



<https://fondoeditorial.une.edu.pe>

ESCALA DE VALORACIÓN DE LA CONFIANZA ORGANIZACIONAL (EVCO)

INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA

EVCO

JORGE RAFAEL DIAZ DUMONT (PHD)
MILDRED JÉNICA LEDESMA CUADROS
LUIS PABLO DIAZ TITO



Fondo Editorial UNE



Fondo Editorial UNE



Fondo Editorial UNE

Escala de valoración de la confianza organizacional (EVCO)



Jorge Rafael Diaz Dumont
Mildred Jénica Ledesma Cuadros
Luis Pablo Diaz Tito

Lima, Perú - 2022

Escala de valoración de la confianza organizacional (EVCO)

© **Jorge Rafael Díaz Dumont**

Dirección: Av. San Martín 790, Pueblo Libre, Lima – Perú

jorge.diazdu@ciplima.org.pe

Tel. de contacto: +51 999 140 920

Mildred Jénica Ledesma Cuadros

Dirección: Calle 2MzF Villa Huanta, San Juan de Lurigancho, Lima – Perú

mildred.ledesma@gmail.com

Tel. de contacto: +51 947 488 277

Luis Pablo Díaz Tito

Dirección: Av. San Martín 790 Block a DPTO. 402 Pueblo Libre Lima,

Lima, Lima – Perú

luisp.diaz@upsjb.edu.pe

Tel. de contacto: +51 998 311 399

Editada por:

© Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle
(UNE) - **Fondo Editorial “La Cantuta”**

Dirección: Enrique Guzmán y Valle N° 951, Lurigancho-Chosica
15472, Perú

ISNI: 0000 0000 8534 4267

fondoeditorial@une.edu.pe

Teléf. móvil: +51 999 140 920

Portal Web: <https://www.une.edu.pe/>

Primera edición digital: Diciembre 2022

Libro digital disponible en: <https://fondoeditorial.une.edu.pe/>

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2022-12847

ISBN: 978-612-4148-22-4

DOI: <https://doi.org/10.54942/lacantuta.2>

Corrección de estilo: Luis Pablo Díaz Tito

luisp.diaz@upsjb.edu.pe / Tel. de contacto: +51 998 311 399

Diseño y Diagramación: Gráfica “imagen”

Manuel Enrique Sampen Antonio

sampen25@gmail.com / Tel. de contacto: +51 990 064 589

Revisión por pares ciegos aprobado por el **Consejo Editorial del Fondo Editorial “La Cantuta”**.

Libro resultado de Investigación y con revisión por pares doble ciego.

Sello editorial: 978-612-4148

Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, su tratamiento información, la transmisión de ninguna otra forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito de los titulares del copyright.





Tabla de contenido

Capítulo I

Contenido 6

Capítulo II

Prólogo 8

Capítulo III

Consideraciones teóricas respecto a la confianza organizacional 11

Capítulo IV

Factores asociados a la confianza organizacional 25

Capítulo V

Ficha Técnica EVCO..... 28

Capítulo VI

Referencias Bibliográficas.....81



Capítulo II

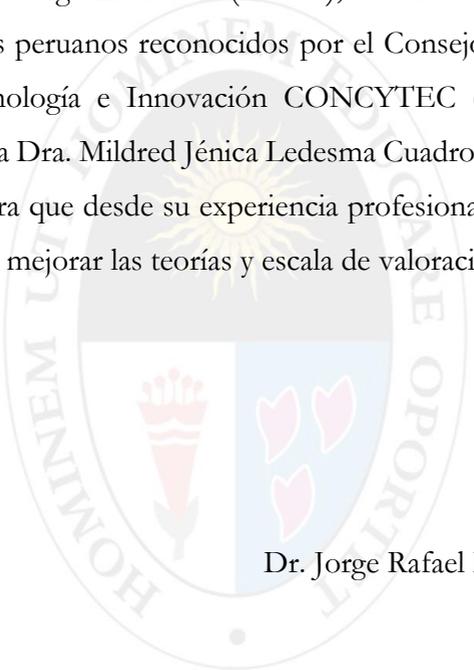
Prólogo

La ingeniería industrial tiene por objetivo central incrementar la productividad en las organizaciones; para lo cual, se requiere aplicar una gama de herramientas de ingeniería, lo que involucra el propio accionar o desenvolvimiento profesional del ingeniero industrial. Este accionar puede ir desde la propia génesis o nacimiento de la ingeniería industrial, que es la gestión productiva, hasta diversificarse a la gestión empresarial (campo de la ciencia administrativa), la logística, la seguridad industrial y la calidad.

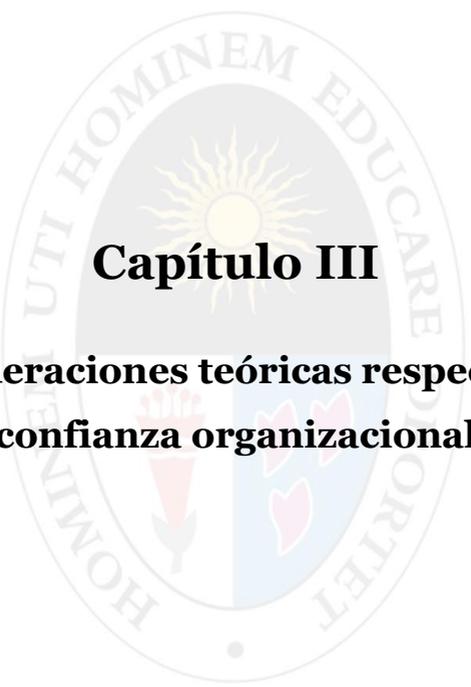
En una publicación anterior, se consideró el tema de “Gestión administrativa. La confianza en el lugar de trabajo”, proponiendo un instrumento para su medición y que en base ello, los directivos de las empresas puedan tomar las mejores decisiones en beneficio de la organización; la confianza es una variable administrativa importante que debe ser gestionada adecuadamente en toda organización, para lograr la confianza en las organizaciones se requiere de la implementación de una serie de estrategias administrativas, en donde el tiempo juega un rol necesario. Los activos intangibles son tan importantes como los tangibles, ya que forman parte de las organizaciones y requieren de toda la atención por parte de los directivos; entre estos, el clima organizacional, la comunicación, la motivación, la confianza, entre otros; deben ser

entendidos en su magnitud real, como se muestra en una publicación anterior.

En esta oportunidad, para ampliar esta temática y continuar investigando sobre esta importante variable y proponer, revalidar o mejorar el instrumento de medición de Escala de Valoración de la Confianza Organizacional (EVCO); se ha trabajado con investigadores peruanos reconocidos por el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación CONCYTEC (RENACYT), quienes son: la Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros y Luis Pablo Díaz Tito; para que desde su experiencia profesional y académica contribuyan a mejorar las teorías y escala de valoración propuesta.



Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont



Capítulo III

Consideraciones teóricas respecto a la confianza organizacional

La Confianza Organizacional (Confianza en el lugar de trabajo)

Las organizaciones modernas, no importando su magnitud, cuentan con una serie de recursos que se deben administrar y gestionar eficaz y eficientemente, para que la organización o institución pueda alcanzar los objetivos estratégicos propuestos en concordancia con la Misión y Visión.

En la siguiente figura se puede esquematizar lo referido anteriormente:

Figura 1

Relación Recursos, Organización y Objetivos



Fuente: Gestión administrativa. La confianza en el lugar de trabajo (Díaz, 2015)

Lo importante es precisar que estos activos pueden ser tangibles e intangibles; partamos del concepto del activo; al respecto, Sabino (1991) lo define como:

Activo es todo aquello que una persona o empresa posee o le deben; los activos, por lo tanto, forman parte del patrimonio. Los activos incluyen activos reales y tangibles, como terrenos, edificaciones, plantas, máquinas, mobiliario y otros bienes, y activos financieros: dinero, valores, créditos y cuentas por cobrar, etc. Otra clasificación usual distingue entre el activo circulante de una empresa, constituido por la porción líquida de sus activos totales, es decir, que puede ser convertida rápidamente en efectivo, como los saldos de caja, cuentas bancarias y deudas a corto plazo, y los activos fijos que son aquellos que se refieren a deudas a mediano y largo plazo y, especialmente, a los bienes de capital, muebles e inmuebles, que sufren depreciación a lo largo del tiempo (p. 68).

Igualmente, el Ministerio de Economía y Finanzas (2019) definió “Activo: recurso económico presente controlado por la entidad como resultado de sucesos pasados. Un recurso económico es un derecho que tiene el potencial de generar beneficios económicos” (p.12).

En este orden de ideas, los activos en las organizaciones, constituyen y elemento fundamental, para que estas operen y sistematicen sus procesos consecuencia de la administración y gestión imperante.

Partiendo de que los activos pueden ser tangibles e intangibles, se puede indicar que:

Los activos tangibles, son aquellos que se evidencian físicamente, son materialmente identificables, ocupan un lugar en el espacio organizacional, siendo, por supuesto, necesarios para la operatividad y funcionalidad organizacional.

A diferencia, los activos intangibles, que por su propia conceptualización y definición son inmateriales, no ocupan un espacio, pero están presentes y son fenómenos administrativos que se evidencian, por que contribuyen a la conducción de la organización, son parte de la administración, son variables administrativas que tienen que gestionarse adecuadamente, puesto que contribuyen a incrementar la productividad en la organización

En la siguiente figura se esquematiza lo expresado líneas anteriores

Figura 2

Activos continuos



Fuente: Gestión administrativa. La confianza en el lugar de trabajo (Díaz, 2015).

La mejora continua es concebida como consecuencia de la aplicación de un tipo de cambio que contiene elementos entre los cuales se encuentran: la perfección, la creación y el anticipo que tienen su sustento en la autoevaluación (López, et al, 2015). En un contexto moderno de mejora continua, todos los activos deben gestionarse productivamente; tal que, permitan alcanzar la visión empresarial, logrando la supervivencia y más aún su expansión. Por tal motivo, su práctica debe realizarse teniendo en cuenta la estimación de acciones que brindan un aporte de valor y complacencia de las exigencias de los usuarios (Pumisacho & Alvarado, 2017); para así lograr situarse de manera adecuada dentro del mercado laboral.

