

Universidad de Lima  
Facultad de Psicología  
Carrera de Psicología



# **ADAPTACIÓN DEL “INSTRUMENTO MULTIDIMENSIONAL DEL AJUSTE ENTRE LA PERSONA Y SU ENTORNO DE TRABAJO” DE CHUANG, SHEN Y JUDGE**

Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Psicología

**José Manuel Castillo Pimentel**

**Código 20092202**

**Asesor**

**Andrés Burga León**

Lima – Perú

Agosto de 2017



A mi madre, Mary Pimentel;  
gracias por tu cariño, confianza y esfuerzo.




## AGRADECIMIENTOS

Mi interés por realizar esta investigación, centrada en el tema del ajuste persona entorno, nace por tratar de comprender y mejorar la condición humana frente al contexto laboral. Me encuentro profundamente convencido de que una buena adaptación psicológica del colaborador frente a su ambiente de trabajo puede resultar no solo en un bienestar personal, sino también, en bienestar tanto para el grupo que lo rodea. La presente investigación, es el reflejo de la aplicación de los conocimientos previamente adquiridos al momento de cursar la carrera de psicología en la universidad de Lima, aquel proceso, no hubiera sido el mismo sin la presencia y enseñanza de las siguientes personas.

En primer lugar, quiero mostrar mi eterno agradecimiento a mis familiares, principalmente a mi madre y mi tío, por haber confiado en mí al momento de cursar la carrera de psicología, por haberme enseñado la tolerancia y el respeto hacia las demás personas, pero sobre todo, por haberme enseñado el valor del optimismo frente a la adversidad. Creo yo, que los valores que he aprendido de ellos es el tesoro más preciado que hoy llevo conmigo.

En segundo lugar, agradecer a Andrés Burga León, quien cumplió el rol de asesor dentro de esta investigación y quien, durante todo el tiempo, ha mostrado inteligencia, asertividad y sobre todo paciencia frente a mi persona. Me encuentro totalmente, convencido que el profesor Burga forma parte de uno de los mejores profesores que he tenido durante mi vida universitaria, aprecio y valoro mucho los consejos y ayuda que me ha brindado durante esta etapa de mi vida.

Finalmente, quiero mostrar mi agradecimiento a mis amigos y compañeros de la carrera de psicología, especialmente a Marco Bojórquez y Andrea Gonzales quienes me apoyaron en todo momento, por la amistad que día a día muestran, por siempre ser sinceros conmigo y por haberme aceptado con todos mis defectos.



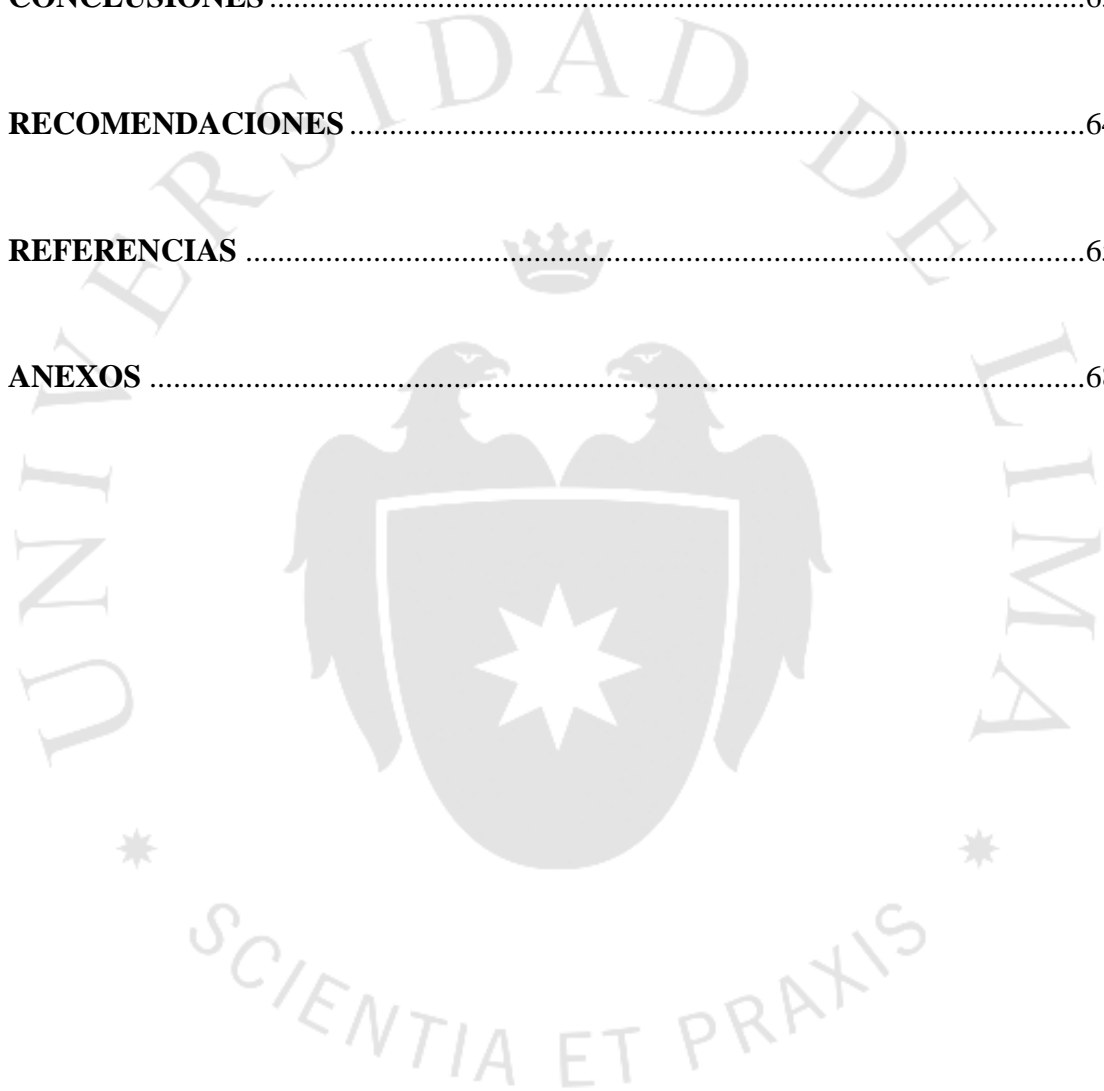
**ADAPTACIÓN DEL “INSTRUMENTO  
MULTIDIMENSIONAL DEL AJUSTE ENTRE  
LA PERSONA Y SU ENTORNO DE  
TRABAJO” DE CHUANG, SHEN Y JUDGE.**



# ÍNDICE

<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	16
1.1 Descripción del problema .....	16
1.2 Justificación y relevancia .....	21
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b> .....	24
2.1 El Ajuste Persona - Entorno .....	24
2.1.1 Ajuste Persona – Trabajo .....	25
2.1.2 Ajuste Persona - Organización .....	27
2.1.3 Ajuste Persona - Grupo .....	28
2.1.4 Ajuste Persona - Supervisor .....	28
2.2 Evaluación del ajuste persona entorno .....	29
<b>CAPÍTULO III: OBJETIVOS, Y DEFINICIÓN DE VARIABLES</b> .....	31
3.1 Objetivo General .....	31
3.1.1 Objetivos Específicos .....	31
3.2 Definición de variables .....	32
<b>CAPÍTULO IV: MÉTODO</b> .....	34
4.1 Tipo y diseño de investigación. ....	34
4.2 Participantes .....	34
4.3 Técnicas de recolección de datos. ....	35
4.4. Procedimiento de recolección de datos .....	39
<b>CAPÍTULO V: RESULTADOS</b> .....	41
5.1 Adaptación lingüística del PPEFS .....	41
5.2 Evidencias de validez vinculadas al contenido .....	43
5.3 Evidencias de validez vinculadas a las estructura interna. ....	46

5.4 Estimación de la confiabilidad de las nuevas medidas de la versión traducida al español del instrumento multidimensional del ajuste persona entorno de trabajo. ....	53
5.5 Elaboración de baremos .....	55
<b>CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN</b> .....	57
<b>CONCLUSIONES</b> .....	63
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	64
<b>REFERENCIAS</b> .....	65
<b>ANEXOS</b> .....	68





## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 5.2.1: Registro del coeficiente V de Aiken de los ítems del instrumento multidimensional del ajuste entre la persona y su entorno de trabajo en su versión en español .....	45
Tabla 5.3.1: Adecuación de la matriz de correlaciones policóricas .....	47
Tabla 5.3.2: Distribución de cargas factoriales de los ítems y su agrupación a una solución de 4 factores utilizando la rotación oblicua tipo promin. ....	48
Tabla 5.3.3: Distribución de los 26 ítems agrupados en 2 factores utilizando la rotación oblicua tipo promin.....	50
Tabla 5.3.4: Distribución de cargas factoriales de los ítems excluyendo los ítems (19, 20,21) .....	52
Tabla 5.4.1 Coeficiente de alfa ordinal y alfa de Cronbach de la escala por cada uno de los nuevos factores .....	54
Tabla 5.5.1 Factor 1 resultados en percentiles globales .....	55
Tabla 5.5.2 Factor Número 2 resultados en percentiles .....	56

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 4.3.1: Modelo de agrupación de ítems propuesto por Chuang, Shen y Judge (2016) publicado en “Development of a multidimensional instrument of person–environment fit: the perceived person–environment fit scale (PPEFS)”..... 38



## ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1: <i>Formato original del instrumento</i> .....	69
ANEXO 2: <i>Presupuesto</i> .....	71
ANEXO 3: <i>Cronograma</i> .....	72
ANEXO 4: <i>Consentimiento informado</i> .....	73
ANEXO 5: <i>Permiso para el uso del instrumento</i> .....	74
ANEXO 6: <i>Plan de análisis del Instrumento Multidimensional del ajuste entre la persona y su entorno laboral.</i> .....	75
ANEXO 7: <i>Formato de validación para jueces</i> .....	79
ANEXO 8: <i>Formato de aplicación del instrumento</i> .....	88
ANEXO 9: <i>Versión final del instrumento</i> .....	94



## RESUMEN

La presente investigación, responde a la necesidad de que actualmente, la psicología organizacional, debe contar con más instrumentos para poder reducir el sesgo y gestionar de manera adecuada los procesos de selección, reclutamiento, capacitación y desarrollo, fomentado la buena práctica y una eficaz toma de decisiones.

Se propone explorar los componentes psicométricos de la adaptación al español del instrumento multidimensional del ajuste persona entorno de los autores Chuang, Shen y Judge (2016) en una muestra conformada por 338 personas que pertenezcan a una empresa u organización en Lima Metropolitana.

La adaptación se llevó a cabo a través del método contrartraducción, asimismo, se estableció evaluar las propiedades psicométricas a través del empleo del análisis factorial exploratorio, el empleo del cómputo de alfa de ordinal y la elaboración de baremos efectivos. Como resultados, se encontró que el análisis exploratorio indicó la agrupación de los 26 ítems que conforman la escala en 2 factores con los siguientes resultados: Factor 1:  $\alpha$  ordinal = 0,884 y Factor 2  $\alpha$  ordinal = 0,923.

*Palabras clave:* Persona ajuste entorno, análisis factorial exploratorio, alfa ordinal, adaptación de instrumentos.

## ABSTRACT

The present research responds to the need for organizational psychology to use more tools in order to reduce the bias and adequately manage selection, recruitment, training and development processes, promoting good practice and effective decision making.

This study explores the psychometric components in the adaptation to the Spanish language of the multidimensional instrument of the person environment fit by the authors Chuang, Shen and Judge (2016), in a sample made up of 338 people who belong to a company or an organization in Metropolitan Lima.

The adaptation was carried out using the back translation method, and it was necessary to evaluate the psychometric properties through the use of exploratory factor analysis, ordinal alpha computation and the elaboration of effective scales. As a result, it was found that the exploratory analysis indicated the grouping of the 26 items that make up the scale in 2 factors with the following results: Factor 1:  $\alpha$  ordinal = 0.884 and Factor 2  $\alpha$  ordinal = 0.923.

*Key words:* Person environment fit, exploratory factor analysis, ordinal Alfa, adaptation of instruments

# INTRODUCCIÓN

Esta investigación tiene como objetivo adaptar y determinar las propiedades psicométricas del instrumento multidimensional del ajuste persona – entorno de trabajo de los autores Chuang, Shen y Judge (2016) en una muestra de 338 personas que actualmente pertenecen a una empresa u organización de Lima Metropolitana.

El primer capítulo, desarrolla el Planteamiento del Problema, en donde se incluye la presentación del tema, la viabilidad y las limitaciones que han sido evaluadas para el desarrollo de la investigación. En esta sección se esboza la carencia de instrumentos para medir el ajuste de la persona frente a su entorno de trabajo asimismo, se argumenta la relevancia de esta investigación para el desarrollo de la psicología organizacional en el país.

El segundo capítulo, consiga el Marco Teórico, donde se sintetiza la literatura vinculada al ajuste persona entorno, a su vez presentando investigaciones actuales relacionadas al constructo ajuste persona – entorno. El tercer capítulo contiene los objetivos de la tesis y la definición conceptual y operacional del ajuste persona – entorno al igual que los componentes que los autores originales han registrado.

Por un lado, en el cuarto capítulo, se detallan las estrategias estadísticas y el método a utilizar para el procedimiento de adaptación del instrumento, asimismo, se podrá notar la presencia literatura actualizada que sirve como apoyo al proceso de adaptación. Por otro lado, en el quinto capítulo, se reporta los resultados de la investigación tras seguir las pautas consignadas en el capítulo cuarto.

En el capítulo sexto, se presenta la discusión de los resultados, donde se presentará la nueva propuesta tras el análisis factorial exploratorio y nos servirá de apoyo para las secciones siguientes que son las conclusiones y las recomendaciones.

Finalmente, se presenta la sección de anexos, donde se podrá a detalle, la escala original, así como también, el instrumento traducido y los distintos formatos que se utilizaron dentro de este proceso.



# CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

## 1.1 Descripción del problema

En la actualidad, la psicología organizacional, ocupacional o del trabajo, tiene como objetivo describir y facilitar una comprensión de los individuos dentro de su ambiente laboral. A lo largo de su evolución, esta rama de la psicología se ha preocupado por el estudio de diferentes temas, entre los principales se encuentran las variables como el desempeño laboral, el clima organizacional, la motivación en los colaboradores, el bienestar psicológico dentro del trabajo, el proceso de selección de perfiles, la capacitación, el aprendizaje, equidad de género laboral, entre otros.

Como ciencia, la psicología organizacional, distribuye sus recursos para tener como objeto de estudio al comportamiento organizacional, el cual es definido por Robbins y Judge (2013) como aquel campo de estudio que investiga y se ocupa del efecto de las personas, grupos y estructuras sobre el comportamiento (Desempeño) de las organizaciones. Según estos autores, ejercer este tipo de estudio y aplicar dicho conocimiento, debe de tener como principal objetivo, la mejora sistemática de la efectividad de las organizaciones.

Maisto (2001) presenta el panorama de la psicología industrial /organizacional, describiendo sus tres principales ramas; en primer lugar, describe la psicología personal, la cual está centrada en las funciones como: la selección, capacitación, evaluación de las personas de la organización. La segunda, la psicología organizacional, propiamente dicha, que está orientada a estudiar cómo se adaptan los sujetos al ambiente organizacional y las interacciones complejas y finalmente, la psicología de los factores humanos, que tiene como objetivo diseñar y elaborar los puestos en la organización para generar un espacio laboral más seguro para las personas.



Alcover et al. (2012) señalan que, la psicología organizacional o de trabajo, es una ciencia básica y aplicada. En primer lugar, es una ciencia básica, porque está interesada en describir, explicar y predecir mediante teorías los fenómenos que se dan en los contextos laborales. Asimismo, es aplicada porque tiene la orientación a intervenir sobre los problemas reales que se producen sobre el trabajo. Para el autor y sus colaboradores, esta rama de la psicología posee como objeto de estudio la conducta y la experiencia laboral en un triple plano: El personal, el interpersonal y el organizacional – social. Teniendo en cuenta lo señalado anteriormente, la psicología organizacional puede ser usada para mejorar la calidad de vida de las personas que actualmente ocupan y/o no ocupan una posición dentro de una organización, no obstante, actualmente, la psicología organizacional lidia con varias problemáticas a nivel mundial.

