

MANUAL TÉCNICO & GUÍA DE USO

ETIX

Este manual ha sido elaborado por los psicólogos/as del departamento de Investigación y Desarrollo de Central Test.

*El test **ETIX** y el logo de Central Test son marca registrada.*

Queda prohibida la reproducción, modificación o adaptación sin el consentimiento expreso por escrito del editor Central Test.

Copyright © 2021 de Central Test - Empowering Talent.

Todos los derechos reservados.

Índice

INTRODUCCIÓN	4
1.DESCRIPCIÓN Y USO	5
1.1. Áreas de aplicación	7
1.2. Estructura del cuestionario	7
1.3. Modo de administración, idiomas y requisitos especiales	7
1.4. Deseabilidad social	8
1.5. Población objetivo	8
1.6. Cualificaciones de los administradores/as y recomendaciones	8
1.7. Cuestiones técnicas y de seguridad	9
1.8. Suministro, condiciones y disponibilidad	11
2. DESARROLLO CONCEPTUAL Y PRÁCTICO DE LA ESCALA	12
2.1. Historia e importancia de las pruebas de integridad en el trabajo	12
2.2. Marco teórico	14
2.3. Desarrollo de ETIX	16
2.3.1. <i>El estudio previo</i>	16
2.3.2. <i>Norma ISO 26000</i>	17
2.3.3. <i>Reglamentos de ética</i>	17
2.3.4. <i>Descripción de los factores</i>	18
2.3.5. <i>Construcción de los Ítems y Pre-tests</i>	22
3. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA	25
4. BAREMOS	27
4.2. Muestra de habla inglesa	39
4.3. Muestra francesa	39
5. FIABILIDAD	41
5.1. Consistencia interna	41
5.2. Método de las dos mitades	42
5.3. Fiabilidad Test-Retest	42
6. VALIDEZ	44
6.1. Validez concurrente	44
6.2. Validez de constructo	46
6.3. Análisis factorial confirmatorio (AFC)	48

REFERENCIAS	51
ANEXO A. ETIX, VERSIÓN CORTA	59
A.1.Descripción de la muestra.	59
A.2.Baremos	60
A.3.Fiabilidad	85
A.4.Validez de constructo	87
A.5.T tests y ANOVAS, género	89
ANEXO B. ETIX, VERSIÓN LARGA.	91
B.1.Descripción de la muestra.	91
B.2.Baremos	92
B.3.Fiabilidad	110
INFORMACIÓN DE CONTACTO	111

Introducción

ETIX es un test psicométrico que evalúa las actitudes hacia los comportamientos contraproducentes en el trabajo. Su objetivo es identificar a las personas con mayor probabilidad de comportarse de forma que dañe a la compañía o impida el logro de sus objetivos. Estos comportamientos pueden ser perjudiciales para los bienes materiales de la empresa y tener un impacto negativo en otras personas.

Existen dos versiones, la versión corta con 74 preguntas y la versión larga con 140 preguntas. **En la parte principal de este manual se proporciona información para la versión corta y más utilizada.** Hay dos anexos al final del manual, el **Anexo A** proporciona una actualización de los baremos para la **versión corta de ETIX** con una muestra de recogida entre septiembre de 2020 y septiembre de 2021. El **Anexo B**, proporciona baremos para la **versión larga de ETIX**, con una muestra recogida entre enero de 2020 y junio de 2021.

ETIX, evalúa la actitud hacia la realización de comportamientos contraproducentes en el trabajo, respecto al propio comportamiento y al ajeno. Las preguntas están organizadas en 6 factores y 12 facetas. Cada factor mide una actitud diferente dentro de la ética laboral: *el respeto de la igualdad, de las leyes y procedimientos, de los compromisos, de los demás y de los hechos y la honestidad*. Las facetas son dos para cada factor y se corresponden con la actitud hacia el comportamiento propio (sí mismo/a) y el ajeno (los demás).

El objetivo de esta evaluación es evaluar la tolerancia de una persona hacia los comportamientos contraproducentes y la probabilidad de comportarse de forma contraproducente. Puede ayudar a los profesionales en selección de personal y contratación en la toma de decisiones o proporcionar información útil en evaluaciones de actitudes del personal en la empresa o la organización, para la realización de intervenciones. **ETIX** permite abrir un diálogo con candidatos/as o el personal para orientar las conductas individuales hacia la ética del trabajo, permitiendo crear una convergencia entre las expectativas individuales y organizacionales.

Este manual explica las bases teóricas de **ETIX**, la definición de cada factor en el contexto organizacional y el desarrollo del test. Proporciona una guía sobre las condiciones de administración para reducir fuentes de error sistemáticas e información sobre la interpretación de los informes. Se proporcionan la información sobre las características psicométricas y los estudios de validación, así como una discusión de su uso en empresas y organizaciones. También incluye información sobre la versión larga (original) de **ETIX** para aquellos casos en que se utilice. Los baremos nuevos y/o información psicométrica realizada después del estudio inicial del test se incluye en los anexos.

1. Descripción y uso

ETIX evalúa las actitudes hacia los comportamientos contraproducentes en el trabajo y la probabilidad de una persona de comportarse con poca ética en el trabajo. Analiza seis factores relacionados con la actitud moral en el trabajo, que son relevantes para evaluar las tendencias a actuar de forma no ética. Cada factor evalúa dos aspectos: la actitud ante el comportamiento de los demás y las actitudes hacia la propia conducta. Esto es relevante a la hora de medir la ética del trabajo en general, ya que:

La evaluación de las actitudes de una persona hacia su propia conducta, permite evaluar la probabilidad de que acepten conductas de trabajo poco éticas y se comporten de forma contraproducente en el trabajo, contribuyendo a un entorno de trabajo improductivo.

La evaluación de las actitudes de una persona hacia las conductas de los demás indica su nivel de aceptación de conductas poco éticas en los demás y la probabilidad de tolerar y ayudar a mantener un ambiente de trabajo improductivo.

La combinación de estas dos facetas en cada factor permite identificar tendencias de comportamiento y analizar problemáticas que se pueden estar dando en el trabajo. **ETIX** mide 6 factores y 12 facetas; cada factor tiene la faceta de “sí mismo/a” y la faceta de “los demás”:

Respeto de los compromisos: tendencia a respetar los compromisos. Evalúa la actitud hacia el respeto de los compromisos, tanto para el comportamiento propio como para el de los demás.

Sí mismo/a: Esta faceta mide el respeto que se tiene a nivel personal por los compromisos en el trabajo. Evalúa la tendencia al compromiso laboral, a la fiabilidad y a ser digno de confianza.

Los demás: Esta faceta mide las actitudes hacia el compromiso de los demás en el trabajo. Evalúa la tendencia a sentirse incómodo/a con aquellas personas que no se comprometen en su trabajo y a la desaprobación de comportamientos que consideran poco fiables.

Respeto de bienes y de la propiedad: Este factor mide las actitudes de la persona hacia el respeto de bienes y la propiedad de la empresa. Tiene como finalidad medir el nivel de aceptación y la probabilidad de cometer pequeños robos.

Sí mismo/a: Esta faceta mide la actitud de la persona hacia el respeto que tiene por los bienes y la propiedad. Evalúa la probabilidad de cometer pequeños hurtos o robos.

Los demás: Esta faceta mide la actitud hacia el respeto que tienen los demás de los bienes y propiedades de la empresa. Evalúa la tendencia a creer que robar dinero, productos, servicios o material de oficina es aceptable.

Respeto de las Leyes y los procedimientos: Este factor mide la actitud que se tiene hacia las normas y procedimientos que protegen los intereses de la organización. Su objetivo es medir el nivel de aceptación individual de la corrupción.

Sí mismo/α: Esta faceta mide el respeto individual de las normas y procedimientos. Mide la probabilidad que se tiene de introducir y/o incumplir las normas para alcanzar metas que redundan en su propio beneficio.

Los demás: Esta faceta mide la tendencia a valorar la lealtad, creer en las virtudes e importancia de que la ley está por encima del interés propio. Evalúa la tendencia de rechazar a las personas que eluden las normas para alcanzar sus propias metas.

Respeto de los hechos y la honestidad: Este factor mide las actitudes hacia el respeto de los hechos y la honestidad. Mide el nivel de aceptación de la manipulación de información y la probabilidad de adoptar comportamientos fraudulentos.

Sí mismo/α: Esta faceta evalúa la tendencia a respetar los hechos y la honestidad, y a pensar que la información debe comunicarse de forma honesta y basándose en hechos. Es la tendencia a decir la verdad.

Los demás: Esta faceta evalúa las actitudes adoptadas hacia la gente que respeta los hechos y la honestidad. Evalúa la tendencia a pensar que la manipulación es inaceptable y a ser intolerantes con aquellas personas que mienten.

Respeto de la Igualdad: Este factor mide las actitudes hacia el respeto por la igualdad. Mide la aceptación y la probabilidad de cometer actos de discriminación en el trabajo.

Sí mismo/α: Esta faceta mide la tendencia a respetar la igualdad. Mide la tendencia a tratar a los demás de manera justa y de valorar a las personas por sus logros profesionales y no por sus características físicas y personales.

Los demás: Esta faceta mide las actitudes hacia el respeto que tienen los demás por la igualdad. Evalúa la tendencia a sentirse incómodo con la discriminación y a denunciar estos hábitos.

Respeto de los demás: Este factor mide la actitud hacia el respeto de la gente en el trabajo. Tiene como finalidad medir el nivel de aceptación de conductas laborales inadecuadas u ofensivas que pueden incidir en la aceptación y complicidad del acoso laboral.

Sí mismo/α: Esta faceta mide las actitudes hacia el respeto de la gente en el trabajo. Tiene como objetivo medir el nivel de aceptación de comportamientos laborales inadecuados y ofensivos hacia otras personas, y de ser cortés y respetuoso con los compañeros de trabajo.

Los demás: Esta faceta mide las actitudes que se tienen hacia los individuos que respetan a los demás en el trabajo. Evalúa la tendencia a sentirse incómodo en ambientes de trabajo donde la gente no se valora, y donde se da el acoso laboral.

1.1. Áreas de aplicación

ETIX evalúa la tolerancia hacia los comportamientos poco éticos en el trabajo y la predisposición a comportarse con falta de ética en el trabajo. Permite identificar actitudes que aumentan la probabilidad de comportarse de forma contraproducente o tolerar estos comportamientos en otras personas. Da respuesta a las necesidades de profesionales de RRHH, psicología del trabajo y de consultoría y resulta útil en procesos formativos.

ETIX puede utilizarse de varias formas, es adecuado para la evaluación de personas, equipos y organizaciones. También se puede utilizar en los procesos de selección de personal y desarrollo. **ETIX** es especialmente relevante en la contratación de personal, el desarrollo individual y colectivo, la resolución de conflictos, el cambio de cultura empresarial y las auditorías sobre el compromiso del personal.

1.2. Estructura del cuestionario

ETIX consiste en 6 factores principales constituidos por dos facetas, uno que mide las actitudes individuales (faceta *Sí mismo*) y otro que mide las actitudes hacia el comportamiento de otras personas (faceta *Los demás*). Hay un factor adicional que sirve de escala de deseabilidad social también compuesto por las facetas *Sí mismo* y *Los demás*. La versión final del cuestionario está compuesta por 74 preguntas. Cada factor tiene 10 preguntas que reflejan la definición del factor. Cada factor está compuesto por 5 preguntas relacionadas con la faceta *Sí mismo* y otras 5 preguntas para la faceta *Los demás*. Cada pregunta incluye una escala Likert de 4 niveles. Los candidatos/as deben indicar el nivel de acuerdo o desacuerdo con la pregunta.

1.3. Modo de administración, idiomas y requisitos especiales

ETIX se administra *online* y es compatible con todos los sistemas operativos, incluido Windows, MacOS y Linux. La evaluación se puede administrar a distancia y sin supervisión. Los informes se generan exclusivamente *online*. Por lo tanto, si la prueba se ha realizado en formato PDF, el administrador debe introducir manualmente las respuestas en la plataforma para poder generar el informe. El cuestionario está disponible en inglés, español y francés. Para más información sobre la disponibilidad de idiomas, póngase en contacto con el servicio de consultoría de *Central Test* en consulting@centraltest.com.

ETIX puede ser utilizado por personas de culturas diferentes y hay adaptaciones específicas para personas con necesidades especiales. Por ejemplo; existe la posibilidad

de ajustar el modo de visualización de la pantalla, aumentando el tamaño de la letra y de la pantalla. Las instrucciones del test se pueden consultar en todo momento mientras se contestan las preguntas y además es posible revisar y cambiar las respuestas antes de terminar.

El tiempo medio para completar **ETIX** es de 15 minutos, aunque no hay límite de tiempo. Por lo tanto, las personas que necesiten más tiempo para realizar el test pueden realizarlo sin prisas. Si necesita más información sobre la administración adaptada para personas o grupos con necesidades especiales puede ponerse en contacto con *Central Test*.

1.4. Deseabilidad social

Los seres humanos necesitan vivir en sociedad y por esta razón tienden a buscar cierto grado de aceptación social. La deseabilidad social es la tendencia a presentarse de forma positiva. Esta necesidad puede afectar de forma negativa los resultados de los tests psicométricos (Dodou & de Winter, 2014). Por ello, es muy importante controlar la deseabilidad social, sobre todo en los procesos de selección y contratación, ya que las personas evaluadas tienen una motivación elevada de presentarse de forma positiva o en función de las necesidades de la situación.

En **ETIX** se controla la deseabilidad social mediante una escala adicional a las escalas propias de los factores del test para evaluar la ética en el trabajo. Esta escala contiene ítems diseñados de forma que se parezcan al resto de los ítems del tests, con la finalidad de pasen desapercibidos durante la evaluación.

1.5. Población objetivo

El público objetivo de **ETIX** son personas de más de 20 años de edad de la población general que hayan participado o participen en el mercado laboral. Al igual que con cualquier otro test psicométrico o evaluación psicológica, se recomienda informar a las personas del objetivo de la evaluación, las condiciones de realización, el uso y administración de los datos personales y los generados en la evaluación y cómo se mostrarán los resultados. Es importante conocer las necesidades o requisitos específicos de cada persona previa a su evaluación.

1.6. Cualificaciones de los administradores/as y recomendaciones

ETIX es un test psicométrico y debe ser administrado por personas con formación en psicometría suficiente para poder interpretar de forma adecuada los resultados. *Central Test* proporciona formaciones que permiten realizar la interpretación adecuada de los resultados de sus evaluaciones. En estas formaciones se adquieren los conocimientos suficientes sobre el código deontológico y las características psicométricas del test, cómo realizar la interpretación, la forma apropiada de informar a las personas sobre sus

resultados y cómo sacar el máximo partido al test.

Es recomendable familiarizarse con el test previa a su administración, para conocer la calidad de la experiencia de las personas con las que se utilizará. La administración debe llevarse a cabo de acuerdo con el código ético de las organizaciones y las directrices legales relativos a la aplicación de evaluaciones psicométricas en los procesos de evaluación. Antes de administrar el test, se recomienda consultar las leyes internacionales y nacionales: protección de datos, discriminación por género, por edades, raza y etnia, discapacidad y discriminación religiosa, para cerciorarse de que la administración del mismo sea objetiva y justa.

Además, antes de administrar el test, los administradores/as deben familiarizarse con las condiciones de uso y el código deontológico de *Central Test*. Los administradores deben asegurarse de que:

- Se ha escogido la prueba apropiada para las necesidades de la organización.
- El candidato/a este informado sobre la evaluación y su propósito.
- Se ha obtenido el consentimiento previo de los candidatos/as.
- Se utilizan los baremos adecuados para interpretar los resultados.
- Se informa a los participantes de sus resultados.
- Se eliminan los resultados y los datos personales de las personas que lo solicitan.
- Los datos y resultados son confidenciales. Es necesario obtener el consentimiento previo antes de compartir la información con terceros.
- Solo administra y accede a los datos personal cualificado.
- Se almacenan los datos de forma segura.

Para obtener más información sobre el código deontológico y recomendaciones de administración de *Central Test*, consulte el Reglamento de Calidad de *Central Test*.

Condiciones de administración: **ETIX** debe administrarse en un entorno tranquilo, bien iluminado y ventilado para garantizar la fiabilidad de los resultados y optimizar la experiencia de las personas. Los candidatos/as deben disponer de tiempo suficiente para realizar la evaluación. **ETIX** no tiene restricciones de tiempo. Sin embargo, se registra el tiempo que se tarda en realizarlo con fines estadísticos y de seguimiento.

Antes de administrar el test se dispondrá de la información necesaria sobre la persona y se comprobará que es la persona correcta la que está realizando el test. Se envía una invitación mediante correo electrónico a los candidatos/as para completar el test, proporcionando el enlace y los códigos de acceso. Todos los enlaces y códigos de acceso son individuales y dan acceso a una cuenta determinada. Se pueden predefinir fechas en que el enlace quedará inactivo si se desea que las personas realicen el test en un periodo de tiempo determinado.

1.7. Cuestiones técnicas y de seguridad

A continuación, presentaremos unos elementos que sirven de guía para la utilización de **ETIX** de forma segura. Estas directrices permiten utilizar **ETIX** de forma objetiva y equitativa. Los requisitos de seguridad facilitan la protección de la información del candidato/a durante la administración de la evaluación y después.

Aplicación del Código Deontológico: Como editor de herramientas de evaluaciones psicométricas en línea, *Central Test* respeta las convenciones legales de derecho laboral francés y las disposiciones reglamentarias que resulten de la ley de 06 de enero 1978 relativos a la informática, archivos y libertades: Declaración N°1834067. Los resultados de los test y los datos personales no se pueden compartir con terceras personas sin el consentimiento informado del candidato/a. Las personas tienen derecho de acceso a los resultados y el evaluador/a debe conceder el acceso cuando se solicite. Si el candidato/a lo pide, todos los datos deben ser eliminados definitivamente. Para ello, el candidato/a puede ponerse en contacto directamente con la organización o con *Central Test*.

Seguridad y privacidad: *Central Test* garantiza la seguridad y privacidad de los datos generados durante la administración de pruebas *online*: Las contraseñas están codificadas en la base de datos y ninguna persona puede acceder a ellas, se generan de forma electrónica y las empresas no pueden visualizarlas. Hay un módulo de reescritura de URL (generador de enlace seguro) y éste tiene un parametrage transparente disponible para el usuario/a.

La navegación e intercambio de información realizados a través de las plataformas de *Central Test* quedan reflejados con un icono en forma de candado en el navegador de Internet. La aplicación de Central tiene una firma digital << GeoTrust SSL True Business >>, emitida y certificada por GeoTrust®. Este certificado es una prueba de nuestro serio compromiso con la seguridad y protege todas las evaluaciones de *Central Test* de ataques de phishing.

Las invitaciones para completar los test se generan con enlaces seguros que tienen un uso limitado (en términos de cantidad y duración). Se mide el tiempo que se tarda en realizar cada una de los tests y se comprueba la trazabilidad de las direcciones IP.

Arquitectura de sistemas y disponibilidad de servidores: *Central Test* tiene una red de 10 servidores que ofrecen un servicio de alta calidad. Cada servidor se encuentra en un centro especializado de datos que dispone de:

- Líneas exclusivas
- Un ancho de banda de 100Mbps (por servidor)
- Fuentes de alimentación alternativas
- 4 horas de tiempo de Restauración del Equipo
- 2 horas máximo de respuesta a incidencias
- 24/7/365 servicio técnico

El acceso a la administración del servidor está restringido por la dirección IP y está protegido con contraseña. Los intercambios de datos están protegidos. La aplicación de *Central Test* es compatible con los navegadores: Internet Explorer 8 o superior, Firefox 21 o superior, Google Chrome 30 o superior y Safari 7 o superior.

1.8. Suministro, condiciones y disponibilidad

Las condiciones de suministro y de disponibilidad varían según el país. Sin embargo, las siguientes condiciones son generales. Es necesario tener la formación suficiente en psicometría para poder administrar e interpretar el test, así como familiarizarse con la prueba y su manual previamente. **ETIX** se puede solicitar *online* o contactando con el servicio de atención al cliente de *Central Test* o socio comercial.

2. Desarrollo conceptual y práctico de la escala

En este capítulo se detalla la investigación y el marco teórico de **ETIX**, así como el desarrollo del test realizado por el equipo de R&D de *Central Test*.

2.1. Historia e importancia de las pruebas de integridad en el trabajo

El comportamiento de las personas en el trabajo siempre ha sido motivo de preocupación para las organizaciones, ya que afecta a la productividad y el éxito de la empresa. Algunos comportamientos y actitudes, como la lealtad (Khuong y Tien, 2013), compartir los mismos valores, asumir responsabilidades, preocuparse y participar en el crecimiento de la empresa (Kular, Gatenby, Rees, Soane, y Truss, 2008) benefician a las empresas. Estos comportamientos productivos ayudan a establecer una buena relación entre ambas partes, permitiendo una alta productividad y la retención del personal (Shore y Martin, 1989).

Hay una serie de comportamientos laborales que tienen efectos negativos para las empresas y organizaciones. Se conocen por el nombre de comportamientos laborales contraproducentes (CCP) (Barrett, 2001). Estos comportamientos pueden ser perjudiciales para cualquier de las partes integrantes de la empresa: compañeros/as de trabajo, empresa, y/o organización (Thomas, 2012). Estos comportamientos se pueden presentar en una variedad de formatos y su impacto negativo puede ser desde muy leve a severo. Por ejemplo, pueden consistir en faltas leves de conducta, como hacer demasiadas pausas, salir temprano, y trabajar despacio de forma intencionada; o faltas más graves, como el sabotaje, agresiones a compañeros/as y/o el robo (Thomas, 2012).

La medición de la ética en el trabajo en diversos ámbitos de la psicología organizacional, como el liderazgo (Hooijberg, Lane, y Diversé, 2010), el bienestar y la selección del personal (Ones, Viswesvaran, y Schmidt, 1993), han despertado mucho interés. Los daños potenciales de la falta de integridad pueden provocar en las organizaciones son muy importantes. La investigación muestra que los comportamientos contraproducentes en el trabajo (los CCP) suponen una pérdida de miles de millones de dólares anuales (Camara y Schneider, 1994; Murphy, 1993; Vardi y Weitz, 2004, citados en Berry, Carpenter y Barratt, 2012). Sin embargo, no sólo los CCP causan daños económicos y materiales a las organizaciones; sino que también implican una pérdida de recursos. Por ejemplo, es común que los compañeros/as afectados por CCP experimenten una disminución del nivel de satisfacción laboral, un aumento del estrés y una intención de dejar el trabajo (Budd, Arvey, y Lawless, 1996; Glomb, 2002). La investigación también muestra que hasta un 80% de los empleados/as roban en la empresa (Boye y Slora, 1993). De hecho, tan solo en el sector comercial minorista, los CCP pueden provocar daños de más de 38 billones de dólares anuales (The Global Retail Theft Barometer, 2011). La Asociación de Analistas de Certificación del Fraude (ACFE, 2004) estima que una empresa en Estados Unidos pierde aproximadamente un 6% de sus ingresos anuales debido a los comportamientos contraproducentes y que los negocios sufren globalmente una pérdida anual de 2.9 billones de dólares debido al fraude (Moore, Detert, Treviño, Baker y Mayer, 2012).

Ha habido una amplia investigación de las CCP durante los últimos años, aunque son pocos los empleados/as o candidatos/as que han realizado un test de "integridad" o de "honestidad" antes de los años ochenta (Berry, Ones, y Sackett, 2007; Barrett, 2001). Anteriormente, las empresas que recurrían a estas las pruebas, eran las empresas de seguridad o consultorías especializadas. Las pruebas se realizaban combinadas con el polígrafo (Barrett, 2001). En 1988, la Ley de Protección de los trabajadores (EPPA) generalizó la prohibición del uso del polígrafo a la mayor parte de las empresas en EE.UU. Esto creó la necesidad de desarrollar alternativas para identificar la falta de integridad y la propensión a realizar o consentir CCP. En la actualidad, hay dos tipos de test de integridad aceptados de forma general por los expertos/as en el tema: los test de integridad explícitos y los de integridad basados en la personalidad (Sackett y Wanek, 1996).