Los activos intangibles, sin duda, constituyen un recurso importante en las organizaciones de una forma contable; entonces,

se puede afirmar que legalmente se encuentran constituidos por programas, diseños, fórmulas; entre otros. El crecimiento de los activos intangibles se encuentra enfocados a la forma como se aplica el conocimiento (Jiménez et al., 2019).

Desde el punto de vista de la ciencia administrativa, los activos intangibles, son una serie de fenómenos administrativos, que están presentes y son parte de la organización, permitiendo incrementar concretamente su productividad. Por su parte, Ramos et al. (2021) refirieron que dentro de estos recursos intangibles se pueden considerar “el clima, la cultura, la identidad e imagen corporativa y los que deriven de su sinergia” (p.76).

Activos intangibles desde la ciencia administrativa

La administración es considerada una ciencia social, cuyo objeto de estudio son las organizaciones, las cuales cumplen con el requisito que para ser ciencia tiene que tener objeto de estudio, la cual es el fenómeno administrativo. Esta ciencia tiene sus propósitos, principios y leyes que derivan del crecimiento de la sociedad (Arroyo de la Tejera, & Berenguer 2009).

Estos activos o fenómenos administrativos que son parte de las organizaciones se pueden evidenciar en la siguiente figura.

Figura 3

Relación recursos, organización y objetivos

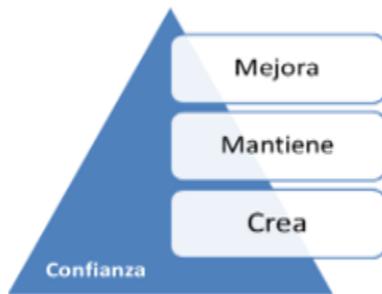


Fuente: Gestión administrativa. La confianza en el lugar de trabajo (Díaz, 2015).

Analizar cada uno de estos fenómenos administrativos es un mundo, entre ellos se encuentra la confianza; la confianza es una característica esencial de ser humano; y los centros de trabajo y organizaciones en general, en donde hay personas; es necesario que se gestionen adecuadamente, con políticas que permitan generarla de no existir, mantenerla de existir, y siempre procurar que mejore.

Figura 4

Factores considerados en la confianza



Fuente: Gestión administrativa. La confianza en el lugar de trabajo (Díaz, 2015).

Concepto de confianza

Según Sabino (1991) respecto al constructo del término confianza, refiere que “Esperanza firme que se tiene de alguien o algo, Seguridad que alguien tiene en sí mismo, Presunción y vana opinión de sí mismo, Ánimo, aliento, vigor para obrar” (s/p.).

Según Montini (2008) respecto a la confianza, precisó que:

Es el fundamento de toda relación. Cualquier sistema social requiere desarrollar confianza como condición de funcionamiento. Ella se va construyendo en un proceso basado en el

cumplimiento de los compromisos y es fundamental saber discernir cuándo corresponde confiar y cuándo es preferible desconfiar (p.4).

En este orden de ideas, se puede conceptualizar a la confianza, como la seguridad firme que una persona siente por otra o respecto a algo en sí.

¿Por qué la confianza es importante en el lugar de trabajo?

Respecto a la importancia de la confianza Centro UC Políticas Públicas (2015) refirieron que la confianza viene a ser la única particularidad de la cultura aglutinante que establece el bien de la sociedad. El nivel de confianza, está igualmente presente en las organizaciones de cualquier rubro u orden y es necesaria para su óptimo funcionamiento. El logro de la confianza dentro de las organizaciones permite concretizar los objetivos trazados y conservar los recursos humanos (Vásquez et al., 2019); constituyendo ello, en una ventaja que permite alcanzar el bienestar personal y grupal de los integrantes de la organización.

Igualmente, Lyman (2008) referente a lo importante que puede ser el gestionar bien esta variable

administrativa, refiere que “Un nivel alto de confianza ayuda a que las personas cooperen más satisfactoriamente entre ellas y a que se comprometan con la visión y la dirección futura de la organización a la que pertenecen” (p. 4).

En este orden de ideas, respecto a la importancia de la confianza, se puede indicar que:

1. La confianza es importante en el lugar de trabajo porque en las sociedades cambiantes es necesario que los trabajadores para realizar sus actividades como personas humanas, desarrollen sus funciones en ambientes integradores donde la participación por objetivos comunes, favorezcan la convivencia armoniosa y el trabajo cooperativo (como escucharse mutuamente y con respeto) apoyándose los unos a otros, para lograr una meta común.
2. Es importante la confianza en el lugar de trabajo, porque el capital humano, se incentiva a su máxima expresión, en la medida en que las reglas, las normas, los incentivos se cumplan para todos y no haya desigualdades, favoritismos que mermen las relaciones y las propias interacciones.

3. Un trabajador decía: tengo la plena confianza en mi trabajo, porque no solo recibo un incentivo económico, sino me brindan un trato humano, me permiten desarrollarme como profesional.
4. En ese esquema, los empleados al encontrar un ambiente favorable, evitan generar conflictos y así el trabajo tenga mejores resultados.
5. Permiten generar trabajadores más satisfechos con las condiciones laborales, interesados en hacer bien las actividades y tareas, proactivos, sienten más comprometidos con la empresa y motivados a producir más.

La confianza es un factor fundamental que debe desarrollarse en las organizaciones y que tienen como base el cumplimiento de los compromisos asumidos, un elemento dinamizador que toda empresa debe considerar, dentro de sus planes de afianzamiento, e inversión; sobre este mismo punto Fukuyama (2015, citado en Mutis, s/f) define la confianza como “El resultado de la aplicación equitativa de las normas comunes, para así generar capital social, que no es otra cosa que la proliferación de diversas virtudes, tales como la honestidad o la responsabilidad,

que cada ciudadano asume como propias y las transforma en hábitos de vida” (p. 1).

La confianza según el autor, son normas que no han perdido vigencia y se deben trasladar su aplicación en todos los ámbitos, toda persona debe ponerlos en práctica en la vida cotidiana, ello se debe reforzar en las interacciones diarias entre los distintos trabajadores de la empresa.

Es importante recordar la consecuencia que trae las palabras y las acciones de los directivos, jefes, es lo que les da credibilidad a ojos de los empleados. Visto así desde esta perspectiva, las interacciones entre los trabajadores mejorarán y podrán realizar sus responsabilidades con la mayor atención y de la mejor manera posible.

¿Cuáles son las ventajas de la confianza? ¿Cuáles son los peligros de la confianza?

Al respecto Montini (2008) afirmó que:

La confianza siempre supone un juicio sobre el futuro y es por esto que condiciona tan fuertemente nuestros comportamientos. La confianza, por un lado y la desconfianza por el otro, nos impulsan

hacia distintos tipos de acción. La primera nos lleva a emprender acciones transformadoras, capaces de generar nuevos futuros; la segunda nos lleva a realizar acciones que buscan la preservación (p. 4).

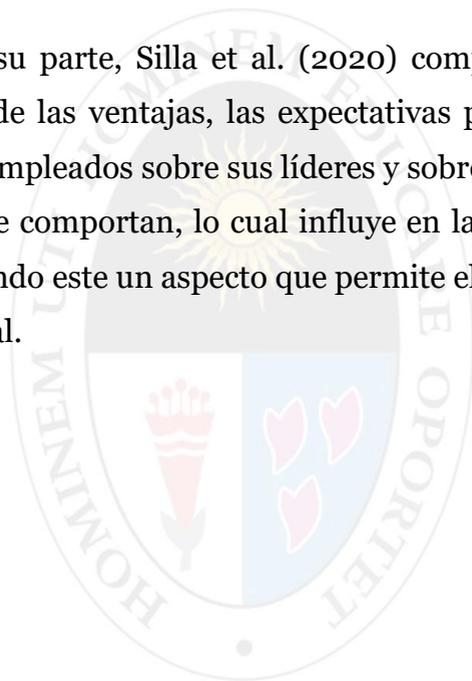
La confianza y la desconfianza impulsan ciertamente nuestras acciones diarias, ello explica nuestros comportamientos sean tan diferentes de unos de otros y explica porque genera futuros acciones en nuestra vida cotidiana.

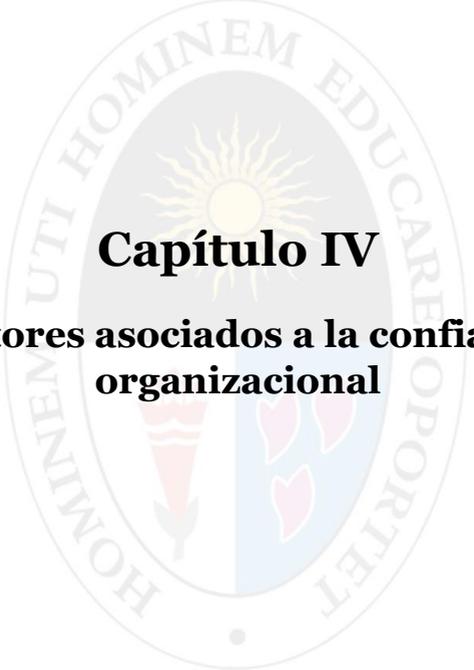
Los beneficios retornan a la organización en forma de menores costos para las funciones básicas de la empresa o como un retorno mayor sobre un bien como la capacitación y el desarrollo.

Igualmente, en el largo plazo, las instituciones u organizaciones con niveles altos de confianza cimienta en los trabajadores unidad, laboriosidad, compenetración con objetivos y metas propias de la empresa y le da a la organización una ventaja competitiva importante. Existe mayor y decidida voluntad de contribuir al éxito a largo plazo de la organización. Contribuyendo a aumentar la calidad total del lugar de trabajo y a la competitividad de la empresa.