Uno de los problemas más importantes que se puede observar en las empresas u organizaciones de hoy en día; es que, en diversas ocasiones, por más sistemático y riguroso que haya sido la ejecución de un determinado proceso de reclutamiento y selección, muchas veces no se llega a contar con el colaborador idóneo para la posición de trabajo, lo que significa que la predicción realizada en relación a aquella persona fue equivocada, dado que no esta se llegó a adaptar a las diferentes condiciones laborales o a los requerimientos del puesto en sí. La problemática, anteriormente descrita, puede deberse a diversos factores que pueden pertenecer a ambas partes, tanto al individuo como a la empresa u organización. Factores como la mentira o la falsificación por parte del entrevistado durante la entrevista o evaluaciones, o la falsa promesa de una buena marca empleador pueden amedrentar la motivación de trabajadores eficazmente potenciales, asimismo, el sesgo de los evaluadores y/o la falta de salario emocional pueden ser causantes de este dilema organizacional.

Aquella incógnita, puede afectar de manera simultánea ambos actores, tanto al individuo como a la organización, los términos “burnout”, baja motivación, baja productividad, infelicidad y depresión adherentes al primer actor y relación a la organización, los daños o altibajos que pueden ser ocasionados por no contar con el personal idóneo, son más de carácter económico y productivo.

Para esbozar a detalle el problema percibido, se ha decidido comenzar a describir por el proceso de reclutamiento y selección. Para realizar dicho proceso, convencionalmente, es necesario definir la necesidad de la empresa en materia del puesto solicitado, en esta oportunidad, se introduce el término “perfil” o “perfil de puesto”. Para Martha Alles (2002) el término “perfil” se entiende como el conjunto de características particulares que permiten realizar una descripción de alguien o algo. Es lógico pensar que, mientras más características sean señaladas o ampliamente definidas se tendrá una descripción más valiosa del puesto o posición y por ende será más fácil el análisis y escrutinio de los perfiles de las personas que postulan al puesto.

Para un proceso de selección exitoso, es primordial contar con un perfil claramente detallado, debido a que aquel, es la radiografía de la necesidad de la empresa en materia de requerimiento de personal.

Para López – Fé y Figueroa (2002) el reclutamiento, es el proceso que antecede a la actividad de selección en el cual se tiene como intención conseguir candidatos potenciales para el proceso selectivo. Tomando en cuenta la información que se tiene del perfil y/o necesidad de la empresa se empieza a realizar una pre selección de potenciales candidatos que se ajusten a la demanda organizacional.

En relación con la actividad de selección, Louart (1994) lo define como aquel proceso que consiste en elegir entre diversos candidatos para un cargo, cuando se ha estimado útil crear, mantener o transformar ese cargo. Dentro de la ejecución de este proceso se utilizan diferentes herramientas, que ayudan a evaluar las capacidades del candidato, herramientas que involucran el manejo tanto de pruebas proyectivas, pruebas psicométricas y la creación de un guion de entrevista. Como resultado se buscará incorporar a aquella persona cuyas características se asemejen más a las requeridas por el puesto.

Actualmente, se utiliza una selección enfocada en las competencias del candidato. López – Fé y Figueroa (2002) señalan que, la utilización de este criterio trae consigo utilizar todos aquellos medios que permitan conocer las características de la persona evaluada, con el fin de enfatizar en la coherencia entre la persona y la ocupación. El enfoque de competencias explota la percepción global de la persona con el fin de explorar sus posibilidades de adecuación a las situaciones laborales.

En síntesis, la actividad del reclutamiento se encarga de agrupar individuos que compartan las características descritas dentro del perfil del puesto ofertado y la selección es la toma de decisión que se traduce en la elección del individuo idóneo teniendo en cuenta los resultados de la evaluación realizada y que supone la predicción del éxito que tendrá aquel individuo frente al puesto.

No obstante, como ya se ha mencionado antes, hoy en la actualidad y en más de una oportunidad, las organizaciones se encuentra con colaboradores que no se llegan a ajustar a lo exigido por el puesto ocupado o caso contrario, personas que ingresan a un nuevo trabajo bajo la concepción de que serán eficaces solo logran resultados moderados o bajos, lo que ocasiona que pierdan poco a poco la motivación por trabajar y por ende su desempeño se ve afectado. La problemática descrita se encuentra no solo en el plano de la psicología organizacional, si no que llega a expandirse a otros planos de otras ciencias, como la economía o la sociología, administración e incluso la ergonomía.

Para resolver dicha problemática, es necesario tomar una serie de decisiones, por ende contar con herramientas útiles para avalar o reforzar una toma de decisión llega a ser indispensable, es por aquella razón que se encuentra útil la adaptación del instrumento multidimensional del Ajuste entre la persona y su entorno de trabajo de los autores Aicha Chuang, Chi Tai Shen y Timothy Judge por sus siglas en ingles PPEFS (The perceived person – environment fit scale) la cual llega a ser una importante oportunidad para mejorar el manejo de toma de decisiones tanto en lo referente al manejo de Recursos Humanos y por ende, puede representar un desarrollo a la psicología organizacional en el Perú.

El estudio del constructo: Ajuste Persona – Entorno, llega ser la arista principal dentro de la presente investigación. Una definición concisa de lo anterior es elaborada por Prescott y Bogg (2013) refieren que, aquel constructo es la capacidad que posee la persona para moldearse en el ambiente en el cual trabaja.

En los inicios del constructo, para Caplan (1987) la teoría ajuste persona – entorno brinda un amplio repertorio para evaluar y predecir la forma en que las características personales, en este caso del colaborador y entorno laboral, determinan conjuntamente el bienestar del trabajador”. De ambas definiciones, rescatamos la similitud de referencia a “Entorno” como ambiente de trabajo. Sin embargo, podemos observar que Caplan (1987) adhiere a su definición lo que vendría a ser la predicción y evaluación como herramientas para medir el fin, que llega a ser el bienestar del trabajador.

Dentro del constructo “Ajuste Persona – Entorno” (Entorno entendido a las condiciones laborales) según Fernández García (2010) podemos encontrar dos aspectos básicos, el primero llega a ser las necesidades del trabajador y las exigencias del entorno. El primero orientado a las capacidades propias del trabajador y el segundo, el cual está más orientado a la percepción del ambiente.

Finalmente, Kristof & Brown (2001) se refieren al constructo como el emparejamiento de las habilidades del trabajador con las demandas del trabajo. Finalmente, para comprender un poco más el panorama del constructo, Chuang (2016) se refiere a aquel como un constructo que se encuentra en las bases de una de las teorías interaccionistas de la conducta.

El instrumento multidimensional del Ajuste entre la persona y su entorno de trabajo de los autores Chuang, Shen y Judge (2016) será aplicada en una muestra que pertenece al grupo de personas laboralmente activas en Lima metropolitana. Las personas que la conformen deben de encontrarse actualmente laborando en una organización que posea una cultura organizacional sólida y deben de tener un mínimo de permanencia de 3 meses en dicha organización, por las variables concernientes a la curva de la motivación.

Asimismo, de acuerdo a los resultados que se obtenga de la aplicación, se propondrá responder las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son las propiedades psicométricas de las puntuaciones derivadas de la aplicación del PPEFS en las personas laboralmente activas de Lima Metropolitana?

Para responder esta pregunta general, es necesario responder las siguientes preguntas específicas:

¿Las evidencias de validez soportan las interpretaciones y decisiones que se tomen a partir de las puntuaciones obtenidas de la aplicación del PPEFS en la muestra de estudio?

¿Las puntuaciones obtenidas a partir de la aplicación el PPEFS en la muestra de estudio son confiables?

## **1.2 Justificación y relevancia**

Se cree relevante la adaptación del Instrumento multidimensional del ajuste entre la persona y su entorno de trabajo de los autores Chuang, Shen y Judge (2016), Por dos razones, por su practicidad en la actualidad y por el aporte metodológico.

En primer lugar, se señala la razón práctica, aquella se relaciona con el impacto y la utilidad que se puede generar al contar con una prueba que mida el ajuste de las personas a su ambiente laboral y a su vez la retroalimentación que se puede generar hacia recursos humanos. El presente instrumento, puede llegar a enriquecer los procesos de análisis de selección de personal de una empresa, dado que podremos determinar cuan emparejados se encuentran los colaboradores con las posiciones que ocupan o se desempeñan, así se podrá tener una idea de cómo se lleva a cabo o el nivel del proceso de selección, de ese modo, podremos encontrar cuales son los puntos que se deben de mejorar o actividades a incluir en el proceso de selección y reclutamiento.

Asimismo puede llegar a ser también una herramienta útil para la toma de decisiones, el instrumento de Chuang, Shen y Judge (2016) puede aportar una mirada más objetiva al momento de tomar una resolución, por ejemplo, al momento de despedir a un colaborador, si es que se llega a tomar aquella alternativa mediante la utilización del instrumento, tendremos una

mirada con un corte más objetivo dado que será un sustento y se podrá demostrar que aquella persona, no se llegó a adaptar al ambiente laboral.

Dentro de la exposición de este primer plano, se cree relevante la adaptación de este instrumento dado que, se cree que contribuirá al avance de la psicología organizacional en el Perú, Ulrich (2006) define que, el área de recursos humanos debe de concluir en una participación que busque alinear las estrategias con las del centro del negocio, aludiendo a que esta área debe de ser un aliado estratégico. En otras palabras, Recursos Humanos debe de mantener una posición estratégica dentro de la Empresa u Organización. Con la presente investigación se pretende contar con más instrumentos adaptados a la realidad del Perú con el fin de poder utilizarlos para mejorar la toma de decisiones en materia del capital humano de la empresa y, de ese modo, finalmente alinearlos a lo que indica Ulrich (2006) en lograr que el departamento de recursos humanos sea un aliado estratégico, consolidar un área que podrá identificar el personal clave que se mantiene la organización, a su vez, poder detectar los elementos de la organización que más afinidad tienen por los colaboradores. Es importante considerar también, que se puede generar un aumento de la productividad generada por el capital humano y, asimismo, la reducción de posibles costos que trae consigo la falta de empalme del trabajador con el puesto. Tenemos la percepción de que actualmente, el Perú cuenta con una alta tasa de rotación del personal, a raíz de esto, es necesario generar estrategias de acción, dentro del espacio que crea recursos humanos para disminuir el alto porcentaje de nuestro país en relación con América Latina. En síntesis, de esta primera razón, la población a beneficiarse directamente vendría a ser las organizaciones y los equipos de recursos humanos de recursos humanos directamente.

En segundo lugar, se presenta la razón metodológica, se cree que es relevante realizar la adaptación del presente instrumento porque enfatiza un aporte en la metodología en investigación, dado que el proceso de adaptación de una prueba de idioma extranjero, utilizando el método de contra traducción, sirve de ejemplo y guía procedimental de cómo realizar investigaciones similares, por ende, los pasos quedarán registrados y podrán ser estudiados por otros investigadores que deseen incursionar en el

proceso de adaptación. Asimismo, incentivará a más investigadores a realizar este tipo de investigación, se esperará que los resultados de la presente investigación sean beneficiosos para el desarrollo de los estudios de la psicología organizacional en el país.

Finalmente, es imprescindible llevar a cabo esta investigación, ya que en la actualidad no contamos con un número amplio de pruebas organizacionales modernas que se encuentren estandarizadas a nuestra realidad nacional. Richaud (2010) señala que la adaptación se debe de realizar a las diferencias interculturales entre el idioma y cultura originaria, asimismo debe de empalmarse frente a la cultura en la que se pretende utilizar. Para Hamblen y Muñiz (1996) señalan que la traducción no es solo conocer los idiomas implicados, señalan que es un proceso aún más complejo donde están presentes los estigmas culturales. Actualmente, no se cuenta con basta investigación en relación al constructo orientado al plano organizacional en nuestro país. Antes de realizar la presente investigación, se realizó una búsqueda exhaustiva de información en relación al constructo y a su vez en relación al instrumento. La búsqueda se realizó en diferentes bases de datos de diferentes universidades del país y no se llegó a encontrar artículos o documentos que hagan referencia a la estandarización del presente instrumento, lo que hace que este proceso de adaptación, sea uno de los primeros en materia del constructo, ajuste persona entorno en el ámbito organizacional.



SCIENTIA ET PRAXIS



## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1 El Ajuste Persona - Entorno

Observar la interacción de la persona frente a su ambiente de trabajo, corresponde a uno de los principales objetos de estudio de la psicología organizacional. La teoría del Ajuste Persona – Entorno, responde directamente a la premisa que anteriormente fue mencionada. Aquella teoría ha sido estudiada durante décadas, teniendo como principales aportes los trabajos de French, Rodgers y Cobb (1974) quienes estudiaron el estrés laboral y los desequilibrios que se producen en las personas como resultado de un mal ajuste al puesto de trabajo. A su vez, se cuenta con la literatura de Caplan (1987) quien estudia la importancia del ajuste de la persona al ambiente de la organización y viceversa, impactando en las demandas del puesto y a la adaptación al entrenamiento de la organización o respuesta frente a las tareas asignadas por los supervisores. En las investigaciones de Dawis y Lofquist (1984) se utiliza aquel constructo para poder realizar una correlación con la orientación vocacional. Por un lado, se observa el trabajo de Wanous (1992) donde se genera un enganche del ajuste persona entorno con el proceso de reclutamiento y selección. Por otro lado, el ajuste persona – entorno, ha ayudado a desarrollar modelos que faciliten la comprensión del clima organizacional, en los avances Chapman (1991) se desarrolla un modelo de ajuste alineándose a la teoría que subyace al constructo estudiado, concluyendo en insumos que enriquecen el estudio del clima y cultura organizacional, desde la perspectiva, ajuste persona entorno.

Un aporte que ayuda a comprender, en esencia, el constructo de ajuste persona - entorno es el de Edwards (2008) definiéndolo como “La congruencia, emparejamiento o similitud entre la persona y su medio ambiente” (p 168). A partir de esta definición, contemporánea, podemos deducir que, la teoría ajuste persona – entorno, involucra el emparejamiento del mundo interno o variables intrínsecas de la persona con su mundo



externo percibido o condiciones extrínsecas, en este caso el ambiente. Finalmente, para complementar, la definición del Ajuste Persona – entorno, nos referimos a Caplan (1987) donde señala que existe diversos tipos de ajuste y desglosa el constructo señalando que existen necesidades propias del trabajador, definido como (ajuste necesidades – ofertas) y el ajuste al mundo exterior, en este caso a las exigencias del entorno de trabajo (Ajuste exigencias – Capacidades).

### **2.1.1 Ajuste Persona – Trabajo**

El ajuste persona – trabajo es uno de los componentes teóricos que conforma el constructo Ajuste persona – Entorno. A lo largo del estudio de este componente se encuentran inmersas las variables de personalidad de los trabajadores y las variables propias de los conocimientos, habilidades y características que demuestran los colaboradores a lo largo de su permanencia en el puesto. Finalmente, un aspecto a considerar es la alta relación (como resultado), que tiene el presente componente con la satisfacción en el trabajo.

Dawis, England y Lofquist (1972), formulan una teoría de ajuste entre la personalidad del trabajador con el ambiente de trabajo. En principio señalan que, existe una mutua interacción, lo que se comprende como una acción y reacción, dado que el individuo debe de corresponder a las demandas del trabajo y el trabajo debe de corresponder, de igual manera, a las expectativas del individuo. Mantienen la posición de que, cada colaborador, dentro de su ambiente, busca alcanzar metas y mantenerse en su activamente en su entorno. Dentro de su estructura, refieren, que existen las habilidades vocacionales y las necesidades de formación. Las habilidades, dentro de esta estructura, son las capacidades de respuesta en determinadas situaciones que son demandadas por el puesto y las necesidades de formación, son el conjunto de preferencias que refuerzan y condicionan la expectativa y el actuar de la persona dentro un trabajo en particular.

Edwards (1991) hace referencia a aquel constructo, como la descripción de la forma en la que el sujeto, a través la interacción en su ambiente, opera en su puesto de trabajo, se ajusta y determina sus resultados

individuales y los resultados que implican a la organización en sí. Adicionalmente, aquel autor plantea que, a través de como la persona se ajusta a su puesto de trabajo puede ser objeto de predicción en su futuro rendimiento en la organización. Dentro de la estructura que propone Edwards, encontramos la división de las características propias del colaborador, en este caso, la primera parte de la división son los deseos internos, condiciones psicológicas de los individuos que involucran las necesidades psicológicas, las metas, los valores, preferencias e intereses. Y luego tenemos a las características del puesto, que se descomponen en suministros, tales como las características ocupacionales, los atributos organizacionales y los atributos del empleo, y en demandas del puesto como la carga de trabajo, los estándares de desempeño y las actividades instrumentales que se desempeñaran en aquel puesto. Tanto como las variables psicológicas, en este caso, los deseos del colaborador deben de vincularse y ajustarse con las características del puesto existente. El resultado de aquel enganche, determinaran la condición psicológica y física del colaborador, la motivación, su desempeño, su índice de ausentismo y de acuerdo a el nivel de adaptación, en el caso de existir un ajuste favorable, la satisfacción laboral será positiva, lo que disminuirá la probabilidad de que el colaborador sea retirado o decida retirarse de la organización.