Test de integridad explícitos: Hacen preguntas directas sobre las actitudes y los comportamientos pasados del candidato/a. Por lo general se componen de dos partes:

La primera evalúa actitudes e incluye preguntas sobre las creencias respecto a la frecuencia y alcance de los comportamientos no éticos, por ejemplo, las actitudes respecto al castigo de las mismas, aprobación frente a la racionalización de estos comportamientos y remordimiento por acciones del pasado (Berry et al., 2007).

La segunda pide a la persona que describa los robos y comportamientos contraproducentes en los que se ha participado en otros trabajos (por ejemplo, la frecuencia con la que ha participado en robos, uso de drogas, conductas criminales, u otras similares).

Los test de integridad basados en la personalidad: Son más indirectas, evalúan componentes de la personalidad aparentemente relacionados con la integridad. Estas pruebas consisten en un listado de preguntas que evalúan conductas emocionales individuales: la conformidad social, la actitud hacia la autoridad, la agresividad, la estabilidad emocional, la complacencia, la meticulosidad y la fiabilidad. Las preguntas tienen una formulación parecida a la de las otras evaluaciones de personalidad (Berry et al., 2007).

La investigación indica que estos dos tipos de test de integridad predicen los CCP con exactitud (Berry et al., 2007). Sin embargo, en un meta-análisis realizado por Ones, Viswesvaran, y Schmidt (1993), se dedujo que un test explícito predecía las variables de los CCP compuestas por problemas de disciplina, impuntualidad, ausentismo, rotación, violencia, abuso de sustancias, daños materiales y desobediencia de las reglas organizacionales ($p = 0,39$), así como la existencia de una relación entre los test de integridad y los comportamientos de robo. Por otro lado, las evaluaciones basadas en la personalidad predijeron los CCP en menor medida ($p = 0,29$). Además de predecir diversos CCP, los test de integridad figuran entre los mejores predictores de rendimiento laboral ($p = 0,41$). Con este valor de p , Schmidt y Hunter (1998) demostraron que los test de integridad añaden más validez incremental a las aptitudes cognitivas en la predicción

del rendimiento laboral que cualquier otra herramienta de selección de personal. Una combinación de las dos soluciones produce un mayor valor estimado de la validez ($\rho = 0,65$) (Berry, et al., 2007).

En los últimos años, la definición de integridad abarca muchos más matices que el mero hurto o robo, incluyendo desde el engaño y la traición hasta una serie de comportamientos, actitudes y predisposiciones consideradas "no propicias a las prácticas laborales eficientes" o perjudiciales para la salud de la organización (Barrett, 2001). Hoy en día, las evaluaciones de integridad laboral reciben generalmente la denominación de medición de "fiabilidad de los empleados/as" (Sackett y Harris, 1985; Hogan y Hogan, 1989), y de "comportamiento contraproducente" (Hollinger, 1986). Estos test sirven para detectar prácticas laborales perjudiciales y que tienen un impacto negativo en la organización (Barrett, 2001). Su objetivo es identificar a los candidatos/as más propensos a asumir comportamientos inapropiados, inclusive el robo (sin limitarse a éste).

2.2. Marco teórico

Debido al impacto negativo de las CCP, se han realizado muchos estudios sobre las variables que inciden el comportamiento contraproducente. Los estudios destacan una relación entre algunos rasgos de personalidad y comportamientos contraproducentes en el trabajo. Salgado (2002) encontró que el nivel en el rasgo de personalidad "Conciencia o Meticulosidad" podría utilizarse para indicar la predisposición a no participar en conductas contraproducentes o aceptarlas. Incluso, los rasgos Neuroticismo y Apertura del Modelo de los "Big Five" (McCrae y Costa, 1987) han demostrado estar positivamente relacionados mientras que los rasgos Amabilidad y Extraversión están negativamente relacionados con los CCP (Nurul, Kozako, Safin y Rahim, 2013). Otros estudios han demostrado que los CCP están relacionados con otros rasgos de personalidad, como el narcisismo, la complacencia, y una predisposición negativa (Penny y Spector, 2002). Por otra parte, también se ha demostrado que las descripciones de puestos laborales poco claras, la precariedad laboral, los sistemas de evaluación inadecuados, y la falta de oportunidades de movilidad interna están relacionados con los CCP (Al-Shuaibi, Subramaniam, y Shamsudin, 2014).

La investigación sobre los CCP también sugiere que la teoría de la ausencia de responsabilidad, una ampliación de la teoría cognitiva social de Albert Bandura (Bandura, 1986), podría aplicarse para explicar por qué la gente se implica en este tipo de comportamientos en el trabajo (Moore, Detert, Treviño, Baker y Mayer, 2012). Según la teoría cognitiva social, cuando los mecanismos de autorregulación funcionan correctamente, el comportamiento transgresor desaparece, ya que hay conciencia del daño causado y su falta de ética (Bandura, 1986). Las personas son conscientes de que van a tener sentimientos negativos si realizan comportamientos que entran en conflicto con sus valores internos. La teoría de la ausencia de responsabilidad explica cómo este proceso de autorregulación puede fallar si los mecanismos para que se dé la ausencia de responsabilidad inhiben los vínculos cognitivos entre la conducta transgresora y la auto sanción, que sirve para evitarla (Bandura, 1986, 1999, 2002).

El proceso de ausencia de responsabilidad tiene un papel teórico importante para explicar por qué las personas son capaces de adoptar conductas corporativas contraproducentes y participar en situaciones de corrupción, sin que esto les cause sufrimiento cognitivo (Bandura, Caprara, y Zsolnai, 2000; Brief, Buttram, y Dukerich, 2001). De acuerdo con Moore et al. (2012), la ausencia de responsabilidad se identifica mediante ocho mecanismos cognitivos íntimamente relacionados, que favorecen conductas poco éticas:

- Justificación moral: replantearse los actos inmorales y justificarlos por el bien común
- Reformulación positiva: hacer que algunos comportamientos no parezcan tan negativos, al utilizar lenguaje positivo
- Comparación ventajosa: comparando la conducta con otras peores
- Transferencia de responsabilidad: culpar a las figuras de autoridad u otros/as
- Difuminación de la responsabilidad: atribuyendo la culpa a otros/as
- Distorsión de las consecuencias: justificando que se trata de un crimen que no ha causado víctimas, por ejemplo, los crímenes contra las grandes empresas
- Deshumanización: plantearse que las víctimas no merecen ser tratadas dignamente
- Atribución de la culpa: culpar a las víctimas pensando que lo tienen merecido

De esta forma se reformulan los actos inmorales a nivel cognitivo para que parezcan menos negativos y la persona se siente libre de comportarse de forma contraproducente, ya sea reduciendo su rendimiento o causando daños materiales o personales (Moore et al., 2012).

Algunos investigadores/as ven las CCP como una respuesta a la injusticia vivida (Skarlicki y Folger, 1997; Skarlicki, Folger, y Tesluk, 1999; Fox, Spector, y Miles, 2001). Los empleados/as pueden responder a la percepción de ser tratados injustamente con emociones negativas, como la ira, la indignación y el resentimiento (Folger, 1993), deseo de venganza, y una serie de respuestas conductuales directas e indirectas, como el robo (Greenberg, 1990), el vandalismo, el sabotaje, el abandono y el rechazo (Jermier, Knights, y Nord, 1994) o lo que definen como conducta organizacional vengativa (ORB).

En base a todas estas investigaciones, parece claro que la forma más adecuada para evaluar la probabilidad de una persona de realizar alguna CCP, es evaluando sus actitudes y creencias acerca de las conductas poco éticas cuando se activan los mecanismos cognitivos de reducción de la responsabilidad y este es el enfoque que se ha adoptado en el desarrollo del modelo teórico de ETIX y en la elaboración de sus ítems.

La investigación indica que las actitudes y los valores morales subjetivos son predictores importantes a la hora de identificar la probabilidad de realizar conductas contraproducentes en las organizacionales como el absentismo, la impuntualidad, el robo, el consumo de drogas, etc. (Vardi y Weitz, 2002; Kamps y Brooks, 1991; Henle, Reeve, y Pitts, 2010). Esto muestra la importancia de medir estas actitudes para poder predecir la conducta. A lo largo de los años, las CCP han sido conceptualizadas de varias formas. Por

lo general, se cree que los CCP incluyen el robo, la honestidad, ir contra las normas, la fiabilidad, la manipulación (IMI, Integridad Instrumento de medición), la agresividad organizacional (Neuman y Baron, 1998; Fox y Spector, 1999), la conducta antisocial (Giacalone y Greenberg, 1997), la delincuencia (Hogan y Hogan, 1989), la transgresión (Hollinger, 1986; Robinson y Bennett, 1995), las represalias (Skarlicki y Folger, 1997), la venganza (Bies, Tripp, y Kramer, 1997), el acoso laboral, la intimidación, y el uso indebido del ordenador (Knorz y Zapf, 1996). Se han contemplado todos estos aspectos para desarrollar los factores de **ETIX**.

2.3. Desarrollo de ETIX

ETIX se desarrolló después de realizar una investigación sobre el tema en profundidad. El test comenzó a desarrollarse en 2014 debido a la alta demanda para disponer de un test psicométrico para evaluar las conductas contraproducentes. Se llevó a cabo una amplia investigación empírica y teórica para diseñar los aspectos e ítems del test. El cuestionario fue comprobado dos veces para garantizar que cumplía con los criterios de fiabilidad y validez establecidos por el ITC (International Test Committee).

La versión original de **ETIX** está compuesta de 140 ítems en total. Se seleccionaron ítems basados en sus propiedades estadísticas y originalidad para así crear una versión más corta del cuestionario. Esta versión de **ETIX** está compuesta de 74 ítems (10 ítems por factor y 14 ítems adicionales de la escala de deseabilidad social). Se prestó especial atención a la medición de la deseabilidad social con el fin de asegurar la detección eficaz de falsificación, y diseñar ítems sutiles y realistas.

2.3.1. El estudio previo

Como **ETIX** fue creado debido a una creciente demanda de este tipo de evaluaciones, se realizó un estudio previo entre los usuarios/as de Central Test procedentes de 111 empresas situadas en 35 países diferentes, en 3 idiomas (inglés, francés y español). Los participantes eran profesionales de recursos humanos de grandes empresas, de distintos sectores. Los participantes fueron contactados por teléfono y se les pidió completar por internet una breve encuesta de 29 preguntas. El objetivo de la encuesta era:

- Medir el interés del cliente en un test psicométrico que evalúa la ética laboral.
- Evaluar el daño que sufren las empresas por la falta de integridad del personal.
- Identificar el nivel de preocupación en los 5 grandes aspectos relacionados con la ética en el trabajo: el robo, la corrupción, la mentira y la manipulación de la información, la discriminación y el acoso, y la falta de compromiso hacia la propia empresa.

Los resultados mostraron que el 81% de los encuestados/as consideran que las empresas sufren grandes perjuicios debido a la falta de ética en el trabajo por parte de los trabajadores/as (100% en la muestra española, el 85% en la inglesa, y 65% en la francesa). Por otra parte, el 81% de los encuestados/as afirman que utilizarían un test que midiera

concretamente la ética en el trabajo. Todos los aspectos fueron identificados como motivos de inquietud más o menos importantes.

2.3.2. Norma ISO 26000

La norma ISO 26000 sobre la Responsabilidad Social fue revisada para confirmar que los factores de **ETIX** son relevantes y reconocidos a nivel internacional.

Esta norma da una guía a todo tipo de organizaciones, independientemente de su tamaño o localización, sobre cómo adoptar una actitud socialmente responsable, que es actuar de forma ética y transparente y contribuir a la salud y el bienestar de la sociedad.

La norma ISO 26000 abarca las siguientes siete reglas de responsabilidad social:

- Responsabilidad: Una organización debe ser responsable de su impacto en la sociedad.
- Transparencia: Una organización debe ser transparente en las decisiones y actividades que tienen
- Impacto en la sociedad y el medio ambiente.
- Comportamiento ético: Una organización debe comportarse éticamente; el comportamiento de una organización debe basarse en los valores de la honestidad, la equidad y la integridad.
- Respeto por los intereses de los accionistas: Una organización debe respetar, considerar y responder a los intereses de sus accionistas.
- Respeto por la ley: Una organización debe aceptar que respetar la ley es obligatorio. Esto se refiere a la supremacía de la ley y, en particular, a la idea de que ningún individuo u organización está por encima de la ley, y que el gobierno también es sujeto a la ley.
- Respeto por las normas internacionales de comportamiento: Una organización debe respetar las normas internacionales de comportamiento, y cumplir con los principios del estado de derecho.
- Respeto de los derechos humanos: Una organización debe respetar los derechos humanos, y reconocer tanto su importancia como su universalidad.

Los 6 factores de **ETIX** se encuentran en la norma ISO 26000, lo que confirma que **ETIX** mide factores universalmente reconocidos y relevantes para las empresas que aspiran a ser socialmente responsables.

2.3.3. Reglamentos de ética

Para una mayor comprobación de la relevancia de los factores de **ETIX**, se revisaron las políticas y reglamentos sobre ética de las siguientes empresas multinacionales: L'Oréal (2007), EE (2010), Carrefour (2010), Optorg (2012), Vinci (2014), Eurotunnel (2013), Air France KLM (2010), Molex (2007), Sanofi (2013), SNC Lavalin (2015), Steria (2008) y Sunat.

Esta revisión nos permitió identificar normas de ética profesional recurrentes, se han agrupado por categoría y se enumeran a continuación. Cada factor de **ETIX** está relacionado con una categoría, lo que confirma una vez más la relevancia de **ETIX** para las organizaciones a nivel internacional:

- *Primera categoría* (Factor correspondiente de **ETIX**: Respeto por la igualdad) Rechazo de la discriminación. Respeto por la diversidad Respeto por la igualdad
- *Segunda categoría* (Factor correspondiente de **ETIX**: Respeto por otras personas) Respeto por los derechos humanos y la dignidad. Rechazo del acoso sexual o moral Rechazo de la violencia y la agresión Respeto por la seguridad y la higiene
- *Tercera categoría* (Factor correspondiente de **ETIX**: Respeto por los bienes y la propiedad) Respeto por los bienes y la propiedad de la compañía. Uso legal de la propiedad / recursos de la empresa Rechazo del robo
- *Cuarta categoría* (Factor correspondiente de **ETIX**: Respeto por los compromisos) Respeto a la calidad de los productos / trabajo. Uso adecuado del equipo de trabajo. Rechazo de las drogas y el consumo de alcohol Respeto por el medio ambiente
- *Quinta categoría* (Factor correspondiente de **ETIX**: Respeto por las leyes y los procedimientos) Rechazo de la corrupción. Respeto por la legalidad Rechazo de conflictos de interés Rechazo de abusos de poder Rechazo del soborno
- *Sexta categoría* (Factor correspondiente de **ETIX**: Respeto por los hechos y la honestidad) Rechazo de la manipulación de la información. Respeto por la transparencia Protección y uso lícito de los datos. Respeto por la autenticidad y la honestidad Uso adecuado de la información

2.3.4. Descripción de los factores

ETIX se compone de seis factores. Cada factor mide un tipo de comportamiento contraproducente y tiene dos facetas, “Si mismo” y “Los demás”. La faceta “Si mismo” mide la actitud de una persona hacia su propio comportamiento contraproducente en el trabajo, mientras que la faceta “Los demás” mide su actitud hacia el comportamiento contraproducente de otras personas. Los seis factores y facetas son:

Respeto de los bienes y la propiedad: Evalúa la actitud hacia los bienes y la propiedad de la empresa u organización. Su objetivo es medir el nivel de aceptación de la persona hacia que otras personas cometan robos e identificar a las personas que respetan la propiedad y bienes de la compañía y las que no, en cualquier circunstancia.

Los demás. Este factor mide las actitudes hacia el comportamiento de los demás. Las personas con puntuación alta en este factor muestran una actitud positiva hacia las personas que respetan los bienes y la propiedad de la empresa. Tienden a creer que es inaceptable robar dinero, productos, servicios o material de oficina, y que dichas conductas han de ser denunciadas y sancionadas. Al contrario, las personas con una puntuación baja en este factor reflejan una actitud negativa hacia las personas que respetan los bienes y la propiedad en el ámbito laboral, y por consiguiente tienden a

tolerar en mayor medida los pequeños hurtos. Aunque sean capaces de abstenerse de estas conductas, es probable que no condenen el hurto en ciertas situaciones y consideren razonables o justificadas dichas conductas. De hecho, cuando tienen que enfrentarse a la injusticia, su nivel de tolerancia al hurto puede aumentar, y puede que consideren el hurto como una forma de compensación para el empleado/a.

Si mismo. Este factor mide la actitud individual. Las personas con una puntuación alta reflejan una actitud positiva en su conducta hacia el respeto de los bienes y la propiedad. Consideran fundamental respetar los bienes y la propiedad en el ámbito laboral, y es muy improbable que cometan robos de cualquier tipo. Al contrario, las personas con una puntuación baja reflejan una actitud negativa hacia el respeto de los bienes y la propiedad. Tienden a dar poca importancia al respeto de la propiedad y pueden experimentar un sentimiento de derecho a apropiarse de cosas cuando perciben que están mal pagados/as o que se les valora poco en el trabajo, lo cual les lleva a justificar y racionalizar pequeños hurtos, percibiéndolos como una forma de remuneración.

Respeto de los hechos y la honestidad: Este factor mide la actitud hacia el respeto de los hechos y la honestidad. Mide el nivel de aceptación que tiene una persona hacia la manipulación de la información y una conducta fraudulenta. Identifica también a aquellos/as que rechazan cualquier forma de engaño y que pueden mantener relaciones laborales sinceras guiadas por la confianza mutua.

Los demás. Este factor mide la actitud hacia la conducta de los demás. Las personas con una puntuación alta en este factor muestran una actitud positiva hacia el respeto de los demás por los hechos y la honestidad. Tienden a considerar la manipulación como algo inaceptable y se muestran intolerantes hacia las mentiras y los comportamientos engañosos de los demás. Por otro lado, una puntuación baja en este factor refleja una actitud negativa hacia el respeto de los demás por los hechos y la honestidad. Es probable que toleren cierto grado de engaño y manipulación de la información en determinadas circunstancias. Por ejemplo, aunque se muestren honestos/as y sinceros/as, pueden aceptar que otras personas oculten o modifiquen información si ello les permite alcanzar sus objetivos o el éxito en un proyecto.

Si mismo. Este factor mide la actitud individual. Las personas con una puntuación alta en este factor reflejan una actitud positiva hacia el respeto de los hechos y la honestidad, y por lo tanto consideran que deben comunicar la información de manera objetiva y honesta. Tienden a ser sinceros/as incluso cuando esto puede perjudicarles profesionalmente. Por el contrario, las personas con una puntuación baja en este factor reflejan una actitud negativa hacia el respeto de los hechos y la honestidad. Tienden a considerar la verdad como algo relativo y pueden justificar o racionalizar la ocultación o la alteración de información cuando se trata de alcanzar el éxito.

Respeto por las leyes y los procedimientos: Este factor mide las actitudes que tienen las personas respecto al cumplimiento de las leyes y los procedimientos destinados a proteger los intereses de la empresa. Su finalidad es medir el nivel de aceptación que

tiene una persona respecto a una conducta corrupta, e identifica a aquellas personas que rechazan la idea de que las leyes están hechas para ser reinterpretadas o quebrantadas para generar beneficio y contribuyendo a crear un ambiente de trabajo rentable.

Los demás. Este factor mide las actitudes hacia el comportamiento de los demás. Las personas con una puntuación alta en este factor se sienten más vinculadas a la legalidad, creen en las virtudes y en la importancia de la ley por encima de los intereses individuales. No toleran ni aceptan que otras personas quebranten las normas para alcanzar objetivos que redundan en su propio beneficio, y pueden denunciar los actos de corrupción de los que son testigos. Al contrario, las personas con una puntuación baja en este factor revelan una actitud negativa hacia el cumplimiento de las leyes y los procedimientos por parte de los demás, y por consiguiente es más probable que toleren que otras personas incumplan las normas en su propio beneficio. Aunque no adopten ellos mismos este tipo de conductas, es probable que acepten una cultura laboral contraproducente en la que se puedan alterar o incumplir las normas para sacar más beneficio.

Si mismo. Este factor está relacionado con las actitudes adoptadas individualmente. Las personas con una puntuación alta en este factor reflejan una actitud positiva en el cumplimiento de las leyes y los procedimientos. Al sentirse identificados/as con la legalidad, es poco probable que inicien o incumplan normas para alcanzar objetivos personales. Es difícil que se dejen corromper, contribuyen a crear y mantener un entorno laboral armonioso guiado por el cumplimiento de las leyes. Al contrario, las personas con una puntuación baja reflejan una actitud negativa hacia el cumplimiento de las leyes y los procedimientos, siendo indulgentes con las leyes, sobre todo cuando obstaculizan el alcance de intereses personales. Como resultado, es más probable que se sirvan de su cargo para alcanzar sus objetivos personales, incluso, a veces, en perjuicio de los intereses organizacionales.

Respeto por la igualdad: Este factor mide las actitudes de una persona con respeto a la igualdad. Su objetivo es medir el nivel de aceptación que tienen las personas respecto a la discriminación laboral, por ejemplo, cuando las personas reciben distintas tareas y responsabilidades en función de su aspecto físico o su orientación sexual. Este factor pretende identificar a las personas que reconocen, respetan y valoran las diferencias contribuyendo de este modo a un entorno de trabajo inclusivo.

Los demás: Este factor mide las actitudes hacia el comportamiento de los demás. Las personas con una puntuación alta en este factor muestran una actitud positiva hacia el hecho de que los demás respeten la igualdad. Tienen a sentirse incómodos/as cuando se enfrentan a actos discriminatorios y suelen denunciar estas conductas. Tienen tendencia a fomentar un entorno laboral integrador. Las personas con una puntuación baja en este factor muestran una actitud negativa hacia el hecho de que los demás respeten la igualdad. Es más probable que se dejen convencer por estereotipos o ideas preconcebidas, y pueden tolerar actos de discriminación cuando los consideran justificados. Aunque no adopten necesariamente actitudes discriminatorias, su indulgencia respecto a las conductas discriminatorias puede contribuir a fomentar un entorno laboral injusto.

Si mismo: Este factor está relacionado con las actitudes adoptadas individualmente.

Las personas con una puntuación alta en este factor reflejan una actitud positiva hacia la igualdad. Tienden a tratar a todos de forma justa y muestran reconocimiento por las personas basándose en sus logros profesionales, y no en los rasgos personales o físicos que consideran irrelevantes. Tienden a ser personas que admiran, respetan y valoran las diferencias entre las personas y promueven un entorno laboral integrador. Por otro lado, las personas con una puntuación baja tienden a asumir una actitud negativa hacia la igualdad. Es probable que justifiquen una conducta discriminatoria que favorezca la productividad y la armonía del equipo. Consideran que puede ser aceptable tratar a las personas de manera desigual en determinadas situaciones y pueden contribuir inconscientemente a favorecer un entorno de trabajo injusto.

Respeto por los demás: Este factor mide las actitudes individuales hacia el respeto de los demás en el ámbito laboral. Tiene por objetivo medir el nivel de aceptación de comportamientos inapropiados u ofensivos en el ámbito laboral que pueden conllevar la aceptación de la intimidación y del acoso laboral. También pretende identificar a aquellas personas proclives a crear y mantener un ambiente de trabajo cívico y respetuoso en que se mantiene la decencia con los demás.