Otra ventaja, es que los trabajadores muestran mayores niveles de cooperación dentro de sus equipos de trabajo. Existen mayores niveles de compromiso con las distintas actividades que realiza, se identifican con el trabajo de la organización y con la visión de los directivos de la empresa.

Por su parte, Silla et al. (2020) complementaron como una de las ventajas, las expectativas positivas que tienen los empleados sobre sus líderes y sobre la forma en que éstos se comportan, lo cual influye en la satisfacción laboral, siendo este un aspecto que permite el crecimiento institucional.



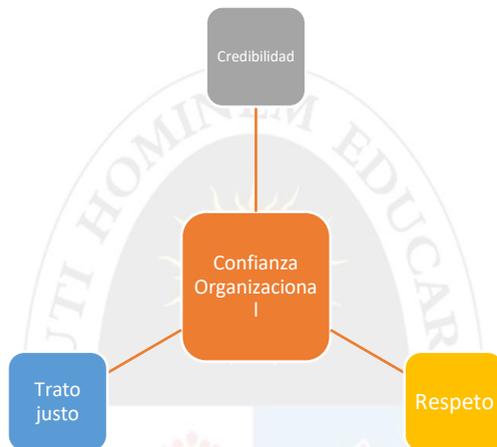


Capítulo IV
Factores asociados a la confianza organizacional

Los factores o dimensiones asociados a la confianza en el lugar de trabajo o confianza organizacional son:

Figura 5

Factores de la confianza organizacional



Fuente: Gestión administrativa. La confianza en el lugar de trabajo (Díaz, 2015).

La credibilidad, para Barranco (2016) es una cualidad y un grado de confianza, la que permite a las organizaciones ser percibidas como auténticas, para alcanzar sus metas. Asimismo, es entendida como la aceptación que las personas tienen hacia la organización, la cual genera una interrelación positiva entre los empleados y los clientes (Sáinz, 1997). Asimismo, crea lazos de confianza entre el líder y los trabajadores (Garay, 2010).

El respeto, según Barranco (2016) es considerado como un valor clave en la vida del ser humano, cuya aplicación conlleva a tener una adecuada convivencia con sus semejantes. En esa misma línea, Hernández (2020) respecto a este valor, lo considera importante para las organizaciones, el cual deben cultivarlo como parte de su cultura, este valor se privilegia por la consideración que la institución le tiene a sus empleados producto de la labor y contribución que realizan dentro de la entidad.

El trato justo, para Barranco (2016) viene a ser el trato equitativo e imparcial que se brinda a los semejantes. Asimismo, este trato es un estándar el cual permite brindar un trato adecuado, impregnado de respeto y consideración por el otro. Dentro del entorno laboral es una variable predictora que permite que los empleados se sientan valorados (Rodríguez, 2011). Asimismo, el trato justo que reciban los trabajadores tendrá repercusión sobre su desempeño, ya que actuarán con reciprocidad y con un mejor rendimiento laboral (Picó-Toribio, 2019)



Capítulo V

Ficha Técnica EVCO

ESCALA DE VALORACIÓN DE LA CONFIANZA ORGANIZACIONAL (EVCO)

Ficha Técnica

Nombre del Instrumento: Cuestionario Sobre Confianza Organizacional

Año: 2022

Autores: Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont, Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros, Luis Pablo Díaz Tito

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Objetivo: Esta escala aprecia las características de la Confianza Organizacional conocida igualmente con confianza en el lugar de trabajo, en sus dimensiones de: Credibilidad, Respeto y Trato Justo.

Población: Trabajadores de distintas organizaciones.

Número de ítem: 36 reactivos positivos

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 30 minutos

Normas de aplicación: El sujeto marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere respecto a su Institución.

Escala: De Likert

Niveles y rangos: Se establecen los siguientes

Niveles	Rango	
Alta	134	180
Media	85	133
Baja	36	84

ESCALA DE VALORACIÓN DE LA CONFIANZA ORGANIZACIONAL (EVCO)

INSTRUCCIONES: Estimado colaborador, la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre la confianza organizacional percibida en su centro laboral. Le agradecería leer atentamente y marcar con un **(X)** la opción correspondiente a la información solicitada, la presente es **totalmente anónima** y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos SINCERIDAD EN SU RESPUESTA, en beneficio de la mejora continua.

Sexo: Mujer: Hombre

Edad: _____

Tiempo que labora en la organización: _____

Condición laboral: Contratado Nombrado

Labor realizada:

Administrativo Técnico Jefe

Escala de valoración de la confianza organizacional (EVCO)

N°	CREDIBILIDAD	ITEMS				
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	Es esta institución se me orienta clara y adecuadamente sobre mis funciones, tareas y actividades a realizar.					
2	En esta institución cuando me ofrecieron ciertos valores agregados como prestaciones diversas (oportunidades de perfeccionamiento o especialización), cumplieron.					
3	En esta institución siento que estoy siendo apoyado permanentemente.					
4	Desde que entre a trabajar, la institución cumplió con lo que me ofreció.					
5	Considero que la institución me está permitiendo especializarme para con las funciones o tareas asignadas.					
6	Mis aportes o puntos de vista son considerados e incorporados en las diversas políticas de la institución.					
7	Siento que la institución está interesada en mis actividades o tareas.					
8	Siento que la comunicación en la institución se da de manera efectiva, sea lineal u horizontal.					
9	Los documentos organizativos de gestión (Cuadro de Asignación de Personal-CAP, Manual de Organización y Funciones-MOF, Reglamentos Interno, etc.) están claramente establecidos.					

Escala de valoración de la confianza organizacional (EVCO)

10	Toda sistematización e implementación son transparentes y no buscan afectarme personalmente.					
11	El flujo de la información es claro y transparente.					
12	El flujo de la información se da de manera oportuna.					
13	La historia de la institución me interesa y me identifico con ella.					
	RESPECTO	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
14	Toda decisión tomada por la institución que pueda afectarme personalmente, considero que es con imparcialidad.					
15	Las políticas son actualizadas y la organización trabaja en beneficio de todos los factores productivos en los que se encuentra la fuerza laboral.					
16	En esta institución para la toma de decisiones se tiene en cuenta mi opinión.					
17	Toda acción de mejora continua, involucra al personal, sin distinción alguna.					
18	Es posible entrevistarse con los jefes inmediatos sin dificultad.					
19	Es posible entrevistarse con los jefes no inmediatos sin dificultad.					
20	Mis jefes se interesan cuando perciben que tengo algún problema.					
21	Siempre he recibido un trato justo por parte de la organización.					
22	Cuando coordino o recibo instrucciones mi jefe es sincero y honesto.					

Escala de valoración de la confianza organizacional (EVCO)

23	Siento que los jefes me consideran un ser humano y no un simple instrumento.					
24	La institución me muestra siempre la información útil.					
25	Se me solicita que aporte con mis ideas e iniciativas.					
26	Se me permite participar en la toma de algunas decisiones en las que pueda aportar.					
27	Mis quejas y reclamos son atendidos de manera oportuna.					
	TRATO JUSTO	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
28	Percibo que las políticas de personal son justas.					
29	Las decisiones tomadas respecto al personal son con imparcialidad.					
30	Mis sugerencias son escuchadas en igualdad de condiciones como la de los demás.					
31	Mis colegas cuentan con las competencias para su puesto laboral.					
32	Toda información es transmitida a los empleados con precisión y sin distinción.					
33	Se permite al personal el contacto con los superiores.					
34	Se recibe una adecuada retroalimentación sin distinción alguna.					
35	En cuanto a los pagos por remuneraciones, las decisiones que la involucran son imparciales y justas.					
36	En cuanto al proceso de ascenso considero que tendré las mismas posibilidades que todos.					

Fuente: Elaboración Propia (2022)

CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH
ESCALA DE VALORACIÓN DE LA CONFIANZA
ORGANIZACIONAL (EVCO)

Para determinar el grado de confiabilidad del instrumento de medición del tema de investigación que estamos tratando haremos uso del Coeficiente Alfa de Cronbach, cuya fórmula a usar es:

$$\alpha = \frac{K}{(K - 1)} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

K : Es el número total de ítems

$\sum s_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de ítems

Nivel de Confiabilidad

- 0,80 a 1,00 Elevada
- 0,60 a 0,79 Aceptable
- 0,40 a 0,59 Moderada
- 0,20 a 0,39 Baja
- 0,00 a 0,19 Muy baja

Observaciones

Para que un instrumento de medición de un indicador o variable tenga una confiabilidad ACEPTABLE el coeficiente Alfa de Cronbach debe ser mayor que 0.60 y ELEVADA el coeficiente Alfa de Cronbach debe ser mayor que 0.80

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LA CONFIANZA ORGANIZACIONAL (EVCO)

Tabla 1

Coefficientes Alfa de Cronbach del instrumento “EVA”

Dimensiones		Coefficiente Alfa de Cronbach: α
A. CREDIBILIDAD	13	0.817
B. RESPETO	14	0.842
C. TRATO JUSTO	09	0.921
Total de Ítems	36	0.915

Fuente: Elaboración en SPSS (2022)

Observamos que en la Tabla 1 se puede apreciar que los coeficientes Alfa de Cronbach correspondientes a cada una de las dimensiones de la variable EVA son mayores a 0.80. Además, tomando en cuenta todos los ítems, el coeficiente α es mayor a 0.90, por lo cual concluimos que la confiabilidad del instrumento de medición es Elevada.

Escala de valoración de la confianza organizacional (EVCO)

Enseguida se presenta la Base de Datos Analizada, la que comprende 384 trabajadores; que es con la que se desarrolló la confiabilidad.