Finalmente, el constructo Ajuste persona – trabajo, es utilizado como predictor. Sekiguchi (2004) evalúa el constructo como la determinación de la demanda de trabajo a través de un análisis del puesto, donde se identifican las tareas esenciales, y los diversos conocimientos, habilidades y aptitudes que son necesarios de poseer para llevar a cabo las tareas que el puesto demanda.

### 2.1.2 Ajuste Persona - Organización

El ajuste persona – Organización, al igual que el ajuste persona – trabajo, funciona como predictor en situaciones laborales. Kristof – Brown et al. (2005) definen este constructo como el nivel de compatibilidad de las características personales de los colaboradores frente a las características que comprenden a la organización, el ajuste llega a ser exitoso cuando la entidad corresponde a las expectativas o necesidades del colaborador y viceversa. Para entender mejor el constructo, se debe de esbozar el concepto de organización. Alonso et al (2006) refieren que, una organización es un sistema integrados por individuos. En el caso de las organizaciones industriales o empresariales, aquel sistema busca crear valor o generar utilidades y en la mayoría de casos, poseen un contenido latente que direcciona al conjunto de individuos que es la cultura organizacional. Fernández – Ríos y Sánchez (1997) definen la cultura organizacional como un sistema de significados, que es compartido por los colaboradores que lo conforman. Los autores agregan que, dentro de este sistema de significados, debe de considerarse la percepción del conjunto de artefactos, creencias, normas o políticas y valores. Cable y Judge (1996) señalan que, el constructo, ajuste persona – organización, evaluado desde la perspectiva del proceso de reclutamiento y selección es definido como compatibilidad del postulante a la estructura de la organización a la que aplica. Como resultado, los reclutadores de diversas empresas, utilizan este ajuste para la toma de decisiones y para formular predicciones sobre un futuro rendimiento del colaborador frente a la organización sobre todo en capacidad de aprendizaje del colaborador frente a los elementos de la misma. Sin embargo, Cable y Judge, señalan que, el constructo también se evidencia dentro de las percepciones del colaborador sobre la organización. Aquellas percepciones están orientadas a que tan próximo son los valores de las cuales el colaborador es consciente con las que encontrara en la organización y en qué nivel ambas compatibilizaran.

### **2.1.3 Ajuste Persona - Grupo**

El constructo Ajuste persona – grupo o Ajuste persona - equipo, es definido por Kristof – Brown et al. (2005) como la compatibilidad interpersonal que posee un colaborador con el equipo de trabajo en el cual está inmerso. Para aquellos autores, las variables demográficas (genero, edad, sexo), psicológicas (metas, valores y motivaciones), favorecerán el grado de ajuste entre el colaborador con sus compañeros de trabajo y viceversa. Un buen ajuste Persona – Equipo, para los autores, genera un resultado favorable en el alcance de metas organizacionales.

Una variable que se encuentra dentro de este constructo, es el de sentido de Pertenencia. Gilbert (1997) define el sentido de pertenencia como un sentido compartido que engloba los contenidos de valores, afinidades e intereses similares. La definición de Gilbert, se alinea más al grado de ajuste en términos psicológicos que señala Kristof – Brown y colaboradores líneas posteriores. El reforzamiento del equipo se verá afectado por las políticas organizacionales en las cuales el equipo se encuentra inmerso y por ende también el colaborador.

Robbins (2004) señala que existe una correlación entre la personalidad y los resultados de los equipos. Realizando una relación entre el bagaje teórico de los cinco grandes rasgos de la personalidad, los equipos que presentaban altas calificaciones en los componentes de extroversión, escrupulosidad y estabilidad emocional conseguían mejores calificaciones como desempeño de equipo. Otro punto importante dentro de lo que ofrece el autor es la necesidad que existan roles específicos en los equipos organizacionales. Alude que, los equipos exitosos cuentan con roles establecidos y sobre todo una persona que cumple con ese rol, el enganche entre persona y el rol, radica de acuerdo con sus habilidades y preferencias.

### **2.1.4 Ajuste Persona - Supervisor**

Al igual que el ajuste Persona- grupo, donde se estudia el ajuste de la persona con sus compañeros de equipo, es importante estudiar el ajuste de la persona – frente a los supervisores y/o subordinados, esta es la última forma de evidencia en el plano organizacional del constructo macro: ajuste

Persona - Entorno. Kristof – Brown et al. (2005), al igual que lo demás constructos, siguen la definición del ajuste Persona – Supervisor, como la compatibilidad entre el colaborador y en este caso, el ambiente será, las condiciones psicológicas o personales del supervisor. Los resultados del ajuste se basarán en la compatibilidad de personalidad entre subordinado y supervisor y la congruencia entre las metas del supervisor y las metas del colaborador.

Brown y Triveño (2006) aportan una mirada ética en referencia al liderazgo. Desde esta mirada, se define como la manifestación de diversas conductas normativas adecuadas que dirigen las acciones y relaciones interpersonales de los subordinados, a su vez se añade que, debe de existir una comunicación bidireccional, promoción y refuerzo. De esta manera, el fomento de un liderazgo ético puede ocasionar un ajuste adecuado por parte del colaborador hacia el supervisor.

## **2.2 Evaluación del ajuste persona entorno**

Una primera investigación que pone a prueba el constructo de ajuste persona – entorno fue realizada por Lloyd, Lofquist y Dawis (1972). La investigación se ciñó en uno de los sub constructos del Ajuste Persona – Entorno, en este caso hicieron referencia al Ajuste Persona – Trabajo, para crear una teoría del ajuste al trabajo que sirva como aplicación para la rehabilitación y el asesoramiento. En aquella investigación se buscó relacionar la instrumentación que proviene de la teoría del ajuste al trabajo con el cuestionario de satisfacción de Minnesota.

Otro aporte fue el Caldwell y O'Reill (1990) quienes buscaron medir el ajuste persona – trabajo con el proceso de comparación de perfiles utilizando la metodología Q para estudiar la subjetividad de las personas involucradas en su ambiente de trabajo. Carless (2005) realiza un estudio longitudinal para evaluar cuál de los constructos llega a ser mejor predictor en referencia al desempeño laboral. Los constructos que son evaluados en su estudio son: Ajuste persona – trabajo y el Ajuste persona organización.

Finalmente, un aporte donde se evidencia el manejo de los constructos pertenecientes a la teoría del ajuste Persona – Entorno, en especial la división de ajuste persona – organización, es en la elaboración

del cuestionario de condiciones de trabajo de Blanch, Sahagún y Cervantes (2010) para la calidad de vida en universidades y hospitales. Especialmente el constructo se evidencia en la diferenciación del entorno material y del entorno social.

Una evaluación reciente del constructo ajuste persona – entorno, se evidencia en la elaboración del instrumento llamado La escala general del ajuste al entorno de Beasley, Jason y Miller (2012). Aquel instrumento es resultado de tipo transversal y administrado a 240 personas pertenecientes a la escuela académica Oxford House y a una red de 1400 personas pertenecientes a casa de ayuda frente a adicciones, conceptualmente, el instrumento se basa en los sub componentes que se encuentran en el constructo ajuste persona – entorno, adicionando un componente el cual es congruencia del ajuste persona – entorno.

El instrumento, se compone de 26 ítems elaborados a partir de cada una de las variables de los subcomponentes del constructo ajuste persona – entorno y dispone de una escala de respuesta tipo Likert de 4 niveles (1 = totalmente desacuerdo a 4 = totalmente de acuerdo).

Finalmente, la diferencia clave entre el anterior instrumento y El instrumento multidimensional del Ajuste entre la persona y su entorno de trabajo de los autores Chuang, Shen y Judge (2016) radica en la orientación del primero, dado que esta es de naturaleza comunitaria ya que está centrada en evaluar el ajuste de personas con adicciones con su centro de rehabilitación, en contraste al último, que se centra en las personas laboralmente activas que forman parte de una organización o industria.

# CAPÍTULO III: OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y DEFINICIÓN DE VARIABLES

## 3.1 Objetivo General

- Adaptar y describir las propiedades psicométricas del PPEFS en una muestra de personas laboralmente activas de Lima metropolitana.

### 3.1.1 Objetivos Específicos

- Adaptar lingüísticamente el PPEFS empleando el método de contra traducción.
- Obtener evidencias de validez vinculadas al contenido de la versión en español del PPEFS a través del criterio de jueces.
- Obtener evidencias de validez vinculadas a la estructura interna de la versión en español del PPEFS a través del método de análisis factorial exploratorio de primer orden.
- Obtener evidencias de confiabilidad de las puntuaciones derivadas de aplicar los ítems que conforman del PPEFS, usando el método de consistencia interna.
- Elaborar baremos locales de la traducción del PPEFS para las organizaciones de Lima Metropolitana

### 3.2 Definición de variables

Para Kristof-Brown, Zimmerman, y Johnson (2005), el Ajuste persona – entorno es definido conceptualmente como:

“El ajuste persona – entorno se define, en términos generales, como la compatibilidad entre un individuo y un ambiente de trabajo, aquello se produce cuando sus características se corresponden entre sí” (p 281).

Los subcomponentes que conforman el constructo ajuste persona – entorno, y conforman El instrumento multidimensional del Ajuste entre la persona y su entorno de trabajo de los autores Chuang, Shen y Judge (2016) se definen conceptualmente como:

- Ajuste Persona – Trabajo: Grado de compatibilidad entre las necesidades, deseos y características personales con las que cuenta el colaborador frente a los suministros y demandas del puesto de trabajo.
- Ajuste Persona – Organización: Grado de compatibilidad de las expectativas, necesidades del colaborador con los elementos que conforman la totalidad de la organización (valores, creencias, compartidas, políticas, etc.)
- Ajuste Persona – Grupo: Grado en que un colaborador compatibiliza con su equipo de trabajo. Determinado por variables sociodemográficas, de personalidad y por el sentido de pertenencia en la interacción con el grupo.
- Ajuste Persona – Supervisor: Grado en el que un subordinado se ajusta y compatibiliza con las facultades de liderazgo, psicológicas y físicas de su supervisor.



La definición Operacional del ajuste persona – entorno se obtiene de la interpretación de las puntuaciones derivadas de la aplicación del instrumento de El instrumento multidimensional del Ajuste entre la persona y su entorno de trabajo de los autores Chuang, Shen y Judge (2016) en relación a los 26 Ítems que hacen referencia a los 4 subcomponentes del constructo: ajuste persona – trabajo, ajuste persona – organización, ajuste persona – grupo, ajuste persona supervisor.



## CAPÍTULO IV: MÉTODO

### 4.1 Tipo y diseño de investigación.

La presente investigación es de tipo aplicada, se establece como objetivo formar y consolidar una nueva tecnología a partir de los conocimientos establecidos anteriormente, contando con propósitos y objetivos ya definidos (Tam, Vera, Oliveros 2008). Asimismo, es una investigación de tipo psicométrica, porque la naturaleza de los objetivos responde a analizar las propiedades psicométricas derivadas de la aplicación, análisis de puntuaciones e interpretación de los resultados obtenidos.

El proceso de adaptación de El instrumento multidimensional del Ajuste entre la persona y su entorno de trabajo de los autores Chuang, Shen y Judge (2016), responde a un diseño no experimental, debido a que, dentro del proceso, no se dará la manipulación de variables. Asimismo, corresponde a un diseño transaccional descriptivo, dado que tiene como objetivo y recoger y analizar los datos de un sector de la población en un determinado momento.

### 4.2 Participantes

La población que participara en la presente investigación, son las personas que se encuentran laboralmente activas en la ciudad de Lima metropolitana. Sin distinción en el género, los profesionales deben de tener como un mínimo la edad de 18 años, deben de haber culminado o encontrarse en los últimos ciclos de una carrera universitaria y deben de contar con un tiempo de más de 3 meses en una empresa u organización que cuente con los siguientes elementos: Una estructura organizacional definida, estén bajo del cargo de un supervisor, pertenezcan a un área específica de la organización y que, en esta área también hayan más personas o colaboradores, aquellas características están relacionadas a los factores que se evidencian y se miden en el PPEFS. El presente estudio, no discriminará

a los profesionales y/o personas que pertenezcan a organizaciones sin fines de lucro, aquellas organizaciones serán válidas solo si cumplen los requisitos mencionados anteriormente.

El método empleado para realizar el muestreo, es el no probabilístico intencional Avila (2006) señala que el presente muestreo comprende la selección a partir de características y/o criterios personales que son señalados y determinados por el investigador, Hernández (2016), señala que este tipo de muestreo, o la elección dentro de este, no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas a las características de la investigación. En la presente investigación, se buscó a participantes que cuenten con las características anteriormente mencionadas en la descripción de la muestra, por ende, se buscará asistir a diversas organizaciones con y sin fines de lucro para poder identificar a los sujetos a evaluar.

Para calcular el tamaño de la muestra se utilizó como base el criterio establecido por Nunally (1978) donde señala que para que un análisis factorial sea prospero, el tamaño de la muestra debe de ser por lo menos 7 veces mayor al número de ítems del instrumento ( $n= 7$ ).

En esta oportunidad, por razones de consistencia metodológica, se consideró ampliar el número sugerido por Nunally de 7 personas por ítem a 13 personas por ítem. Por tal razón, el número de personas que conformaron la muestra para la presente investigación será de 338, debido a que el instrumento multidimensional del ajuste entre la persona y su entorno de trabajo de Chuang, Shen y Judge consta de 26 ítems.

#### **4.3 Técnicas de recolección de datos.**

En la presente investigación, se utilizó la versión traducida al español del Instrumento multidimensional del ajuste entre la persona y su entorno de trabajo de los autores Chuang, Shen y Judge (2016) (PPEFS, cuyo nombre en inglés es The Perceived Person Environment Scale).

El instrumento multidimensional del ajuste entre la persona y su entorno de trabajo de los autores Chuang, Shen y Judge (2016) es un instrumento psicométrico que tiene como base principal el constructo del ajuste persona entorno. A su vez, aquel constructo se conforma por los

siguientes subcomponentes: El ajuste persona – trabajo, el ajuste persona – organización, el ajuste persona-grupo y el ajuste persona supervisor. La escala cuenta con un repertorio de 26 preguntas que responden a cada uno de los componentes que fueron mencionados, todos los ítems que son usados en la escala del ajuste responden a diversos criterios de formulación. La escala de respuesta es de tipo Likert compuesta por 7 niveles partiendo desde el número 1, que significa “No es Compatible” hasta el número 7 que significa “Totalmente Compatible”.

En relación a la medición de los subcomponentes encontramos que, los ítems orientados al ajuste persona – trabajo, está relacionado con los conocimientos, habilidades y aptitudes del colaborador en relación a los intereses y necesidades que el puesto requiere. Los ítems que se encuentran en relación al ajuste persona – organización, están basados en 2 dimensiones. La primera que determina la adaptación del colaborador a los valores (en general son 4, honestidad, logro de metas, sinceridad y colaboración a las demás personas) y la segunda que determina, la adaptación del mismo a las metas de globales y específicas de la organización. Asimismo, el repertorio de ítems que describen el tercer componente, ajuste persona-grupo, están en relación a los valores anteriormente mencionados, a la orientación de sus metas y al ajuste a las características de los miembros del grupo. Finalmente, el ajuste persona – supervisor, contienen el contenido de los valores, personalidad, estilo de trabajo, estilo de vida, y estilos de liderazgo.

Con respecto al método, la muestra del instrumento de los autores Chuang, Shen y Judge (2016), ascendió a 522 colaboradores y 122 supervisores o jefes en total. Ambos grupos, pertenecían a organizaciones de diversas industrias. Se realizaron 2 estudios, en el primero, la muestra fue de 328 colaboradores y 67 supervisores; en el segundo, la muestra fue de 204 colaboradores del rubro de servicio y 55 supervisores. El segundo estudio, sirvió para replicar los resultados del primero con respecto a evidencias de validez en relación a su estructura interna. Aquellas fueron analizadas a través de la ejecución de la estrategia de análisis factorial confirmatorio, el cual tuvo como objetivo probar el modelo que estaba con

formado por 4 factores con sus respectivos subcomponentes. Para ello se utilizó el software LISREL 8.5.4.