Los demás: Este factor mide las actitudes hacia el comportamiento de los demás. Las personas con una puntuación alta en este factor muestran una actitud positiva hacia las personas que respetan a los demás en el entorno laboral. Tienden a sentirse incómodos/as trabajando en entornos en los que no se valora a las personas, y en los que puedan producirse intimidación o acoso laboral. No toleran que se maltrate o degrade a las personas en el trabajo y tienden a denunciar dichas conductas, y por consiguiente fomentan un entorno laboral respetuoso. Por otro lado, las personas con una puntuación baja en este factor reflejan una actitud negativa hacia al respeto de los demás en el entorno laboral. Es probable que toleren un cierto grado de conducta inadecuada u ofensiva hacia los demás en el trabajo, que suelen considerar necesario para que las personas aprendan y contribuyan al correcto funcionamiento de la empresa. Por ejemplo, pueden aceptar que se difunda el error de una persona para que se conviertan en un ejemplo. Aunque ellos/as mismos no asuman estas conductas, su tendencia a aprobar el comportamiento ofensivo puede llevarlos a promover un entorno laboral perjudicial y dañino para el bienestar del personal.

Si mismo: Este factor está relacionado con las actitudes adoptadas individualmente. Las personas con una puntuación alta en este factor muestran una actitud positiva hacia el respeto por los demás en el entorno laboral. Es poco probable que adopten o participen en conductas ofensivas o degradantes con los demás y suelen ser amables y respetuosos/as con sus compañeros/as de trabajo, contribuyendo así a crear un entorno laboral sano en el que todo el mundo es tratado con respeto y consideración. Al contrario, las personas con una puntuación baja en este factor muestran una actitud negativa hacia el respeto de los demás. En determinadas circunstancias, pueden considerar que los comportamientos ofensivos y degradantes son aspectos frecuentes y tolerados en el ámbito empresarial, en los que participan de buen grado. No les molesta que se maltrate un poco a los demás y pueden justificar estas conductas como necesarias para que la gente

aprenda y que la empresa tenga éxito. Así, contribuyen a crear y mantener un entorno laboral inadecuado que puede ser perjudicial para el bienestar del personal.

Respeto por los compromisos: Este factor mide las actitudes de una persona hacia el cumplimiento de sus compromisos. Tiene por objetivo medir el nivel de aceptación que tienen las personas respecto a la falta de compromiso con su trabajo. También trata de identificar a aquellos/as que tienden a ser fiables y serios en el ámbito laboral, incluyendo la puntualidad, la calidad del trabajo, la gestión de las ausencias y la asunción de responsabilidad en el desempeño del mismo.

Los demás: Este factor mide las actitudes hacia el comportamiento de los demás. Las personas con una puntuación alta en este factor muestran una actitud positiva hacia el hecho de que los demás cumplan con sus obligaciones laborales. Suelen sentirse incómodos/as con las personas que no cumplen con sus obligaciones y desapruueban las conductas que consideran poco fiables. Creen en la importancia de ser fiel a sus propios principios, no suelen tolerar las conductas que denotan falta de respeto hacia las obligaciones laborales, como ser impuntual, hacer demasiadas pausas o no prepararlas reuniones. Por otro lado, las personas con una puntuación baja en este factor presentan una actitud negativa hacia el hecho de que los demás se comprometan con su trabajo. Tienden a tolerar un cierto grado de flexibilidad en el cumplimiento de las obligaciones laborales, y consideran que se trata de un enfoque realista. Aunque respeten sus propios compromisos, pueden tolerar cierta falta de seriedad en otras personas y no les molesta que los demás sean inconsistentes.

Si mismo: Este factor está relacionado con las actitudes adoptadas individualmente. Las personas con una puntuación alta en este factor muestran una actitud positiva hacia el respeto de sus compromisos laborales. Suelen cumplir sus propios compromisos laborales, lo que las convierte en personas fiables y de confianza. Gracias a su tendencia a respetar sus compromisos laborales, pueden trabajar eficientemente sin necesidad de ser supervisados/as. Al contrario, las personas con una puntuación baja en este factor muestran una actitud negativa hacia el cumplimiento de sus compromisos laborales. Tienden a otorgar poca importancia a sus compromisos laborales, lo que ocasionalmente les convierte en poco fiables. Se conceden cierto grado de flexibilidad a la hora de respetar sus compromisos. Por lo tanto, no puede contarse con su puntualidad, el cumplimiento de los plazos o un trabajo eficiente sin supervisión.

2.3.5. Construcción de los Ítems y Pre-tests

Los ítems de **ETIX** fueron desarrollados por el equipo de investigación y desarrollo de Central Test compuesto por psicólogos. El test se desarrolló primero en inglés y después de un primer pretest se tradujo y adaptó culturalmente al francés y al español. Aunque cada factor se compone de 10 ítems, inicialmente se crearon 20 para cada factor y la escala de deseabilidad social. La versión original del cuestionario tiene un total de 140 preguntas en formato normativo con una escala tipo Likert de 4 niveles como la descrita a continuación.

■ : Estoy totalmente en desacuerdo
 ■ : Estoy parcialmente en desacuerdo
 + : Estoy parcialmente de acuerdo
 + : Estoy totalmente de acuerdo

Figura 1. Escala de respuesta de ETIX.

A continuación, se muestra el ejemplo de un ítem de **ETIX**:

Si mi empresa me reembolsa dos veces el mismo gasto, lo puedo aceptar como una recompensa por el trabajo adicional que hago.

Figura 2. Ejemplo de ítem del test ETIX.

Después de validar la versión original de **ETIX**, los ítems con mejores cualidades estadísticas se seleccionaron para continuar las pruebas del test. Después de esta primera revisión también se redujo la longitud del test para mejorar su eficiencia.

La selección de los ítems se realizó en función de los resultados Dif en la versión original, así, los ítems con sesgos por género, edad y/o nivel educativo se eliminaron o modificaron. Se comprobó la correlación entre cada ítem con el factor y el impacto en el alfa de Cronbach para la faceta y el factorial que pertenecían. Además, se comprobó la distribución de las respuestas en cada ítem para identificar y eliminar ítems demasiado fáciles, los escogen personas que no tienen la característica, o difíciles, los rechazan personas que no tienen la característica. Por último, se revisó la originalidad de los ítems, intentando obtener una composición para cada factor en que no hubiera repeticiones, mejorando la calidad del test y la experiencia en su realización. Como resultado, de esta selección cuidadosa y científicamente válida, la versión final de **ETIX**, se compone de un total de 74 preguntas, con excelentes indicadores de fiabilidad y validez y eficiencia, ya que permite evaluar las características medidas en el menor tiempo posible.

Una vez se obtuvo una versión con el número de ítems definitivo se puso en pretest para comprobar sus características. Con los datos obtenidos en este pretest se revisaron los ítems y se cambiaron y mejoraron para la versión final. A continuación, se muestran las tablas con las diferencias entre la fiabilidad del pretest y la versión final del test.

*Tabla 1. Fiabilidad de **ETIX** primer pretest y versión final.*

Factores	1º pretest	Versión final
Respeto de las leyes y los procedimientos	0,81	0,88
Respeto de los bienes y la propiedad	0,88	0,88
Respeto de los hechos y la honestidad	0,83	0,92
Respeto de los demás	0,79	0,87
Respeto de los compromisos	0,85	0,89
Respeto de la Igualdad	0,78	0,87

3. Descripción de la muestra

La muestra está compuesta por 295 profesionales procedentes de España (145 hombres y 150 mujeres) con edades entre 20 y 65 años ($\mu = 40.70$, $SD = 11,92$). A continuación, se proporcionan las tablas de frecuencias para género, edad, nivel de estudios y profesión de la muestra.

Tabla 2. Género.

Género	%	N
Masculino	48,70	145
Femenino	50,85	150

Tabla 3. Edad.

Edad	%	N
- 28	12,56	37
28-33	15,59	46
34-43	34,23	101
+ 44	37,62	111

Tabla 4. Nivel de estudios.

Nivel de Estudios	%	N
Máster / Doctorado	9,83	29
Licenciatura o diplomatura	27,11	80
Dos años de formación universitaria	17,28	51
Diploma Educación secundaria	28,84	85
Formación profesional	16,94	50

Tabla 5. Profesión.

Profesión	%	N
Contabilidad y Finanzas	8,47	25

Formación y Enseñanza	8,47	25
Artes	3,05	9
Hostelería/Formación	10,16	30
Tecnología/Informática	14,23	42
Ventas	9,83	29
Medicina	3,05	9
Administración/Secretariado	15,60	46
Derecho	4,42	13
Investigación y desarrollo	1,69	5
Servicios públicos/sociales	3,38	10
Comunicación/marketing	2,05	6
Construcción	4,07	12
Medioambiente	2,38	7
Gestión	5,77	17
Otros	3,38	10

4. Baremos

Las puntuaciones directas obtenidas en un test no resultan útiles sin un criterio para poder compararlas con las de otras personas. Los baremos proporcionan este criterio ya que permiten comparar las puntuaciones de una persona con las de su grupo de referencia. Los candidatos/as que completaron **ETIX** son representativos de la población y sirven como base para crear los baremos.

ETIX se administró a 381 profesionales españoles. El cuestionario está compuesto por 74 ítems con una escala Likert del 1 al 4 (1= Estoy totalmente en desacuerdo, 4= Estoy totalmente de acuerdo), para medir las actitudes hacia los comportamientos contraproducentes en el trabajo. La muestra se obtuvo mediante la empresa CINT especializada en estudios de mercado. Las personas de la muestra recibieron una retribución por su participación. Los participantes con tiempos de realización menores de 8 minutos o con irregularidades fueron excluidos de la muestra, lo que redujo la muestra final a 295.

El siguiente histograma muestra la distribución de las puntuaciones de la muestra. En el histograma, las puntuaciones están sesgadas negativamente, con una puntuación media de 6,36 sobre 10. Esto indica que los datos no se ajustan a una distribución normal, lo que ha de tenerse en cuenta a la hora de interpretar los resultados. Partiendo de la base que la puntuación media es de 5,96 en lugar de 5, por encima de 8 una puntuación se considera alta y por debajo de 4, se considera baja. Mientras que la puntuación media global es de 6,36, la mediana es de 6,57. La mediana es un mejor indicador de la tendencia central ya que la media es sensible a las puntuaciones extremas. Las normas para los distintos grupos sociales de la población española se presentan a continuación y ofrecen una visión más detallada de la interpretación de las puntuaciones altas o bajas en función de las poblaciones específicas.

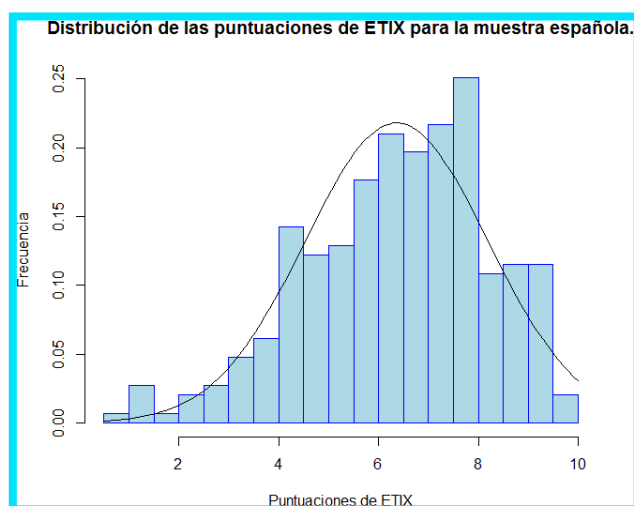


Figura 3. Distribución de las puntuaciones de ETIX.

Muestra española: A continuación, las tablas siguientes muestran la media, desviación estándar, puntuaciones mínima y máxima de los factores y facetas de **ETIX** por género, edad, nivel de estudios y profesión.

Tabla 6. Toda la muestra.

Factores		Media	Mediana	Desv Típica	Error Típico	Mínima	Máxima
Respeto de los bienes y la propiedad	<i>Factor</i>	5,99	6,00	2,21	0,13	1,05	8,00
	<i>Si mismo</i>	6,15	6,00	2,27	0,13	0,00	8,90
	<i>Los demás</i>	5,83	6,00	2,44	0,14	0,50	10,00
Respeto de los Hechos y la honestidad	<i>Factor</i>	6,95	7,50	2,23	0,13	0,25	10,00
	<i>Si mismo</i>	6,75	7,00	2,23	0,13	0,00	10,00
	<i>Los demás</i>	7,15	8,00	2,50	0,15	0,00	10,00
Respeto de las leyes y los procedimientos	<i>Factor</i>	6,18	6,50	2,33	0,14	0,50	10,00
	<i>Si mismo</i>	5,89	6,00	2,50	0,15	0,00	10,00
	<i>Los demás</i>	6,46	6,90	2,54	0,15	0,50	10,00
Respeto de los demás	<i>Factor</i>	6,29	6,55	2,03	0,12	0,25	10,00
	<i>Si mismo</i>	6,51	6,70	2,47	0,14	0,00	10,00
	<i>Los demás</i>	6,07	6,30	1,94	0,11	0,00	10,00
Respeto de los compromisos	<i>Factor</i>	6,70	7,00	2,14	0,12	0,30	10,00
	<i>Si mismo</i>	6,51	6,50	2,29	0,13	0,60	10,00
	<i>Los demás</i>	6,89	7,50	2,30	0,13	0,50	10,00
Respeto de la Igualdad	<i>Factor</i>	6,08	6,00	2,10	0,12	0,00	10,00
	<i>Si mismo</i>	6,01	6,00	2,12	0,12	0,00	10,00
	<i>Los demás</i>	6,15	6,50	2,38	0,14	0,00	10,00
Deseabilidad Social	<i>Factor</i>	3,82	3,60	1,40	0,08	1,00	10,00
	<i>Si mismo</i>	3,47	3,20	1,72	0,10	0,40	8,20
	<i>Los demás</i>	4,16	4,30	1,64	0,10	0,00	0,00

Tabla 7. Género por factor.

Género / factor	N	C*	G	F	L	E	P	
Masculino	145	Media	6,43	5,69	6,77	5,78	5,85	6,00
		Mediana	6,50	6,00	7,25	6,00	5,75	6,30
		Desv típica	2,04	2,12	2,20	2,25	2,00	2,01
		Error típico	0,17	0,17	0,18	0,18	0,16	0,16
Femenino	150	Media	6,94	6,25	7,11	6,54	6,28	6,54
		Mediana	7,50	6,50	7,75	6,83	6,50	6,73
		Desv típica	2,27	2,30	2,32	2,39	2,23	2,09
		Error típico	0,19	0,19	0,19	0,20	0,18	0,17

*C, Respeto por los compromisos; G, Respeto por los bienes y propiedades; F, Respeto por los hechos y honestidad; L, Respeto por las leyes y procedimientos; E, Respeto por la igualdad; P, Respeto por otras personas

Tabla 8. Género por faceta.

Género faceta		CS*	CG	GS	GO	FS	FO	LS	LO	ES	E0	PS	PO
Masculino (N=145)	Media	6,33	6,54	5,93	5,45	6,51	7,03	5,42	6,15	5,80	5,91	6,24	5,76
	Mediana	6,00	7,00	6,00	5,50	6,50	7,50	5,50	6,30	6,00	6,00	6,70	5,90
	Desv T	2,16	2,23	2,20	2,39	2,16	2,54	2,38	2,50	2,13	2,20	2,44	1,90
	E típico	0,18	0,18	0,18	0,20	0,18	0,21	0,20	0,20	0,17	0,18	0,20	0,16
Femenino (N=150)	Media	6,67	7,21	6,33	6,17	6,97	7,25	6,33	6,76	6,19	6,36	6,74	6,34
	Mediana	7,00	8,00	6,25	6,00	7,50	8,00	7,00	7,20	6,50	6,50	7,50	6,30
	Desv T	2,45	2,39	2,37	2,47	2,34	2,52	2,57	2,59	2,14	2,57	2,52	2,01
	E típico	0,20	0,19	0,19	0,20	0,19	0,21	0,21	0,21	0,18	0,21	0,21	0,16

CS, Compromisos sí mismo; CO Compromisos los demás; GS, Bienes y propiedades sí mismo; GO, Bienes y propiedades los demás; FS, Hechos y honestidad sí mismo; FO, Hechos y honestidad los demás; LS, Leyes y procedimientos sí mismo; LO, Leyes y procedimientos los demás; ES, Igualdad sí mismo; EO, Igualdad los demás; PS Otras personas sí mismo; PO, Otras personas los demás.

Tabla 9. Edad por factor.

Edad por factor	N	C*	G	F	L	E	P	
Menores de 28	37	Media	6,17	5,34	6,39	5,67	5,62	5,71
		Mediana	6,75	5,25	7,00	5,90	5,50	6,15
		Desv típica	2,61	2,08	2,35	2,40	2,39	2,52
		Error típico	0,43	0,34	0,39	0,40	0,39	0,41
		Media	6,73	6,29	6,99	6,28	6,11	6,33

28-33	46	Mediana	7,00	6,25	7,50	6,60	6,50	6,30
		Desv típica	1,98	2,09	2,23	2,41	2,01	1,77
		Error típico	0,29	0,31	0,33	0,36	0,30	0,26
34-43	101	Media	6,26	5,41	6,68	5,77	5,87	6,15
		Mediana	6,25	5,50	7,25	6,15	5,75	6,50
		Desviación típica	2,08	2,32	2,36	2,39	2,24	2,21
		Error típico	0,21	0,23	0,23	0,24	0,22	0,22
44 +	111	Media	7,26	6,60	7,37	6,68	6,40	6,59
		Mediana	7,50	6,75	7,75	7,00	6,50	6,65
		Desviación típica	1,98	2,01	2,00	2,13	1,88	1,74
		Error típico	0,19	0,19	0,19	0,20	0,18	0,17

C, Respeto por los compromisos; G, Respeto por los bienes y propiedades; F, Respeto por los hechos y honestidad; L, Respeto por las leyes y procedimientos; E, Respeto por la igualdad; P, Respeto por otras personas

Tabla 10. Edad por faceta.

Edad por faceta		CS*	CG	GS	GO	FS	FO	LS	LO	ES	EO	PS	PO
-de 28	Media	6,09	6,24	5,77	4,92	6,07	6,72	5,20	6,14	5,53	5,72	5,90	5,51
	Mediana	6,50	7,00	6,00	4,50	6,50	7,50	5,00	6,30	5,50	6,00	6,70	6,30
	Desv T	2,68	2,78	2,27	2,24	2,46	2,43	2,66	2,54	2,54	2,53	2,80	2,47
	E típico	0,44	0,46	0,37	0,37	0,40	0,40	0,44	0,42	0,42	0,42	0,46	0,41
28-33	Media	6,58	6,88	6,22	6,36	6,83	7,16	6,22	6,33	6,12	6,10	6,69	5,97
	Mediana	6,50	7,25	6,00	6,50	6,75	7,75	6,75	6,90	6,25	6,50	6,70	6,10
	Desv T	2,16	2,19	2,05	2,46	2,19	2,46	2,60	2,69	1,93	2,37	2,18	1,79
	E típico	0,32	0,32	0,30	0,36	0,32	0,36	0,38	0,40	0,28	0,35	0,32	0,26
34-43	Media	6,06	6,47	5,53	5,29	6,34	7,01	5,43	6,11	5,83	5,92	6,35	5,96
	Mediana	6,00	7,00	5,50	5,50	6,50	8,00	5,50	6,30	6,00	6,00	6,70	6,30
	Desv T	2,26	2,27	2,41	2,47	2,41	2,59	2,49	2,60	2,26	2,46	2,74	2,05
	E típico	0,22	0,23	0,24	0,25	0,24	0,26	0,25	0,26	0,23	0,25	0,27	0,20
44+	Media	7,02	7,50	6,80	6,40	7,33	7,42	6,42	6,94	6,28	6,53	6,78	6,39
	Mediana	7,50	8,00	6,50	6,50	7,50	8,00	6,50	7,50	6,50	6,50	6,70	6,30
	Desv T	2,14	2,07	2,06	2,30	1,84	2,45	2,31	2,38	1,88	2,24	2,18	1,65
	E típico	0,20	0,20	0,20	0,22	0,17	0,23	0,22	0,23	0,18	0,21	0,21	0,16

*Cs, Compromisos sí mismo; CO Compromisos los demás; GS, Bienes y propiedades sí mismo; GO, Bienes y propiedades los demás; FS, Hechos y honestidad sí mismo; FO, Hechos y honestidad los demás; LS, Leyes y procedimientos sí mismo; LO, Leyes y procedimientos los demás; ES, Igualdad sí mismo; EO, Igualdad los demás; PS Otras personas sí mismo; PO, Otras personas los demás.

Tabla 11. Nivel de estudios por factor.

Nivel de estudios por factor	N		C*	G	F	L	E	P
Máster/ Doctorado	29	Media	6,09	5,87	6,57	5,98	5,99	5,98
		Mediana	6,25	6,50	7,25	6,55	6,75	6,55
		Desv típica	2,53	2,74	2,82	2,88	2,45	2,50
		Error típico	0,47	0,51	0,52	0,53	0,45	0,47
Diplomatura/ Licenciatura	80	Media	6,87	6,12	7,03	6,22	5,98	6,28
		Mediana	7,50	6,00	7,50	6,30	5,75	6,30
		Desv típica	1,96	2,07	2,02	2,24	2,00	1,90
		Error típico	0,22	0,23	0,23	0,25	0,23	0,21
2 años en universidad	51	Media	7,24	5,98	7,42	6,33	6,32	6,61
		Mediana	7,50	6,25	7,75	6,50	6,75	6,73
		Desv típica	1,90	2,24	2,07	2,17	2,30	1,82
		Error típico	0,26	0,31	0,29	0,30	0,32	0,25
Educación secundaria	85	Media	6,61	6,03	6,71	6,21	5,88	6,28
		Mediana	6,75	6,00	7,50	6,50	6,25	6,55
		Desv típica	2,20	2,15	2,33	2,35	2,10	2,05
		Error típico	0,24	0,23	0,25	0,26	0,23	0,22
Formación profesional	80	Media	6,38	5,78	6,99	6,02	6,37	6,15
		Mediana	6,25	5,38	7,50	6,43	6,50	6,60
		Desv típica	2,25	2,20	2,14	2,32	1,87	2,15
		Error típico	0,32	0,31	0,30	0,33	0,27	0,30

*C, Respeto por los compromisos; G, Respeto por los bienes y propiedades; F, Respeto por los hechos y honestidad; L, Respeto por las leyes y procedimientos; E, Respeto por la igualdad; P, Respeto por otras personas

Tabla 12. Nivel de estudios por faceta.