BASE DE DATOS EVCO

N°	ESCALA DE VALORACIÓN DE LA CONFIANZA ORGANIZACIONAL (EVCO)												
	Credibilidad												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
4	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
5	5	3	3	3	3	4	2	5	3	3	3	3	4
6	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	1	3
7	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
10	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
11	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
14	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
15	5	3	3	3	3	4	2	5	3	3	3	3	4
16	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	1	3
17	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4

Escala de valoración de la confianza organizacional (EVCO)

20	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
21	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
24	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
25	5	3	3	3	3	4	2	5	3	3	3	3	4
26	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	1	3
27	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
30	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
31	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
34	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
35	5	3	3	3	3	4	2	5	3	3	3	3	4
36	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	1	3
37	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
40	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
41	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
44	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
45	5	3	3	3	3	4	2	5	3	3	3	3	4
46	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	1	3

Escala de valoración de la confianza organizacional (EVCO)

47	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
50	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
51	2	5	5	5	5	1	3	2	5	5	5	5	1
52	3	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	2	2
53	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
55	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
56	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
57	5	3	3	3	3	4	2	5	3	3	3	3	4
58	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	1	3
59	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
60	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
62	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
63	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
64	5	3	3	3	3	4	2	5	3	3	3	3	4
65	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	1	3
66	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
68	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
69	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
70	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
72	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
73	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2

Escala de valoración de la confianza organizacional (EVCO)

74	5	3	3	3	3	4	2	5	3	3	3	3	4
75	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	1	3
76	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
78	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
79	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
80	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
82	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
83	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
84	5	3	3	3	3	4	2	5	3	3	3	3	4
85	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	1	3
86	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
88	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
89	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
90	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
91	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
92	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
93	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
94	5	3	3	3	3	4	2	5	3	3	3	3	4
95	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	1	3
96	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
98	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
99	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
100	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2

Escala de valoración de la confianza organizacional (EVCO)

101	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
102	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
103	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
104	5	3	3	3	3	4	2	5	3	3	3	3	4
105	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	1	3
106	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
107	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
108	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
109	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
110	2	5	5	5	5	1	3	2	5	5	5	5	1
111	3	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	2	2
112	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
113	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
114	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
115	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
116	5	3	3	3	3	4	2	5	3	3	3	3	4
117	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	1	3
118	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
119	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
120	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
121	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
122	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
123	5	3	3	3	3	4	2	5	3	3	3	3	4
124	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	1	3
125	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
126	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
127	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4

Escala de valoración de la confianza organizacional (EVCO)

128	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
129	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
130	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
131	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
132	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
133	5	3	3	3	3	4	2	5	3	3	3	3	4
134	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	1	3
135	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
136	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
137	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
138	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
139	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
140	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
141	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
142	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
143	5	3	3	3	3	4	2	5	3	3	3	3	4
144	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	1	3
145	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
146	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
147	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
148	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
149	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
150	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
151	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
152	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
153	5	3	3	3	3	4	2	5	3	3	3	3	4
154	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	1	3

Escala de valoración de la confianza organizacional (EVCO)

155	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
156	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
157	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
158	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
159	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
160	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
161	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
162	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
163	5	3	3	3	3	4	2	5	3	3	3	3	4
164	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	1	3
165	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
166	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
167	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
168	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
169	2	5	5	5	5	1	3	2	5	5	5	5	1
170	3	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	2	2
171	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
172	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
173	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
174	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
175	5	3	3	3	3	4	2	5	3	3	3	3	4
176	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	1	3
177	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
178	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
179	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
180	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
181	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2

Escala de valoración de la confianza organizacional (EVCO)

182	5	3	3	3	3	4	2	5	3	3	3	3	4
183	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	1	3
184	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
185	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
186	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
187	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
188	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
189	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
190	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
191	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
192	5	3	3	3	3	4	2	5	3	3	3	3	4
193	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	1	3
194	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
195	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
196	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
197	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
198	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
199	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
200	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
201	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
202	5	3	3	3	3	4	2	5	3	3	3	3	4
203	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	1	3
204	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
205	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
206	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
207	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
208	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2

Escala de valoración de la confianza organizacional (EVCO)

209	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
210	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
211	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
212	5	3	3	3	3	4	2	5	3	3	3	3	4
213	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	1	3
214	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
215	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
216	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
217	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
218	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
219	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
220	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
221	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
222	5	3	3	3	3	4	2	5	3	3	3	3	4
223	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	1	3
224	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
225	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
226	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
227	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
228	2	5	5	5	5	1	3	2	5	5	5	5	1
229	3	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	2	2
230	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
231	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
232	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
233	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
234	5	3	3	3	3	4	2	5	3	3	3	3	4
235	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	1	3

Escala de valoración de la confianza organizacional (EVCO)

236	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
237	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
238	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
239	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
240	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
241	5	3	3	3	3	4	2	5	3	3	3	3	4
242	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	1	3
243	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
244	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
245	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
246	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
247	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
248	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
249	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
250	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
251	5	3	3	3	3	4	2	5	3	3	3	3	4
252	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	1	3
253	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
254	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
255	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
256	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
257	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
258	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
259	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
260	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
261	5	3	3	3	3	4	2	5	3	3	3	3	4
262	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	1	3

Escala de valoración de la confianza organizacional (EVCO)

263	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
264	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
265	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
266	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
267	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
268	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
269	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
270	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
271	5	3	3	3	3	4	2	5	3	3	3	3	4
272	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	1	3
273	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
274	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
275	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
276	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
277	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
278	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
279	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
280	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
281	5	3	3	3	3	4	2	5	3	3	3	3	4
282	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	1	3
283	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
284	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
285	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
286	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
287	2	5	5	5	5	1	3	2	5	5	5	5	1
288	3	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	2	2
289	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2

Escala de valoración de la confianza organizacional (EVCO)

290	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
291	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
292	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
293	5	3	3	3	3	4	2	5	3	3	3	3	4
294	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	1	3
295	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
296	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
297	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
298	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
299	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
300	5	3	3	3	3	4	2	5	3	3	3	3	4
301	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	1	3
302	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
303	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
304	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
305	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
306	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
307	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
308	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
309	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
310	5	3	3	3	3	4	2	5	3	3	3	3	4
311	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	1	3
312	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
313	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
314	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
315	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
316	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2

Escala de valoración de la confianza organizacional (EVCO)

317	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
318	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
319	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
320	5	3	3	3	3	4	2	5	3	3	3	3	4
321	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	1	3
322	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
323	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
324	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
325	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
326	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
327	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
328	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
329	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
330	5	3	3	3	3	4	2	5	3	3	3	3	4
331	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	1	3
332	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
333	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
334	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
335	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
336	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
337	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
338	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
339	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
340	5	3	3	3	3	4	2	5	3	3	3	3	4
341	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	1	3
342	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
343	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Escala de valoración de la confianza organizacional (EVCO)

344	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
345	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
346	2	5	5	5	5	1	3	2	5	5	5	5	1
347	3	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	2	2
348	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
349	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
350	4	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4
351	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
352	5	3	3	3	3	4	2	5	3	3	3	3	4
353	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	1	3
354	5	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	2
355	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	2
356	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3
357	5	3	3	3	2	2	3	5	3	3	3	2	2
358	2	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3
359	2	2	2	2	5	4	3	2	2	2	2	5	4
360	2	5	5	5	5	2	3	2	5	5	5	5	2
361	3	1	1	1	2	2	3	3	1	1	1	2	2
362	1	2	2	2	5	3	3	1	2	2	2	5	3
363	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4
364	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	2
365	5	3	3	3	2	4	2	5	3	3	3	2	4
366	2	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	3
367	2	2	2	2	5	3	2	2	2	2	2	5	3
368	2	5	5	5	5	2	1	2	5	5	5	5	2
369	3	1	1	1	2	2	2	3	1	1	1	2	2
370	1	2	2	2	5	4	4	1	2	2	2	5	4

Escala de valoración de la confianza organizacional (EVCO)

371	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	1
372	5	5	5	5	5	2	1	5	5	5	5	5	2
373	5	3	3	3	2	2	2	5	3	3	3	2	2
374	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
375	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	2
376	2	5	5	5	5	2	3	2	5	5	5	5	2
377	3	1	1	1	2	3	3	3	1	1	1	2	3
378	1	2	2	2	5	3	3	1	2	2	2	5	3
379	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3
380	5	5	5	5	5	2	1	5	5	5	5	5	2
381	5	3	3	3	2	2	2	5	3	3	3	2	2
382	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
383	2	2	2	2	5	1	1	2	2	2	2	5	1
384	2	5	5	5	5	3	2	2	5	5	5	5	3

Respeto													
14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
3	3	5	2	2	5	2	3	3	5	2	2	5	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	2	2	4	3
3	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	3
2	4	5	3	3	3	4	2	4	5	3	3	3	2
2	3	1	2	1	2	3	2	3	1	2	1	2	2
3	3	5	2	2	5	2	3	3	5	2	2	5	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	2	2	4	3
3	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	3
3	4	5	3	3	3	4	3	4	5	3	3	3	2

Escala de valoración de la confianza organizacional (EVCO)

3	3	5	2	2	5	2	3	3	5	2	2	5	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	2	2	4	3
2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	5	3
2	4	5	3	3	3	4	2	4	5	3	3	3	2
3	3	1	2	1	2	3	3	3	1	2	1	2	2
3	3	5	2	2	5	2	3	3	5	2	2	5	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	2	2	4	3
3	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	3
3	4	5	3	3	3	4	3	4	5	3	3	3	2
3	3	5	5	5	5	1	3	3	5	5	5	5	1
3	3	5	3	3	2	3	3	3	5	3	3	2	2
2	3	2	4	4	4	3	2	3	2	4	4	4	3
2	3	2	2	2	5	3	2	3	2	2	2	5	3
3	3	2	5	5	5	3	3	3	2	5	5	5	2
3	3	5	2	2	5	2	3	3	5	2	2	5	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	2	2	4	3
3	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	3
3	4	5	3	3	3	4	3	4	5	3	3	3	2
3	3	1	2	1	2	3	3	3	1	2	1	2	2
3	3	5	2	2	5	2	3	3	5	2	2	5	3
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	2	2	4	3
3	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	3
3	4	5	3	3	3	4	3	4	5	3	3	3	2
3	3	5	2	2	5	2	3	3	5	2	2	5	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	2	2	4	3