En relación a las evidencias de validez en relación a otras variables, los autores, por un lado, utilizaron una estrategia orientada a evaluar el criterio, la cual se logró relacionando las puntuaciones con las escalas relacionadas teóricamente a los constructos o variables contenidas en una red nomológica, se utilizó los constructos extraídos del constructo persona ajuste entorno y se esperó que los ítems que conforman los elementos de ajuste persona – trabajo, ajuste persona – organización, ajuste persona – grupo y ajuste persona – supervisor se relacionen con los elementos que de otra escala teórica que es resultante del ajuste persona entorno: las variables que conformaban dicho cuestionario fueron las de satisfacción en el trabajo, conducta esperada en el rol a cargo, intento de abandono de la organización por parte del individuo y Comportamiento organizacional en ciudadano, el cual es entendido como el según, Zhang, Liao y Zhao (2011) como el repertorio de conductas que se enfatizan en acciones positivas entre compañeros de trabajo que a largo plazo genera armonía y compañerismo dentro de la organización o ambiente laboral, según este autor, promocionar este tipo de acciones en la organización, traerá consigo la reducción del absentismo y un incremento en la productividad y eficiencia de los empleados. Para los análisis, se utilizó las regresiones jerárquicas y lineales para evaluar los cambios en las múltiples correlaciones. El método que utilizaron en su aplicación fue primero aplicar el instrumento multidimensional del ajuste persona entorno y semanas después aplicar el cuestionario de las variables relacionadas al ajuste persona – entorno.

Para evaluar la consistencia interna del modelo, se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach, tras su aplicación se obtuvo que la subescala del ajuste persona – trabajo obtuvo un coeficiente de 84, el ajuste persona – organización un coeficiente de 91, los ítems del subcomponente del ajuste persona – grupo un coeficiente de 89 y el ajuste persona supervisor un coeficiente de 90. Todos los subcomponentes se encuentran por encima del crítico coeficiente de 70 lo cual llega a ser óptimo para la investigación, dado que es el valor mínimo y aceptable según Nunally (1978).

Finalmente, las limitaciones que se encontraron en lo que respecta al desarrollo instrumento de Chuang Shen y Judge, los autores precisaron que, el factor de deseabilidad social y la disonancia cognitiva era una condición que podía influir negativamente en la recolección de sus datos.

A se adjunta una primera imagen donde se puede apreciar la estructura propuesta por los autores, asimismo junto con la escala que se usará para evaluar las diferentes estructuras con relación a otras variables.

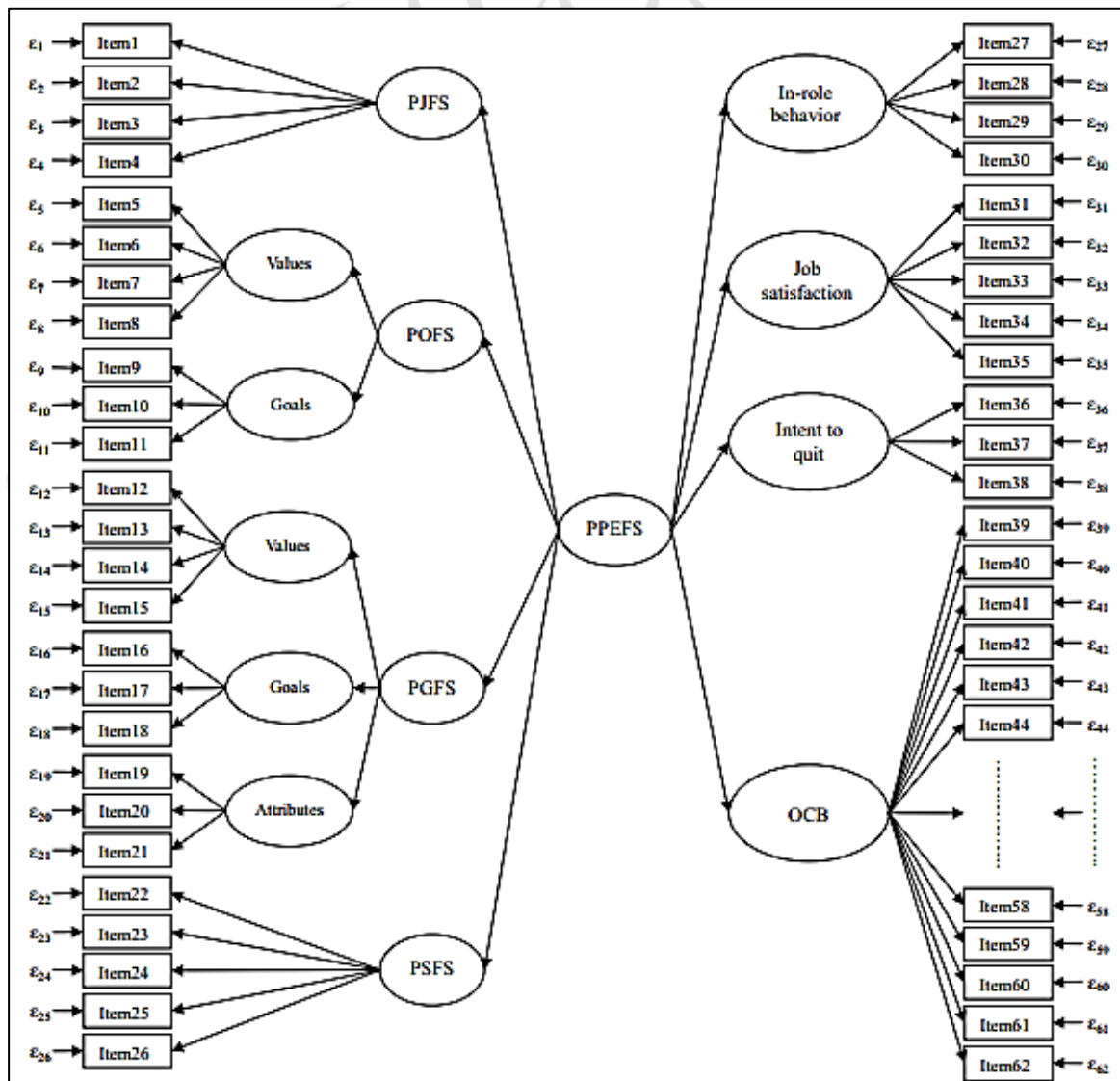


Figura 4.3.1. Modelo de agrupación de ítems propuesto por Chuang, Shen y Judge (2016) publicado en “Development of a multidimensional instrument of person–environment fit: the perceived person–environment fit scale (PPEFS)”

#### 4.4. Procedimiento de recolección de datos

Para la recolección de los datos de esta investigación, se utilizó el instrumento multidimensional del ajuste entre la persona y su entorno de trabajo de los autores Chuang, Shen y Judge (2016). El instrumento se encuentra en el idioma inglés, por lo que se realizó su adaptación lingüística al español a través del procedimiento de contra traducción. Para el procedimiento de contra traducción se utilizó los lineamientos establecidos por The Adapting Educational and Psychological Tests for Cross-Cultural Assessment editado por Hamblton, Merenda y Spielberg (2005).

En primer lugar, se procedió con la traducción del instrumento al idioma español por una persona con alto dominio del idioma inglés. Además, fue imprescindible que esta persona cuente con conocimientos generales de psicología con mención en la rama organizacional y debe de conocer lineamientos generales del constructo de Ajuste persona – entorno.

La traducción del instrumento no solo implicó el cambio de idioma de los ítems. En este caso implicó proponer una versión y estructura lo más parecida en español, del instrumento de los autores Chuang, Shen y Judge.

En segundo lugar, se procedió con la evaluación del contenido de la versión ya traducida al español por una persona que posee el idioma inglés como lengua materna y un alto dominio del idioma español, asimismo debe de contar con conocimientos en psicología con mención en la rama organizacional y debe de conocer el constructo de ajuste persona – entorno, al igual que, el lenguaje moderno en psicometría. Se procedió a traducir la versión que fue traducida en primera instancia y, posteriormente, se procedió a evaluar las similitudes y diferencias con el instrumento original. Dicha acción fue realizada por un experto en traducción e interpretación.

El instrumento multidimensional del Ajuste entre la persona y su entorno de trabajo de los autores Chuang, Shen y Judge (2016) por un lado, fue aplicado a 298 personas que pertenecen a la población laboralmente activa de Lima Metropolitana. Asimismo, estas personas deben de tener un periodo de permanencia, de mínimo 3 meses en una organización, tiempo en el cual ya se encuentra estable la curva motivacional y de aprendizaje del

individuo frente a la organización y sus diversos elementos. Asimismo, este conglomerado de participantes no debe tener personas a cargo. Por otro lado, El instrumento multidimensional del Ajuste entre la persona y su entorno de trabajo de los autores Chuang, Shen y Judge (2016) fue aplicado a 40 supervisores que pertenecen a la población laboralmente activa de Lima Metropolitana. A su vez, los supervisores deben tener un tiempo de permanencia, mínimo de 3 meses en una organización y deben tener a cargo un mínimo de 2 personas.

Los evaluados pertenecieron a diferentes organizaciones de diversos rubros económicos del país. Para ello, se presentó un permiso institucional a aquellas organizaciones, para informar los objetivos de la aplicación y garantizar el acceso a la muestra. Asimismo, se contó con un consentimiento informado que será presentado a los evaluados para expresar su participación voluntaria a la investigación, en aquel consentimiento se consignó la finalidad del estudio y los datos para el contacto al investigador.

La aplicación fue colectiva e individual. Solo se aplicó el instrumento multidimensional del ajuste entre la persona y su entorno de trabajo de los autores Chuang, Shen y Judge (2016) una sola vez y su aplicación, fue de forma periódica hasta completar el número del tamaño de la muestra, para mejor manejo de información junto a la escala se anexó una pequeña ficha de datos generales donde los participantes consignaron su nivel de estudios y a su vez la empresa u organización en la cual actualmente se desenvuelven.



## **CAPÍTULO V: RESULTADOS**

En la siguiente sección, se presentará los resultados de la ejecución de los procedimientos establecidos dentro de los objetivos de la investigación, los cuales son: La evaluación de los ítems traducidos mediante el criterio de jueces expertos, a través de la ejecución del cómputo del coeficiente V de Aiken, se adjuntarán los resultados de la ejecución del análisis factorial exploratorio, para evaluar las evidencias de validez en relación a la estructura interna, asimismo, los resultados del cómputo del alfa ordinal y alfa de Cronbach para evaluar la consistencia interna del instrumento y finalmente, el reporte de baremos confiables por cada factor resultante.

Cabe resaltar que los resultados que se presentaran a continuación están sobre una base de 338 casos los cuales fueron analizados a través del software SPSS de la firma tecnológica IBM, asimismo, para el análisis factorial exploratorio, se mostrarán los resultados obtenidos dentro del software Factor de los autores Seva y Ferrando (2016).

### **5.1 Adaptación lingüística del PPEFS**

Para la adaptación lingüística del PPEFS, se procedió con la traducción del instrumento original (IO) al idioma español, la cual fue llevada a cabo por un profesional de interpretación y traducción, quien entrego un primer producto (P.1), aquel producto fue evaluado por otro profesional de interpretación y traducción. Posteriormente, se continuó con la contratraducción por otros dos profesionales de la misma rama. Se realizó dos contratraducciones del primer producto (P.1) al idioma ingles obteniéndose dos productos (P.2.1) y (P.2.2).

El objetivo que guía el anterior procedimiento, establece que si las contratraducciones (P.2.1) y (P.2.2) presentan discrepancias mínimas o no significativas se puede concluir que la traducción al español del instrumento (P.1) es idónea para la investigación. Para comprobar la premisa, se realizó

el análisis comparativo que comprendió la evaluación los ítems de los productos (P.2.1) y (P.2.2) y la versión en original del instrumento (IO) esto con la finalidad de hallar diferencias en el aspecto de estructura semántica, morfológica y sintáctica.

Finalmente, se obtuvo una aproximación positiva, dado que las diferencias encontradas en los productos fueron menores involucradas a la estructura del enunciado y al contenido del mismo. Las diferencias que se encontraron en los productos de los profesionales de traducción fueron pequeñas discrepancias en el uso de conectores y en el empleo de palabras sinónimas, el traductor guía, calificó aquello como una discrepancia que depende totalmente del estilo de trabajo que es optado particularmente por cada traductor; por ejemplo, en el P.2.1, en relación a la pregunta 2 se utiliza los términos “Agreeable vs. Disagreeable” y en el P.2.2 se utiliza “Pleasant vs. Unpleasant” ambos bloques de términos, describen exactamente lo mismo, la capacidad de una persona de mostrarse conforme con las actividades o diversas situaciones o contextos a la cual está expuesto, favorablemente, en el instrumento original (IO) el enunciado contiene el calificativo de “Agreeable vs. Disagreeable” lo que reafirma la coherencia entre los productos y la escala original. La siguiente diferencia encontrada fue: “Artistic vs. Inartistic” en el P.2.1 y en el P.2.2 “Artistic vs. Non-artistic”, de igual manera, el intérprete de apoyo, manifestó que tanto “Inartistic” como “Non-artistic” tienen como finalidad describir a una persona carente o con poca habilidad en el campo artístico. También, se encontró que en P.2.1 se utilizó la palabra “Relation” y en P.2.2 la palabra “Match” para describir la el grado de compatibilidad de los elementos del colaborador con los elementos de la organización, aquello fue considerado como una diferencia menor por el traductor de apoyo, debido a que ambas palabras si bien no son sinónimos, pueden interpretarse y pueden usarse para describir la conexión o el ajuste, en el instrumento original (IO), favorablemente, se utiliza la palabra “Match” lo que revela que existe coherencia entre los productos y la escala original. Asimismo, se encontró que en P.2.1 se utilizó la palabra “Emphasis” al igual que en el instrumento original no obstante, en P.2.2 se utilizó “put on” ambas cumplen de manera

efectiva su función, buscando señalar la importancia que otorga el sujeto a determinada variable.

Otra diferencia que se evidenció, fue en la pregunta 10, correspondiente a la medición del ajuste persona – organización en relación a los metas, en este caso en el P.2.1. se consignó “Expected effort amount” siendo coherente con el instrumento original que también consigno “The amount of effort expected” y en el caso de P.2.2. “Amount of effort provided” la diferencia se encontró entre los verbos “Expected” y “Provided” no obstante, ambos verbos diferentes en inglés, se relacionan con el verbo previsto en español.

## **5.2 Evidencias de validez vinculadas al contenido**

La segunda actividad, fue evaluar las evidencias de validez vinculadas al contenido, para ello se utilizó la calificación por criterio de jueces expertos. Escobar - Pérez y Cuervo – Martínez (2008) lo definen como una opinión informada de diferentes personas que poseen trayectoria en el tema que se está y a su vez que y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones, por ello se optó por contar con la participación de 5 expertos, de preferencia con formación en psicología organizacional y/o tengan un nivel que se alcanza al cursar un MBA o una maestría en recursos humanos, asimismo que posean conocimientos generales sobre el constructo ajuste persona – entorno que sean introducidos a los objetivos del instrumento, con conocimientos generales de psicometría y un amplio dominio del idioma inglés. Para ello fue indispensable que los jueces cuenten con más de 5 años de experiencia trabajando en recursos humanos dado que el instrumento específicamente está arraigado al uso práctico dentro de esta área de trabajo.

Los ítems que conforman las diferentes subescalas del instrumento multidimensional del ajuste entre la persona y su entorno de trabajo de los autores Chuang, Shen y Judge (2016) fueron expuestos a la evaluación de los profesionales en Recursos humanos. Para llevar acabo dicho proceso de valoración, se utilizó un formato (Anexo 7) donde se consignó la finalidad del estudio, una breve introducción al constructo ajuste persona – entorno y

los pasos para la evaluación de cada uno de los ítems que conforman la escala.

En el formato, se agrupó a los reactivos por componente (Ajuste persona – trabajo, ajuste persona-organización, ajuste persona –grupo y ajuste persona – supervisor) asimismo, dependiendo a cada componente se separó por subcomponentes de atributos, valores y metas. En cada componente y subcomponente se proporcionó una breve descripción ajustada a los elementos teóricos de los autores principales, esto con el fin de establecer una mayor comprensión al momento de la calificación. El proceso consistió en primero, leer la definición de los componentes y subcomponentes, luego en leer el reactivo correspondiente y de acuerdo a su experiencia y conocimientos marcar con un aspa si el reactivo mide lo que realmente pretende medir o en caso contrario, si el reactivo no media lo que se pretendía medir. Los jueces tenían un espacio para poner comentarios específicos por cada reactivo. Aquello con el fin de poder hallar discrepancias o recomendaciones en cuestiones culturales, de estructura gramatical o si alguna palabra podía ser difícil de comprender para los futuros participantes.