Nivel de estudios por faceta		CS*	CG	GS	GO	FS	FO	LS	LO	ES	EO	PS	PO
Máster/ Doctorado	Media	6,05	6,12	5,93	5,81	6,36	6,78	5,66	6,30	5,71	6,28	6,21	5,75
	Mediana	6,50	6,50	6,00	7,00	6,50	8,00	6,00	6,30	6,00	7,50	6,70	6,60
	Desv T	2,54	2,73	2,57	3,18	2,84	2,94	2,76	3,18	2,51	2,58	2,84	2,38
	E típico	0,47	0,51	0,48	0,59	0,53	0,55	0,51	0,59	0,47	0,48	0,53	0,44
Diplomatura/ Licenciatura	Media	6,69	7,06	6,20	6,04	6,87	7,19	6,03	6,41	5,94	6,03	6,43	6,13
	Mediana	7,00	7,50	6,00	6,00	7,00	7,50	6,00	6,90	6,00	6,00	6,70	6,30
	Desv T	2,06	2,13	2,19	2,27	2,03	2,39	2,46	2,52	1,99	2,33	2,25	1,94

	<i>E típico</i>	0,23	0,24	0,25	0,26	0,23	0,27	0,28	0,28	0,22	0,26	0,25	0,22
2 años en universidad	<i>Media</i>	6,88	7,61	5,96	6,00	7,10	7,74	5,86	6,79	6,15	6,48	6,90	6,32
	<i>Mediana</i>	7,50	8,00	6,50	6,00	7,25	8,50	6,00	6,90	6,75	7,00	6,70	6,30
	<i>Desv T</i>	2,23	1,93	2,40	2,39	2,19	2,18	2,43	2,27	2,13	2,67	2,25	1,86
	<i>E típico</i>	0,31	0,27	0,33	0,33	0,30	0,30	0,34	0,31	0,30	0,37	0,31	0,26
Educación secundaria	<i>Media</i>	6,41	6,81	6,23	5,83	6,56	6,85	5,95	6,47	5,85	5,91	6,49	6,07
	<i>Mediana</i>	6,50	7,50	6,50	6,00	7,00	7,50	6,50	6,90	6,00	6,00	6,70	6,30
	<i>Desv T</i>	2,42	2,36	2,19	2,33	2,24	2,70	2,49	2,57	2,20	2,29	2,57	1,86
	<i>E típico</i>	0,26	0,26	0,24	0,25	0,24	0,29	0,27	0,28	0,24	0,25	0,28	0,20
Formación profesional	<i>Media</i>	6,27	6,48	6,23	5,32	6,77	7,21	5,77	6,28	6,40	6,34	6,42	5,88
	<i>Mediana</i>	6,00	6,50	6,00	5,25	7,00	7,75	6,25	6,90	6,75	6,50	6,70	6,10
	<i>Desv T</i>	2,33	2,39	2,27	2,47	2,16	2,32	2,59	2,44	1,94	2,22	2,67	1,92
	<i>E típico</i>	0,33	0,34	0,32	0,35	0,31	0,33	0,37	0,35	0,27	0,31	0,38	0,27

*Cs, Compromisos sí mismo; CO Compromisos los demás; GS, Bienes y propiedades sí mismo; GO, Bienes y propiedades los demás; FS, Hechos y honestidad sí mismo; FO, Hechos y honestidad los demás; LS, Leyes y procedimientos sí mismo; LO, Leyes y procedimientos los demás; ES, Igualdad sí mismo; EO, Igualdad los demás; PS Otras personas sí mismo; PO, Otras personas los demás.

Tabla 13. Sector profesional por factor.

Sector profesional por factor		C*	G	F	L	E	P
Contabilidad y finanzas	<i>Media</i>	6,84	6,21	7,18	6,52	5,77	6,39
	<i>Mediana</i>	7,75	7,00	7,50	7,20	6,50	6,65
	<i>Desviación típica</i>	2,36	2,46	2,40	2,62	2,35	2,42
	<i>Error típico</i>	0,47	0,49	0,48	0,52	0,47	0,48
Formación y enseñanza	<i>Media</i>	6,75	6,25	6,71	6,27	5,74	6,42
	<i>Mediana</i>	7,50	6,50	7,75	6,50	5,75	6,30
	<i>Desviación típica</i>	2,50	2,15	2,54	2,36	2,24	2,13
	<i>Error típico</i>	0,50	0,43	0,51	0,47	0,45	0,43
Artes	<i>Media</i>	4,83	4,47	5,83	5,43	6,03	5,51
	<i>Mediana</i>	5,25	4,25	6,50	4,65	6,75	6,30
	<i>Desviación típica</i>	2,29	1,39	2,33	2,45	2,20	1,90
	<i>Error típico</i>	0,76	0,46	0,78	0,82	0,73	0,63
Hostelería	<i>Media</i>	6,95	6,02	7,00	6,03	6,16	6,21
	<i>Mediana</i>	7,13	6,00	7,63	5,93	6,13	6,35

	<i>Desviación típica</i>	1,96	2,30	2,20	2,30	1,92	1,98
	<i>Error típico</i>	0,36	0,42	0,40	0,42	0,35	0,36
Informática y tecnología	<i>Media</i>	6,65	5,36	6,75	5,70	6,14	6,21
	<i>Mediana</i>	7,00	5,25	7,13	6,08	5,75	6,38
	<i>Desviación típica</i>	2,09	2,38	2,10	2,36	2,19	2,10
	<i>Error típico</i>	0,32	0,37	0,32	0,36	0,34	0,32
Ventas	<i>Media</i>	7,00	5,95	7,37	6,81	6,46	6,85
	<i>Mediana</i>	7,00	6,00	7,75	7,15	7,00	6,80
	<i>Desviación típica</i>	1,52	1,92	2,11	2,26	2,05	2,05
	<i>Error típico</i>	0,28	0,36	0,39	0,42	0,38	0,38
Medicina	<i>Media</i>	7,64	6,67	7,64	6,88	6,50	6,58
	<i>Mediana</i>	8,00	7,00	8,00	7,05	7,00	6,55
	<i>Desviación típica</i>	1,68	1,30	1,60	1,68	1,95	1,24
	<i>Error típico</i>	0,56	0,43	0,53	0,56	0,65	0,41
Secretariado	<i>Media</i>	6,82	6,22	7,05	6,08	5,97	6,19
	<i>Mediana</i>	7,13	6,00	7,25	6,45	5,88	6,38
	<i>Desviación típica</i>	2,19	2,04	2,05	2,10	2,05	1,93
	<i>Error típico</i>	0,32	0,30	0,30	0,31	0,30	0,28
Derecho	<i>Media</i>	5,60	5,25	6,12	5,10	5,88	5,57
	<i>Mediana</i>	6,50	5,00	6,25	4,80	5,75	6,20
	<i>Desviación típica</i>	2,37	2,32	2,32	2,58	2,06	1,39
	<i>Error típico</i>	0,66	0,64	0,64	0,71	0,57	0,53
I + D	<i>Media</i>	5,03	6,00	5,90	6,30	5,85	5,45
	<i>Mediana</i>	4,75	6,25	4,75	7,50	5,90	4,50
	<i>Desviación típica</i>	2,14	1,52	2,12	2,23	2,42	2,14
	<i>Error típico</i>	0,68	0,68	0,95	1,00	1,08	0,96
Servicios públicos/ sociales	<i>Media</i>	6,9	6,40	6,88	6,94	6,58	6,36
	<i>Mediana</i>	6,5	6,88	7,25	6,70	6,38	6,35
	<i>Desviación típica</i>	1,6	2,13	2,23	2,19	1,21	1,75
	<i>Error típico</i>	0,51	0,67	0,70	0,69	0,38	0,55
Comunicación / Publicidad	<i>Media</i>	7,38	6,75	6,75	6,40	5,71	6,99
	<i>Mediana</i>	6,88	6,88	7,25	5,68	5,50	7,38

	<i>Desviación típica</i>	2.46	2,36	2,45	2,58	1,54	2,19
	<i>Error típico</i>	1.01	0,96	1,00	1,05	0,63	0,89
Construcción	<i>Media</i>	6.44	6,48	6,71	6,23	5,88	5,71
	<i>Mediana</i>	6.5	7,00	7,50	6,98	5,50	6,10
	<i>Desviación típica</i>	2.52	2,14	2,64	2,08	2,22	2,56
	<i>Error típico</i>	0.73	0,62	0,76	0,60	0,64	0,74
Medioambiente	<i>Media</i>	5.57	5,61	7,04	6,54	6,50	6,31
	<i>Mediana</i>	4.75	4,25	7,25	6,70	7,50	7,30
	<i>Desviación típica</i>	3.33	3,33	3,31	3,30	2,57	2,51
	<i>Error típico</i>	1.26	1,26	1,25	1,25	0,97	0,95
Otros	<i>Media</i>	7.22	6,07	7,51	6,23	6,65	6,64
	<i>Mediana</i>	7.5	6,75	8,00	6,55	7,25	7,10
	<i>Desviación típica</i>	1.76	2,52	2,07	2,67	2,37	1,62
	<i>Error típico</i>	0.43	0,61	0,50	0,65	0,58	0,39
Gestión	<i>Media</i>	6.48	6,78	7,35	6,47	5,50	6,21
	<i>Mediana</i>	5.13	6,13	8,13	6,28	5,25	6,13
	<i>Desviación típica</i>	2.17	1,85	2,41	2,04	2,63	2,23
	<i>Error típico</i>	0.69	0,58	0,76	0,64	0,83	0,71

Tabla 14. Sector profesional por faceta.

Sector profesional por faceta		CS	CG	GS	GO	FS	FO	LS	LO	ES	E0	PS	PO
Contabilidad y finanzas	<i>Media</i>	6,58	7,10	6,36	6,06	6,90	7,46	6,42	6,63	5,82	5,72	6,64	6,14
	<i>Mediana</i>	7,50	8,00	6,50	6,50	7,50	8,50	7,00	7,50	6,00	6,00	6,70	6,90
	<i>Desv T</i>	2,54	2,45	2,33	2,85	2,22	2,93	2,54	3,11	2,48	2,48	2,85	2,24
	<i>E típico</i>	0,51	0,49	0,47	0,57	0,44	0,59	0,51	0,62	0,50	0,50	0,57	0,45
Formación y enseñanza	<i>Media</i>	6,54	6,96	6,32	6,18	6,70	6,72	5,88	6,67	5,54	5,94	6,64	6,20
	<i>Mediana</i>	7,50	8,00	6,50	6,50	7,50	8,00	5,50	7,50	5,50	6,50	7,50	6,30
	<i>Desv T</i>	2,57	2,61	2,07	2,37	2,40	2,90	2,64	2,46	1,99	2,70	2,67	1,86
	<i>E típico</i>	0,51	0,52	0,41	0,47	0,48	0,58	0,53	0,49	0,40	0,54	0,53	0,37
Artes	<i>Media</i>	5,00	4,67	4,83	4,11	5,94	5,72	5,22	5,64	5,94	6,11	5,66	5,36
	<i>Mediana</i>	5,00	4,50	4,00	3,50	7,00	5,50	5,50	5,00	6,50	6,50	5,80	4,70
	<i>Desv T</i>	2,45	2,22	1,66	1,88	2,58	2,24	2,24	3,10	2,24	2,37	2,46	1,97
	<i>E típico</i>	0,82	0,74	0,55	0,63	0,86	0,75	0,75	1,03	0,75	0,79	0,82	0,66
Hostelería	<i>Media</i>	6,60	7,30	6,05	5,98	6,70	7,30	5,90	6,17	6,32	6,00	6,50	5,93
	<i>Mediana</i>	6,50	7,50	6,50	6,00	6,50	8,00	6,00	6,60	6,50	6,50	6,70	6,10
	<i>Desv T</i>	2,32	1,92	2,39	2,35	2,15	2,53	2,56	2,40	1,86	2,21	2,37	1,77
	<i>E típico</i>	0,42	0,35	0,44	0,43	0,39	0,46	0,47	0,44	0,34	0,40	0,43	0,32
Informática y tecnología	<i>Media</i>	6,42	6,88	5,70	5,01	6,58	6,92	5,44	5,95	5,96	6,32	6,38	6,04
	<i>Mediana</i>	6,75	7,50	5,25	5,25	6,50	7,50	5,75	6,30	5,50	6,25	6,70	6,30

	<i>Desv T</i>	2,34	2,22	2,36	2,66	1,96	2,54	2,49	2,59	2,18	2,46	2,59	2,08
	<i>E típico</i>	0,36	0,34	0,36	0,41	0,30	0,39	0,38	0,40	0,34	0,38	0,40	0,32
Ventas	<i>Media</i>	6,79	7,21	6,12	5,78	7,14	7,60	6,53	7,09	6,24	6,67	7,22	6,48
	<i>Mediana</i>	6,50	7,50	6,00	5,50	7,50	8,00	7,00	7,50	7,00	7,00	7,50	6,30
	<i>Desv T</i>	1,78	1,80	2,05	2,22	2,21	2,23	2,41	2,51	2,12	2,23	2,28	2,08
	<i>E típico</i>	0,33	0,33	0,38	0,41	0,41	0,41	0,45	0,47	0,39	0,41	0,42	0,39
Medicina	<i>Media</i>	7,94	7,33	6,56	6,78	6,89	8,39	6,44	7,31	6,61	6,39	6,94	6,22
	<i>Mediana</i>	8,00	8,00	6,00	7,00	7,00	9,00	6,50	6,90	6,50	7,00	7,50	6,30
	<i>Desv T</i>	1,33	2,33	1,98	1,42	1,62	1,78	1,79	1,81	1,56	2,56	1,78	1,40
	<i>E típico</i>	0,44	0,78	0,66	0,47	0,54	0,59	0,60	0,60	0,52	0,85	0,59	0,47
Secretariado	<i>Media</i>	6,43	7,21	6,36	6,09	6,82	7,28	5,54	6,62	5,90	6,04	6,04	6,35
	<i>Mediana</i>	6,50	7,75	6,00	6,00	7,00	7,50	6,00	6,90	6,00	5,75	6,25	6,60
	<i>Desv T</i>	2,40	2,34	2,17	2,20	2,31	2,06	2,28	2,31	2,05	2,37	2,54	1,56
	<i>E típico</i>	0,35	0,34	0,32	0,32	0,34	0,30	0,34	0,34	0,30	0,35	0,38	0,23
Derecho	<i>Media</i>	5,69	5,50	5,58	4,92	6,50	5,73	5,04	5,16	5,85	5,92	5,95	5,18
	<i>Mediana</i>	6,50	6,50	5,50	5,50	6,50	6,00	5,50	5,00	6,00	5,50	6,70	5,60
	<i>Desv T</i>	2,16	2,78	2,33	2,79	2,20	2,90	2,82	2,68	2,29	2,06	2,14	2,18
	<i>E típico</i>	0,60	0,77	0,65	0,77	0,61	0,80	0,78	0,74	0,63	0,57	0,59	0,60
I + D	<i>Media</i>	5,16	6,50	5,50	6,30	5,50	6,10	6,50	5,70	6,00	4,80	6,10	6,36
	<i>Mediana</i>	4,75	6,50	5,50	6,00	4,50	7,00	7,50	5,50	6,30	4,50	4,50	4,20
	<i>Desv T</i>	2,36	1,77	1,70	1,86	2,62	2,27	2,37	2,84	2,35	2,22	2,30	2,97

	<i>E típico</i>	0,75	0,79	0,76	0,83	1,17	1,02	1,06	1,27	1,05	0,99	1,03	1,33
Servicios públicos/ sociales	<i>Media</i>	6,75	7,05	6,60	6,20	6,65	7,10	6,60	7,28	6,60	6,55	6,91	5,81
	<i>Mediana</i>	6,75	6,75	7,00	5,75	7,00	7,00	7,00	7,20	6,00	6,75	7,50	5,60
	<i>Desv T</i>	1,75	1,52	2,47	2,16	2,30	2,23	2,70	1,98	1,51	1,91	2,00	1,87
	<i>E típico</i>	0,55	0,48	0,78	0,68	0,73	0,71	0,85	0,63	0,48	0,60	0,63	0,59
Comunicación / Publicidad	<i>Media</i>	7,08	7,67	6,92	6,58	6,75	6,75	5,92	6,88	5,58	5,83	7,10	6,88
	<i>Mediana</i>	8,00	8,25	6,50	6,25	7,25	7,25	4,75	6,85	5,25	5,75	7,10	7,65
	<i>Desv T</i>	2,46	2,52	2,84	2,50	2,16	3,17	2,44	2,88	2,11	1,72	1,87	2,65
	<i>E típico</i>	1,00	1,03	1,16	1,02	0,88	1,30	1,00	1,18	0,86	0,70	0,76	1,08
Construcción	<i>Media</i>	6,54	6,33	6,92	6,04	5,96	7,46	5,88	6,58	6,04	5,71	6,11	5,32
	<i>Mediana</i>	6,50	7,25	7,75	6,25	6,25	8,50	6,50	6,90	6,50	5,25	6,65	5,30
	<i>Desv T</i>	2,74	2,63	2,69	2,02	2,50	2,89	2,14	2,54	2,26	2,47	3,06	2,23
	<i>E típico</i>	0,79	0,76	0,78	0,58	0,72	0,83	0,62	0,73	0,65	0,71	0,88	0,64
Medioambiente	<i>Media</i>	5,36	5,79	5,93	5,29	6,64	7,43	5,64	7,43	5,79	7,21	6,90	5,73
	<i>Mediana</i>	5,00	4,50	5,00	4,00	6,00	8,50	6,50	9,40	5,50	7,00	8,30	6,30
	<i>Desv T</i>	2,93	3,26	3,32	3,39	3,31	3,36	3,48	3,43	2,63	2,86	2,84	2,71
	<i>E típico</i>	1,11	1,23	1,26	1,28	1,25	1,27	1,32	1,30	0,99	1,08	1,07	1,02
Otros	<i>Media</i>	7,00	7,44	6,03	6,12	7,44	7,59	6,06	6,40	6,65	6,65	7,01	6,26
	<i>Mediana</i>	7,00	7,50	7,00	7,00	8,00	7,50	6,00	7,50	6,50	7,50	6,70	6,30
	<i>Desv T</i>	1,86	1,76	2,48	2,71	2,37	1,94	2,93	2,72	2,29	2,70	2,09	1,61

	<i>E típico</i>	0,45	0,43	0,60	0,66	0,58	0,47	0,71	0,66	0,56	0,66	0,51	0,39
Gestión	<i>Media</i>	6,30	6,65	6,40	7,15	7,25	7,45	6,80	6,14	5,70	5,30	6,33	6,08
	<i>Mediana</i>	6,25	6,75	5,75	7,25	7,50	8,25	7,25	5,95	6,25	4,75	6,25	5,95
	<i>Desv T</i>	2,43	2,53	2,07	2,10	2,45	2,54	2,66	1,92	2,67	2,85	2,65	2,14
	<i>E típico</i>	0,77	0,80	0,65	0,66	0,78	0,80	0,84	0,61	0,84	0,90	0,84	0,68

*Cs, Compromisos sí mismo; CO Compromisos los demás; GS, Bienes y propiedades sí mismo; GO, Bienes y propiedades los demás; FS, Hechos y honestidad sí mismo; FO, Hechos y honestidad los demás; LS, Leyes y procedimientos sí mismo; LO, Leyes y procedimientos los demás; ES, Igualdad sí mismo; EO, Igualdad los demás; PS Otras personas sí mismo; PO, Otras personas los demás.

4.2. Muestra de habla inglesa

La muestra de habla inglesa está compuesta por 290 profesionales de Reino Unido (149 hombres, 141 mujeres) de entre 22 y 68 años ($M= 41.87$, $SD= 12,28$). A continuación, se proporcionan los baremos para el total de la muestra

Tabla 15. Muestra de habla inglesa.

Factores		Media	Mediana	Desv T	E. T	Mín	Max
Respeto de los bienes y la propiedad	Factor	6,34	6,50	2,24	0,13	0,50	10,00
	Sí mismo	6,49	6,50	2,44	0,14	0,50	10,00
	Los demás	6,20	6,50	2,31	0,14	0,00	10,00
Respeto de los datos y la honestidad	Factor	6,69	6,85	2,16	0,13	0,65	10,00
	Sí mismo	6,63	6,70	2,55	0,15	0,00	10,00
	Los demás	6,75	6,90	2,05	0,12	0,90	10,00
Respeto de las leyes y los procedimientos	Factor	6,62	6,75	2,06	0,12	1,00	10,00
	Sí mismo	6,44	6,50	2,14	0,13	1,00	10,00
	Los demás	6,80	7,00	2,29	0,13	0,50	10,00
Respeto de los demás	Factor	6,44	6,78	2,16	0,13	0,65	10,00
	Sí mismo	6,25	6,50	2,34	0,14	0,00	10,00
	Los demás	6,64	6,90	2,34	0,14	0,60	10,00
Respeto de los compromisos	Factor	6,79	7,00	2,26	0,13	1,00	10,00
	Sí mismo	6,76	7,00	2,46	0,14	0,00	10,00
	Los demás	6,82	7,00	2,31	0,14	1,00	10,00
Respeto de la igualdad	Factor	6,65	7,00	2,23	0,13	0,50	10,00
	Sí mismo	6,69	7,00	2,35	0,14	0,50	10,00
	Los demás	6,61	7,00	2,35	0,14	0,50	10,00
Deseabilidad social	Factor	3,07	2,70	1,54	0,09	0,35	8,20
	Sí mismo	2,54	2,10	1,90	0,11	0,00	8,20
	Los demás	3,61	3,20	1,83	0,11	0,00	10,00

4.3. Muestra francesa

La muestra de habla francesa está compuesta por 294 profesionales de habla francesa (145 hombres, 149 mujeres) de entre 19 y 65 años ($M= 42,17$, $SD= 11,89$). A continuación, se proporcionan los baremos para el total de la muestra.

Tabla 16. Muestra de habla francesa.

Factores		Media	Mediana	Desv T	E. T	Mín	Max
Respeto de los bienes y la propiedad	<i>Factor</i>	6,08	6,00	1,94	0,11	0,00	10,00
	<i>Sí mismo</i>	6,59	7,00	2,17	0,13	0,00	10,00
	<i>Los demás</i>	5,57	5,50	2,11	0,12	0,00	10,00
Respeto de los datos y la honestidad	<i>Factor</i>	6,34	6,50	2,05	0,12	0,75	10,00
	<i>Sí mismo</i>	6,17	6,50	2,34	0,14	0,00	10,00
	<i>Los demás</i>	6,52	6,50	2,11	0,12	0,50	10,00
Respeto de las leyes y los procedimientos	<i>Factor</i>	6,06	6,20	2,18	0,13	0,30	10,00
	<i>Sí mismo</i>	6,09	6,50	2,37	0,14	0,00	10,00
	<i>Los demás</i>	6,02	6,30	2,28	0,13	0,60	10,00
Respeto de los demás	<i>Factor</i>	5,75	5,55	1,97	0,11	0,70	10,00
	<i>Sí mismo</i>	5,56	5,80	2,30	0,13	0,80	10,00
	<i>Los demás</i>	5,95	5,60	2,02	0,12	0,60	10,00
Respeto de los compromisos	<i>Factor</i>	5,84	6,00	1,96	0,11	0,25	10,00
	<i>Sí mismo</i>	5,74	5,50	2,21	0,13	0,00	10,00
	<i>Los demás</i>	5,93	6,00	2,13	0,12	0,50	10,00
Respeto de la igualdad	<i>Factor</i>	6,24	6,50	2,19	0,13	0,00	10,00
	<i>Sí mismo</i>	6,19	6,25	2,32	0,14	0,00	10,00
	<i>Los demás</i>	6,29	6,50	2,31	0,13	0,00	10,00
Deseabilidad social	<i>Factor</i>	4,20	4,10	1,17	0,07	1,75	7,85
	<i>Sí mismo</i>	4,36	4,30	1,49	0,09	0,70	8,60
	<i>Los demás</i>	4,03	3,90	1,43	0,08	0,40	7,90

5. Fiabilidad

La fiabilidad es el grado en que una evaluación está libre de errores y en que sus componentes miden el mismo constructo. Habitualmente se conceptualiza la fiabilidad como la consistencia o coherencia interna de la prueba; hace referencia a que todos los ítems midan un mismo factor, sean coherentes entre sí y reflejan la definición del factor de forma adecuada. La fiabilidad permite a los usuarios asegurarse de que los resultados reflejan con precisión la característica medida. En las evaluaciones del ámbito laboral, la fiabilidad garantiza que las puntuaciones reflejen el comportamiento en el trabajo. La fiabilidad es requisito indispensable para que el test tenga validez. La fiabilidad implica que durante la elaboración de los tests psicométricos se eliminen las fuentes de error sistemáticas, aunque es importante controlar los errores en la administración y tener en cuenta que siempre existirán fuentes de error aleatorias.