Escala de valoración de la confianza organizacional (EVCO)

3	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	3
3	4	5	3	3	3	4	3	4	5	3	3	3	2
3	3	1	2	1	2	3	3	3	1	2	1	2	2
2	3	5	2	2	5	2	2	3	5	2	2	5	3
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	2	2	4	3
3	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	3
3	4	5	3	3	3	4	3	4	5	3	3	3	2
3	3	2	2	2	5	3	3	3	2	2	2	5	3
3	2	2	5	5	5	1	3	2	2	5	5	5	3
1	3	3	1	1	2	2	1	3	3	1	1	2	1
3	3	5	2	2	5	2	3	3	5	2	2	5	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	2	2	4	3
3	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	3
2	4	5	3	3	3	4	2	4	5	3	3	3	2
2	3	1	2	1	2	3	2	3	1	2	1	2	2
3	3	5	2	2	5	2	3	3	5	2	2	5	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	2	2	4	3
3	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	3
3	4	5	3	3	3	4	3	4	5	3	3	3	2
2	3	1	2	2	5	2	2	3	1	2	2	5	1
2	3	5	5	5	5	2	2	3	5	5	5	5	3
3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	3
3	3	5	2	2	5	2	3	3	5	2	2	5	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	2	2	4	3
3	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	3
3	4	5	3	3	3	4	3	4	5	3	3	3	2
2	3	1	2	2	5	2	2	3	1	2	2	5	1
2	3	5	5	5	5	2	2	3	5	5	5	5	3
3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	3
3	3	5	2	2	5	2	3	3	5	2	2	5	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	2	2	4	3
3	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	3
3	4	5	3	3	3	4	3	4	5	3	3	3	2

Escala de valoración de la confianza organizacional (EVCO)

3	3	1	2	1	2	3	3	3	1	2	1	2	2
3	3	5	2	2	5	2	3	3	5	2	2	5	3
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	2	2	4	3
3	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	3
3	4	5	3	3	3	4	3	4	5	3	3	3	2
3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4
3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3
3	3	5	2	2	5	2	3	3	5	2	2	5	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	2	2	4	3
3	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	3
2	4	5	3	3	3	4	2	4	5	3	3	3	2
2	3	1	2	1	2	3	2	3	1	2	1	2	2
3	3	5	2	2	5	2	3	3	5	2	2	5	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	2	2	4	3
3	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	3
3	4	5	3	3	3	4	3	4	5	3	3	3	2
3	3	3	1	1	2	3	3	3	3	1	1	2	2
3	3	1	2	2	5	2	3	3	1	2	2	5	1
3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	4
2	3	5	2	2	5	2	2	3	5	2	2	5	3
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	2	2	4	3
3	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	3
3	4	5	3	3	3	4	3	4	5	3	3	3	2
3	3	1	2	1	2	3	3	3	1	2	1	2	2
3	3	5	2	2	5	2	3	3	5	2	2	5	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Escala de valoración de la confianza organizacional (EVCO)

3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	2	2	4	3
3	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	3
2	4	5	3	3	3	4	2	4	5	3	3	3	2
2	3	2	2	2	5	3	2	3	2	2	2	5	3
3	3	2	5	5	5	3	3	3	2	5	5	5	3
3	3	3	1	1	2	3	3	3	3	1	1	2	3
3	3	1	2	2	5	2	3	3	1	2	2	5	1
3	3	5	5	5	5	2	3	3	5	5	5	5	2
3	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	3
1	3	5	3	3	2	3	1	3	5	3	3	2	2
3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	2
3	3	2	2	2	5	3	3	3	2	2	2	5	3
3	3	2	5	5	5	3	3	3	2	5	5	5	3
3	2	3	1	1	2	1	3	2	3	1	1	2	3
2	3	1	2	2	5	2	2	3	1	2	2	5	1
2	3	5	5	5	5	2	2	3	5	5	5	5	2
3	3	5	2	2	5	2	3	3	5	2	2	5	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	2	2	4	3
3	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	3
3	4	5	3	3	3	4	3	4	5	3	3	3	2
2	3	1	2	1	2	3	2	3	1	2	1	2	2
2	3	5	2	2	5	2	2	3	5	2	2	5	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	2	2	4	3
3	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	5	3
3	4	5	3	3	3	4	3	4	5	3	3	3	2
3	3	2	2	2	5	2	3	3	2	2	2	5	3
3	3	2	5	5	5	3	3	3	2	5	5	5	3
3	4	3	1	1	2	4	3	4	3	1	1	2	3

Escala de valoración de la confianza organizacional (EVCO)

3	2	1	2	2	5	2	3	2	1	2	2	5	3
2	4	5	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	2
2	3	5	5	5	5	3	2	3	5	5	5	5	2
3	3	5	3	3	2	3	3	3	5	3	3	2	2
3	3	2	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4	1
3	3	2	2	2	5	2	3	3	2	2	2	5	2
3	4	2	5	5	5	4	3	4	2	5	5	5	4
3	3	3	1	1	2	1	3	3	3	1	1	2	1
3	3	1	2	2	5	2	3	3	1	2	2	5	1
3	3	5	5	5	5	2	3	3	5	5	5	5	2
3	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4
2	3	5	3	3	2	2	2	3	5	3	3	2	3
2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	3
3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	3
3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3
3	3	2	2	2	5	2	3	3	2	2	2	5	1
3	3	2	5	5	5	2	3	3	2	5	5	5	2
3	4	3	1	1	2	4	3	4	3	1	1	2	4
3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1
3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	2
2	3	5	5	5	5	3	2	3	5	5	5	5	3
2	3	5	5	5	5	3	2	3	5	5	5	5	3
3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	2
3	3	5	5	5	5	2	3	3	5	5	5	5	1
3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	4
3	2	5	5	5	5	3	3	2	5	5	5	5	1
3	2	5	5	5	5	3	3	2	5	5	5	5	2
3	3	5	5	5	5	2	3	3	5	5	5	5	1
3	3	2	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4	2

Escala de valoración de la confianza organizacional (EVCO)

3	4	2	2	2	5	4	3	4	2	2	2	5	3
2	3	2	5	5	5	3	2	3	2	5	5	5	2
2	3	3	1	1	2	2	2	3	3	1	1	2	1
3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1
3	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4
3	3	5	5	5	5	2	3	3	5	5	5	5	3
3	3	5	5	5	5	2	3	3	5	5	5	5	3
3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3
1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3
3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	3
3	3	5	5	5	5	2	3	3	5	5	5	5	1
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
3	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4
2	3	2	5	5	5	3	2	3	2	5	5	5	2
2	3	3	1	1	2	3	2	3	3	1	1	2	2
3	3	1	2	2	5	3	3	3	1	2	2	5	3
3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	3
3	2	5	5	5	5	1	3	2	5	5	5	5	3
3	3	5	3	3	2	2	3	3	5	3	3	2	1
3	3	2	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4	2
2	4	2	2	2	5	4	2	4	2	2	2	5	3
2	3	2	5	5	5	3	2	3	2	5	5	5	2
3	3	3	1	1	2	2	3	3	3	1	1	2	1
3	3	1	2	2	5	2	3	3	1	2	2	5	2
3	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4
3	3	5	5	5	5	2	3	3	5	5	5	5	3
3	3	5	3	3	2	2	3	3	5	3	3	2	3
3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3
3	3	2	2	2	5	3	3	3	2	2	2	5	3
3	3	2	5	5	5	3	3	3	2	5	5	5	3

Escala de valoración de la confianza organizacional (EVCO)

2	3	3	1	1	2	2	2	3	3	1	1	2	1
2	3	1	2	2	5	2	2	3	1	2	2	5	1
3	3	5	5	5	5	2	3	3	5	5	5	5	2
3	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4
3	3	5	3	3	2	3	3	3	5	3	3	2	2
3	3	2	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4	1
3	3	2	2	2	5	2	3	3	2	2	2	5	2
3	4	2	5	5	5	4	3	4	2	5	5	5	3
3	3	3	1	1	2	2	3	3	3	1	1	2	3
3	3	1	2	2	5	2	3	3	1	2	2	5	3
2	3	5	5	5	5	3	2	3	5	5	5	5	3
2	3	5	5	5	5	3	2	3	5	5	5	5	3
3	3	5	3	3	2	3	3	3	5	3	3	2	3
3	3	2	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4	1
3	3	2	2	2	5	2	3	3	2	2	2	5	2
3	4	2	5	5	5	4	3	4	2	5	5	5	4
3	3	3	1	1	2	3	3	3	3	1	1	2	2
3	3	1	2	2	5	3	3	3	1	2	2	5	2
3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	3
3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	3
2	3	5	3	3	2	3	2	3	5	3	3	2	3
2	3	2	4	4	4	3	2	3	2	4	4	4	3
3	3	2	2	2	5	2	3	3	2	2	2	5	1
3	3	2	5	5	5	2	3	3	2	5	5	5	2
3	4	3	1	1	2	4	3	4	3	1	1	2	4
3	3	1	2	2	5	3	3	3	1	2	2	5	2
3	3	5	5	5	5	2	3	3	5	5	5	5	1
3	3	5	5	5	5	2	3	3	5	5	5	5	2
3	4	5	3	3	2	4	3	4	5	3	3	2	3
3	3	2	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4	3

Escala de valoración de la confianza organizacional (EVCO)