En relación al coeficiente V de Aiken, Ecurra (1998) señala que es el cálculo del promedio de las valorizaciones obtenidas por los jueces frente a cada ítem que conforma la escala. Este coeficiente es una herramienta ideal para determinar las evidencias vinculadas al contenido y garantiza la objetividad de las evidencias. Los datos a utilizar, serán los valores asignados por cada juez en relación a cada pregunta, en este caso cada “SI” correspondía al valor número 1 y cada “NO” correspondía al valor 0.

Cómo se puede apreciar en la Tabla 5.2.1, todos los ítems de la escala en su versión en español obtuvieron una calificación favorable por cada juez.

Tabla 5.2.1

*Registro del coeficiente V de Aiken de los ítems del instrumento en su versión en español*

<b>Ítem</b>	<b>V de Aiken</b>
Ítem 1	1.00*
Ítem 2	1.00*
Ítem 3	1.00*
Ítem 4	1.00*
Ítem 5	1.00*
Ítem 6	1.00*
Ítem 7	1.00*
Ítem 8	1.00*
Ítem 9	1.00*
Ítem 10	1.00*
Ítem 11	1.00*
Ítem 12	1.00*
Ítem 13	1.00*
Ítem 14	1.00*
Ítem 15	1.00*
Ítem 16	1.00*
Ítem 17	1.00*
Ítem 18	1.00*
Ítem 19	1.00*
Ítem 20	1.00*
Ítem 21	1.00*
Ítem 22	1.00*
Ítem 23	1.00*
Ítem 24	1.00*
Ítem 25	1.00*
Ítem 26	1.00*

\*p < .05.

### **5.3 Evidencias de validez vinculadas a la estructura interna.**

Con respecto a las evidencias de validez en relación a la estructura interna de la versión traducida de El instrumento multidimensional del Ajuste entre la persona y su entorno de trabajo de los autores Chuang, Shen y Judge (2016) se utilizó el análisis factorial exploratorio.

Pérez y Medrano (2010) señalan que el análisis factorial exploratorio, es el nombre que es designado al conjunto de métodos estadísticos multivariados de interdependencia cuyo fin es el de identificar la estructura interna de los factores subyacentes a un conjunto amplio de datos, a su vez, utilizar esta estrategia es primordial para otorgar un significado teórico a los ítems que conforman la estructura de un test psicológico. Para Ferrando y Anguiano – Carrasco (2010) el análisis factorial se presenta como un modelo estadístico que representa las relaciones entre un conjunto de variables. En aquel modelo, se plantea que estas relaciones pueden explicarse a partir de una serie de variables latentes que son no observables denominadas factores, en el modelo planteado por Chuang, Shen y Judge, se puede encontrar 4 principales factores o variables latentes a analizar.

Asimismo, Ferrando y Anguiano – Carrasco (2010) señalan que, antes de realizar el análisis factorial exploratorio debemos calcular y examinar la matriz de correlaciones o covarianzas de las variables para observar si los datos poseen las características necesarias para llevar a cabo el análisis, asimismo, señalan que los coeficientes que determinan una correcta adecuación de la matriz son la prueba KMO (Káiser – Meyer – Olkin) y la Esfericidad de Barlett, la primera que analiza el tamaño de las correlaciones parciales y la segunda que ofrece el análisis del ajuste de la matriz de correlaciones a la matriz de identidad poblacional. Burga (2006) sugiere utilizar la matriz de correlaciones policóricas, cuando se trabaja con ítems politómicos En la Tabla 5.3.1 se podrá observar las características que se presentaron al realizar el análisis factorial exploratorio.

Tabla 5.3.1

*Adecuación de la matriz de correlaciones policóricas*

<b>Elemento</b>	<b>Coefficiente</b>
Proporción de la Varianza acumulada	55.36
Estadístico de la esfericidad de Bartlett'	5121.7 (gl = 325; $p < .001$ )
Prueba Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)	.93

De acuerdo a los primeros resultados, se puede observar que los datos que conforman la matriz de correlación se ajustan a un coeficiente óptimo de Esfericidad de Barlett y en referencia a la prueba de KMO se obtuvo .93 lo que indica que es bastante alto, y por ende es pertinente considerar la aplicación de un análisis factorial exploratorio. Asimismo, se obtuvo una acumulación en la proporción de la varianza de 55,36 que indica que es factible la aplicación del análisis factorial exploratorio de primer orden.

En relación al procedimiento de extracción de datos, Ferrando y Anguiano – Carrasco (2010), recomiendan utilizar el criterio de Mínimos cuadrados ordinarios (MCO), específicamente, el método ULS de Jöreskog, dado que no requieren la estimación inicial de las comunidades y, en términos de computación, llega a ser más eficiente. Asimismo, se utilizó el método de análisis paralelo para hallar el número de factores a analizar, dado que aquella técnica ayudó a encontrar en el instrumento grupos homogéneos de variables. En relación a la rotación de factores, se utilizó la rotación oblicua. Ferrando y Anguiano – Carrasco (2010), señalan que esta solución llega a ser más compleja que la solución ortogonal.

Se cree conveniente utilizar la rotación oblicua tipo promin, por dos razones, primero se cree que los factores de la población están fuertemente correlacionados y es necesaria una aproximación y un análisis más profundo y segundo, porque este tipo de rotación resulta exitoso en investigaciones que pertenecen al campo de las ciencias sociales.

Luego de aplicar todas las estrategias mencionadas se obtuvo la primera distribución de cargas factoriales con relación a 4 factores:

Tabla 5.3.2

*Distribución de cargas factoriales de los ítems y su agrupación a una solución de 4 factores utilizando la rotación oblicua tipo promin.*

<b>Variable</b>	<b>F 1</b>	<b>F 2</b>	<b>F 3</b>	<b>F 4</b>
Ítem 1		.323	.315	
Ítem 2		.476		
Ítem 3		.491		
Ítem 4		.467		
Ítem 5		.401		.482
Ítem 6		.491	.310	
Ítem 7		.421		
Ítem 8				.636
Ítem 9			.557	
Ítem 10		.404	.527	
Ítem 11		.397	.558	
Ítem 12				*.707
Ítem 13			.508	.309
Ítem 14			.372	.362
Ítem 15				.758
Ítem 16			.862	
Ítem 17			.632	
Ítem 18			.468	
Ítem 19	.443			.357
Ítem 20	.516	-.349		
Ítem 21	.692	-.377		
Ítem 22	.647			
Ítem 23	.881			
Ítem 24	.874			
Ítem 25	.889			
Ítem 26	.791			



La tabla 5.3.2 presenta un modelo de organización de los 26 ítems que es resultado de la aplicación del análisis factorial exploratorio frente a una solución de 4 factores utilizando la rotación oblicua tipo promin. Como se aprecia, la distribución de ítems no se asemeja al modelo planteado por Chuang, Shen y Judge (2016) dado que estos se agrupan siguiendo patrón diferente, presentando cargas factoriales cruzadas. Además, los resultados del análisis paralelo sugieren una solución de dos factores.

A continuación, la tabla 5.3.3 muestra la distribución de cargas obtenidas a partir de una solución de dos factores.



Tabla 5.3.3

*Distribución de los 26 ítems agrupados en 2 factores utilizando la rotación oblicua tipo promin.*

<b>Variable</b>	<b>F 1 Ajuste Persona Supervisor</b>	<b>F 2 Ajuste persona trabajo, organización y grupo</b>
Ítem 1		.557
Ítem 2		.454
Ítem 3		.355
Ítem 4		.367
Ítem 5		.678
Ítem 6		.836
Ítem 7		.616
Ítem 8		.658
Ítem 9		.465
Ítem 10		.576
Ítem 11		.567
Ítem 12		.774
Ítem 13		.886
Ítem 14		.726
Ítem 15		.694
Ítem 16		.643
Ítem 17		.635
Ítem 18		.439 *
Ítem 19	.340	
Ítem 20	.421	
Ítem 21	.592	
Ítem 22	.683	
Ítem 23	.879	
Ítem 24	.903	
Ítem 25	.899	
Ítem 26	.816	

Se puede observar en la tabla 5.3.3 que no existen cargas factoriales cruzadas y que la distribución de las cargas factoriales de los ítems se encuentra en 2 bloques. El agrupamiento de los bloques se conforma por todos los componentes agrupados en un primer factor que es excluyente con los ítems que conforman el componente “Ajuste Persona – Supervisor” salvo 3 ítems (19, 20,21) del componente “Ajuste Persona – Grupo” (especialmente los ítems que miden los atributos del grupo) los cuales se agrupan un segundo factor.

Por razones teóricas, se decidió dar pie a un nuevo análisis factorial a raíz de 2 factores excluyendo a los ítems 19, 20 ,21 que son parte del subcomponente de atributos del ajuste persona – grupo.



Tabla 5.3.4

*Distribución de cargas factoriales de los ítems excluyendo los ítems 19, 20,21*

<b>Variable</b>	<b>F 1 Ajuste Persona Supervisor</b>	<b>F 2 Ajuste persona trabajo, organización y grupo</b>
Ítem 1		.552
Ítem 2		.438
Ítem 3		.344
Ítem 4		.349
Ítem 5		.669
Ítem 6		.814
Ítem 7		.602
Ítem 8		.648
Ítem 9		.457
Ítem 10		.565
Ítem 11		.549
Ítem 12		.775
Ítem 13		.876
Ítem 14		.727
Ítem 15		.704
Ítem 16		.651
Ítem 17		.643
Ítem 18		.452
Ítem 22	.710	
Ítem 23	.898	
Ítem 24	.918	
Ítem 25	.871	
Ítem 26	.832	

En la anterior tabla podemos apreciar que, excluyendo a los ítems del ajuste persona – grupo en el subcomponente de atributos del grupo, se sigue contando con las mismas cargas factoriales y la misma distribución de ítems por factor. Por otro lado, en relación al coeficiente de intercorrelaciones entre factores, se obtuvo como resultado .69 lo cual refiere a que existe una intercorrelación moderada entre ambos nuevos factores, encontrándose dentro del rango mínimo aceptable.

#### **5.4 Estimación de la confiabilidad de las nuevas medidas de la versión traducida al español del instrumento multidimensional del ajuste persona entorno de trabajo.**

En relación a la estrategia para estimación de la confiabilidad de las medidas se utilizó el método estadístico alfa de Cronbach y el alfa ordinal.

Por un lado, Pérez (2016) señala que el alfa de Cronbach, es un coeficiente cuya interpretación sirve para medir e interpretar la fiabilidad de una escala de medida a través de su consistencia interna, ya que se fundamenta en el promedio de las correlaciones entre los ítems del test. Por otro lado, Gadermann, Guhn y Zumbo (2012) señalan que el coeficiente ordinal de alfa, es una alternativa utilizada para hallar el índice de consistencia interna en los instrumentos que precisan una escala de respuesta tipo likert, la cual es calculada a partir del promedio de sus correlaciones policóricas.

Para estimar el alfa de Cronbach se utilizaron los cálculos que facilita el software SPSS de IBM. Asimismo, para estimar el cociente del alfa ordinal se utilizó el cálculo facilitado por Gadermann, Guhn y Zumbo (2012) quienes indican que el cálculo es a partir de los pesos factoriales. Aquello se evidencia en la siguiente fórmula:  $\alpha = (k * r_{average}) / (1 + (k-1) * r_{average})$ , donde K es igual al número de ítems por factor, r es igual al peso del promedio factorial de cada ítem.

Tras la aplicación los cálculos se obtuvieron las siguientes estimaciones de confiabilidad de los factores 1 y 2:

Tabla 5.4.1

*Coefficiente de alfa ordinal y alfa de Cronbach de la escala por cada uno de los nuevos factores*

Ítems	Alfa Ordinal	Alfa de Cronbach	EEM
Factor 1 (Ajuste persona supervisor) Ítems 22-26	.88	.92	.45
Factor 2 (Ajuste persona – Puesto de trabajo, Organización y Grupo) Ítems 1-18	.92	.90	1.02

De acuerdo con la tabla 5.4.1 podemos observar que los coeficientes obtenidos por el cálculo del alfa ordinal, con relación a los factores 1 y 2 son favorables ya que superan el .70 recomendado por Nunally (1978) y por ende presentan una buena consistencia interna.

## 5.5 Elaboración de baremos

Abad et al. (2006) señalan que el método de baremación por percentiles representa las medidas de posición en una distribución de frecuencias, asignando a cada posible puntuación directa un valor en una escala del 1 al 100 que indican el porcentaje de datos con un valor igual o inferior en relación a su grupo normativo, resulta favorable la aplicación, resulta favorable la elaboración de percentiles, ya que esta media de posición, permite identificar y comparar el valor de un caso específico en relación a su grupo normativo. A continuación, se presentan los resultados de los percentiles globales para las puntuaciones obtenidas a partir de la aplicación del instrumento en su versión traducida al español en personas que se encuentran laboralmente activas en Lima Metropolitana.

Tabla 5.5.1

*Factor 1 resultados en percentiles globales*

<b>Percentiles</b>	<b>Puntaje</b>
5	8
10	10
15	13
20	14
25	15
30	17
35	18
40	19
45	20
50	20
55	21
60	22
65	22
70	23
75	24
80	25
85	25
90	25
95	26
99	28
	30

Nota: N= 338 El F1 está compuesto por 5 ítems

Tabla 5.5.2

*Factor Número 2 resultados en percentiles*

<b>Percentiles</b>	<b>Puntaje</b>
5	51
10	61
15	64
20	69
25	71
30	73
35	75
40	77
45	78
50	80
55	82
60	85
65	87
70	88
75	89
80	91
85	93
90	95
95	100
99	107

Nota:  $N= 338$  El F2 está compuesto por 19 ítems



## CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN

En primer lugar, en relación al proceso de contratraducción, “The International Test Commission Guidelines for Translating and Adapting Tests” (2010) determina que en la adaptación lingüística de los test psicológicos es importante considerar los elementos culturales de ambas poblaciones, Tanzer (2005) indica que la adaptación multilinguística o multicultural, no es meramente la traducción de los elementos del test, debido a que si bien se puede obtener un producto lingüísticamente equivalente, no garantiza que dicho producto contenga el mismo significado psicológico, asimismo, señala que una buena adaptación debe de encontrarse dentro de un balance tanto lingüístico, cultural, contextual y científico.

Es por tal razón, que en la presente investigación fue primordial realizar las evaluaciones necesarias, junto a distintos profesionales de traducción, con el objetivo de encontrar discrepancias, no solo en temas de gramática, de estructura o de formulación del enunciado, sino también semánticos o contextuales referentes al plano laboral del país de origen con el fin de evaluar si dichos elementos, se reproducen en el contexto peruano, dicho escrutinio y análisis cultural también fue respaldado durante la etapa de jueces. Todo aquello, se sumó a la finalidad de que el instrumento en su versión en español sea lo más congruente posible con su versión original.

Hambleton (2005) señala que adaptar no llega a ser lo mismo que traducir, dado que la primera palabra, se refiere más a un ajuste del instrumento al nuevo contexto cultural, asimismo, dicho autor, indica que dentro de este proceso es importante que la población elegida, para realizar la adaptación, tenga las mismas características de la población de origen, aquella que participo en la elaboración del test original. The Standards for educational and psychological testing (2014), en su estándar 1.1, señala que es importante que las características de la población elegida se ajusten a los constructos que el instrumento pretende medir, aquello fue tomado en cuenta al momento de la selección de participantes, enfatizando en que estas personas, cuenten con estudios universitarios o técnicos previos y

pertenezcan a una organización donde se evidencien por lo menos los 4 niveles que pretende medir el test original, los cuales conforman un puesto de trabajo con perfil de actividades ya definidas, ser parte de una organización que cuente con valores, competencias y objetivos ya definidos, que posean un equipo u área de trabajo y finalmente que cuenten con un supervisor en la organización.

Cassepp-Borges, Balbinotti, y Teodoro (2010) manifiestan que el proceso de traducción y adaptación llega a ser complejo debido a que exige una serie de cuidados y lineamientos para lograr que el producto final sea lo más congruente al instrumento original. Por tal motivo, fue de suma importancia dentro de esta investigación, seguir las especificaciones y los requisitos que se exigen dentro de “The Standards for educational and psychological testing (2014)”, los cuales proponen consideraciones específicas para el desarrollo y la evaluación de pruebas. Es importante el proceso de contratraducción ya que forma parte fundamental del proceso de evaluación de un determinado constructo en diferentes contextos y culturas, ya que codifica los diferentes enunciados que conforman una escala a una determinada lengua y pone a relieve diferentes tipos de problemas a nivel contextual o gramatical que se deben de remediar, así como también las semejanzas que se pueden encontrar en diferentes culturas y poblaciones. Finalmente, el proceso de traducción del instrumento fue adecuado y se logró contar con una equivalencia lingüística del instrumento original.