5.1. Consistencia interna

La consistencia interna mide la coherencia de los elementos de una escala entre sí y el grado en que están relacionados con el constructo a medir. La consistencia interna se suele medir utilizando el coeficiente del alfa de Cronbach (α), que calcula el promedio de todas las posibles relaciones internas entre los ítems del mismo factor, evaluando el peso de cada factor sin depender de un único indicador de fiabilidad que puede contener grandes cantidades de errores. El Alfa de Cronbach puede variar entre 0 a 1 y se recomienda un coeficiente superior a 0,7, partiendo de la base que un coeficiente igual a 1 tendría una fiabilidad perfecta (Nunnally, 1978). Los valores superiores a 0,9 se consideran excelentes. Los valores comprendidos entre 0,6 y 0,7 son aceptables y los valores entre 0,5 y 0,6 son débiles, mientras que los valores inferiores a 0,5 son inaceptables. Con el fin de proporcionar una buena fiabilidad interna, los ítems que presentaban un indicador inferior a 0,6 (α) se han eliminado o modificado durante el desarrollo del test, sobre todo cuando su eliminación causaba un aumento del alfa para el factor correspondiente.

Tabla 17. Fiabilidad de los factores y facetas de ETIX.

Factores	Factor	Sí mismo	Los demás
Respeto de las leyes y los procedimientos	0,87	0,78	0,77
Respeto de los bienes y la propiedad	0,83	0,65	0,72
Respeto de los hechos y la honestidad	0,88	0,75	0,81
Respeto de los demás	0,81	0,62	0,69
Respeto de los compromisos	0,82	0,64	0,72
Respeto de la Igualdad	0,82	0,63	0,73

El coeficiente alfa se calculó para cada factor y faceta de **ETIX**, a partir de la muestra española (N=295). Tanto los factores como las facetas resultaron tener una buena consistencia interna, ya que todas las alfas están sobre 0,60. Los indicadores para los factores oscilan entre 0,81 y 0,87. Por lo tanto, la consistencia interna de los factores es excelente. Las alfas de las facetas varían entre 0,63 y 0,81 lo cual indica una buena consistencia interna.

5.2. Método de las dos mitades

La fiabilidad también se puede establecer mediante el método de las dos mitades. Este método consiste en dividir el test en dos mitades de forma aleatoria. De este modo, podemos determinar la exactitud con la que cada parte del test contribuye a la medición del constructo.

Una ventaja de este método es que solo hace falta aplicar el test una sola vez. El método de las dos mitades establece una correlación entre las puntuaciones totales de las dos mitades. Por consiguiente, cada persona tiene dos puntuaciones, una para cada mitad. En un test normativo como **ETIX** que utiliza una escala de respuesta Likert, la fiabilidad de las dos mitades se calcula utilizando el coeficiente de correlación de Pearson y el coeficiente de correlación de Spearman-Brown. La fiabilidad se calculó en la muestra española (N=295), con una media de edad de 40,70 (SD= 11,92). En su totalidad, se ha demostrado que **ETIX** tiene una excelente fiabilidad, con un coeficiente de correlación de Spearman-Brown de 0,961.

5.3. Fiabilidad Test-Retest

La fiabilidad del test-retest consiste en administrar el mismo test a las mismas personas dos veces en un periodo de tiempo determinado, de forma que no hay efectos de memorización si es muy corto o de aprendizaje si pasa demasiado tiempo; a continuación, se comprueba la correlación entre los dos resultados obtenidos. A mayor similitud entre las puntuaciones de cada administración, mayor es la fiabilidad test-retest. La fiabilidad test-retest nos permite determinar la consistencia de una prueba en el tiempo. Se calculó la fiabilidad test-retest en una muestra de profesionales españoles (N=137) con dos semanas de diferencia. Los participantes tenían edades de 20 a 64 años (M = 42,90, SD = 11,10).

Tabla 18. Fiabilidad test-retest de los factores y facetas de ETIX.

<i>Factores</i>	<i>Facetas</i>	<i>Correlación test-retest</i>
Respeto de los bienes y la propiedad	<i>Factor</i>	0,81
	<i>Si mismo</i>	0,74

	<i>Los demás</i>	0,74
Respeto de los datos y la honestidad	<i>Factor</i>	0,70
	<i>Si mismo</i>	0,71
	<i>Los demás</i>	0,57
Respeto de las leyes y los procedimientos	<i>Factor</i>	0,71
	<i>Si mismo</i>	0,69
	<i>Los demás</i>	0,61
Respeto de los demás	<i>Factor</i>	0,73
	<i>Si mismo</i>	0,61
	<i>Los demás</i>	0,72
Respeto de los compromisos	<i>Factor</i>	0,79
	<i>Si mismo</i>	0,75
	<i>Los demás</i>	0,72
Respeto de la Igualdad	<i>Factor</i>	0,74
	<i>Si mismo</i>	0,67
	<i>Los demás</i>	0,68

La fiabilidad test-retest para **ETIX** es muy alta ya que las correlaciones de las puntuaciones entre la primera y segunda vez, en todos los factores es mayor de 0,7 y en las facetas está por encima de 0,6. La correlación de la puntuación global de **ETIX** total es de 0,82 que es un valor muy elevado.

6. Validez

La validez es el grado en que un test mide el constructo que pretende medir, que en el caso de **ETIX** es el comportamiento y/o actitudes contraproducentes en el trabajo. La validez psicométrica, se refiere al grado en que la evidencia y la teoría científica apoyan las interpretaciones de los resultados de la evaluación. La fiabilidad es un requisito para la validez, pero no la garantiza. Por lo tanto, es importante comprobar la fiabilidad y la validez del test de forma independiente. Una prueba válida permite a los usuarios/as hacer asociaciones válidas entre las características evaluadas con el ámbito de aplicación, tales como el compromiso en el trabajo, la motivación, el desempeño laboral y la eficacia. Si la validez es establecida también sirve para proteger a las organizaciones de las decisiones erróneas, costosas, poco éticas y legalmente arriesgadas.

Existen varios tipos de validez, por ejemplo, está la validez de cara, que, aunque no es estadísticamente relevante para la prueba, evalúa si el test es percibido como razonable y adecuado a lo que dice medir por los usuarios/as. Esta validez es importante para garantizar la cooperación y confianza en la prueba. Otro tipo de validez es la validez de contenido, que se refiere a la construcción y el análisis de los ítems. Permite evaluar si el test representa el constructo a medir de forma adecuada. Es importante que el test sea diseñado por persona expertas en el tema y sea fruto de una profunda investigación científica de los modelos y teorías en que se basa, así como la investigación de cómo se expresa en la población.

La validez de criterio se examina comparando el cuestionario con otras escalas o variables. Se compone, por un lado, de la validez concurrente que es relevante para demostrar una buena identificación de atributos existentes, y por otro lado de la validez predictiva que se utiliza para demostrar una buena predicción de futuros resultados. Por otro lado, la validez de constructo determina la medida en la que una escala mide su constructo teórico. Se compone de la validación convergente que explora si la herramienta proporciona resultados similares a otras pruebas que miden constructos similares, así como de la validación discriminante que investiga si constructos que no tienen ninguna relación proporcionan resultados que tampoco muestran relación. Y por último, la validación cruzada es cuando se administra la prueba a una muestra completamente diferente. Es importante establecer la validez del cuestionario con muestras diferentes a fin de controlar errores de muestreo.

Para establecer la validez de **ETIX**, se utilizaron los siguientes métodos: Validez concurrente, consecuente y de constructo.

6.1. Validez concurrente

El estudio de la validez concurrente consiste en comparar un test con otro test que es válido para evaluar el mismo constructo. Se administran los dos test y se estudia la correlación entre los resultados. Si existe una correlación suficientemente alta, se considera que el test nuevo también es válido. Es importante tener en cuenta los efectos

de aprendizaje y la experiencia, por lo que los dos tests deben realizarse dentro de un periodo breve de tiempo. La validez concurrente de **ETIX** se estableció mediante la comparación y estudio de la correlación con la Escala de Comportamientos Contraproducentes en el Trabajo (CWB-C, Spector, Bauer y Fox, 2010) traducida y revisada del inglés al español por Ivonne Moreno-Velázquez y estudiantes (2014) y Sabina Socías y Laura Brady (2015). Todos los encuestados completaron **ETIX** y CWB-C al mismo tiempo. CWB-C está compuesta de 45 ítems, que piden al candidato/a indicar con qué frecuencia se comportan de forma contraproducente en el trabajo. CWB-C tiene dos dimensiones; Organización y Personas, y cinco subgrupos: Abuso, Sabotaje, Robo, Desvinculación laboral y Sabotaje de los productos. El grupo organizacional se refiere a cualquier comportamiento contraproducente que puede causar daños a la organización directamente, mientras que el grupo Personas se refiere a cualquier comportamiento que pueda dañar a otras personas. Las siguientes tablas muestran la correlación entre los factores de **ETIX** y las dimensiones de CWB-C.

Tabla 19. Correlación test-retest de los factores y facetas de ETIX.

Factores ETIX	Dimensiones CWB-C	
	Organización	Personas
Respeto por los Bienes y la Propiedad	0,35	0,47
Respeto por los Datos y la Honestidad	0,53	0,56
Respeto por las Leyes y los Procedimientos	0,40	0,51
Respeto por la Igualdad	0,35	0,33
Respeto por Otras Personas	0,41	0,45
Respeto por los Compromisos	0,58	0,58

Se observa una buena correlación entre las dimensiones de CWB-C y los factores de **ETIX**, que oscilando de 0,33 a 0,58. Las correlaciones entre la dimensión Organización de CWB-C y los factores de **ETIX** oscilan de 0,35 a 0,58, mientras que las correlaciones entre la dimensión Personas de CWB-C y los factores de **ETIX** oscilan de 0,33 a 0,58, lo que indica que existen correlaciones más fuertes entre los factores de **ETIX** y la dimensión Organización de CWB-C. Esto apoya la idea que **ETIX** mide la probabilidad de involucrarse en comportamientos considerados perjudiciales para una organización y no específicamente para personas.

Por otra parte, como se muestra a continuación, se observan buenas correlaciones entre las facetas y los factores de **ETIX** y la puntuación global de CWB-C (de 0,35 a 0,55). Además, existe una buena correlación de 0,54 entre las puntuaciones globales de **ETIX** y de CWB-C.

Tabla 20. Correlaciones puntuaciones del test CWB con los factores de ETIX.

Bienes	Datos	Leyes	Igualdad	Otra Gente	Compromisos
0,55	0,41	0,45	0,35	0,44	0,53

Bienes – Respeto por los Bienes y los Procedimientos; Datos – Respeto por los Datos y la Honestidad; Leyes – Respeto por las leyes y procedimientos; Igualdad – respeto por la Igualdad; Otra gente – Respeto por otras personas; Compromisos – Respeto por los compromisos

Tabla 21. Correlaciones puntuaciones del test CWB con las facetas de ETIX.

CS	CO	GO	GS	FS	FO	LS	LO	ES	EO	PS	PO
0,49	0,50	0,40	0,37	0,53	0,50	0,39	0,45	0,32	0,32	0,42	0,39

C.S – Compromisos Si mismo; C.O – Compromisos Los demás; G.S – Bienes y Propiedades Si mismo; G.O – Bienes y Propiedades Los demás; F.S – Datos y Honestidad Si mismo; F.O – Datos y Honestidad Los demás; L.S –Leyes y procedimientos Si mismo; L.O – Leyes y procedimientos los demás; E.S – Igualdad Si mismo; E.O – Igualdad Los demás; P.S – Otras Personas Si mismo; P.O – Otras Personas los demás

6.2. Validez de constructo

La validez de constructo hace referencia al grado en que una prueba mide lo que pretende medir. La validez de constructo es esencial para la validez general (percibida y real) de una escala. Cuando un constructo no está claramente definido, no se pueden hacer inferencias directas entre el constructo subyacente y los comportamientos (Cronbach y Meehl, 1955). A menudo, no hay una medida reconocida y aceptada por todos para un constructo, incluso los constructos muy conocidos, como la inteligencia, que siguen abiertos al debate. Por lo tanto, la validez de constructo de la escala puede verse amenazada si el constructo: a) tiene una definición demasiado amplia o estrecha; b) está mal etiquetado como una dimensión específica o componente del constructo; c) se confunde por otros constructos relacionados que enmascaran los efectos del constructo principal; o d) fue desarrollado con insuficiente investigación. Por ejemplo, a fin de desarrollar una escala que mide intereses en el trabajo, el constructo debe reflejar las teorías conocidas que definen estos intereses, identificar los componentes que los engloban e identificar comportamientos positivos y negativos asociados con cada dimensión.

La validez de constructo es particularmente importante para las pruebas con fines organizacionales, ya que añade legitimidad a la medición de los comportamientos de los empleados. La validez de constructo también facilita la comprensión de las implicaciones organizacionales de los resultados, y ayuda a las organizaciones a personalizar las intervenciones para cumplir con los objetivos. Se utilizaron dos métodos para medir la validez de constructo de **ETIX**: el análisis de las correlaciones de los factores y de las facetas entre ellos, y un análisis factorial confirmatorio.

Correlaciones de los factores: Se estudiaron las correlaciones entre los factores para explorar la relación que existe entre los distintos factores de **ETIX**. Los resultados se muestran en la siguiente tabla.

Tabla 22. Correlación entre los factores de ETIX.

Dimensión	Compromisos	Otros	Igualdad	Leyes	Hechos
Respeto por Otras Personas	0,56				
Respeto por la Igualdad	0,52	0,65			
Respeto por las leyes y los procedimientos	0,70	0,65	0,63		
Respeto por los hechos y la honestidad	0,70	0,68	0,67	0,79	
Respeto por los bienes y propiedad	0,67	0,54	0,51	0,76	0,69

La tabla 22 muestra que hay correlaciones altas entre los factores de **ETIX**, entre 0,51 y 0,79. También se observa que los factores Respeto por los Bienes y la Propiedad, Respeto por Datos y la Honestidad y Respeto por las Leyes y los Procedimientos tienen las correlaciones más altas (0,80 a 0,81).

Diferencias entre las facetas de ETIX: La elección de diferenciar entre las actitudes de las personas hacia sus propias conductas y hacia las de los demás se hizo en las primeras etapas del desarrollo de la prueba. Esta decisión fue tomada para ver si las actitudes de la gente hacia su propio comportamiento son distintas a las actitudes que tienen hacia el comportamiento de los demás. Las correlaciones entre las facetas se encuentran en la siguiente tabla. Para estudiar si existen diferencias significativas entre las puntuaciones de las facetas, se realizó un t-test.

Tabla 23. Correlación entre las facetas de ETIX.

	C.O	C.S	P.O	P.S	E.S	E.O	L.S	L.O	F.S	F.O	G.O
C.S	0,74										
P.O	0,56	0,52									
P.S	0,42	0,46	0,70								
E.S	0,45	0,47	0,54	0,56							
E.O	0,45	0,46	0,62	0,54	0,75						
L.S	0,57	0,59	0,59	0,54	0,55	0,53					
L.O	0,61	0,63	0,61	0,51	0,52	0,57	0,71				
F.S	0,64	0,62	0,68	0,55	0,60	0,62	0,70	0,67			
F.O	0,63	0,57	0,62	0,55	0,58	0,57	0,67	0,71	0,78		
G.O	0,60	0,59	0,52	0,43	0,47	0,46	0,72	0,64	0,66	0,60	
G.S	0,56	0,57	0,48	0,43	0,44	0,41	0,66	0,59	0,63	0,56	0,75

C.S-Compromisos Si mismo; C.O-Compromisos Los demás; G.S-Bienes y Propiedad Si mismo; G.O-Bienes Y Propiedad Los demás; F.S-Datos y Honestidad Si mismo; F.O-Datos y Honestidad Los demás; L.S-Leyes y Procedimientos Si mismo; L.O- Leyes y Procedimientos Los demás; E.S-Igualdad Si mismo; E.O-Igualdad Los demás; P.S-Otras Personas Si mismo; P.O- Otras Personas Los demás

Las correlaciones mostradas en la tabla anterior muestran una correlación alta entre todas las facetas (de 0,42 a 0,78), lo que confirma que hay una relación entre las respuestas de los participantes en todos los factores y las facetas. Ello implica que existe un indicador de Ética global.

6.3. Análisis factorial confirmatorio (AFC)

Para estudiar los constructos teóricos o factores hipotéticos representados por los ítems, así como la calidad de los ítems individualmente, se realiza un análisis factorial exploratorio (AFE) y/o un análisis factorial confirmatorio (AFC). El AFE y AFC son dos tipos de análisis factorial. En los análisis factoriales se analizan los factores (constructos hipotéticos) de un test, con el fin de interpretar las correlaciones entre los ítems en una matriz de correlaciones. El análisis factorial tiene por objeto simplificar una serie de ítems en unas pocas variables comunes; pueden ser identificados mediante la extracción y agrupación de ítems del test que tienen altas correlaciones en un factor para revelar las variables comunes.

El objetivo del AFE es identificar y maximizar la importancia de cada dimensión (porcentaje de la varianza), mientras que el AFC se basa en una hipótesis, la cual intenta determinar el grado en que los indicadores observados reflejan el constructo subyacente, especificando el número de factores esperado y luego clasificando el valor de las relaciones esperado (Schreiber, Nora, Escenario, Barlow, y King, 2006). El AFC proporciona una estimación numérica del grado en el que la estructura factorial propuesta refleja adecuadamente el mundo real. Por lo tanto, el AFC investiga el grado en que la escala de un constructo es consistente con los argumentos y entendimientos teóricos establecidos sobre el constructo.

Un análisis factorial confirmatorio (AFC) con indicadores factoriales continuos se llevó a cabo con el fin de comprobar la convergencia de los resultados con el modelo de la evaluación. Hay dos enfoques fundamentales para confirmar la estructura factorial de una escala. Un enfoque confirmatorio estricto es cuando un modelo se examina utilizando los test de bondad de ajuste en la modelación de ecuaciones (SEM) bondad de ajuste) para determinar si el modelo elaborado a través de investigación es coherente con los datos. Por otro lado, un enfoque de método alternativo permite que dos modelos o más se puedan examinar para identificar cual tiene el mejor ajuste. Para el desarrollo de **ETIX**, se adoptó un enfoque confirmatorio estricto, ya que se desarrolló un solo modelo para **ETIX**. **ETIX** es politómico por naturaleza, lo cual significa que los ítems están restringidos y no son binarios, por lo que el AFC es la mejor manera de comprobar su validez. Esto también ayudó a confirmar la existencia de una puntuación de Ética global.

El AFC se utiliza para determinar en qué medida el modelo y los datos obtenidos concuerdan, y por lo tanto la evaluación de los criterios de bondad de ajuste de SEM es crucial. Varias pruebas estadísticas se usan para determinar si el modelo concuerda con los datos en el AFC y SEM. Cuanto más se acercan los índices de ajuste a los requisitos estadísticos, mejor es el modelo. El *chi cuadrado* (X^2) se considera como el índice principal de bondad del ajuste. Sin embargo, debido a los problemas asociados con la dependencia del X^2 (sensibilidad al tamaño de la muestra e inadecuación cuando se infringen los elementos de distribución asumidos), se recomienda el uso de medidas de ajuste relativas. El X^2 es una medida de ajuste absoluta, y proporciona una indicación fundamental que mide cómo de bien se ajusta la teoría propuesta a los datos sin necesitar una comparación con un modelo de base (Jöreskog y Sörbom, 1993).

Para la validación de **ETIX**, el promedio de los residuales estandarizados (Root of Mean Square Error of Approximation - RMSEA, Steiger y Lind, 1980), el índice de Bentler de ajuste comparativo (Bentler Comparative Fit Index - CFI) y el índice de Tucker-Lewis (TLI) fueron elegidos como medidas adicionales de ajuste, ya que son menos propensos a ser afectados por el tamaño de la muestra (Fan, Thompson, y Wang, 1999). Además, usar varios índices es necesario ya que diferentes índices reflejan diferentes aspectos del ajuste del modelo (Hooper, Coughlan, y Mullen, 2008). Al igual que el X^2 , el RMSEA es una medida de ajuste absoluto que evalúa la cantidad de error asociada con el modelo propuesto. Cuanto menor sea el RMSEA, más robusto es el modelo; índices de 0,005 a 0,075 se consideran un buen ajuste (Hu y Bentler, 1999). Ello se debe a que RMSEA está relacionado con los residuos del modelo y evalúa el grado en que el modelo propuesto es incorrecto. Tanto el CFI como el TLI son índices de ajuste incrementales o relativos que evalúan la mejora general del modelo propuesto comparado con un modelo independiente donde las variables observadas están correlacionadas (Hooper et al., 2008; Holtzman y Vezzu, 2011). Por lo tanto, en cuanto mayores sean los valores de CFI y TLI, mejor será el ajuste. Valores de 0,9 o superior indican un buen ajuste. Se tiene que señalar que un CFI o TLI de 0,90 o mayor no siempre corresponde a un RMSEA de 0,05 o menos (Hu y Bentler, 1999).

Cuatro análisis de AFC se llevaron a cabo con el fin de distinguir entre los factores y las facetas: el primero incluyó los 6 factores, el segundo se dividió entre las 12 facetas, y el tercero y cuarto análisis exploraron las facetas Si Mismo y Los Demás de forma individual. Las siguientes tablas muestran los índices de ajuste para los distintos modelos.

Tabla 24. Análisis de los factores ETIX.

N	X ²	df	X ² /df	p	RMSEA	low 90% C.I.	high 90% C.I.	CFI	TLI
295	3860,88	1695	2,277	0	0,066	0,063	0,069	0,737	0,726

N	X2	df	X2/df	p	RMSEA	low 90% C.I.	high 90% C.I.	CFI	TLI
295	3710,62	1644	2,257	0	0,065	0,062	0,068	0,749	0,730
N	X2	df	X2/df	p	RMSEA	low 90% C.I.	high 90% C.I.	CFI	TLI
295	790,76	390	2,027	0	0,059	0,053	0,065	0,853	0,836
N	X2	Df	X2/df	p	RMSEA	low 90% C.I.	high 90% C.I.	CFI	TLI
295	789,60	390	2,024	0	0,059	0,053	0,065	0,875	0,861

El análisis factorial confirmatorio (AFC) confirmó que los 6 factores son independientes los unos de los otros en la medición del constructo denominado Comportamientos contraproducentes en el trabajo (CWB). La AFC también confirmó que las 12 facetas son independientes entre ellas mismas. La AFC de las dos facetas, Si mismo y Los demás, mostró que también son independientes y ambos miden el constructo de forma adecuada. Ya que los cuatro análisis de AFC son significativos ($p < 0,00$), se puede concluir que no hay relación entre las variables investigadas y que por lo tanto son independientes. Todas las AFC concuerdan, lo que significa que el constructo factorial de **ETIX** es aplicable en el mundo del "mundo real". El hecho de que los análisis concuerdan también demuestra que **ETIX** no mide factores externos u otros constructos relacionados, y en su lugar sólo mide lo que pretende medir, que son los comportamientos contraproducentes en el trabajo.

Referencias

- Agresti A (1990). *Categorical Data Analysis*. John Wiley & Sons, New York.
- Air France KML (2010), *Social rights and ethics charter*. Retrieved from http://www.airfranceklm.com/sites/default/files/publications/charte_sociale_afkl_0713_gb_web.pdf
- Al-Shuaibi, A. S. I., Subramaniam, C., & Shamsudin, F. M. (2014). The Mediating Influence of Job Satisfaction on the Relationship between HR Practices and Cyber deviance. *Journal of Marketing and Management*, 5(1), 105-119.
- Association of Certified Fraud Examiners (2004). Report to the Nation on Occupational Fraud and Abuse. (2004). Retrieved from http://www.acfe.com/uploadedfiles/ACFE_Website/Content/documents/2004rttn.pdf
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall, Inc.
- Bandura, A. (1999). Moral disengagement in the perpetration of inhumanities. *Personality and social psychology review*, 3(3), 193-209.
- Bandura, A. (2002). Social cognitive theory in cultural context. *Applied Psychology*, 51(2), 269-290.
- Bandura, A., Caprara, G. V., & Zsolnai, L. (2000). Corporate transgressions through moral disengagement. *Journal of Human Values*, 6(1), 57-64.
- Baron-Cohen, S (2004). *The Essential Difference: Men, Women and the Extreme Male Brain*. London, Penguin Books.
- Barrett, P. (2001). Pre-employment integrity testing: Current methods, problems, and solutions. *British Computer Society: Information Security Specialist Group*.
- Berry, C. M., Carpenter, N. C., & Barratt, C. L. (2012). Do other-reports of counterproductive work behavior provides an incremental contribution over self-reports? A meta-analytic comparison. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 613.
- Berry, C. M., Ones, D. S., & Sackett, P. R. (2007). Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates: a review and meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 92(2), 410.
- Bies, R. J., Tripp, T. M., & Kramer, R. M. (1997). At the breaking point: Cognitive and social dynamics of revenge in organizations.