2	3	2	2	2	5	2	2	3	2	2	2	5	3
2	3	2	5	5	5	3	2	3	2	5	5	5	3
3	3	3	1	1	2	3	3	3	3	1	1	2	3
3	3	1	2	2	5	3	3	3	1	2	2	5	3
3	3	5	5	5	5	2	3	3	5	5	5	5	1
3	3	5	5	5	5	2	3	3	5	5	5	5	2
3	4	5	3	3	2	4	3	4	5	3	3	2	4
1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2
3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	2
3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	3
3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3
3	3	2	2	2	5	3	3	3	2	2	2	5	3
2	3	2	5	5	5	3	2	3	2	5	5	5	3
2	3	3	1	1	2	2	2	3	3	1	1	2	3
3	3	1	2	2	5	3	3	3	1	2	2	5	3
3	3	5	5	5	5	2	3	3	5	5	5	5	3
3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	3
3	4	5	3	3	2	4	3	4	5	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
2	3	2	4	4	4	2	2	3	2	4	4	4	3
2	3	2	2	2	5	3	2	3	2	2	2	5	3
3	4	2	5	5	5	4	3	4	2	5	5	5	3
3	2	3	1	1	2	2	3	2	3	1	1	2	3
3	4	1	2	2	5	4	3	4	1	2	2	5	2
3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	2
3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	2
3	3	5	5	5	5	2	3	3	5	5	5	5	1
3	3	5	3	3	2	2	3	3	5	3	3	2	2
3	4	2	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4
2	3	2	2	2	5	1	2	3	2	2	2	5	1

Escala de valoración de la confianza organizacional (EVCO)

2	3	2	5	5	5	2	2	3	2	5	5	5	1
3	3	3	1	1	2	2	3	3	3	1	1	2	2
3	4	1	2	2	5	4	3	4	1	2	2	5	4
3	3	5	5	5	5	2	3	3	5	5	5	5	3
3	3	5	5	5	5	2	3	3	5	5	5	5	3
3	3	5	3	3	2	3	3	3	5	3	3	2	3
3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3
3	3	2	2	2	5	3	3	3	2	2	2	5	3
3	3	2	5	5	5	2	3	3	2	5	5	5	1
2	3	3	1	1	2	2	2	3	3	1	1	2	2
2	4	1	2	2	5	4	2	4	1	2	2	5	4
3	3	5	5	5	5	1	3	3	5	5	5	5	1
3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	2
3	3	5	3	3	2	3	3	3	5	3	3	2	3
3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3
3	3	2	2	2	5	3	3	3	2	2	2	5	2
3	3	2	5	5	5	2	3	3	2	5	5	5	1
3	3	3	1	1	2	3	3	3	3	1	1	2	4
3	2	1	2	2	5	3	3	2	1	2	2	5	1
2	2	5	5	5	5	3	2	2	5	5	5	5	2
2	3	5	5	5	5	2	2	3	5	5	5	5	1
3	3	5	3	3	2	2	3	3	5	3	3	2	2
3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	2
3	3	5	5	5	5	2	3	3	5	5	5	5	1
3	3	2	4	4	4	1	3	3	2	4	4	4	1
3	4	2	2	2	5	4	3	4	2	2	2	5	4
3	3	2	5	5	5	2	3	3	2	5	5	5	3
3	3	3	1	1	2	2	3	3	3	1	1	2	3
2	3	1	2	2	5	3	2	3	1	2	2	5	3

Escala de valoración de la confianza organizacional (EVCO)

2	3	5	5	5	5	3	2	3	5	5	5	5	3
3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	3
3	3	5	3	3	2	2	3	3	5	3	3	2	1
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
3	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4
3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	2
1	3	5	3	3	2	3	1	3	5	3	3	2	2
3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3
3	3	2	2	2	5	3	3	3	2	2	2	5	3
3	2	2	5	5	5	1	3	2	2	5	5	5	3
3	3	3	1	1	2	2	3	3	3	1	1	2	1
2	3	1	2	2	5	2	2	3	1	2	2	5	2
2	4	5	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	4
3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	2
3	3	5	3	3	2	2	3	3	5	3	3	2	1
3	3	2	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4	2
3	4	2	2	2	5	4	3	4	2	2	2	5	4
3	3	2	5	5	5	2	3	3	2	5	5	5	3
2	3	3	1	1	2	2	2	3	3	1	1	2	3
2	3	1	2	2	5	3	2	3	1	2	2	5	3
3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	3
3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	3
3	3	5	3	3	2	2	3	3	5	3	3	2	1
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
3	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	3
3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	2
3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	2
3	3	2	2	2	5	3	3	3	2	2	2	5	3
2	3	2	5	5	5	3	2	3	2	5	5	5	3
2	3	3	1	1	2	2	2	3	3	1	1	2	3

Escala de valoración de la confianza organizacional (EVCO)

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	5	5	5	5	2	3	3	5	5	5	5	1
3	3	5	5	5	5	2	3	3	5	5	5	5	2
3	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4
3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	2
3	3	5	5	5	5	2	3	3	5	5	5	5	1
3	3	5	5	5	5	2	3	3	5	5	5	5	2
3	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4
2	3	5	5	5	5	2	2	3	5	5	5	5	3
2	3	5	5	5	5	2	2	3	5	5	5	5	3
3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3
3	3	2	2	2	5	3	3	3	2	2	2	5	3
3	3	2	5	5	5	3	3	3	2	5	5	5	3
3	3	3	1	1	2	2	3	3	3	1	1	2	1
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
3	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4
3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	2
3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	2
2	3	2	4	4	4	3	2	3	2	4	4	4	3
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	3
3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1
3	3	5	5	5	5	2	3	3	5	5	5	5	2
3	4	2	5	5	5	4	3	4	2	5	5	5	4
3	3	3	1	1	2	3	3	3	3	1	1	2	2
3	3	1	2	2	5	2	3	3	1	2	2	5	1
3	3	5	5	5	5	2	3	3	5	5	5	5	2
2	4	5	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	3
2	3	5	3	3	2	2	2	3	5	3	3	2	3

Escala de valoración de la confianza organizacional (EVCO)

3	3	2	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4	3
3	3	2	2	2	5	3	3	3	2	2	2	5	3
3	3	2	5	5	5	3	3	3	2	5	5	5	3
3	3	3	1	1	2	3	3	3	3	1	1	2	3
3	3	1	2	2	5	2	3	3	1	2	2	5	1
1	3	5	5	5	5	2	1	3	5	5	5	5	2
3	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4
3	3	5	3	3	2	3	3	3	5	3	3	2	2
3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	2
3	3	2	2	2	5	3	3	3	2	2	2	5	3
2	3	2	5	5	5	3	2	3	2	5	5	5	3
2	3	3	1	1	2	3	2	3	3	1	1	2	3
3	3	1	2	2	5	3	3	3	1	2	2	5	3
3	3	5	5	5	5	2	3	3	5	5	5	5	3
3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	3
3	3	5	3	3	2	2	3	3	5	3	3	2	3
3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3
3	4	2	2	2	5	4	3	4	2	2	2	5	3
3	3	2	5	5	5	2	3	3	2	5	5	5	3
3	3	3	1	1	2	2	3	3	3	1	1	2	3
3	3	1	2	2	5	3	3	3	1	2	2	5	3
3	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	3
3	2	5	5	5	5	2	3	2	5	5	5	5	3
2	4	5	3	3	2	4	2	4	5	3	3	2	2
2	3	2	4	4	4	3	2	3	2	4	4	4	2
2	3	2	2	2	5	3	2	3	2	2	2	5	2
1	3	2	5	5	5	2	1	3	2	5	5	5	1
2	3	3	1	1	2	2	2	3	3	1	1	2	2
4	4	1	2	2	5	4	4	4	1	2	2	5	4
1	3	5	5	5	5	1	1	3	5	5	5	5	1

Escala de valoración de la confianza organizacional (EVCO)

1	3	5	5	5	5	2	1	3	5	5	5	5	1
2	3	5	3	3	2	2	2	3	5	3	3	2	2
4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
3	3	2	2	2	5	2	3	3	2	2	2	5	3
3	3	2	5	5	5	2	3	3	2	5	5	5	3
3	3	3	1	1	2	3	3	3	3	1	1	2	3
3	3	1	2	2	5	3	3	3	1	2	2	5	3
3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	3
1	3	5	5	5	5	2	1	3	5	5	5	5	1
2	3	5	3	3	2	2	2	3	5	3	3	2	2
4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
1	3	2	2	2	5	1	1	3	2	2	2	5	1
2	3	2	5	5	5	3	2	3	2	5	5	5	2

Trato justo								
28	29	30	31	32	33	34	35	36
5	5	2	2	2	5	5	2	2
5	3	3	3	3	5	3	3	3
2	4	2	2	2	2	4	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	5	3	3	3	2	5	3	3
3	1	1	2	1	3	1	1	2
5	5	2	2	2	5	5	2	2
5	3	3	3	3	5	3	3	3
2	4	2	2	2	2	4	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	5	3	3	3	2	5	3	3
5	5	2	2	2	5	5	2	2
5	3	3	3	3	5	3	3	3

Escala de valoración de la confianza organizacional (EVCO)

2	4	2	2	2	2	4	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	5	3	3	3	2	5	3	3
3	1	1	2	1	3	1	1	2
5	5	2	2	2	5	5	2	2
5	3	3	3	3	5	3	3	3
2	4	2	2	2	2	4	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	5	3	3	3	2	5	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	3	3	5	5	3	3
3	2	4	4	4	3	2	4	4
5	2	2	2	2	5	2	2	2
3	2	5	5	5	3	2	5	5
5	5	2	2	2	5	5	2	2
5	3	3	3	3	5	3	3	3
2	4	2	2	2	2	4	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	5	3	3	3	2	5	3	3
3	1	1	2	1	3	1	1	2
5	5	2	2	2	5	5	2	2
5	3	3	3	3	5	3	3	3
2	4	2	2	2	2	4	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	5	3	3	3	2	5	3	3
5	5	2	2	2	5	5	2	2
5	3	3	3	3	5	3	3	3
2	4	2	2	2	2	4	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	5	3	3	3	2	5	3	3
5	5	2	2	2	5	5	2	2
5	3	3	3	3	5	3	3	3
2	4	2	2	2	2	4	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	5	3	3	3	2	5	3	3

Escala de valoración de la confianza organizacional (EVCO)