\* En segundo lugar, en referencia a las evidencias de validez vinculadas al contenido, en la Tabla 5.2.1, se evidenciaron las valoraciones que los jueces han otorgado a los ítems de la versión traducida del instrumento multidimensional del ajuste entre el individuo y su entorno de trabajo, los resultados que se presentan, particularmente, señalan si el ítem mide estrictamente el constructo. A pesar de que todas las calificaciones hacen referencia a que los ítems miden específicamente el constructo que pretender medir, existieron muchas recomendaciones en relación a la formulación del reactivo. Se realizaron diversas sugerencias debido a que los ítems fueron presentados a los jueces en su estado original después de haber sido traducidos.

La recomendación más resaltante, en la cual, la mayoría de los jueces llegaron a coincidir, fue en la presentación de los ítems a los evaluados. Esta sugerencia, fue debido a que se observaron que cada ítem comenzaba con la pregunta: ¿Cómo describiría? Y al analizar aquella estructura gramatical con el enunciado y el tipo de respuesta que se presenta en las indicaciones del cuestionario formal, la cual es responder en una escala del 1 al 7 en términos de compatibilidad, se encontró que, los evaluados iban a tener dificultades en relacionar tanto el enunciado y las indicaciones con la pregunta. Lo que iba a provocar confusión y errores en la contestación de las preguntas. Por ende, se decidió cambiar la estructura de los enunciados a ¿Cuál es el nivel de compatibilidad? Debido a que aquel inicio de enunciado se ajusta mejor a la escala de valoración o respuesta propuesta en el instrumento.

Otro punto clave que notaron los jueces fue en relación al repertorio de los valores y metas que eligieron los autores originales al momento de construir su prueba, sin embargo, aquella crítica no nace de un error gramatical y/o estructural en la comparación de lenguas, sino más bien de la generalización de estos valores y metas. Para subsanar este error y llegar a encontrar un punto medio, se explicó a los jueces que realizaron la presente crítica que, los autores eligieron formular los reactivos teniendo aquellos valores y metas, como resultados que esos mismos, llegan a repetirse y/o en diferentes organizaciones o contextos organizacionales, en algunos casos, no se encuentran explícitamente sin embargo tienen influencia de las mismas.

En algunos casos, se detectó que unos jueces llegaron a manifestar que los valores de logro e imparcialidad eran sustantivos muy amplios y necesitaban ser más específicas en referencia al campo en el cual estaban inmersas, ya sean organización o grupo de trabajo, aquellos subcomponentes del constructo persona – entorno, contenían dichos valores dentro de su repertorio de ítems. Dentro de esta etapa, se siguió el lineamiento 1.9 establecido por The Standards for educational and psychological testing (2014) el cual fue la especificación del procedimiento de la selección de jueces expertos al igual que al momento de consignar sus comentarios y sus aportes. Se proporcionó un formato de calificación, donde

se les permitió describir sus apreciaciones en relación a cada ítem y finalmente, se presentó en la matriz donde se detallan el grado de acuerdo. Por último, es importante obtener evidencias de esta naturaleza, ya que se asegura, a través de una manera objetiva, que los ítems del test estén alineados al constructo principal.

En tercer lugar, en relación a las evidencias de validez vinculadas a la estructura interna, se observa que, la organización de factores que rige el instrumento multidimensional del ajuste persona entorno, en su versión en español, no se ajusta al modelo de cuatro factores propuesto por Chuang, Shen y Judge (2016). Los ítems de la escala traducida, no se agrupan de acuerdo a lo esperado y presentan, en muchos casos, cargas factoriales cruzadas, tras esa característica, se propuso realizar el mismo análisis solo que a un nivel de agrupamiento de 2 factores.

En este caso, luego de realizar el análisis factorial bajo un supuesto de 2 factores, se puede observar una doble agrupación; los ítems del 1 al 18 que forman parte de los 3 componentes: Ajuste persona – puesto de trabajo, Ajuste persona – Organización y Ajuste persona - grupo se conglomeran formando un solo factor. El otro factor se encuentra formado por el último subcomponente del Ajuste persona – grupo, el cual es “Atributos del grupo” y todos los ítems del componente ajuste persona – supervisor.

Dentro de una primera mirada, se concluyó en que es pertinente eliminar los ítems del 19 al 21, debido a que los ítems que forman parte de los atributos del equipo, no interactúan o se relacionan teóricamente con el principal objetivo de la escala del componente ajuste persona – supervisor.

Tras la supresión de los ítems 19 al 21, se agrupan los ítems que corresponden al conglomerado de factores ajuste persona - puesto de trabajo, con el ajuste persona - organización y al ajuste persona – grupo en una sola escala, la cual será llamada “ajuste de la persona con los aspectos generales de la organización”. Dicha subescala brindará una interpretación más general en comparación a la que producía la escala original en relación al ajuste de la persona frente a su puesto de trabajo, grupo y organización.

En segundo lugar, el segundo factor, mantendrá su categoría principal la cual es el ajuste de la persona – supervisor y tendrá como finalidad medir el ajuste de la persona frente al estilo de liderazgo, personalidad y atributos del supervisor, lo cual es congruente con la versión original.

En cuarto lugar, con respecto a la confiabilidad de las nuevas medidas, se esperó que la versión en español del instrumento multidimensional del ajuste entre la persona y su entorno de trabajo de los autores Chuang, Shen y Judge (2016) obtenga un coeficiente de alfa de Cronbach igual o superior a .70, dado que la versión original cuenta con valores superiores a dicho coeficiente en sus diferentes subescalas y según Nunally (1978), aquel valor es el mínimo aceptable dentro de una investigación.

La versión en español del instrumento multidimensional del ajuste persona – entorno, mostró poseer un óptimo coeficiente de alfa de Cronbach y alfa ordinal. Ambos coeficientes superan el coeficiente mínimo promedio esperado y, por ende, el instrumento presenta buenas evidencias de consistencia interna. Esto es debido a que la escala de respuesta es amplia y ofrece un repertorio moderado de opciones (se puede elegir entre 7 niveles). Oviedo y Campo Arias (2005) señalan que, si los subcomponentes de los instrumentos presentan una adecuada consistencia interna, se puede concluir en que la escala está diseñada bajo un constructo válido.

\* Cabe resaltar, que las puntuaciones obtenidas de confiabilidad, son acordes a la estructura factorial obtenida, asimismo, para la obtención de la confiabilidad de las medidas se siguió los lineamientos propuestos en The Standards for educational and psychological testing (2014), los cuales fueron, el estándar 2.0, que señala que es importante el reporte de los nuevos coeficientes en relación a la consistencia interna de cada uno de los 2 factores (ver sección de resultados) y el estándar 2.5 el cual dicta que el procedimiento para la estimación de la confiabilidad debe de ser consistente con la estructura de la prueba, en esta investigación, se determinó que ambos nuevos coeficientes son consistentes en relación a la estructura de la prueba.

Asimismo, los participantes comentaron que la versión traducida del instrumento multidimensional del ajuste persona con su entorno de trabajo

de Chuang, Shen y Judge (2016) ocasionó que realizaran introspección y reflexionen en relación con los elementos del su trabajo actual con su persona. Algunos manifestaron comentarios positivos que describían al instrumento como una alternativa para mejorar gestión de calidad de recursos humanos y por ende la gestión de personas en diversas empresas, a esto se suma que es indispensable y de alta necesidad contar con instrumentos de esta naturaleza o característica, que pretendan medir y realizar una gestión de calidad de los procesos internos de recursos humanos partiendo desde la perspectiva del colaborador, el instrumento multidimensional del ajuste persona – entorno de Chuang, Shen y Judge (2016) identifica posibles problemas de gestión partiendo desde la adaptación de la persona frente a dichos elementos,

Finalmente, Las limitaciones que se presentaron en la elaboración de la presente investigación, pertenecen principalmente a la característica de la muestra.

La primera limitación fue en relación la representatividad de la muestra, dado que la elección de aquella fue por un proceso no probabilístico, los seleccionados fueron elegidos por determinadas características que compartan entre sí. A raíz de lo anterior, se presentó un impedimento al momento de poder generalizar los resultados, lo que implicó que no se puede llegar a determinar conclusiones generales de la población laboralmente activa de Lima Metropolitana a partir de las conclusiones específicas obtenidas por la adaptación del “instrumento multidimensional del Ajuste entre la persona y su entorno de trabajo” de los autores Chuang, Shen y Judge (2016). La segunda limitación, estaba ligada al momento de la recogida de datos, ya que estos podría llegar a estar sesgados por la deseabilidad social que pueden sentir los colaboradores frente a un instrumento psicológico de esta naturaleza y aquello pudo llevar a una disonancia cognitiva.

## CONCLUSIONES

- La traducción al español el instrumento multidimensional del ajuste entre la persona y su entorno de trabajo de los autores Chuang, Shen y Judge (2016) ha sido adecuada.
- Se obtuvieron óptimas evidencias de validez vinculadas al contenido de la versión en español del instrumento multidimensional del ajuste entre la persona y su entorno de trabajo de los autores Chuang, Shen y Judge (2016).
- Tras la aplicación del análisis factorial exploratorio se encontró un alto nivel de discrepancia en relación al modelo de 4 factores planteado por Chuan, Shen y Judge en el 2016. El instrumento es viable solo si se decide realizar una medición a 2 niveles, Ajuste de la persona - aspectos generales de la organización y Ajuste persona – supervisor, no obstante, esta medición no llega a ser tan específica como el instrumento original.
- Las puntuaciones derivadas de aplicar este instrumento, en su versión traducida, presenta una buena consistencia interna frente a los dos nuevos factores que lo componen.
- Se obtuvieron baremos tentativos de las puntuaciones obtenidas a partir de la versión traducida del instrumento multidimensional del ajuste entre la persona y su entorno de trabajo de los autores Chuang, Shen y Judge (2016) para la población laboralmente activa de Lima Metropolitana.

## RECOMENDACIONES

- Utilizar la prueba, pero no llegar a interpretarla en relación con 4 factores como lo proponen los autores en la versión original. En la versión traducida solo se podrá medir los componentes del ajuste persona – elementos de la organización y ajuste persona – supervisor.
- Realizar un análisis factorial confirmatorio de segundo orden y ampliar el número de casos a más de 520 participantes, con la finalidad de confirmar el modelo propuesto por los autores Chuang, Shen y Judge (2016) en la población laboralmente activa de Lima Metropolitana.
- Correlacionar las puntuaciones derivadas de aplicar este instrumento en su versión traducida a con las de otros instrumentos que pretendan medir el mismo constructo al igual que lo hicieron sus autores, esto con el fin de poder evaluar las evidencias de validez en relación a otras variables.
- Promocionar la adaptación de pruebas psicométricas, debido a que genera avances en el desarrollo de la psicología del país dado que se pone a prueba los constructos psicológicos llevados al plano de nuestro contexto cultural.



## REFERENCIAS

- Abad, F., Garrido, J., Olea, J., & Ponsoda, V. (2006). *Introducción a la psicometría - Teoría clásica de los tests y teoría de la respuesta al ítem*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Ahmad, K. Z. (2011). Person-environment fit: the missing link in the organisational culture -commitment relationship. *International Journal of Business and Management*, 106(2), 11-20.
- Alcover, C., Moriano, J., Topa, G., & Osca, A. (2012). *Psicología del trabajo*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Alles, M. (2005). *Gestión por competencias, el diccionario*. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Alonso Murguía, E. G. (2006). *Teoría de las organizaciones*. Mexico: Umbral editorial
- Ávila, H. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. España Consulta en línea [07 de Enero de 2010]: [www.eumed.net/libros/2006c/203/](http://www.eumed.net/libros/2006c/203/)
- Beasley, C., Jason, L., & Miller, S. (2012). The general environment fit scale: a factor analysis and test of convergent construct validity. *HHS Public Access*, 50, 64-76.
- Burga, A. (2006). La unidimensionalidad de un instrumento de medición: Perspectiva factorial. *Revista de Psicología de la PUCP*, 24(1), 54-80.
- Caplan, R. (1987). Person-environment fit theory and organizations: commensurate dimensions, time perspectives, and mechanisms . *Journal of Vocational Behavior* ,31, 248-267.
- Chuang, A., Chi – Tai, S. Judge, T.(2016). Development of a multidimensional instrument of person - environment fit: the perceived person - environment fit scale. *Applied Psychology*, 65(1), 66 - 98.
- Cassepp-Borges, V., Balbinotti, M. A. A., & Teodoro, M. L. M. (2010). Tradução e validação de conteúdo: Uma proposta para a adaptação de instrumentos. In L. Pasquali, *Instrumentação psicológica: Fundamentos e práticas* (pp. 506-520). Porto Alegre: Artmed.
- Crismán Pérez, R. (2016). *La construcción de escalas de medición para la investigación y sus aplicaciones didácticas. Una propuesta con respecto a la modalidad lingüística andaluza*. Madrid: ACCI ediciones.

- David F. Caldwell, C. A. (1990). Measuring person - job fit using a profile comparison process. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 648 - 647.
- Edwards, C. (1991). *Person - job fit : A conceptual integration literature review, and methodological critique*, *International review of industrial and organizational psychology*. London: John Wiley & Sons.
- Edwards, C. (1990). The person - environment fit approach to stress: Recurring problems and some suggested solutions. *Journal of organizational behavior*, 11, 293-307.
- Escobar-Pérez, J. & Cuervo-Martínez, A. (2008) Validez de contenido y juicio de expertos: Una aproximación a su utilización. *Avances en Medicina*, 6, 27–36.
- Escurra, M. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista de Psicología*, 6, 103 - 111.
- Fernández - Ríos, S. (1997). *Eficacia organizacional: Concepto, desarrollo y evaluación*. Madrid: Díaz de Santos.
- Ferrando, P. J. y Anguiano-Carrasco, C. (2010). El análisis factorial como técnica de investigación en psicología. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 18-33.
- Gadermann, A., Guhn, M., & Zumbo, B. (2012 ). Estimating ordinal reliability for likert-type and ordinal item response. *Practical Assessment Research & Evaluation*, 17, 1-13.
- García, R. F. (2010). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. San vicente: Editorial Club Universitario.
- International Test Commission. (2010). *International Test Commission guidelines for translating and adapting tests*. Recuperado el 24 julio 2017, de <http://www.intestcom.org/upload/sites/files/40.pdf>
- Jordan J, B. M. (2011). Someone to look up to: executive–follower ethical reasoning and perceptions of ethical leadership. *Journal of Management*, 26, 1 - 21.
- Judge, T., & Robbins, S. (2009). *Comprometimiento organizacional*. Mexico: Pearson educación de México.
- Kristof, B. e. (2005). Consequences of individuals's fit at work: A Meta - Analysis of person - job, person - organization, person- group and person- supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281 - 342.
- Lloyd, L. D. (1972). *Application of the theory of work adjustment to rehabilitation and counseling*. Washington DC: University of Minnesota.
- López - Fe y Figueroa C. (2002) *Persona y profesión: procedimientos y técnicas de selección y orientación*. Madrid: TEA Ediciones.

- Nunnally, J. C. (1994). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2 nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Organización Internacional del Trabajo. (2008). Factores psicosociales y de organización. En L. M. Joseph J. Hurrell, *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo* (2 - 75). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Oviedo, H. C y Campo-Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34, 572-580.
- Perez , E., & Medrano, L. (2010). Análisis factorial exploratorio: Bases conceptuales y metodológicas. *Revista Argentina de ciencias del comportamiento*, 2, 58-66 .
- Prescott, J. (2013). *Gendered occupational differences in science, engineering, and technology careers*. The United states of America: IGI Global.
- Rodriguez Fernandez, A. (2004). *Psicología de las organizaciones*. Barcelona: Graficas Rey sl.
- Schneider Benjamin, B. K. (2014). *The Oxford handbook of organizational climate and culture*. New York: Oxford University Press.
- Sekiguchi. (2004). Person - Organization fit and person - job fit in employee selection: a review of the literature. *Osaka Keidai Ronshu*, 54(6),179 - 195.
- Seva , L., & Ferrando, P. (2006). FACTOR: A computer program to fit the. *Behavior research methods*,38(1), 88 - 91.
- Tam, J., Vera, G & Oliveros, R. (2008) Tipos, métodos y estrategias de investigación. *Pensamiento y Acción* , 5, 145 – 154.
- Tanzer, N. K. (2005). Developing tests for use in multiple languages and cultures: A plea for simultaneous development. In R. K. Hambleton, P. F. Merenda, & C. D. Spielberger (Eds.), *Adapting educational and psychological tests for cross-cultural assessment* (pp. 235-264). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Ulrich, D. (2006). *Recursos humanos - champions*. Buenos Aires : Ediciones Granica.
- Walumbwa, F. O. (2000). Leader Personality Traits and Employee Voice Behavior: Mediating Roles. *Journal of Applied Psychology* 275–1286.
- Zhang, Y. Liao, J. & Zhao, J (2011). Research on the Organizational Citizenship Behavior Continuum and Its Consequences, *Frontiers of Business Research in China*, (5), 364 – 379.