- Brief, A. P., Buttram, R. T., & Dukerich, J. M. (2001). Collective corruption in the corporate world: Toward a process model. *Groups at work: Theory and research*, 471, 499.
- Boye, M. W., & Slora, K. B. (1993). The Severity and Prevalence of Deviant Employee Activity within Supermarkets. *Journal of Business and Psychology*, 8(2), 245-253. [Http://dx.doi.org/10.1007/bf02230388](http://dx.doi.org/10.1007/bf02230388)
- Budd, J. W., Arvey, R. D., & Lawless, P. (1996). Correlates and Consequences of Workplace Violence. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(2), 197-210. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.1.2.197>
- Camara, W. J., & Schneider, D. L. (1994). Integrity tests: Facts and unresolved issues. *American Psychologist*, 49(2), 112.
- Carrefour (2010), *Charte sociale et éthique pour ses fournisseurs*. Retrieved from http://www.carrefour.com/sites/default/files/CHARTESOCIALE_ENv2.pdf
- Choi, S. W., Gibbons, L. E., & Crane, P. K. (2011). Lordif: An R package for detecting differential item functioning using iterative hybrid ordinal logistic regression/item response theory and Monte Carlo simulations. *Journal of statistical software*, 39(8), 1.
- Clauser, B. E., & Mazor, K. M. (1998). Using statistical procedures to identify differentially functioning test items. *Educational Measurement: Issues and Practice*, 17(1), 31-44.
- Cox, D. R. and Snell, E. J. (1989). *The Analysis of Binary Data*. 2nd edition. Chapman and Hall, London.
- Gronbach, L. J., & Meehl, P. E. (1955). Construct validity in psychological tests. *Psychological Bulletin*, 52(4), 281-302. [Http://doi.org/10.1037/h0040957](http://doi.org/10.1037/h0040957)
- Dodou, D., & De Winter, J. C. F. (2014). Social desirability is the same in offline, online, and paper surveys: A meta-analysis. *Computers in Human Behavior*, 36, 487-495.
- Drasgow, F. (1984). Scrutinizing psychological tests: Measurement equivalence and equivalent relations with external variables are the central issues. *Psychological Bulletin*, 95(1), 134-135.
- Drasgow, F. (1987). Study of the measurement bias of two standardized psychological tests. *Journal of Applied Psychology*, 72(1), 19.
- EE (2010), *Our Ethical charter for suppliers*. Retrieved from <http://ee.co.uk/content/dam/everything-everywhere/documents/Our%20Company%20responsibility/Supplier%20Ethical%20Charter%20Dec%202013-1.pdf>
- Eurotunnel (2013), *Charter of ethics and behaviour*. Retrieved from <http://www.eurotunnelgroup.com/uploadedFiles/assets-uk/Suppliers/pdf/Charter->

- Fan, X., Thompson, B., & Wang, L. (1999). Effects of sample size, estimation methods, and model specification on structural equation modeling fit indexes. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 56-83.
- Folger, R. (1993). Reactions to mistreatment at work. *Social psychology in organizations: Advances in theory and research*, 161, 183.
- Fox, S., & Spector, P. E. (1999). A model of work frustration-aggression. *Journal of organizational behavior*, 20(6), 915-931.
- Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of vocational behavior*, 59(3), 291-309.
- Giacalone, R. A., & Greenberg, J. E. (1997). *Antisocial behavior in organizations*. Sage Publications, Inc.
- Glomb, T. M. (2002). Workplace anger and aggression: informing conceptual models with data from specific encounters. *Journal of occupational health psychology*, 7(1), 20.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of management*, 16(2), 399-432.
- Hanson, B. A. (1998). Uniform DIF and DIF defined by differences in item response functions. *Journal of Educational and Behavioral Statistics*, 23(3), 244-253.
- Henle, C. A., Reeve, C. L., & Pitts, V. E. (2010). Stealing time at work: Attitudes, social pressure, and perceived control as predictors of time theft. *Journal of Business Ethics*, 94(1), 53-67.
- Hogan, J., & Hogan, R. (1989). How to measure employee reliability. *Journal of Applied psychology*, 74(2), 273.
- Hollinger, R. C. (1986). Acts against the workplace: Social bonding and employee deviance. *Deviant Behavior*, 7(1), 53-75.
- Holtzman, S., & Vezzu, S. (2011). Confirmatory Factor Analysis and Structural Equation Modeling of Noncognitive Assessments using PROC CALIS. Retrieved from <http://www.lexjansen.com/nesug/nesug11/sa/sa07.pdf>
- Hooijberg, R., Lane, N., & Diversé, A. (2010). Leader effectiveness and integrity: wishful thinking?. *International Journal Of Organizational Analysis*, 18(1), 59-75.

[Http://dx.doi.org/10.1108/19348831011033212](http://dx.doi.org/10.1108/19348831011033212)

Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Articles*, 2.

Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cut off criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
[Http://doi.org/10.1080/10705519909540118](http://doi.org/10.1080/10705519909540118)

Integrity Measuring Instrument. <http://www.optimumpeople.co.za/index.php/our-services/psychometric-assessments/risk-behaviour-integrity/integrity-measuring-instrument-imi>

Jermier, J. M., Knights, D. E., & Nord, W. R. (1994). *Resistance and power in organizations*. Taylor & Francis/Routledge.

Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language*. Scientific Software International.

Khuong, M. N., & Tien, B. D. (2013). Factors influencing employee loyalty directly and indirectly through job satisfaction- A study of banking sector in Ho Chi Minh City. *International Journal of Current Research and Academic Review*, 1(4), 81-95.

Kamp, J., & Brooks, P. (1991). Perceived Organisational climate and employee counterproductivity. *Journal of Business and Psychology*, 5, 447-458.

Knorz, C., & Zapf, D. (1996). Mobbing—eine extreme Form sozialer Stressoren am Arbeitsplatz. *Zeitschrift für Arbeits-und Organisationspsychologie*.

Kular, S., Gatenby, M., Rees, C., Soane, E., & Truss, K. (2008). *Employee Engagement: A Literature Review*. Kingston University.

L'Oréal (2007), *Charte Ethique, L'éthique au quotidien*. Retrieved from <http://www.loreal.com/group/governance/acting-ethically/code-of-ethics--a-guide-for-action>

Loo, R. (2003). Are women more ethical than men? Findings from three independent studies. *Women in Management Review*, 18(4), 169-181.

McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality Across instruments and observers. *Journal of personality and social psychology*, 52(1), 81.

McLeary, C., & Cruise, P. (2012). Modeling Organisational Trust: Addressing Challenges of Measurement Invariance. In *Proceedings of the 11th European Conference on*

ResearchMethods: ECRM 2012 (p. 470). Academic Conferences Limited.

Menard S (2000). "Coefficients of Determination for Multiple Logistic Regression Analysis." *The American Statistician*, 54, 17-24.

Miron-Shatz, T. (2009). "Am I going to be happy and financially stable?": How American women feel when they think about financial security. *Judgment and Decision Making*. 4(1), 102-112.

Molex (2007), *Code de conduite et d'éthique des affaires*. Retrieved from http://www.molex.com/Code_Of_Business_Conduct/Code_Of_Business_Conduct%28English%29.pdf

Moore, C., Detert, J. R., Treviño, L. K., Baker, V. L., & Mayer, D. M. (2012). Why Employees do Bad Things: Moral Disengagement and Unethical Organizational Behavior. *Personnel Psychology*, 65(1), 1-48. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01237.x>

Moreno-Velázquez, I., Guerrero Chapman, L., Marrero Centeno, L., Meléndez González, S., Miletto Galán, L., Mojica Llopiz, L. F., Navarro de la Cruz, N. A., Rivera Aponte, A. F., Ruiz Matos, A. P., Silva Montero, K. M., & Toussaint Calzadilla, S. (2014) CWB-C, proceso de traducción y adaptación.

Nagelkerke N.J.D. (1991). "A Note on a General Definition of the Coefficient of Determination." *Biometrika*, 78, 691-692.

Neuman, J. H., & Baron, R. A. (1998). Workplace violence and workplace aggression: Evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets. *Journal of management*, 24(3), 391-419.

NF ISO 26000 (2010) *Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale*. France, Afnor. Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.

Nurul, I., Kozako, A. M. F., Safin, S. Z., & Rahim, A. R. A. (2013). The Relationship of Big Five Personality Traits on Counterproductive Work Behaviour among Hotel Employees: An Exploratory Study. International Conference of Economics and Business Research. *Procedia Economics and Finance*, 7, 181-187. [Http://dx.doi.org/10.1016/S2212-5671\(13\)00233-5](Http://dx.doi.org/10.1016/S2212-5671(13)00233-5)

Ones, D. S., Viswesvaran, C., & Schmidt, F. L. (1993). Comprehensive Meta-Analysis of Integrity Test Validities: Findings and Implications for Personnel Selection and Theories of Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 679-703. <Http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.679>

Ones, D. S., Viswesvaran, C., & Schmidt, F. L. (1995). Integrity tests: Overlooked facts, resolved issues, and remaining questions. *American Psychologist*, 50(6), 456-457.

Doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.50.6.456>

OPTORG (2012), *Ethics Charter*. Retrieved from <http://www.optorg.com/wp-content/uploads/Charte-Ethique-OPTORG-UK.pdf>

Penney, L., & Spector, P. (2002). Narcissism and Counterproductive Work Behavior: Do Bigger Egos Mean Bigger Problems? *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1&2), 126- 134. [Http://dx.doi.org/10.1111/1468-2389.00199](http://dx.doi.org/10.1111/1468-2389.00199)

Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of management journal*, 38(2), 555-572.

Sackett, P., & Harris, M. (1985). Honesty testing for personnel selection: Review and critique. Chapter 9 in H. J. Bernardin & D. A. Bownas (Eds.) *Personality assessment in organizations*, pp. 236-276, New York, NY Praeger.

Sackett, P. R., & Wanek, J. E. (1996). New developments in the use of measures of honesty integrity, conscientiousness, dependability trustworthiness, and reliability for personnel selection. *Personnel Psychology*, 49(4), 787-829.

Salgado, J. (2002). The Big Five Personality Dimensions and Counterproductive Behaviors. *International Journal Of Selection And Assessment*, 10(1&2), 117-125. [Http://dx.doi.org/10.1111/1468-2389.00198](http://dx.doi.org/10.1111/1468-2389.00198)

Sanofi (2013), *corporate social responsibility*. Retrieved from <http://interactivepdf.sanofi.com/CodeEthicsEN2011-05/>

Schreiber, J. B., Nora, A., Stage, F. K., Barlow, E. A., & King, J. (2006). Reporting Structural Equation Modeling and Confirmatory Factor Analysis Results: A Review. *The Journal of Educational Research*, 99(6), 323-338. [Http://doi.org/10.3200/JOER.99.6.323-338](http://doi.org/10.3200/JOER.99.6.323-338)

Shore, L. M., & Martin, H. J. (1989). Job satisfaction and organizational commitment in relation to work performance and turnover intentions. *Human relations*, 42(7), 625-638.

Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological bulletin*, 124(2), 262.

Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of applied Psychology*, 82(3), 434.

Skarlicki, D. P., Folger, R., & Tesluk, P. (1999). Personality as a moderator in the relationship between fairness and retaliation. *Academy of Management Journal*, 42(1), 100-108.

- SNC Lavalin (2015), *código de ética y conducta empresarial*. Retrieved from, <http://www.snclavalin.com/en/code-of-ethics>
- Spector, P. E., Bauer, J. A., & Fox, S. (2010). Measurement artifacts in the assessment of counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior: Do we know what we think we know? *Journal of Applied Psychology*, 95(4), 781-790. [Http://dx.doi.org/10.1037/a0019477](http://dx.doi.org/10.1037/a0019477)
- Steiger, J. H., & Lind, J. C. (1980). Statistically based tests for the number of common factors. In annual meeting of the Psychometric Society, Iowa City, IA (Vol. 758).
- Steingberg, L. (2008). A Social Neuroscience Perspective on Adolescent Risk-Taking. *Developmental Review*. 28(1), 78-106.
- Steria (2008), *Charte éthique, principes de conduite dans nos pratiques professionnelles*. Retrieved from <http://www.soprasteria.co.uk/docs/librariesprovider41/brochures/sopra-steria-code-of-ethics.pdf?sfvrsn=0>
- Sunat, *Código de ética*. Retrieved from <http://www.sunat.gob.pe/cuentassunat/codigoEtica/codigoEtica-SUNAT.pdf>
- Swaminathan, H., & Rogers, H. J. (1990). Detecting differential item functioning using logistic regression procedures. *Journal of Educational measurement*, 361-370.
- The Employee Polygraph Act (1988). H.R. CONF. REP. No. 659, 100th Cong., 2d Sess. 11, reprinted in 1988 U.S. CODE CONG. & ADMIN. NEWS 726, 749 [hereinafter H.R. CONF. REP. No. 659].
- The Global Retail Theft Barometer (2011). Retrieved from: http://www.retailresearch.org/grtb_currentsurvey.php
- Thomas, J. (2012). *Counterproductive Work Behaviour - Living in Wonderland. White Paper*. Retrieved 6 November 2015, from <https://cdn.auckland.ac.nz/assets/psych/about/our-people/documents/Counterproductive%20Work%20Behaviour%20Josh%20Thomas%20White%20Paper.pdf>
- Vinci (2014), *Charte éthique et comportements*. Retrieved from <http://www.vinci-concessions.com/wp-content/uploads/2015/04/vinci-annual-report-2014.pdf>
- Yoav Vardi, Ely Weitz (2002), Organizational misbehavior: Hypotheses, research and implications, in (ed.) *Re-Imaging Business Ethics: Meaningful Solutions for a Global Economy* (Research in Ethical Issues in Organizations, Volume 4) Emerald Group Publishing Limited, pp.51 – 84

- Zumbo, B. D., & Thomas, D. R. (1997). A measure of effect size for a model-based approach for studying DIF. *Prince George, Canada: University of Northern British Columbia, Edgeworth Laboratory for Quantitative Behavioral Science.*
- Zumbo B.D. (1999). A Handbook on the Theory and Methods of Differential Item Functioning (DIF): Logistic Regression Modeling as a Unitary Framework for Binary and Likert-Type (Ordinal) Item Scores. Directorate of Human Resources Research and Evaluation, Department of National Defense, Ottawa, ON.

Anexo A.

ETIX, versión corta.

Septiembre 2020 a septiembre de 2021.

Este anexo contiene la información sobre un estudio realizado para la versión corta de **ETIX**, con los datos obtenidos entre septiembre de 2020 y septiembre de 2021. El contenido de este apéndice consiste en: descripción de la muestra, baremos por factor y faceta para género, edad, nivel educativo y país, fiabilidad por consistencia interna de los factores, validez de constructo mediante el análisis de las correlaciones entre sus factores y facetas y ANOVA para género por factor y faceta.

A.1.Descripción de la muestra.

Muestra N= 19527 de habla española que realizaron el test entre septiembre de 2020 y septiembre de 2021.

Tabla A.1. Género.

Género	N
Masculino	10814
Femenino	8681
Sin datos	32

Tabla A.2. Edad.

Edad	N
Menores de 18	1320
18- 25	6153
26-33	6,460
34-41	3,324
42-49	1,664
50-56	292
57+	115
Sin datos	199

Tabla A.3. Nivel de estudios.

Nivel de Estudios	N
Máster / Doctorado	695
Licenciatura o diplomatura	3,481
Dos años de formación universitaria	1,246
Diploma Educación secundaria	1,684
Formación profesional	5,240
Estudiando	5249
Sin datos	1932

Tabla A.4. País.

País	N*
Argentina	522
Bolivia	54
Chile	846
Colombia	5,282
Ecuador	678
España	131
Honduras	339
México	10,553
Perú	37
República Dominicana	227
Venezuela	767
Sin datos	27

*Se han incluido solamente los países con más de 50 participantes.

A.2. Baremos

A continuación, se presentan los baremos para la muestra descrita para los factores y las facetas para toda la muestra, por género, edad, nivel educativo y país. Indicando la media, desviación típica, la puntuación mínima, máxima y el intervalo entre las puntuaciones, así como el error típico. Los baremos están calculados en una escala de 0 a 10. En general,

se proporcionan baremos para grupos que superen las 50 personas. Es importante tener cuidado con las generalizaciones cuando el grupo normativo tiene menos de 100 personas.

Tabla A.5. Factores, para toda la muestra.

Factor*	Media	Desv. Típica	Mín	Máx	Interv.	Error Típico
R. Compromisos	8.66	1.35	0.00	10.0	10.00	0.01
R. los demás	7.49	1.56	0.00	10.0	10.00	0.01
R. Igualdad	7.25	1.70	0.00	10.0	10.00	0.01
R. Leyes	8.46	1.46	0.00	10.0	10.00	0.01
R. Hechos	8.95	1.37	0.00	10.0	10.00	0.01
R. Bienes	8.89	1.41	0.00	10.0	10.00	0.01
Deseabilidad Social	3.94	1.03	0.00	8.6	8.60	0.01

*Factores: Respeto de los compromisos; Respeto de los demás; Respeto de la igualdad; Respeto de las leyes y los procedimientos; Respeto de los hechos y la honestidad; Respeto de los bienes y la propiedad.

El análisis de estos datos nos permite observar características importantes a tener en cuenta en el análisis de las puntuaciones. Las medias de todos los factores (menos la deseabilidad social) son muy elevadas, siendo el valor más bajo de 7, por lo que a la hora de realizar la interpretación de los resultados podemos considerar que las puntuaciones por debajo de 5, en general, indican una actitud ética hacia el factor por debajo de lo que se da habitualmente en la población.

La media de la deseabilidad social es de 3.97, lo que está en los niveles esperados, puntuaciones por encima de 5 en deseabilidad social indicarían que la persona se está intentando mostrar de forma más positiva que lo que hace la mayoría de la gente y puede ser necesario interpretar el resto de los resultados en el test con precaución.

Aunque las medias para las facetas son algo menores, es importante tener en cuenta que están por encima de lo que se espera en la distribución normal ($\bar{x}= 5.5$), por lo que han de tomarse como referencia para interpretar los resultados en el test.

Tabla A.6. Facetas para toda la muestra.

F*	Faceta	Media	Desv. típica	Mín	Máx	Intervalo	Error típico
-----------	---------------	--------------	---------------------	------------	------------	------------------	---------------------

1	Sí mismo/a	7.57	1.20	1.00	8.5	7.50	0.01
	Los demás	6.84	1.37	1.00	8.2	7.20	0.01
2	Sí mismo/a	6.46	1.38	1.00	8.3	7.30	0.01
	Los demás	6.76	1.77	1.00	9.6	8.60	0.01
3	Sí mismo/a	6.59	1.67	1.00	9.3	8.30	0.01
	Los demás	6.50	1.68	1.00	8.7	7.70	0.01
4	Sí mismo/a	7.41	1.33	1.00	8.8	7.80	0.01
	Los demás	7.23	1.22	1.00	8.3	7.30	0.01
5	Sí mismo/a	7.48	1.26	1.00	8.4	7.40	0.01
	Los demás	6.96	1.19	1.00	7.8	6.80	0.01
6	Sí mismo/a	7.91	1.34	1.00	8.9	7.90	0.01
	Los demás	8.01	1.24	1.00	8.9	7.90	0.01
7	Sí mismo/a	5.72	1.65	1.50	10.0	8.50	0.01
	Los demás	5.58	1.53	1.00	10.0	9.00	0.01

*Facetas: 1= Respeto de los compromisos; 2= Respeto de los demás; 3= Respeto de la igualdad; 4= Respeto de las leyes y los procedimientos; 5= Respeto de los hechos y la honestidad; 6= Respeto de los bienes y la propiedad; 7= Deseabilidad social.

Tabla A.7. Baremos por género para cada factor.

Factor*	Media	Desv. típica	Error típico
Femenino, n= 8681			
R. Compromisos	8.73	1.30	0.01
R. los demás	7.73	1.48	0.02
R. Igualdad	7.35	1.67	0.02
R. Leyes	8.57	1.39	0.01
R. Hechos	9.06	1.29	0.01

R. Bienes	8.97	1.33	0.01
Deseabilidad social	3.82	1.00	0.01

Masculino, n= 10814

R. Compromisos	8.60	1.39	0.01
R. los demás	7.30	1.59	0.02
R. Igualdad	7.17	1.73	0.02
R. Leyes	8.37	1.52	0.01
R. Hechos	8.87	1.42	0.01
R. Bienes	8.82	1.47	0.01
Deseabilidad social	4.04	1.05	0.01

*Factores: Respeto de los compromisos; Respeto de los demás; Respeto de la igualdad; Respeto de las leyes y los procedimientos; Respeto de los hechos y la honestidad; Respeto de los bienes y la propiedad; Deseabilidad social.

Tabla A.8. Baremos por género para cada faceta.

Factor*	Faceta	Media	Desv. típica	Error típico
<i>Femenino, N= 8681</i>				
1 R. compromisos	Los demás	6.91	1.33	0.01
	Sí mismo/a	7.63	1.14	0.01
2 R. Los demás	Los demás	7.00	1.70	0.02
	Sí mismo/a	6.65	1.31	0.01
3 R. La igualdad	Los demás	6.62	1.64	0.02
	Sí mismo/a	6.66	1.65	0.02
4 R. Leyes y procedimientos	Los demás	7.32	1.14	0.01
	Sí mismo/a	7.49	1.29	0.01
5 R. Hechos y honestidad	Los demás	7.05	1.12	0.01
	Sí mismo/a	7.57	1.20	0.01
6 R. Bienes y propiedad	Los demás	8.07	1.17	0.01
	Sí mismo/a	7.99	1.27	0.01

7 Deseabilidad social	Los demás	5.51	1.50	0.02
	Sí mismo/a	5.51	1.60	0.02
<i>Masculino, N= 10814</i>				
1 R. compromisos	Los demás	6.78	1.40	0.01
	Sí mismo/a	7.52	1.24	0.01
2 R. Los demás	Los demás	6.56	1.79	0.02
	Sí mismo/a	6.30	1.42	0.01
3 R. La igualdad	Los demás	6.41	1.71	0.02
	Sí mismo/a	6.53	1.68	0.02
4 R. Leyes y procedimientos	Los demás	7.16	1.27	0.01
	Sí mismo/a	7.35	1.36	0.01
5 R. Hechos y honestidad	Los demás	6.89	1.24	0.01
	Sí mismo/a	7.41	1.30	0.01
6 R. Bienes y propiedad	Los demás	7.96	1.29	0.01
	Sí mismo/a	7.85	1.39	0.01
7 Deseabilidad social	Los demás	5.64	1.55	0.01
	Sí mismo/a	5.89	1.66	0.02

*Facetas: 1= Respeto de los compromisos; 2= Respeto de los demás; 3= Respeto de la igualdad; 4= Respeto de las leyes y los procedimientos; 5= Respeto de los hechos y la honestidad; 6= Respeto de los bienes y la propiedad; 7= Deseabilidad social.

Tabla A.9. Baremos por edad para cada factor.