3	1	1	2	1	3	1	1	2
5	5	2	2	2	5	5	2	2
5	3	3	3	3	5	3	3	3
2	4	2	2	2	2	4	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	5	3	3	3	2	5	3	3
5	2	2	2	2	5	2	2	2
3	2	5	5	5	3	2	5	5
5	3	1	1	1	5	3	1	1
5	5	2	2	2	5	5	2	2
5	3	3	3	3	5	3	3	3
2	4	2	2	2	2	4	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	5	3	3	3	2	5	3	3
3	1	1	2	1	3	1	1	2
5	5	2	2	2	5	5	2	2
5	3	3	3	3	5	3	3	3
2	4	2	2	2	2	4	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	5	3	3	3	2	5	3	3
1	1	2	2	2	1	1	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	2	2	2	5	5	2	2
5	3	3	3	3	5	3	3	3
2	4	2	2	2	2	4	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	5	3	3	3	2	5	3	3
3	1	1	2	1	3	1	1	2
5	5	2	2	2	5	5	2	2

Escala de valoración de la confianza organizacional (EVCO)

5	3	3	3	3	5	3	3	3
2	4	2	2	2	2	4	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	5	3	3	3	2	5	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	5	2	2	2	5	5	2	2
5	3	3	3	3	5	3	3	3
2	4	2	2	2	2	4	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	5	3	3	3	2	5	3	3
3	1	1	2	1	3	1	1	2
5	5	2	2	2	5	5	2	2
5	3	3	3	3	5	3	3	3
2	4	2	2	2	2	4	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	5	3	3	3	2	5	3	3
5	3	1	1	1	5	3	1	1
1	1	2	2	2	1	1	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	2	2	2	5	5	2	2
5	3	3	3	3	5	3	3	3
2	4	2	2	2	2	4	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	5	3	3	3	2	5	3	3
3	1	1	2	1	3	1	1	2
5	5	2	2	2	5	5	2	2
5	3	3	3	3	5	3	3	3
2	4	2	2	2	2	4	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	5	3	3	3	2	5	3	3
3	1	1	2	1	3	1	1	2
5	5	2	2	2	5	5	2	2
5	3	3	3	3	5	3	3	3
2	4	2	2	2	2	4	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2

Escala de valoración de la confianza organizacional (EVCO)

2	5	3	3	3	2	5	3	3
5	2	2	2	2	5	2	2	2
3	2	5	5	5	3	2	5	5
5	3	1	1	1	5	3	1	1
1	1	2	2	2	1	1	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	3	3	5	5	3	3
3	2	4	4	4	3	2	4	4
5	2	2	2	2	5	2	2	2
3	2	5	5	5	3	2	5	5
5	3	1	1	1	5	3	1	1
1	1	2	2	2	1	1	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	2	2	2	5	5	2	2
5	3	3	3	3	5	3	3	3
2	4	2	2	2	2	4	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	5	3	3	3	2	5	3	3
3	1	1	2	1	3	1	1	2
5	5	2	2	2	5	5	2	2
5	3	3	3	3	5	3	3	3
2	4	2	2	2	2	4	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	5	3	3	3	2	5	3	3
5	2	2	2	2	5	2	2	2
3	2	5	5	5	3	2	5	5
5	3	1	1	1	5	3	1	1
1	1	2	2	2	1	1	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5

Escala de valoración de la confianza organizacional (EVCO)

5	3	1	1	1	5	3	1	1
5	3	3	3	3	5	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	4	4	4	3	2	4	4
5	3	3	3	3	5	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	5	5	5	3	2	5	5
5	3	1	1	1	5	3	1	1
1	1	2	2	2	1	1	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	3	3	5	5	3	3
3	2	4	4	4	3	2	4	4
5	2	2	2	2	5	2	2	2
3	2	5	5	5	3	2	5	5
5	3	1	1	1	5	3	1	1
1	1	2	2	2	1	1	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	3	3	5	5	3	3
3	2	4	4	4	3	2	4	4
5	2	2	2	2	5	2	2	2
3	2	5	5	5	3	2	5	5
5	3	1	1	1	5	3	1	1
1	1	2	2	2	1	1	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	3	3	5	5	3	3
3	2	4	4	4	3	2	4	4
5	2	2	2	2	5	2	2	2
3	2	5	5	5	3	2	5	5
5	3	1	1	1	5	3	1	1
1	1	2	2	2	1	1	2	2

Escala de valoración de la confianza organizacional (EVCO)

5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	3	3	5	5	3	3
3	2	4	4	4	3	2	4	4
5	2	2	2	2	5	2	2	2
3	2	5	5	5	3	2	5	5
5	3	1	1	1	5	3	1	1
1	1	2	2	2	1	1	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	3	3	5	5	3	3
3	2	4	4	4	3	2	4	4
5	2	2	2	2	5	2	2	2
3	2	5	5	5	3	2	5	5
5	3	1	1	1	5	3	1	1
1	1	2	2	2	1	1	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	3	3	5	5	3	3
3	2	4	4	4	3	2	4	4
5	2	2	2	2	5	2	2	2
3	2	5	5	5	3	2	5	5
5	3	1	1	1	5	3	1	1
1	1	2	2	2	1	1	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	3	3	5	5	3	3
3	2	4	4	4	3	2	4	4
5	2	2	2	2	5	2	2	2
3	2	5	5	5	3	2	5	5
5	3	1	1	1	5	3	1	1
1	1	2	2	2	1	1	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	3	3	5	5	3	3
3	2	4	4	4	3	2	4	4
5	2	2	2	2	5	2	2	2
3	2	5	5	5	3	2	5	5
5	3	1	1	1	5	3	1	1
1	1	2	2	2	1	1	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	3	3	5	5	3	3
3	2	4	4	4	3	2	4	4
5	2	2	2	2	5	2	2	2
3	2	5	5	5	3	2	5	5
5	3	1	1	1	5	3	1	1
1	1	2	2	2	1	1	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	3	3	5	5	3	3
3	2	4	4	4	3	2	4	4
5	2	2	2	2	5	2	2	2
3	2	5	5	5	3	2	5	5

Escala de valoración de la confianza organizacional (EVCO)

5	3	1	1	1	5	3	1	1
1	1	2	2	2	1	1	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	3	3	5	5	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	4	4	4	3	2	4	4
5	2	2	2	2	5	2	2	2
3	2	5	5	5	3	2	5	5
5	3	1	1	1	5	3	1	1
1	1	2	2	2	1	1	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	3	3	5	5	3	3
5	3	3	3	3	5	3	3	3
3	2	4	4	4	3	2	4	4
5	2	2	2	2	5	2	2	2
3	2	5	5	5	3	2	5	5
5	3	1	1	1	5	3	1	1
1	1	2	2	2	1	1	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	3	3	5	5	3	3
3	2	4	4	4	3	2	4	4
5	2	2	2	2	5	2	2	2
3	2	5	5	5	3	2	5	5
5	3	1	1	1	5	3	1	1
1	1	2	2	2	1	1	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	3	3	5	5	3	3
3	2	4	4	4	3	2	4	4
5	2	2	2	2	5	2	2	2
3	2	5	5	5	3	2	5	5
5	3	1	1	1	5	3	1	1

Escala de valoración de la confianza organizacional (EVCO)

1	1	2	2	2	1	1	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	3	3	5	5	3	3
3	2	4	4	4	3	2	4	4
5	2	2	2	2	5	2	2	2
3	2	5	5	5	3	2	5	5
5	3	1	1	1	5	3	1	1
1	1	2	2	2	1	1	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	3	3	5	5	3	3
3	2	4	4	4	3	2	4	4
5	2	2	2	2	5	2	2	2
3	2	5	5	5	3	2	5	5
5	3	1	1	1	5	3	1	1
1	1	2	2	2	1	1	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	3	3	5	5	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	4	4	4	3	2	4	4
5	2	2	2	2	5	2	2	2
3	2	5	5	5	3	2	5	5
5	3	1	1	1	5	3	1	1
1	1	2	2	2	1	1	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	4	4	4	3	2	4	4
5	2	2	2	2	5	2	2	2
3	2	5	5	5	3	2	5	5
5	3	1	1	1	5	3	1	1
1	1	2	2	2	1	1	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5

Escala de valoración de la confianza organizacional (EVCO)

5	5	3	3	3	5	5	3	3
5	3	3	3	3	5	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	3	3	5	5	3	3
3	2	4	4	4	3	2	4	4
5	2	2	2	2	5	2	2	2
3	2	5	5	5	3	2	5	5
5	3	1	1	1	5	3	1	1
1	1	2	2	2	1	1	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	3	3	5	5	3	3
3	2	4	4	4	3	2	4	4
5	2	2	2	2	5	2	2	2
3	2	5	5	5	3	2	5	5
5	3	1	1	1	5	3	1	1
1	1	2	2	2	1	1	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	3	3	5	5	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	4	4	4	3	2	4	4
5	2	2	2	2	5	2	2	2
3	2	5	5	5	3	2	5	5
5	3	1	1	1	5	3	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5

Escala de valoración de la confianza organizacional (EVCO)

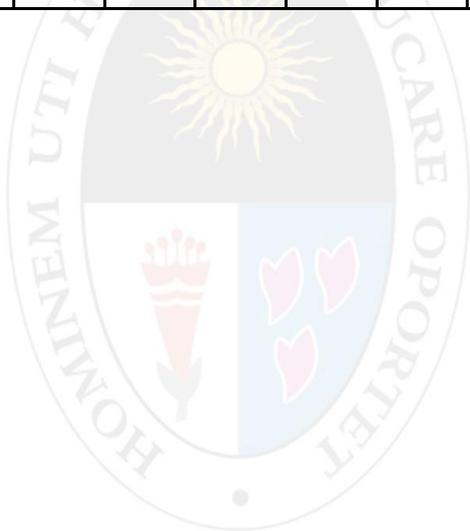
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	4	4	4	3	2	4	4
5	2	2	2	2	5	2	2	2
3	2	5	5	5	3	2	5	5
5	3	1	1	1	5	3	1	1
5	3	3	3	3	5	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	4	4	4	3	2	4	4
5	3	3	3	3	5	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	5	5	5	3	2	5	5
5	3	1	1	1	5	3	1	1
1	1	2	2	2	1	1	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	3	3	5	5	3	3
3	2	4	4	4	3	2	4	4
5	2	2	2	2	5	2	2	2