# ANEXO 1: FORMATO ORIGINAL DEL INSTRUMENTO

## Final Items of the Perceived Person-Environment Fit Scale (PPEFS)

### Person-Job Fit Scale (PJFS)

1. How would you describe the match between your professional skills, knowledge, and abilities and those required by the job?
2. How would you describe the match between your personality traits (e.g., extrovert vs. introvert, agreeable vs. disagreeable, and dependable vs. undependable) and those required by the job?
3. How would you describe the match between your interests (e.g., social vs. unsocial, artistic vs. inartistic, and conventional vs. unconventional) and those you desire for a job?
4. How would you describe the match between the characteristics of your current job (e.g., autonomy, importance, and skill variety) and those you desire for a job?

### Person-Organization Fit Scale (POFS)

#### POFS-Values

How would you describe the match between your emphasis and your organization's emphasis on the following values?

1. honesty
2. achievement
3. fairness
4. helping others

#### POFS-Goals

How would you describe the match between your goals and your organization's goals on the following dimensions?

5. reward
6. the amount of effort expected
7. competition with other organizations

### Person-Group Fit Scale (PGFS)

#### PGFS-Values

How would you describe the match between your emphasis and your group's emphasis on the following values?

1. honesty
2. achievement
3. Fairness
4. Helping Others

#### PGFS-Goals

How would you describe the match between your goals and your group's goals on the following dimensions?

5. reward
6. the amount of effort expected
7. competition with other groups

#### PGFS-Attributes

How would you describe the match between you and your group members on the following characteristics?

8. personality
9. workstyle
10. lifestyle

#### Person-Supervisor Fit Scale (PSFS)

1. How would you describe the match between the things you value in life and the things your supervisor values?
2. How would you describe the match between your personality and your supervisor's personality?
3. How would you describe the match between your work style and your supervisor's work style?
4. How would you describe the match between your lifestyle and your supervisor's lifestyle?
5. How would you describe the match between your supervisor's leadership style and the leadership style you desire?

*Note.* All items used a 7-point scale, 1 meaning "no match" and 7 meaning "complete match."

## ANEXO 2: PRESUPUESTO

### Presupuesto proyecto de tesis en Nuevos Soles

Ítem	Cantidad	Coste Unitario	Coste total
1 Traducción ingles español	2	80	160
2 Traducción español - ingles	1	100	100
3 Servicios de traducción en comparación	1	70	70
4 Paquete de hojas A-4 bond	2	7	14
5 Fotocopia del instrumento	260	70	182
6 Concepto de movilidad	20	10	200
7 Concepto de Inscripción y derecho a tesis	1	800	800
Inversión total : 1526.00 Nuevos Soles			1526

### ANEXO 3: CRONOGRAMA

Cronograma de investigación	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto							
	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4				
Investigación de temas generales e relevantes de la Psicología Organizacional																																				
Planteamiento del problema																																				
Revisión de libros, bases conceptuales del constructo ajuste persona - entorno																																				
Estructuración del marco teórico y definición de variables																																				
Establecimiento de objetivos de la investigación																																				
Realizar las traducciones y contra traducciones																																				
Validación por criterio de jueces																																				
Aplicación del instrumento traducido N= 260																																				
Análisis de Resultados																																				
Elaboración de discusión																																				
Elaboración de conclusiones																																				
Presentación de producto final a asesor																																				
Mes aproximado de sustentación																																				
Publicación de resultados																																				

Duración estimada: 30 semanas ó 210 días calendario



## ANEXO 4: CONSENTIMIENTO INFORMADO

### Consentimiento Informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer al participante en esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participante. La presente investigación es para conseguir la licenciatura de Psicología y es conducida por **José Manuel Castillo**, estudiante de décimo segundo ciclo de la **Universidad de Lima**. La meta de este estudio es conocer **el funcionamiento del Instrumento multidimensional del ajuste entre el individuo y su entorno de trabajo**. Si usted accede a participar en este estudio se le pedirá completar una Ficha de datos y un test. Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo. La participación es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del mismo en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma.

-----

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por \_\_\_\_\_ He sido informado (a) de que la meta de este estudio es \_\_\_\_\_

Me han indicado también que tendré que completar una ficha de datos y responder un test lo cual tomará aproximadamente 30 minutos. Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a **José Manuel Castillo al teléfono 961653917**. Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a José Manuel Castillo al teléfono anteriormente mencionado.

Firma de Investigador

Firma de Participante

# ANEXO 5: PERMISO PARA EL USO DEL INSTRUMENTO

Permission to use the PPEFS

Recibidos x



José Manuel Castillo <josecspi83@gmail.com>

2 jun. (Hace 7 días.) ☆



para jonathanshen, ajuang, tjudge ▾

Dear Professors,

Hope you are fine,

My name is Jose Manuel Castillo, a young peruvian psychologist. I studied in the University of Lima, now I have been accepted for a master in "science of work" in Brussels. Since I have started studying Psychology, I have followed your investigations and your contributions for organizational psychology.

Now, I will do an academic research for the national grade of psychologist, for it, is necessary to use one of your instruments because I want to explore the psychometrics properties of the Multidimensional Instrument of Person-Environment Fit: The Perceived Person-Environment Fit Scale (PPEFS) adapted and applied in the peruvian context.

I am really interested in the construct: Person - environment fit, because I think that it is really useful to describe the human behavior in an organizational context with the purpose of helping others.

I am really grateful with you, because, in spite of the distance you have helped me in my whole career.

Kind regards,

José Manuel Castillo  
Lima - Peru



Aichia Chuang

2 jun. (Hace 7 días.) ☆



para mí, jonathanshen, tjudge ▾



inglés ▾ > español ▾ Traducir mensaje

Desactivar para: inglés x

Hi Jose,

It is nice to hear that you are interested in the construct of PEF and in our scale. Please feel free to use it and validate it in the Peruvian context. Do you mind sending me the Peruvian version of the scale, when you are done with the research? I suggest that you do a back translation of the English version. Thank you.

Best,

aichia

SCIENTIA ET PRAXIS

## **ANEXO 6: PLAN DE ANÁLISIS DEL INSTRUMENTO MULTIDIMENSIONAL DEL AJUSTE ENTRE LA PERSONA Y SU ENTORNO LABORAL.**

### **OBJETIVO:**

- Adaptar y determinar las propiedades psicométricas del PPEFS en una muestra de personas laboralmente activas de Lima Metropolitana.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Adaptar lingüísticamente el PPEFS empleando el método de contra traducción.
- Obtener evidencias de validez vinculadas al contenido de la versión en español del PPEFS a través del criterio de jueces.
- Obtener Evidencias de validez vinculadas a la estructura interna de la versión en español del PPEFS a través del método de análisis factorial exploratorio de primer orden.
- Obtener evidencias de consistencia interna de las puntuaciones derivadas de aplicar los ítems que conforman del PPEFS, usando el método de consistencia interna.
- Elaborar baremos locales de la traducción del PPEFS para las organizaciones de Lima Metropolitana

### **HIPÓTESIS:**

- En la presente Investigación, no se cuenta con algún tipo de hipótesis dado que, solo se pretende analizar las características psicométricas de la adaptación en español del Instrumento multidimensional del ajuste entre la persona y su entorno de trabajo.

### VARIABLES:

Nombre de la variable	Nivel de medición	Número de categorías
Items del Sub componente Person – Job Fit Scale ( 1 al 4)	Ordinal	Politémica
Items del Sub Componente Person – Organization Fit Scale ( 5 al 11)	Ordinal	Politémica
Items del Sub Componente Person – Group Fit Scale (12 al 21)	Ordinal	Politémica
Items del Sub componente Person – Supervisor Fit Scale ( 22 al 26)	Ordinal	Politémica

### ESTRATEGIAS DESCRIPTIVAS

Nombre	Numéricas	Gráficas	Referencias
Items del Sub componente Person – Job Fit Scale ( 1 al 4)	Para analizar las evidencias de validez en relación a la estructura interna de los ítems se emplea el procedimiento estadístico: Análisis Factorial Exploratorio.		<p>Seva , L., &amp; Ferrando, P. (2006). FACTOR: A computer program to fit the. <i>Behavior research methods</i>, 38 (1) 88 - 91.</p> <p>Perez , E., &amp; Medrano, L. (2010). Análisis factorial exploratorio: Bases conceptuales y metodológicas. <i>Revista Argentina de ciencias del comportamiento</i>, 2,58-66 .</p>
Items del Sub Componente Person – Organization Fit Scale ( 5 al 11)	Tipo de Matriz de correlaciones: Policóricas.		
Items del Sub Componente Person – Group Fit Scale (12 al 21)	Tipo de extracción: Método de extracción de cuadrados. Específicamente ULS de Jöreskog.		
Items del Sub componente Person – Supervisor Fit Scale ( 22 al 26)	Se determinarán el número de factores a través del Screen test Tipo de Rotación: Oblicua.		

Nombre	Numéricas	Gráficas	Referencias
Items del Sub componente Person – Job Fit Scale ( 1 al 4)	<p>Para analizar las evidencias de validez en relación a la consistencia interna se utilizará el estadístico que arroja el coeficiente Alfa de Cronbach.</p> <p>El cómputo de alfa de Cronbach, arroja un coeficiente que indicara el grado de Fiabilidad de los ítems del instrumento. Se espera que sea mayor del .70 para tener interpretaciones favorables. Asimismo, se utilizará el cálculo del alfa ordinal.</p>		Oviedo, H. C., & Campo-Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa. <i>Revista Colombiana de Psiquiatría</i> , 34, 572-580.
Items del Sub Componente Person – Organization Fit Scale ( 5 al 11)			Gadermann, A., Guhn, M., & Zumbo, B. (2012 ). Estimating ordinal reliability for likert-type and ordinal item response. <i>Practical Assesment Research &amp; Evaluation</i> , 17, 1-13.
Items del Sub Componente Person – Group Fit Scale (12 al 21)			Nunnally, J. (1994). <i>Psychometric Theory</i> . Nueva York: McGraw-Hill Inc.
Items del Sub componente Person – Supervisor Fit Scale ( 22 al 26)			

## ESTRATEGIAS INFERENCIALES

### Verificación de supuestos

Supuesto	Numéricas	Gráficas	Referencias
Los ítems Traducidos al español del instrumento multidimensional del ajuste entre la persona y su ambiente de trabajo contarán con evidencias de validez en el contenido favorables. Aquella estimación será a partir del cálculo del cómputo V de Aiken.	Computo V de aiken es un coeficiente que llega a ser utilizado dentro del procedimiento de análisis a partir del criterio de jueces. A través de una formula, se otorga un peso de coincidencia entre los jueces sobre un determinado ítem, aquel computo ayuda a evaluar e identificar evidencias de validez en relación al contenido.	Se realizara una base de datos que incluya las percepciones y calificación por parte de los jueces en contenido y en estructura de los enunciados. Esto facilitará el análisis por parte del investigador.	Escurra, M. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. <i>Revista de Psicología</i> , 6, 103 - 111.

## **ANEXO 7: FORMATO DE VALIDACIÓN PARA JUECES**

Estimado Juez,

Reciba un cordial saludo de mi parte, mi nombre es José Manuel Castillo, estudiante de décimo segundo ciclo de la Universidad de Lima y en esta oportunidad me encuentro investigando sobre la adaptación al español del instrumento psicológico llamado, “Instrumento multidimensional del ajuste entre el individuo y el Entorno de trabajo” con fines de poder sustentar mi tesis de licenciatura.

Por tal motivo, le solicito su apoyo en el proceso de validación de los ítems traducidos del “Instrumento multidimensional del ajuste entre el individuo y el Entorno de trabajo” dirigido a las personas de 20 años a más, que se encuentran laboralmente activas en la ciudad de Lima metropolitana y que pertenecen a organizaciones de diferentes rubros. El “Instrumento multidimensional del ajuste entre el individuo y el Entorno de trabajo” tiene como base el constructo Ajuste persona – Entorno, aquel es entendido como el emparejamiento y/o grado de compatibilidad de las características personales del colaborador con las características del medio ambiente en el cual está inmerso, en este caso, el ámbito laboral.

De colaborar con la investigación, será acreedor de un formato que contiene más información e indicaciones de cómo llevar a cabo el proceso de evaluación de los ítems.

De antemano, muchas gracias por su valioso tiempo.

José Manuel Castillo

## FORMATO DE VALIDACIÓN DE LOS ÍTEMS QUE COMPONEN EL INSTRUMENTO MULTIDIMENSIONAL DEL AJUSTE ENTRE EL INDIVIDUO Y EL ENTORNO DE TRABAJO

Nombre:

Carrera:

Ocupación:

A continuación se presentara los ítems que conforman el **Instrumento multidimensional del ajuste entre el individuo y el entorno de trabajo**. Aquel instrumento, tiene como objetivo medir el nivel de compatibilidad entre las Características Individuales de la persona como, necesidades, metas, valores, competencias y las características del Entorno de trabajo, tales como metas de la organización, valores organizacionales, requerimientos del puesto de trabajo etc.

El presente instrumento, está estructurado según las siguientes dimensiones:

- **Ajuste entre el individuo y el puesto de trabajo:** Subcomponente que se centra en la compatibilidad entre las necesidades, competencias y características personales con las que cuenta el colaborador frente a las funciones, elementos y tareas específicas del puesto de trabajo.
- **Ajuste entre el individuo y la organización:** Subcomponente que explora la compatibilidad de las expectativas, necesidades del colaborador con los elementos que conforman la totalidad de la organización (valores, creencias, compartidas, políticas y metas organizacionales, etc.)
- **Ajuste entre el individuo y su grupo de trabajo:** Subcomponente que se centra en el grado de compatibilidad que existe entre el colaborador y su equipo de trabajo. Determinado por la percepción de las variables sociodemográficas, de personalidad, valores, metas y atributos del grupo en el que se encuentra inmerso.
- **Ajuste entre el individuo y su supervisor:** Subcomponente que se centra en el Grado en el que un colaborador subordinado se ajusta y compatibiliza con las facultades de liderazgo, psicológicas y físicas de su supervisor

Asimismo, el nivel de respuesta que ofrece el instrumento, se encuentra dentro de una escala de 7 puntos. Donde 1 significa que “No hay compatibilidad” y 7 significa “Compatibilidad Absoluta”.

A continuación se mostrara uno de los ítems junto a la escala de respuesta que forma parte de la presentación del instrumento a los evaluados:



Ejemplo:

1= No hay compatibilidad 7= Compatibilidad Absoluta

Pregunta	1	2	3	4	5	6	7
¿Cómo describiría la relación entre el énfasis que usted y su organización ponen sobre el valor de la honestidad?							X

Responder de la siguiente manera, denota que el evaluado identifica una “Compatibilidad Absoluta” entre el énfasis que el atribuye al valor de la honestidad y el énfasis que atribuye la organización al mismo valor.

Finalmente, tomando en cuenta la información anterior, se le pedirá evaluar la validez de cada uno los siguientes ítems que conforman el “**Instrumento multidimensional del ajuste entre el individuo y el entorno de trabajo**” en relación al subcomponente que cada ítem pretende medir. El proceso consiste en leer el ítem y evaluar si este, efectivamente mide el subcomponente al cual pertenece. Para realizar el proceso, cada ítem estará agrupado por el subcomponente que representa y contará con una escala de respuesta de SI y No y una casilla de observación en caso se en caso considere alguna.

Ejemplo

**Escala de ajuste entre el individuo y el Puesto de trabajo:**

“Grado de compatibilidad entre las necesidades, deseos y características personales con las que cuenta el colaborador frente a los y demandas específicas del puesto de trabajo”

Pregunta	Si	No	Observaciones
¿Cómo describiría la relación entre sus habilidades, conocimientos y aptitudes profesionales y las que se requieren en su actual trabajo?	X		

Si tiene alguna duda frente al presente formato, contactarse con el responsable del mismo.