Factor*	Media	Desv. típica	Error típico
<i>Menores de 18, n= 1320</i>			
R. Compromisos	8.34	1.41	0.04
R. los demás	7.27	1.54	0.04
R. Igualdad	6.87	1.70	0.05
R. Leyes	8.19	1.49	0.04
R. Hechos	8.69	1.39	0.04
R. Bienes	8.59	1.45	0.04

Deseabilidad social	3.87	1.00	0.03
18-25, n= 6153			
R. Compromisos	8.43	1.41	0.02
R. los demás	7.20	1.56	0.02
R. Igualdad	7.14	1.72	0.02
R. Leyes	8.05	1.56	0.02
R. Hechos	8.66	1.49	0.02
R. Bienes	8.50	1.55	0.02
Deseabilidad social	3.90	1.01	0.01
26-33, n=6460			
R. Compromisos	8.79	1.23	0.02
R. los demás	7.58	1.50	0.02
R. Igualdad	7.37	1.65	0.02
R. Leyes	8.60	1.33	0.02
R. Hechos	9.10	1.20	0.01
R. Bienes	9.07	1.25	0.02
Deseabilidad social	3.97	1.05	0.01
34-41, n=3324			
R. Compromisos	8.86	1.31	0.02
R. los demás	7.76	1.55	0.03
R. Igualdad	7.38	1.70	0.03
R. Leyes	8.81	1.36	0.02
R. Hechos	9.17	1.31	0.02
R. Bienes	9.19	1.31	0.02
Deseabilidad social	3.96	1.05	0.02
42-49, n= 1664			
R. Compromisos	8.81	1.42	0.03

R. los demás	7.74	1.59	0.04
R. Igualdad	7.26	1.74	0.04
R. Leyes	8.81	1.35	0.03
R. Hechos	9.14	1.34	0.03
R. Bienes	9.14	1.35	0.03
Deseabilidad social	4.00	1.04	0.03

52-56, n= 292

R. Compromisos	8.66	1.61	0.09
R. los demás	7.63	1.69	0.10
R. Igualdad	7.14	1.82	0.11
R. Leyes	8.56	1.66	0.10
R. Hechos	9.01	1.56	0.09
R. Bienes	9.06	1.49	0.09
Deseabilidad social	3.91	0.98	0.06

*Factores: Respeto de los compromisos; Respeto de los demás; Respeto de la igualdad; Respeto de las leyes y los procedimientos; Respeto de los hechos y la honestidad; Respeto de los bienes y la propiedad; Deseabilidad social.

Tabla A.10. Baremos por faceta por edad.

Factor*	Faceta	Media	Desv. típica	Error típico
<i>Menores de 18, n= 1320</i>				
1 R. compromisos	Los demás	6.52	1.42	0.04
	Sí mismo/a	7.32	1.27	0.03
2 R. Los demás	Los demás	6.54	1.73	0.05
	Sí mismo/a	6.28	1.38	0.04
3 R. La igualdad	Los demás	6.10	1.66	0.05
	Sí mismo/a	6.32	1.67	0.05
4 R. Leyes y procedimientos	Los demás	7.00	1.23	0.03

	Sí mismo/a	7.20	1.37	0.04
5 R. Hechos y honestidad	Los demás	6.75	1.25	0.03
	Sí mismo/a	7.25	1.28	0.04
6 R. Bienes y propiedad	Los demás	7.77	1.26	0.03
	Sí mismo/a	7.65	1.38	0.04
7 Deseabilidad social	Los demás	5.54	1.43	0.04
	Sí mismo/a	5.58	1.63	0.04

18 a 26, n= 6153

1 R. compromisos	Los demás	6.60	1.43	0.02
	Sí mismo/a	7.41	1.25	0.02
2 R. Los demás	Los demás	6.44	1.77	0.02
	Sí mismo/a	6.23	1.40	0.02
3 R. La igualdad	Los demás	6.39	1.72	0.02
	Sí mismo/a	6.50	1.66	0.02
4 R. Leyes y procedimientos	Los demás	6.92	1.29	0.02
	Sí mismo/a	7.08	1.42	0.02
5 R. Hechos y honestidad	Los demás	6.72	1.29	0.02
	Sí mismo/a	7.23	1.38	0.02
6 R. Bienes y propiedad	Los demás	7.67	1.38	0.02
	Sí mismo/a	7.59	1.46	0.02
7 Deseabilidad social	Los demás	5.55	1.54	0.02
	Sí mismo/a	5.66	1.61	0.02

26 a 33, n= 6460

1 R. compromisos	Los demás	6.96	1.28	0.02
	Sí mismo/a	7.67	1.09	0.01
2 R. Los demás	Los demás	6.83	1.73	0.02
	Sí mismo/a	6.54	1.33	0.02

3 R. La igualdad	Los demás	6.61	1.65	0.02
	Sí mismo/a	6.68	1.62	0.02
4 R. Leyes y procedimientos	Los demás	7.34	1.13	0.01
	Sí mismo/a	7.52	1.23	0.02
5 R. Hechos y honestidad	Los demás	7.08	1.07	0.01
	Sí mismo/a	7.61	1.11	0.01
6 R. Bienes y propiedad	Los demás	8.16	1.10	0.01
	Sí mismo/a	8.07	1.19	0.01
7 Deseabilidad social	Los demás	5.59	1.54	0.02
	Sí mismo/a	5.79	1.66	0.02

34 a 41, n= 3324

1 R. compromisos	Los demás	7.02	1.32	0.02
	Sí mismo/a	7.73	1.15	0.02
2 R. Los demás	Los demás	7.06	1.73	0.03
	Sí mismo/a	6.66	1.39	0.02
3 R. La igualdad	Los demás	6.63	1.65	0.03
	Sí mismo/a	6.69	1.69	0.03
4 R. Leyes y procedimientos	Los demás	7.50	1.15	0.02
	Sí mismo/a	7.70	1.22	0.02
5 R. Hechos y honestidad	Los demás	7.14	1.13	0.02
	Sí mismo/a	7.67	1.21	0.02
6 R. Bienes y propiedad	Los demás	8.27	1.13	0.02
	Sí mismo/a	8.16	1.24	0.02
7 Deseabilidad social	Los demás	5.57	1.52	0.03
	Sí mismo/a	5.78	1.67	0.03

42 a 49, n= 1664

1 R. compromisos	Los demás	7.02	1.37	0.03
	Sí mismo/a	7.65	1.26	0.03

2 R. Los demás	Los demás	7.05	1.80	0.04
	Sí mismo/a	6.62	1.39	0.03
3 R. La igualdad	Los demás	6.54	1.68	0.04
	Sí mismo/a	6.57	1.74	0.04
4 R. Leyes y procedimientos	Los demás	7.53	1.11	0.03
	Sí mismo/a	7.68	1.25	0.03
5 R. Hechos y honestidad	Los demás	7.12	1.14	0.03
	Sí mismo/a	7.65	1.23	0.03
6 R. Bienes y propiedad	Los demás	8.25	1.14	0.03
	Sí mismo/a	8.08	1.32	0.03
7 Deseabilidad social	Los demás	5.68	1.55	0.04
	Sí mismo/a	5.75	1.67	0.04

50 a 57, n= 292

1 R. compromisos	Los demás	6.97	1.46	0.09
	Sí mismo/a	7.43	1.49	0.09
2 R. Los demás	Los demás	7.02	1.87	0.11
	Sí mismo/a	6.48	1.48	0.09
3 R. La igualdad	Los demás	6.45	1.74	0.10
	Sí mismo/a	6.43	1.84	0.11
4 R. Leyes y procedimientos	Los demás	7.33	1.37	0.08
	Sí mismo/a	7.47	1.48	0.09
5 R. Hechos y honestidad	Los demás	7.01	1.30	0.08
	Sí mismo/a	7.54	1.38	0.08
6 R. Bienes y propiedad	Los demás	8.19	1.24	0.07
	Sí mismo/a	8.02	1.41	0.08
7 Deseabilidad social	Los demás	5.67	1.43	0.08
	Sí mismo/a	5.57	1.72	0.10

58 +, n= 115

1 R. compromisos	Los demás	7.38	1.03	0.10
	Sí mismo/a	7.68	1.13	0.11
2 R. Los demás	Los demás	7.23	1.75	0.16
	Sí mismo/a	6.67	1.37	0.13
3 R. La igualdad	Los demás	6.70	1.64	0.15
	Sí mismo/a	6.46	1.69	0.16
4 R. Leyes y procedimientos	Los demás	7.66	1.10	0.10
	Sí mismo/a	7.72	1.08	0.10
5 R. Hechos y honestidad	Los demás	7.14	1.09	0.10
	Sí mismo/a	7.89	0.93	0.09
6 R. Bienes y propiedad	Los demás	8.36	0.89	0.08
	Sí mismo/a	8.30	1.05	0.10
7 Deseabilidad social	Los demás	5.85	1.43	0.13
	Sí mismo/a	5.22	1.55	0.14

*Facetas: 1= Respeto de los compromisos; 2= Respeto de los demás; 3= Respeto de la igualdad; 4= Respeto de las leyes y los procedimientos; 5= Respeto de los hechos y la honestidad; 6= Respeto de los bienes y la propiedad; 7= Deseabilidad social.

Tabla A.11. Baremos por país para cada factor.

Factor*	Media	Desv. típica	Error típico
Argentina, n= 522			
R. Compromisos	8.44	1.34	0.06
R. los demás	7.77	1.49	0.07
R. Igualdad	8.18	1.40	0.06
R. Leyes	7.86	1.42	0.06
R. Hechos	8.59	1.32	0.06
R. Bienes	8.62	1.38	0.06
Deseabilidad social	3.23	0.92	0.04

Bolivia, n= 54

R. Compromisos	8.56	1.66	0.23
R. los demás	7.06	1.59	0.22
R. Igualdad	6.92	1.86	0.25
R. Leyes	7.94	1.41	0.19
R. Hechos	8.74	1.48	0.20
R. Bienes	8.98	1.30	0.18
Deseabilidad social	3.98	1.09	0.15

Chile, n= 846

R. Compromisos	8.79	1.21	0.04
R. los demás	8.01	1.32	0.05
R. Igualdad	7.81	1.47	0.05
R. Leyes	8.50	1.40	0.05
R. Hechos	9.15	1.14	0.04
R. Bienes	9.19	1.13	0.04
Deseabilidad social	3.62	0.96	0.03

Colombia, n= 5282

R. Compromisos	8.87	1.23	0.02
R. los demás	7.84	1.51	0.02
R. Igualdad	7.27	1.74	0.02
R. Leyes	8.69	1.33	0.02
R. Hechos	9.23	1.15	0.02
R. Bienes	9.21	1.19	0.02
Deseabilidad social	3.81	1.03	0.01

Ecuador, n= 658

R. Compromisos	8.79	1.23	0.05
R. los demás	7.38	1.50	0.06

R. Igualdad	6.97	1.81	0.07
R. Leyes	8.48	1.49	0.06
R. Hechos	9.03	1.26	0.05
R. Bienes	8.96	1.37	0.05
Deseabilidad social	4.04	1.04	0.04

España, n= 131

R. Compromisos	9.24	0.99	0.09
R. los demás	8.47	1.30	0.11
R. Igualdad	8.50	1.36	0.12
R. Leyes	8.66	1.37	0.12
R. Hechos	9.13	1.30	0.11
R. Bienes	9.15	1.22	0.11
Deseabilidad social	3.13	1.01	0.09

Honduras n= 339

R. Compromisos	8.99	1.24	0.07
R. los demás	8.04	1.38	0.08
R. Igualdad	7.77	1.52	0.08
R. Leyes	9.06	1.11	0.06
R. Hechos	9.36	0.92	0.05
R. Bienes	9.38	0.96	0.05
Deseabilidad social	3.78	0.94	0.05

México, n=10553

R. Compromisos	8.55	1.41	0.01
R. los demás	7.24	1.56	0.02
R. Igualdad	7.17	1.69	0.02
R. Leyes	8.36	1.51	0.01
R. Hechos	8.80	1.47	0.01
R. Bienes	8.69	1.52	0.01

Deseabilidad social	4.09	1.01	0.01
<i>Perú, n=37</i>			
R. Compromisos	9.14	1.10	0.18
R. los demás	8.05	1.48	0.24
R. Igualdad	8.16	1.44	0.24
R. Leyes	8.75	1.61	0.26
R. Hechos	9.41	1.19	0.20
R. Bienes	9.23	1.36	0.22
Deseabilidad social	3.50	0.82	0.13
<i>República Dominicana, n=227</i>			
R. Compromisos	8.58	1.21	0.08
R. los demás	7.16	1.42	0.09
R. Igualdad	6.50	1.69	0.11
R. Leyes	8.33	1.37	0.09
R. Hechos	8.57	1.43	0.10
R. Bienes	8.71	1.38	0.09
Deseabilidad social	4.07	1.04	0.07
<i>Venezuela, n=767</i>			
R. Compromisos	8.40	1.39	0.05
R. los demás	7.55	1.42	0.05
R. Igualdad	6.99	1.56	0.06
R. Leyes	8.38	1.40	0.05
R. Hechos	8.93	1.23	0.04
R. Bienes	8.90	1.26	0.05
Deseabilidad social	3.78	0.97	0.03

*Factores: Respeto de los compromisos; Respeto de los demás; Respeto de la igualdad; Respeto de las leyes y los procedimientos; Respeto de los hechos y la honestidad; Respeto de los bienes y la propiedad; Deseabilidad social.

Tabla A.12. Baremos por país, para cada faceta.

Factores	Faceta	Media	Desv. típica	Error típico
Argentina, n=522				
1 R. compromisos	Los demás	6.48	1.50	0.07
	Sí mismo/a	7.55	1.03	0.05
2 R. Los demás	Los demás	7.19	1.62	0.07
	Sí mismo/a	6.56	1.37	0.06
3 R. La igualdad	Los demás	7.42	1.34	0.06
	Sí mismo/a	7.31	1.42	0.06
4 R. Leyes y procedimientos	Los demás	6.72	1.23	0.05
	Sí mismo/a	6.97	1.25	0.05
5 R. Hechos y honestidad	Los demás	6.56	1.28	0.06
	Sí mismo/a	7.28	1.14	0.05
6 R. Bienes y propiedad	Los demás	7.69	1.32	0.06
	Sí mismo/a	7.80	1.21	0.05
7 Deseabilidad social	Los demás	4.67	1.28	0.06
	Sí mismo/a	4.94	1.62	0.07
Bolivia, n=54				
1 R. compromisos	Los demás	6.67	1.65	0.23
	Sí mismo/a	7.57	1.37	0.19
2 R. Los demás	Los demás	6.31	1.80	0.24
	Sí mismo/a	6.11	1.50	0.20
3 R. La igualdad	Los demás	6.27	1.75	0.24
	Sí mismo/a	6.23	1.92	0.26
4 R. Leyes y procedimientos	Los demás	7.08	1.31	0.18

	Sí mismo/a	6.74	1.26	0.17
5 R. Hechos y honestidad	Los demás	6.83	1.19	0.16
	Sí mismo/a	7.24	1.48	0.20
6 R. Bienes y propiedad	Los demás	8.04	1.14	0.16
	Sí mismo/a	8.04	1.18	0.16
7 Deseabilidad social	Los demás	5.73	1.46	0.20
	Sí mismo/a	5.66	1.63	0.22
<i>Chile, n=846</i>				
1 R. compromisos	Los demás	6.91	1.32	0.05
	Sí mismo/a	7.72	1.03	0.04
2 R. Los demás	Los demás	7.32	1.55	0.05
	Sí mismo/a	6.85	1.19	0.04
3 R. La igualdad	Los demás	7.10	1.47	0.05
	Sí mismo/a	6.97	1.46	0.05
4 R. Leyes y procedimientos	Los demás	7.26	1.19	0.04
	Sí mismo/a	7.45	1.29	0.04
5 R. Hechos y honestidad	Los demás	7.10	1.01	0.03
	Sí mismo/a	7.68	1.07	0.04
6 R. Bienes y propiedad	Los demás	8.20	1.07	0.04
	Sí mismo/a	8.24	1.04	0.04
7 Deseabilidad social	Los demás	5.25	1.41	0.05
	Sí mismo/a	5.28	1.64	0.06
<i>Colombia, n=5282</i>				
1 R. compromisos	Los demás	7.05	1.26	0.02
	Sí mismo/a	7.72	1.08	0.01
2 R. Los demás	Los demás	7.07	1.73	0.02
	Sí mismo/a	6.77	1.34	0.02
3 R. La igualdad	Los demás	6.45	1.72	0.02

	Sí mismo/a	7.44	1.11	0.02
4 R. Leyes y procedimientos	Los demás	7.57	1.24	0.02
	Sí mismo/a	7.21	0.99	0.01
5 R. Hechos y honestidad	Los demás	7.71	1.09	0.02
	Sí mismo/a	7.71	1.09	0.02
6 R. Bienes y propiedad	Los demás	8.27	1.05	0.01
	Sí mismo/a	8.20	1.13	0.02
7 Deseabilidad social	Los demás	5.36	1.51	0.02
	Sí mismo/a	5.62	1.67	0.02

Ecuador, n=678

1 R. compromisos	Los demás	6.95	1.29	0.05
	Sí mismo/a	7.68	1.08	0.04
2 R. Los demás	Los demás	6.56	1.66	0.06
	Sí mismo/a	6.43	1.39	0.05
3 R. La igualdad	Los demás	6.25	1.76	0.07
	Sí mismo/a	6.34	1.77	0.07
4 R. Leyes y procedimientos	Los demás	7.24	1.22	0.05
	Sí mismo/a	7.44	1.37	0.05
5 R. Hechos y honestidad	Los demás	7.09	1.03	0.04
	Sí mismo/a	7.48	1.29	0.05
6 R. Bienes y propiedad	Los demás	8.08	1.22	0.05
	Sí mismo/a	7.96	1.32	0.05
7 Deseabilidad social	Los demás	5.59	1.61	0.06
	Sí mismo/a	5.94	1.59	0.06

España, n=131

1 R. compromisos	Los demás	7.35	1.03	0.09
	Sí mismo/a	8.05	0.83	0.07
2 R. Los demás	Los demás	8.05	1.45	0.13

	Sí mismo/a	7.03	1.21	0.11
3 R. La igualdad	Los demás	7.60	1.22	0.11
	Sí mismo/a	7.71	1.44	0.13
4 R. Leyes y procedimientos	Los demás	7.38	1.15	0.10
	Sí mismo/a	7.57	1.20	0.11
5 R. Hechos y honestidad	Los demás	7.04	1.14	0.10
	Sí mismo/a	7.71	1.20	0.10
6 R. Bienes y propiedad	Los demás	8.25	1.05	0.09
	Sí mismo/a	8.12	1.22	0.11
7 Deseabilidad social	Los demás	4.80	1.27	0.11
	Sí mismo/a	4.60	1.73	0.15

Honduras, n=339

1 R. compromisos	Los demás	7.19	1.23	0.07
	Sí mismo/a	7.78	1.05	0.06
2 R. Los demás	Los demás	7.29	1.50	0.08
	Sí mismo/a	6.93	1.22	0.07
3 R. La igualdad	Los demás	6.93	1.48	0.08
	Sí mismo/a	7.07	1.57	0.09
4 R. Leyes y procedimientos	Los demás	7.62	0.97	0.05
	Sí mismo/a	7.98	0.99	0.05
5 R. Hechos y honestidad	Los demás	7.30	0.86	0.05
	Sí mismo/a	7.83	0.84	0.05
6 R. Bienes y propiedad	Los demás	8.44	0.83	0.04
	Sí mismo/a	8.31	0.94	0.05
7 Deseabilidad social	Los demás	5.58	1.36	0.07
	Sí mismo/a	5.35	1.62	0.09

México, n=10553

1 R. compromisos	Los demás	6.74	1.41	0.01
------------------	-----------	------	------	------

	Sí mismo/a	7.48	1.26	0.01
2 R. Los demás	Los demás	6.51	1.79	0.02
	Sí mismo/a	6.25	1.39	0.01
3 R. La igualdad	Los demás	6.47	1.67	0.02
	Sí mismo/a	6.48	1.66	0.02
4 R. Leyes y procedimientos	Los demás	7.14	1.26	0.01
	Sí mismo/a	7.33	1.37	0.01
5 R. Hechos y honestidad	Los demás	6.83	1.28	0.01
	Sí mismo/a	7.36	1.34	0.01
6 R. Bienes y propiedad	Los demás	7.86	1.33	0.01
	Sí mismo/a	7.73	1.44	0.01
7 Deseabilidad social	Los demás	5.78	1.53	0.01
	Sí mismo/a	5.86	1.61	0.02
<i>Perú, n=37</i>				
1 R. compromisos	Los demás	7.22	1.07	0.18
	Sí mismo/a	8.00	0.98	0.16
2 R. Los demás	Los demás	7.38	1.47	0.24
	Sí mismo/a	6.86	1.47	0.24
3 R. La igualdad	Los demás	7.16	1.35	0.22
	Sí mismo/a	7.56	1.42	0.23
4 R. Leyes y procedimientos	Los demás	7.41	1.36	0.22
	Sí mismo/a	7.70	1.34	0.22
5 R. Hechos y honestidad	Los demás	7.38	0.87	0.14
	Sí mismo/a	7.83	1.20	0.20
6 R. Bienes y propiedad	Los demás	8.26	1.02	0.17
	Sí mismo/a	8.24	1.40	0.23
7 Deseabilidad social	Los demás	5.15	1.09	0.18
	Sí mismo/a	5.11	1.48	0.24

República Dominicana, n=227

1 R. compromisos	Los demás	6.80	1.23	0.08
	Sí mismo/a	7.46	1.20	0.08
2 R. Los demás	Los demás	6.46	1.63	0.11
	Sí mismo/a	6.15	1.37	0.09
3 R. La igualdad	Los demás	5.57	1.67	0.11
	Sí mismo/a	6.23	1.64	0.11
4 R. Leyes y procedimientos	Los demás	7.15	1.09	0.07
	Sí mismo/a	7.15	1.09	0.07
5 R. Hechos y honestidad	Los demás	6.56	1.38	0.09
	Sí mismo/a	7.25	1.24	0.08
6 R. Bienes y propiedad	Los demás	7.89	1.13	0.07
	Sí mismo/a	7.74	1.38	0.09
7 Deseabilidad social	Los demás	5.58	1.53	0.10
	Sí mismo/a	6.02	1.68	0.11

Venezuela, n=767

1 R. compromisos	Los demás	6.57	1.39	0.05
	Sí mismo/a	7.39	1.21	0.04
2 R. Los demás	Los demás	6.81	1.58	0.06
	Sí mismo/a	6.50	1.28	0.05
3 R. La igualdad	Los demás	6.24	1.51	0.05
	Sí mismo/a	6.41	1.58	0.06
4 R. Leyes y procedimientos	Los demás	7.17	1.17	0.04
	Sí mismo/a	7.35	1.26	0.05
5 R. Hechos y honestidad	Los demás	6.98	1.05	0.04
	Sí mismo/a	7.42	1.19	0.04
6 R. Bienes y propiedad	Los demás	8.05	1.06	0.04
	Sí mismo/a	7.90	1.21	0.04

7 Deseabilidad social	Los demás	5.42	1.39	0.05
	Sí mismo/a	5.49	1.57	0.06

*Facetas: 1= Respeto de los compromisos; 2= Respeto de los demás; 3= Respeto de la igualdad; 4= Respeto de las leyes y los procedimientos; 5= Respeto de los hechos y la honestidad; 6= Respeto de los bienes y la propiedad; 7= Deseabilidad social.

Tabla A.13. Baremos por nivel educativo para cada factor.