Escala de valoración de la confianza organizacional (EVCO)

3	2	5	5	5	3	2	5	5
5	3	1	1	1	5	3	1	1
1	1	2	2	2	1	1	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	3	3	5	5	3	3
3	2	4	4	4	3	2	4	4
5	2	2	2	2	5	2	2	2
3	2	5	5	5	3	2	5	5
5	3	1	1	1	5	3	1	1
1	1	2	2	2	1	1	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	3	3	5	5	3	3
3	2	4	4	4	3	2	4	4
5	2	2	2	2	5	2	2	2
3	2	5	5	5	3	2	5	5
5	3	1	1	1	5	3	1	1
1	1	2	2	2	1	1	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	3	3	5	5	3	3
3	2	4	4	4	3	2	4	4
5	2	2	2	2	5	2	2	2
3	2	5	5	5	3	2	5	5
5	3	1	1	1	5	3	1	1
1	1	2	2	2	1	1	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	3	3	5	5	3	3
3	2	4	4	4	3	2	4	4
5	2	2	2	2	5	2	2	2
3	2	5	5	5	3	2	5	5
5	3	1	1	1	5	3	1	1
1	1	2	2	2	1	1	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	3	3	5	5	3	3

Escala de valoración de la confianza organizacional (EVCO)

3	2	4	4	4	3	2	4	4
5	2	2	2	2	5	2	2	2
3	2	5	5	5	3	2	5	5
5	3	1	1	1	5	3	1	1
1	1	2	2	2	1	1	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	3	3	5	5	3	3
3	2	4	4	4	3	2	4	4
5	2	2	2	2	5	2	2	2
3	2	5	5	5	3	2	5	5



Conclusión

Tomando en cuenta todos los ítems el coeficiente alfa de Cronbach es igual a $0.915 > 0.90$, entonces concluimos que la confiabilidad del instrumento de medición es Elevada.



Coefficiente de Validez V (Aiken)**PARA CONCORDANCIA DE JUICIOS DE EXPERTOS
(INSTRUMENTO / PROCEDIMIENTO)**

Para la validez, se utilizó un panel de 5 expertos en el tema, por razones de reserva se mantiene en anonimato; se entregó a cada experto el instrumento de concordancia cuya estructura y respuestas se resume en la siguiente tabla:

Ítems	Indicador	Criterio	S	n	c	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Validez V
1	Claridad	Está formulado con lenguaje científico, técnico propio del estudio del fenómeno a estudiar.	5	5	2	1	1	1	1	1	1
2	Objetividad	La realidad del fenómeno está analizada tal cual es, minimizando algún tipo de sesgo.	4	5	2	1	0	1	1	1	0.8
3	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	5	5	2	1	1	1	1	1	1
4	Suficiencia	Considera suficientes factores y/o aspectos necesarios para analizar el fenómeno observado.	5	5	2	1	1	1	1	1	1

Escala de valoración de la confianza organizacional (EVCO)

5	Intencionalidad	Orientado al fenómeno específico estudiado.	4	5	2	1	0	1	1	1	0.8
6	Consistencia	Fundamentado en teorías, protocolos ya estandarizados.	5	5	2	1	1	1	1	1	1
7	Coherencia	Existe una lógica en la secuencialidad en los pasos a seguir al analizar el fenómeno.	5	5	2	1	1	1	1	1	1
8	Metodología	La estrategia planteada en el instrumento responde al propósito del diagnóstico	4	5	2	0	1	1	1	1	0.8
9	Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación	5	5	2	1	1	1	1	1	1
PROMEDIO											0.93

Para hallar la validez se realizó el siguiente procedimiento:

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

Donde:

S = la sumatoria de s(i)

s(i) = Valor asignado por el juez i,

n = Número de jueces

c = Número de valores de la escala de valoración

El resultado fue:

V Aiken	0.93
---------	------

Si:

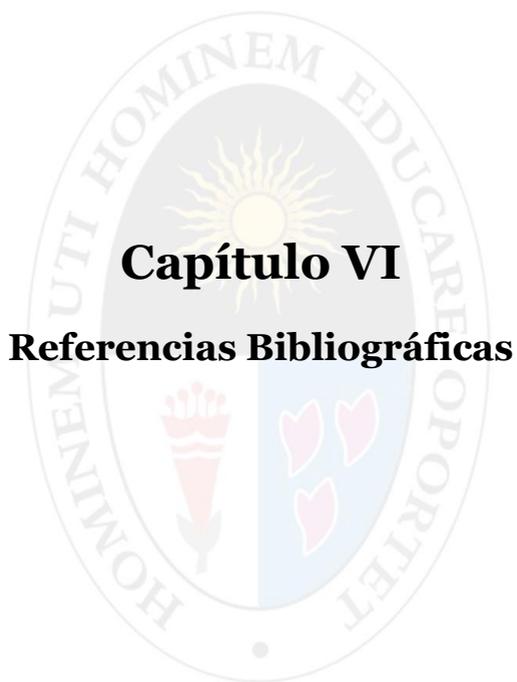
$V \geq 0.80$ Posee una adecuada validez

$V < 0.80$ No posee validez

Conclusión

Según el resultado, V Aiken $0.93 > 0.80$ se considera que el instrumento posee adecuada validez evaluando la concordancia de los jueces.





- Arroyo de la Tejera, J. E., & Berenguer, N. L. (2009). La gerencia y la dirección científica. *MEDISAN*, 13(6), 1-9. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192009000600020&lng=es&tlng=es.
- Barranco, A. (2016). Clima organizacional de un gran lugar para trabajar. ¿Depende del departamento de Recursos Humanos? España: Universidad Pontificia Comillas ICADE-ICAI <http://hdl.handle.net/11531/7426>
- Centro UC Políticas Públicas (2015). Confianza, la clave para el desarrollo de Chile. https://politicaspublicas.uc.cl/wp-content/uploads/2015/05/Reporte_15_UC_Confianza-v09.pdf
- Díaz, J. R. (2015). Gestión administrativa. La confianza en el lugar de trabajo. Múnich, GRIN Verlag, <https://www.grin.com/document/305892>
- Garay, M. (2010). Comunicación y liderazgo: sin comunicación no hay líder. Cuadernos del Centro de Estudios en Diseño y Comunicación. Ensayos, (33), 61-72. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1853-35232010000300006&lng=es&tlng=es.
- Hernández, H. (2020). Valores y Compromiso Organizacional de Personal Empleado en la Ciudad de Durango. *Trascender, contabilidad y gestión*, 5(13), 17-33. <https://doi.org/10.36791/tcg.v13i0.77>
- Jiménez, E. F., García A. C., & Ancona, M. del C. (2019). El capital intelectual en una consultoría de negocios. *Revista San Gregorio*, (35), 187-197. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1138>

- López, O. L., García, J. J., Batte, I., & Cobas, M. E. (2015). La mejora continua: objetivo determinante para alcanzar la excelencia en instituciones de educación superior. *EDUMECENTRO*, 7(4), 196-215. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742015000400014&lng=es&tlng=es.
- Lyman, A. (2008). Generar confianza: Vale la pena el esfuerzo. *Investigación corporativa Great Place to Work*. <https://www.yumpu.com/es/document/read/14594403/generar-confianza-vale-la-pena-el-esfuerzo-great-place-to-work>
- Ministerio de Economía y Finanzas (2019). Plan contable general empresarial Modificado 2019. https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_publico/PCGE_E_2019.pdf
- Montini, G. (2008). Generando confianza en el ambiente laboral. http://www.kp-group.com.ar/articulos/cultura_de_confianza.pdf
- Mutis, G. (s/f). Confianza empresarial y competitividad. http://liderazgoygestion.com/articulos_gm/Confianza%20Empresarial%20y%20Competitividad.pdf
- Picó-Toribio, B., Martínez-Tur, V., & Estreder, Y. (2019). Relaciones de la justicia entre compañeros y la justicia del supervisor con el desempeño: un estudio de diario. *Acción Psicológica*, 16(1), 129-142. Epub. <https://dx.doi.org/10.5944/ap.16.1.22458>
- Pumisacho, Á., V., & Alvarado, K. (2017). Prácticas de mejora continua, con enfoque Kaizen, en empresas del Distrito Metropolitano de Quito: Un estudio exploratorio. *Capital*

- Intangible, 13 (2), 479-497.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54950452008>
- Ramos, R. D., Nieto, W. G., & Zapata, A. V. (2021). Preservación de la cultura, clima, identidad e imagen en la empresa ecuatoriana. *Podium*, (40), 75-88.
<https://doi.org/10.31095/podium.2021.40.5>
- Rodríguez, L. (2011). Generalidades del estándar de trato justo y equitativo. una aproximación a su conceptualización y contenido obligacional. *Eumet.net*
<https://www.eumed.net/rev/cccss/12/lrc.htm>
- Sabino, C. (1991). Diccionario de economía y finanzas.
<https://www.eumed.net/cursecon/dic/A.htm#activo>
- Sáinz, M. J. (1997). Relaciones publicas disciplina, arte y ciencia. *Revista Ciencia y Cultura*, (1), 110-119.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33231997000100014&lng=es&tlng=es.
- Silla, I., Gamero, N., & Picazo, C. (2020). La relación entre niveles entre la confianza organizacional en el liderazgo y la satisfacción laboral. *Revista Psicología Organizações e Trabalho*, 20 (4), 1275-1283. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2020.4.12>
- Vásquez, M. P., Inostroza, R. F., & Acosta, H. (2021). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. *Revista de psicología (Santiago)*, 30(1), 1-17. <https://dx.doi.org/10.5354/0719-0581.2021.55066>