**Puede Comenzar**

### 1. Escala de ajuste entre el individuo y el trabajo:

Representa el grado de compatibilidad entre las necesidades, competencias y características personales con las que cuenta el colaborador frente a las funciones, elementos y responsabilidades específicas del puesto de trabajo.

Pregunta	Si	No	Observaciones
¿Cómo describiría la relación entre sus habilidades, conocimientos y aptitudes profesionales y las que se requieren en su actual trabajo?			
¿Cómo describiría la relación entre sus rasgos de personalidad (p. ej.: extrovertido vs introvertido, agradable vs no agradable, dependiente vs independiente) y los que se requieren en su actual trabajo?			
¿Cómo describiría la relación entre sus intereses (p. ej.: sociable vs no sociable, artístico vs no artístico, convencional vs no convencional) y los que usted desea en su actual trabajo?			
¿Cómo describiría la relación entre las características de su actual trabajo (p. ej.: autonomía, importancia, variedad de habilidades) y las que usted desea en un trabajo?			

## 2. Escala de ajuste entre el Individuo y la Organización

Grado de compatibilidad de las expectativas, necesidades, valores y metas del colaborador con los elementos que conforman la totalidad de la organización (valores, metas, políticas, estructura interna)

En esta oportunidad solo se considerarán 2 niveles: Valores y Metas.

### Valores del Ajuste individuo y la organización.

El presente bloque, las preguntas están relacionadas a valores específicos, que fueron seleccionados por los investigadores.

Pregunta	Si	No	Observaciones
¿Cómo describiría la relación entre el énfasis que usted y su <u>organización</u> ponen sobre el valor de la honestidad?			
¿Cómo describiría la relación entre el énfasis que usted y su <u>organización</u> ponen sobre el valor del Logro?			
¿Cómo describiría la relación entre el énfasis que usted y su <u>organización</u> ponen sobre el valor de Imparcialidad?			
¿Cómo describiría la relación entre el énfasis que usted y su <u>organización</u> ponen sobre el valor de Ayudar a Otros?			

### Metas del Ajuste individuo y la organización.

El presente bloque, se encuentran las preguntas que, están relacionadas a algunas de las metas específicas que se consideran importantes dentro de la percepción del ajuste individuo – organización.

Pregunta	Si	No	Observaciones
¿Cómo describiría la relación entre sus metas y las metas de su <b>organización</b> en relación a la recompensa?			
¿Cómo describiría la relación entre sus metas y las metas de su <b>organización</b> en relación a la Cantidad de esfuerzo previsto?			
¿Cómo describiría la relación entre sus metas y las metas de su <b>organización</b> en relación a la competencia con otras organizaciones?			

### 3. Escala de ajuste entre el individuo y el grupo

Grado de compatibilidad que existe entre el colaborador y su equipo de trabajo. Determinado por variables sociodemográficas, de personalidad y por el sentido de pertenencia en la interacción con el grupo. En esta oportunidad se considerarán los siguientes niveles: Valores, metas y atributos del grupo.

### Valores del Ajuste individuo y el grupo

El presente bloque, las preguntas están relacionadas a valores específicos, que fueron seleccionados por los investigadores.

Pregunta	Si	No	Observaciones
¿Cómo describiría la relación entre el énfasis que usted y su <b>grupo</b> hacen sobre el valor de la Honestidad?			
¿Cómo describiría la relación entre el énfasis que usted y su <b>grupo</b> hacen sobre el valor del Logro?			
¿Cómo describiría la relación entre el énfasis que usted y su <b>grupo</b> hacen sobre el valor de la Imparcialidad?			
¿Cómo describiría la relación entre el énfasis que usted y su <b>grupo</b> hacen sobre el valor de Ayudar a otros?			

### Metas del Ajuste individuo y el grupo

El presente bloque, las preguntas están relacionadas a metas específicas que están involucradas en el ajuste individuo – grupo.

Pregunta	Si	No	Observaciones
¿Cómo describiría la relación entre sus metas y las metas de su <b>grupo</b> en relación a la recompensa?			*
¿Cómo describiría la relación entre sus metas y las metas de su <b>grupo</b> en relación a la Cantidad de esfuerzo previsto?			
¿Cómo describiría la relación entre sus metas y las metas de su <b>grupo</b> en relación a la competencia con otros grupos?			

### Atributos del Ajuste individuo y el grupo

El presente bloque, las preguntas están relacionadas a la percepción del individuo frente atributos del grupo.

Pregunta	Si	No	Observaciones
¿Cómo describiría la relación entre usted y los miembros de su <b>grupo</b> en la característica de personalidad?			
¿Cómo describiría la relación entre usted y los miembros de su <b>grupo</b> en la característica de estilo de trabajo?			
¿Cómo describiría la relación entre usted y los miembros de su <b>grupo</b> en la característica de Estilo de Vida?			

### Escala de ajuste del individuo y el supervisor (PSFS)

Ajuste Persona – Supervisor: Grado en el que un subordinado se ajusta y compatibiliza con las facultades de liderazgo, psicológicas y físicas de su supervisor

Pregunta	Si	No	Observación
¿Cómo describiría la relación entre las cosas que usted valora en la vida y las cosas que su <b>supervisor</b> valora?			
¿Cómo describiría la relación entre su personalidad y la personalidad de su <b>supervisor</b> ?			*
¿Cómo describiría la relación entre su estilo de trabajo y el estilo de trabajo de su <b>supervisor</b> ?			
¿Cómo describiría la relación entre su estilo de vida y el estilo de vida de su <b>supervisor</b> ?			
¿Cómo describiría la relación entre el estilo de liderazgo de su <b>supervisor</b> y el estilo de liderazgo que usted desea?			

Comentarios Generales

--



**MUCHAS GRACIAS**

## ANEXO 8: FORMATO DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

Fecha:

Código:

### Consentimiento Informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer al participante en esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participante. La presente investigación es para conseguir la licenciatura de Psicología y es conducida por **José Manuel Castillo** Bachiller de psicología de la **Universidad de Lima**. La meta de este estudio es conocer **el funcionamiento del Instrumento multidimensional del ajuste entre el individuo y su entorno de trabajo**. Si usted accede a participar en este estudio se le pedirá completar una Ficha de datos y un test. Esto tomará aproximadamente 10 minutos de su tiempo. La participación es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del mismo en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma.

---

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por \_\_\_\_\_ He sido informado (a) de que la meta de este estudio es

---

Me han indicado también que tendré que completar una ficha de datos y responder un test lo cual tomará aproximadamente 30 minutos. Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a José Manuel Castillo al teléfono 961653917. Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a José Manuel Castillo al teléfono anteriormente mencionado.



Fecha Actual

Código:

## Ficha de Datos

La siguiente ficha de datos tiene como fin recabar información general de usted para poder clasificar la información que se obtiene a partir de la aplicación del Test “Escala del ajuste percibido Persona – Entorno”

Por favor llenar los siguientes campos. Si tiene alguna duda de alguno de ellos, por favor pregúntele al encuestador.

- Sexo:
- Edad:
- Carrera:
- Grado Académico alcanzado:
- Empresa actual:
- Rubro:
- Cargo:
- Área:
- Tiempo Laborado en la actual organización o empresa (En años y meses):

¡Muchas Gracias!

INSTRUMENTO MULTIDIMENSIONAL DEL AJUSTE ENTRE EL INDIVIDUO Y EL ENTORNO DE TRABAJO

El presente instrumento, contiene una serie de enunciados que permiten hacer descripción de la percepción que usted posee sobre el grado de compatibilidad entre usted y diferentes elementos de la organización en la que actualmente se encuentra laborando. Para ello, lea cada uno de los siguientes enunciados y seleccione solo un valor del rango de compatibilidad que se presenta, marcando con un aspa dentro del recuadro por nivel asignado. Encontrará dos puntos extremos donde podrá ubicar su respuesta:

1 = No es Compatible

7 = Totalmente Compatible

Debe de responder todas las preguntas y no dejar ninguna sin responder, no existen respuestas buenas ni malas.

Ejemplo:

N°	Pregunta	1	2	3	4	5	6	7
1	¿Qué grado de compatibilidad existe entre mis objetivos profesionales y los objetivos de la organización?							<b>X</b>

De acuerdo al ejemplo anterior, la respuesta se ubica en el valor del número siete (7). Lo que significa que usted percibe que sus objetivos profesionales son totalmente compatibles con los objetivos de la organización.

N°	Pregunta	1	2	3	4	5	6	7
2	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre el énfasis que usted y <b>su organización</b> ponen sobre el valor de la solidaridad.		<b>X</b>					

Finalmente, en relación al segundo ejemplo, la respuesta se ubica en el casillero del número dos (2). Lo que significa que, usted percibe que el nivel de compatibilidad en la importancia que le otorga al valor de **la solidaridad** es relativamente baja en comparación a la importancia que otorga la organización a dicho valor.

Pase a la siguiente hoja cuando el evaluador lo indique.

N°	Pregunta	1. No hay compatibilidad	2	3	4	5	6	7. Totalmente Compatible
1	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre sus habilidades, conocimientos y aptitudes profesionales y las que se requieren en su actual trabajo?							
2	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre sus rasgos de personalidad (p. ej.: extrovertido vs introvertido, agradable vs no agradable, dependiente vs independiente) y los que se requieren en su actual trabajo?							
3	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre sus intereses (p. ej.: sociable vs no sociable, artístico vs no artístico, convencional vs no convencional) y los que usted desea en su actual trabajo?							
4	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre las características de su actual trabajo (p. ej.: autonomía, importancia, variedad de habilidades) y las que usted desea en un trabajo?							
5	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre el énfasis que usted y su <b>organización</b> ponen sobre el valor de la honestidad?							
6	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre el énfasis que usted y su <b>organización</b> ponen sobre el valor del Logro?							
7	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre el énfasis que usted y su <b>organización</b> ponen sobre el valor de Imparcialidad?							
8	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre el énfasis que usted y su <b>organización</b> ponen sobre el valor de Ayudar a Otros?							
9	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre sus metas y las metas de su <b>organización</b> en relación a la recompensa?							

N°	Pregunta	1. No hay compatibilidad	2	3	4	5	6	7. Totalmente Compatible
10	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre sus metas y las metas de su <b>organización</b> en relación a la Cantidad de esfuerzo previsto?							
11	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre sus metas y las metas de su <b>organización</b> en relación a la competencia con otras organizaciones?							
12	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre el énfasis que usted y su <b>grupo</b> hacen sobre el valor de la Honestidad?							
13	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre el énfasis que usted y su <b>grupo</b> hacen sobre el valor del Logro?							
14	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre el énfasis que usted y su <b>grupo</b> hacen sobre el valor de la Imparcialidad?							
15	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre el énfasis que usted y su <b>grupo</b> hacen sobre el valor de Ayudar a otros?							
16	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre sus metas y las metas de su <b>grupo</b> en relación a la recompensa?							
17	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre sus metas y las metas de su <b>grupo</b> en relación a la Cantidad de esfuerzo previsto?							
18	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre sus metas y las metas de su <b>grupo</b> en relación a la competencia con otros grupos?							

N°	Pregunta	1. No hay compatibilidad	2	3	4	5	6	7. Totalmente Compatible
19	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre usted y los miembros de su <b>grupo</b> en la característica de personalidad?							
20	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre usted y los miembros de su <b>grupo</b> en la característica de estilo de trabajo?							
21	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre usted y los miembros de su <b>grupo</b> en la característica de Estilo de Vida?							
22	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre las cosas que usted valora en la vida y las cosas que su <b>supervisor</b> valora?							
23	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre su personalidad y la personalidad de su <b>supervisor</b> ?							
24	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre su estilo de trabajo y el estilo de trabajo de su <b>supervisor</b> ?							
25	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre su estilo de vida y el estilo de vida de su <b>supervisor</b> ?							
26	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre el estilo de liderazgo de su <b>supervisor</b> y el estilo de liderazgo que usted desea?							

## ANEXO 9: VERSIÓN FINAL DEL INSTRUMENTO

### INSTRUMENTO MULTIDIMENSIONAL DEL AJUSTE ENTRE EL INDIVIDUO Y EL ENTORNO DE TRABAJO

El presente instrumento, contiene una serie de enunciados que permiten hacer descripción de la percepción que usted posee sobre el grado de compatibilidad entre usted y diferentes elementos de la organización en la que actualmente se encuentra laborando. Para ello, lea cada uno de los siguientes enunciados y seleccione solo un valor del rango de compatibilidad que se presenta, marcando con un aspa dentro del recuadro por nivel asignado. Encontrará dos puntos extremos donde podrá ubicar su respuesta:

1 = No es Compatible

7 = Totalmente Compatible

Debe de responder todas las preguntas y no dejar ninguna sin responder, no existen respuestas buenas ni malas.

Ejemplo:

N°	Pregunta	1	2	3	4	5	6	7
1	¿Qué grado de compatibilidad existe entre mis objetivos profesionales y los objetivos de la organización?							X

De acuerdo al ejemplo anterior, la respuesta se ubica en el valor del número siete (7). Lo que significa que usted percibe que sus objetivos profesionales son totalmente compatibles con los objetivos de la organización.

N°	Pregunta	1	2	3	4	5	6	7
2	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre el énfasis que usted y <b>su organización</b> ponen sobre el valor de la solidaridad.		X					

Finalmente, en relación al segundo ejemplo, la respuesta se ubica en el casillero del número dos (2). Lo que significa que, usted percibe que el nivel de compatibilidad en la importancia que le otorga al valor de **la solidaridad** es relativamente baja en comparación a la importancia que otorga la organización a dicho valor.

Pase a la siguiente hoja cuando el evaluador lo indique.

N°	Pregunta	1. No hay compatibilidad	2	3	4	5	6	7. Totalmente Compatible
1	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre sus habilidades, conocimientos y aptitudes profesionales y las que se requieren en su actual trabajo?							
2	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre sus rasgos de personalidad (p. ej.: extrovertido vs introvertido, agradable vs no agradable, dependiente vs independiente) y los que se requieren en su actual trabajo?							
3	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre sus intereses (p. ej.: sociable vs no sociable, artístico vs no artístico, convencional vs no convencional) y los que usted desea en su actual trabajo?							
4	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre las características de su actual trabajo (p. ej.: autonomía, importancia, variedad de habilidades) y las que usted desea en un trabajo?							
5	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre el énfasis que usted y su <b>organización</b> ponen sobre el valor de la honestidad?							
6	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre el énfasis que usted y su <b>organización</b> ponen sobre el valor del Logro?							
7	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre el énfasis que usted y su <b>organización</b> ponen sobre el valor de Imparcialidad?							
8	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre el énfasis que usted y su <b>organización</b> ponen sobre el valor de Ayudar a Otros?							
9	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre sus metas y las metas de su <b>organización</b> en relación a la recompensa?							

SCIENTIA ET PRAXIS

N°	Pregunta	1. No hay compatibilidad	2	3	4	5	6	7. Totalmente Compatible
10	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre sus metas y las metas de su <b>organización</b> en relación a la Cantidad de esfuerzo previsto?							
11	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre sus metas y las metas de su <b>organización</b> en relación a la competencia con otras organizaciones?							
12	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre el énfasis que usted y su <b>grupo</b> hacen sobre el valor de la Honestidad?							
13	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre el énfasis que usted y su <b>grupo</b> hacen sobre el valor del Logro?							
14	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre el énfasis que usted y su <b>grupo</b> hacen sobre el valor de la Imparcialidad?							
15	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre el énfasis que usted y su <b>grupo</b> hacen sobre el valor de Ayudar a otros?							
16	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre sus metas y las metas de su <b>grupo</b> en relación a la recompensa?							
17	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre sus metas y las metas de su <b>grupo</b> en relación a la Cantidad de esfuerzo previsto?							
18	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre sus metas y las metas de su <b>grupo</b> en relación a la competencia con otros grupos?							



N°	Pregunta	1. No hay compatibilidad	2	3	4	5	6	7. Totalmente Compatible
19	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre las cosas que usted valora en la vida y las cosas que su <b>supervisor</b> valora?							
20	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre su personalidad y la personalidad de su <b>supervisor</b> ?							
21	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre su estilo de trabajo y el estilo de trabajo de su <b>supervisor</b> ?							
22	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre su estilo de vida y el estilo de vida de su <b>supervisor</b> ?							
23	¿Cuál es el nivel de compatibilidad entre el estilo de liderazgo de su <b>supervisor</b> y el estilo de liderazgo que usted desea?							