo, I. (2015). El factor emocional en la construcción del juicio moral: una trayectoria desde Kohlberg al horizonte de la filosofía experimental y la neurociencia cognitiva. *Revista Interdisciplinaria de Filosofía y Psicología*, 10 (32), 15-25.