Factor*	Media	Desv. típica	Error típico
<i>Estudiando, n=5249</i>			
R. Compromisos	8.57	1.37	0.02
R. los demás	7.33	1.55	0.02
R. Igualdad	7.16	1.68	0.02
R. Leyes	8.24	1.50	0.02
R. Hechos	8.81	1.41	0.02
R. Bienes	8.70	1.47	0.02
Deseabilidad social	3.94	1.03	0.01
<i>Master, Doctorado, n=695</i>			
R. Compromisos	8.89	1.40	0.05
R. los demás	8.04	1.56	0.06
R. Igualdad	7.95	1.59	0.06
R. Leyes	9.00	1.33	0.05
R. Hechos	9.41	1.23	0.05
R. Bienes	9.41	1.25	0.05
Deseabilidad social	3.65	1.02	0.04
<i>Licenciatura, Grado, n= 3481</i>			
R. Compromisos	8.85	1.22	0.02
R. los demás	7.67	1.42	0.02
R. Igualdad	7.64	1.52	0.03

R. Leyes	8.73	1.28	0.02
R. Hechos	9.23	1.09	0.02
R. Bienes	9.20	1.14	0.02
Deseabilidad social	3.88	1.02	0.02
<i>Diplomatura, n= 1246</i>			
R. Compromisos	8.85	1.18	0.03
R. los demás	7.82	1.48	0.04
R. Igualdad	7.48	1.64	0.05
R. Leyes	8.67	1.29	0.04
R. Hechos	9.23	1.10	0.03
R. Bienes	9.25	1.08	0.03
Deseabilidad social	3.77	1.03	0.03
<i>Diploma de Educación secundaria, n= 1684</i>			
R. Compromisos	8.76	1.27	0.03
R. los demás	7.67	1.53	0.04
R. Igualdad	7.24	1.70	0.04
R. Leyes	8.59	1.37	0.03
R. Hechos	9.06	1.26	0.03
R. Bienes	9.05	1.27	0.03
Deseabilidad social	3.93	1.04	0.03
<i>Formación profesional, n= 5240</i>			
R. Compromisos	8.61	1.40	0.02
R. los demás	7.39	1.58	0.02
R. Igualdad	7.02	1.73	0.02
R. Leyes	8.43	1.50	0.02
R. Hechos	8.88	1.44	0.02
R. Bienes	8.81	1.48	0.02
Deseabilidad social	4.04	1.01	0.01

*Factores: Respeto de los compromisos; Respeto de los demás; Respeto de la igualdad; Respeto de las leyes y los procedimientos; Respeto de los hechos y la honestidad; Respeto de los bienes y la propiedad; Deseabilidad social.

Tabla A.14. Baremos por país, para cada faceta.

Factor*	Faceta	Media	Desv. típica	Error típico
<i>Estudiando, n= 5249</i>				
1 R. compromisos	Los demás	6.73	1.41	0.02
	Sí mismo/a	7.52	1.19	0.02
2 R. Los demás	Los demás	6.56	1.76	0.02
	Sí mismo/a	6.35	1.39	0.02
3 R. La igualdad	Los demás	6.41	1.69	0.02
	Sí mismo/a	6.52	1.63	0.02
4 R. Leyes y procedimientos	Los demás	7.06	1.25	0.02
	Sí mismo/a	7.23	1.37	0.02
5 R. Hechos y honestidad	Los demás	6.83	1.24	0.02
	Sí mismo/a	7.37	1.30	0.02
6 R. Bienes y propiedad	Los demás	7.85	1.31	0.02
	Sí mismo/a	7.76	1.39	0.02
7 Deseabilidad social	Los demás	5.59	1.54	0.02
	Sí mismo/a	5.72	1.64	0.02
<i>Master/ Doctorado, n= 695</i>				
1 R. compromisos	Los demás	7.03	1.41	0.05
	Sí mismo/a	7.77	1.16	0.04
2 R. Los demás	Los demás	7.42	1.74	0.07
	Sí mismo/a	6.83	1.37	0.05

3 R. La igualdad	Los demás	7.17	1.50	0.06
	Sí mismo/a	7.14	1.59	0.06
4 R. Leyes y procedimientos	Los demás	7.69	1.11	0.04
	Sí mismo/a	7.82	1.17	0.04
5 R. Hechos y honestidad	Los demás	7.34	1.03	0.04
	Sí mismo/a	7.88	1.13	0.04
6 R. Bienes y propiedad	Los demás	8.44	1.07	0.04
	Sí mismo/a	8.36	1.15	0.04
7 Deseabilidad social	Los demás	5.24	1.49	0.06
	Sí mismo/a	5.37	1.61	0.06
Licenciatura, Grado, n= 3481				
1 R. compromisos	Los demás	6.98	1.28	0.02
	Sí mismo/a	7.75	1.02	0.02
2 R. Los demás	Los demás	6.97	1.63	0.03
	Sí mismo/a	6.59	1.27	0.02
3 R. La igualdad	Los demás	6.88	1.51	0.03
	Sí mismo/a	6.89	1.52	0.03
4 R. Leyes y procedimientos	Los demás	7.45	1.06	0.02
	Sí mismo/a	7.62	1.18	0.02
5 R. Hechos y honestidad	Los demás	7.19	0.96	0.02
	Sí mismo/a	7.72	1.00	0.02
6 R. Bienes y propiedad	Los demás	8.26	1.02	0.02
	Sí mismo/a	8.20	1.07	0.02
7 Deseabilidad social	Los demás	5.57	1.52	0.03
	Sí mismo/a	5.60	1.57	0.03
Diplomatura, n= 1246				
1 R. compromisos	Los demás	7.00	1.25	0.04

	Sí mismo/a	7.73	1.03	0.03
2 R. Los demás	Los demás	7.07	1.70	0.05
	Sí mismo/a	6.74	1.30	0.04
3 R. La igualdad	Los demás	6.71	1.65	0.05
	Sí mismo/a	6.79	1.60	0.05
4 R. Leyes y procedimientos	Los demás	7.42	1.06	0.03
	Sí mismo/a	7.55	1.22	0.03
5 R. Hechos y honestidad	Los demás	7.20	0.95	0.03
	Sí mismo/a	7.71	1.05	0.03
6 R. Bienes y propiedad	Los demás	8.30	0.95	0.03
	Sí mismo/a	8.24	1.04	0.03
7 Deseabilidad social	Los demás	5.37	1.48	0.04
	Sí mismo/a	5.52	1.68	0.05

Diploma de educación secundaria

1 R. compromisos	Los demás	6.94	1.29	0.03
	Sí mismo/a	7.64	1.15	0.03
2 R. Los demás	Los demás	6.94	1.73	0.04
	Sí mismo/a	6.61	1.37	0.03
3 R. La igualdad	Los demás	6.46	1.67	0.04
	Sí mismo/a	6.62	1.68	0.04
4 R. Leyes y procedimientos	Los demás	7.31	1.15	0.03
	Sí mismo/a	7.53	1.27	0.03
5 R. Hechos y honestidad	Los demás	7.06	1.11	0.03
	Sí mismo/a	7.56	1.18	0.03
6 R. Bienes y propiedad	Los demás	8.14	1.11	0.03
	Sí mismo/a	8.06	1.22	0.03
7 Deseabilidad social	Los demás	5.55	1.54	0.04
	Sí mismo/a	5.72	1.65	0.04

Formación profesional, n=5240

1 R. compromisos	Los demás	6.81	1.39	0.02
	Sí mismo/a	7.51	1.27	0.02
2 R. Los demás	Los demás	6.65	1.80	0.02
	Sí mismo/a	6.39	1.41	0.02
3 R. La igualdad	Los demás	6.30	1.71	0.02
	Sí mismo/a	6.38	1.72	0.02
4 R. Leyes y procedimientos	Los demás	7.21	1.26	0.02
	Sí mismo/a	7.39	1.36	0.02
5 R. Hechos y honestidad	Los demás	6.90	1.25	0.02
	Sí mismo/a	7.42	1.32	0.02
6 R. Bienes y propiedad	Los demás	7.96	1.28	0.02
	Sí mismo/a	7.83	1.42	0.02
7 Deseabilidad social	Los demás	5.66	1.52	0.02
	Sí mismo/a	5.88	1.67	0.02

*Facetas: 1= Respeto de los compromisos; 2= Respeto de los demás; 3= Respeto de la igualdad; 4= Respeto de las leyes y los procedimientos; 5= Respeto de los hechos y la honestidad; 6= Respeto de los bienes y la propiedad; 7= Deseabilidad social.

A.3. Fiabilidad por consistencia interna

Tabla A.14. Consistencia interna factores de ETIX.

Factores	α
Respeto de los compromisos	0.79
Respeto de los demás	0.74
Respeto de la igualdad	0.74
Respeto de las leyes y los procedimientos	0.82
Respeto de los hechos y la honestidad	0.86
Respeto de los bienes y la propiedad	0.84

La fiabilidad, por consistencia interna, de los factores del test **ETIX**, en su versión corta, se estudió calculando el *alpha de Cronbach*. Este coeficiente puede tener valores entre 0 y 1; cuanto más cercano esté de 1, mayor consistencia interna. Valores por encima de 0.6 se consideran adecuados, por encima de 0.7 buenos y por encima de 0.9 excelentes.

El alpha de todos los factores de **ETIX** se sitúa entre 0.7 y 0.9, por lo que la consistencia interna de todos los factores es buena.

A.4.Validez de constructo

Tabla A.15. Intercorrelaciones entre los factores de ETIX.

Factores*	Los demás	Igualdad	Leyes	Hechos	Bienes	Deseabilidad S
Respeto de los compromisos	0.56	0.53	0.70	0.75	0.73	-0.17
Respeto de los demás		0.57	0.61	0.59	0.58	-0.25
Respeto de la igualdad			0.54	0.56	0.53	-0.29
Respeto de las leyes y los procedimientos				0.78	0.76	-0.14
Respeto de los hechos y la honestidad					0.80	-0.20
Respeto de los bienes y la propiedad						-0.20

*Factores: Respeto de los compromisos; Respeto de los demás; Respeto de la igualdad; Respeto de las leyes y los procedimientos; Respeto de los hechos y la honestidad; Respeto de los bienes y la propiedad; Deseabilidad social.

Los factores correlacionan de forma moderada a alta entre sí. La correlación más alta, de 0.80, se da entre “Respeto de los hechos y la honestidad”, que evalúa la tendencia a no mentir o atribuirse méritos ajenos y “Respeto de los bienes y la propiedad”, que evalúa la no participación en hurtos, apropiación indebida. “Respeto de los compromisos”, que evalúa la tendencia a hacerse responsable del trabajo que se realiza y a no bajar el rendimiento, aunque la empresa no reconozca el esfuerzo; correlaciona de forma muy alta, 0.75 con “Respeto de los hechos y la honestidad”, que evalúa la tendencia a no mentir o atribuirse méritos ajenos; de 0.73 con “Respeto de los bienes y la propiedad”, que evalúa la no participación en hurtos, apropiación indebida; y de 0.7 con “Respeto por las leyes y los procedimientos”, que evalúa la tendencia a no saltarse las reglas para beneficio propio o de la empresa.

Los factores de **ETIX** están estrechamente relacionados entre sí debido a la naturaleza del constructo evaluado, las actitudes éticas. Las relaciones entre los factores están dentro de los resultados esperados con los factores relacionados con los bienes y el compromiso con una alta relación entre ellos y factores como el “Respeto a los demás” o “Respeto de la igualdad” que están más relacionados con otras personas con una alta relación entre ellos, 0.60, pero algo menor que con los demás factores. La correlación con la escala de deseabilidad social es negativa.

Tabla A.16. Intercorrelaciones entre las facetas de ETIX.

Factores*	Los demás, otros/as	Los demás, sí mism	Igualdad, otros/as	Igualdad, sí mism	Leyes, Otros/as	Leyes, sí mism	Hechos, otros/as	Hechos, sí mism	Bienes, otros/as	Bienes, sí mism	Deseab, otros/as	Deseab, sí mism
R. compromisos, otros/as	0.66	0.65	0.43	0.43	0.49	0.49	0.42	0.43	0.45	0.44	0.56	0.56
R. compromisos, sí mismo/a	0.65	0.65	0.43	0.43	0.49	0.49	0.42	0.42	0.44	0.44	0.56	0.56
R. los demás, otros/as			0.42	0.43	0.5	0.5	0.44	0.44	0.44	0.44	0.56	0.56
R. los demás, sí mismo/a			0.42	0.43	0.5	0.5	0.44	0.44	0.44	0.44	0.56	0.56
R. Igualdad, otros/as					0.65	0.65	0.46	0.46	0.47	0.47	0.48	0.48
R. Igualdad, sí mismo/a					0.65	0.65	0.46	0.46	0.47	0.47	0.49	0.49
R. Leyes, otros/as							0.46	0.46	0.47	0.47	0.52	0.52
R. Leyes, sí mismo/a							0.46	0.46	0.48	0.47	0.52	0.52
R. Hechos, otros/as									0.63	0.63	0.45	0.45
R. Hechos, sí mismo/a									0.63	0.63	0.45	0.45
R. Bienes, otros/as											0.44	0.44
R. Bienes, sí mismo/a											0.44	0.44

*Factores: Respeto de los compromisos; Respeto de los demás; Respeto de la igualdad; Respeto de las leyes y los procedimientos; Respeto de los hechos y la honestidad; Respeto de los bienes y la propiedad; Deseabilidad social.

Las facetas de cada factor correlacionan de forma moderada entre sí, oscilando entre 0.42, la más baja, a 0.66 la más alta. Esto indica que las facetas y factores están relacionados entre sí de forma estrecha, pero al mismo tiempo se puede observar que evalúan dimensiones diferentes. **ETIX** es un test que evalúa las actitudes éticas y es lógico que si se tienen actitudes éticas elevadas en unos aspectos también se tengan en otros, por esta razón, es lógico encontrarse con estas correlaciones entre las facetas.

A.5.T tests y ANOVAS, género

Para explorar las diferencias entre los grupos se llevó a cabo un t-test y ANOVA por género, para los factores y las facetas.

Tabla A.18. ANOVA según factor de ETIX y género.

Factor	Femenino	Masculino	T.	df	p
Respeto de los compromisos	8.75	8.51	8.676	11347	0*
Respeto de los demás	7.81	7.27	17.461	11347	0*
Respeto de la igualdad	7.22	6.83	11.557	11347	0*
Respeto de las leyes y los procedimientos	8.59	8.31	9.573	11347	0*
Respeto de los hechos y la honestidad	9.08	8.78	10.703	11347	0*
Respeto de los bienes y la propiedad	9.02	8.76	9.453	11347	0*
Deseabilidad social	3.08	4.09	-14.559	11347	0*

*diferencia significativa, p menor a 0.05

Tabla A.19. ANOVA según faceta de ETIX y género.

Factor	Femenino	Masculino	T.	df	p
R. compromisos, otros/as	8.51	8.29	6.714	11347	0*
R. compromisos, sí mismo/a	6.91	6.73	6.763	11347	0*
R. los demás, otros/as	8.99	8.73	9.196	11347	0*
R. los demás, sí mismo/a	7.65	7.42	9.281	11347	0*
R. Igualdad, otros/as	7.03	6.5	15.377	11347	0*
R. Igualdad, sí mismo/a	7.55	7.04	15.319	11347	0*
R. Leyes, otros/as	6.75	6.31	16.365	11347	0*
R. Leyes, sí mismo/a	8.06	7.51	16.324	11347	0*
R. Hechos, otros/as	6.55	6.28	8.016	11347	0*
R. Hechos, sí mismo/a	7.12	6.83	8.073	11347	0*
R. Bienes, otros/as	7.33	6.83	13.623	11347	0*
R. Bienes, sí mismo/a	6.49	6.07	12.62	11347	0*
Deseabilidad social, otros/as	7.5	7.31	7.55	11347	0*
Deseabilidad social, sí mismo/a	8.38	8.13	7.567	11347	0*

*diferencia significativa, p menor a 0.05

Las diferencias entre las medias de hombres y mujeres son significativas para todos los factores y las facetas. Se puede observar que las medias para las mujeres son ligeramente superiores a las de los hombres, menos para el factor deseabilidad social, mostrando una actitud ética ligeramente mayor que la de los hombres. Esto es coherente con las investigaciones sobre las diferencias entre los géneros, que muestran una tendencia mayor a seguir las reglas sociales y tener un comportamiento más prosocial por parte de las mujeres (Baron-Cohen, 2004).

Es importante notar, que, aunque existen diferentes teorías sobre cuál puede ser la razón para las diferencias observadas entre los géneros, no hay nada concluyente y es probable que las diferencias de género se deban a diferentes factores actuando de forma conjunta, implicando factores culturales, educativos, de socialización y biológicos.

Anexo B.

ETIX, versión larga, muestra.

Enero 2020 a junio de 2021.

Este anexo contiene la información sobre un estudio realizado para la versión larga de **ETIX** con los datos obtenidos entre enero de 2020 y junio de 2021. El contenido de este apéndice consiste en: descripción de la muestra, baremos por factor y faceta para género, edad, nivel educativo y país; junto con la fiabilidad por consistencia interna de los factores.

A.1. Descripción de la muestra.

Muestra N= 20578 de habla española que realizaron el test entre enero de 2020 y junio de 2021.

Tabla A.1. Género.

Género	N
Masculino	13856
Femenino	6721

Tabla A.2. Edad.

Edad	N
18- 25	13235
26-33	5214
34-41	1590
42-49	346
50-56	45
57+	10

Tabla A.3. Nivel de estudios.

Nivel de Estudios	N
Máster / Doctorado	579
Licenciatura o diplomatura	2919

Dos años de formación universitaria	870
Diploma Educación secundaria	1355
Formación profesional	3149
Estudiando	7496
Sin datos	4210

Tabla A.4. País.

País	N*
Ecuador	18291
Honduras	2121
Venezuela	103

*Se han incluido los países con más de 50 participantes.

A.2. Baremos

A continuación, se presentan los baremos para la muestra descrita para los factores y las facetas para toda la muestra, por género, edad, nivel educativo y país. Indicando la media, desviación típica, mediana, la puntuación mínima, máxima y el intervalo entre las puntuaciones, así como el error típico. Los baremos están calculados en una escala de 0 a 10. Es importante tener cuidado de no hacer generalizaciones en grupos de referencia con menos de 100 personas. En general, no se han incluido grupos normativos de menos de 50 personas.

Tabla A.5. Factores, para toda la muestra.

Factor*	Media	Desv. típica	Mediana	Mín	Máx	Intervalo	Error típ
R. Bienes	7.33	1.67	7.60	1	9.55	8.55	0.01
R. Hechos	6.72	1.67	6.80	1	9.20	8.20	0.01
R. Leyes	7.40	1.64	7.55	1	9.85	8.85	0.01
R. Igualdad	5.93	1.67	5.90	1	9.50	8.50	0.01
R. Los demás	6.10	1.72	6.05	1	9.75	8.75	0.01
R. Compromisos	7.29	1.49	7.45	1	9.50	8.50	0.01

Deseab. social	5.06	1.22	5.00	0	10.00	10.00	0.01
-----------------------	------	------	------	---	-------	-------	------

*Factores: Respeto de los bienes y la propiedad; Respeto de los hechos y la honestidad; Respeto de las leyes y los procedimientos; Respeto de la igualdad; Respeto de los demás; Respeto de los compromisos; Deseabilidad social.

El análisis de estos datos nos permite observar características importantes a tener en cuenta en el análisis de las puntuaciones. Las medias y medianas de todos los factores son elevadas, llegando a estar por encima de 7 en algunos factores (Respeto de los bienes y la propiedad, Respeto de las leyes y los procedimientos, Respeto de los compromisos). Es importante tenerlo en cuenta al interpretar las puntuaciones, ya que en esos factores se puede considerar que las puntuaciones por debajo de 5, indican una actitud ética hacia el factor por debajo de lo que se da habitualmente en su grupo de referencia.

La media de la deseabilidad social es de 5.06, lo que está en los niveles esperados, puntuaciones por encima de 7 en deseabilidad social indicarían que la persona se está intentando mostrar de forma más positiva que lo que hace la mayoría de la gente (no necesariamente de forma intencionada) y puede ser necesario interpretar el resto de los resultados en el test con precaución.

Las medias para las facetas se sitúan también por encima de la media de la distribución normal que es 5.5, por lo que es importante tenerlas en cuenta al interpretar las puntuaciones del test.

Tabla A.6. Facetas para toda la muestra.

F*	Faceta	Media	Desv. típica	Mediana	Mín	Máx	Interval	Error típ
1	Los demás	7.35	1.64	7.5	1.0	9.7	8.7	0.01
	Sí mismo/a	7.23	1.53	7.4	1.0	9.3	8.3	0.01
2	Los demás	7.39	1.72	7.6	1.0	9.5	8.5	0.01
	Sí mismo/a	7.26	1.75	7.4	1.0	9.6	8.6	0.01
3	Los demás	6.64	1.78	6.7	1.0	9.2	8.2	0.01
	Sí mismo/a	6.80	1.70	6.9	1.0	9.2	8.2	0.01
4	Los demás	7.03	1.70	7.2	1.0	9.7	8.7	0.01
	Sí mismo/a	7.78	1.78	8.2	1.0	10.0	9.0	0.01
5	Los demás	5.60	1.84	5.6	1.0	9.1	8.1	0.01

6	Sí mismo/a	6.26	1.73	6.2	1.0	9.9	8.9	0.01
	Los demás	5.98	1.90	6.0	1.0	9.8	8.8	0.01
7	Sí mismo/a	6.23	1.78	6.4	1.0	9.7	8.7	0.01
	Los demás	4.80	1.41	4.8	0.0	10.0	10.0	0.01
	Sí mismo/a	5.33	1.24	5.3	0.5	9.8	9.3	0.01

*Factores: 1= Respeto de los compromisos; 2= Respeto de los bienes y la propiedad; 3= Respeto de los hechos y la honestidad; 4= Respeto de las leyes y los procedimientos; 5= Respeto de la igualdad; 6= Respeto de los demás; 7= Deseabilidad social.

Tabla A.7. Baremos por género para cada factor.

Factor*	Media	Desv. típica	Mediana	Mín	Máx	Interval	Error típ
Femenino, n=6721							
R. Bienes	7.02	1.37	7.13	1	9.56	8.56	0.02
R. Hechos	7.54	1.60	7.85	1	9.55	8.55	0.02
R. Leyes	6.96	1.62	7.10	1	9.20	8.20	0.02
R. Igualdad	7.63	1.57	7.80	1	9.85	8.85	0.02
R. Los demás	6.14	1.63	6.15	1	9.50	8.50	0.02
R. Compromisos	6.46	1.69	6.45	1	9.75	8.75	0.02
Deseabilidad social	7.43	1.43	7.60	1	9.50	8.50	0.02
Masculino, n= 13856							
R. Bienes	6.69	1.43	6.74	1.12	9.56	8.44	0.01
R. Hechos	7.23	1.70	7.45	1.00	9.55	8.55	0.01
R. Leyes	6.61	1.68	6.70	1.00	9.20	8.20	0.01
R. Igualdad	7.30	1.67	7.45	1.00	9.85	8.85	0.01
R. Los demás	5.83	1.67	5.80	1.00	9.50	8.50	0.01
R. Compromisos	5.93	1.71	5.90	1.00	9.75	8.75	0.01

Deseabilidad social	7.22	1.51	7.35	1.00	9.50	8.50	0.01
----------------------------	------	------	------	------	------	------	------

* Factores: Respeto de los bienes y la propiedad; Respeto de los hechos y la honestidad; Respeto de las leyes y los procedimientos; Respeto de la igualdad; Respeto de los demás; Respeto de los compromisos; Deseabilidad social.

Tabla A.8. Baremos por género para cada faceta.

F*	Faceta	Media	Desv. típica	Mediana	Mín	Máx	Intervalo	Error típico
Femenino, n=6721								
1	Los demás	7.51	1.57	7.7	1	9.7	8.7	0.02
	Sí mismo/a	7.35	1.47	7.7	1	9.3	8.3	0.02
2	Los demás	7.61	1.65	7.9	1	9.5	8.5	0.02
	Sí mismo/a	7.47	1.68	7.6	1	9.6	8.6	0.02
3	Los demás	6.90	1.71	7.2	1	9.2	8.2	0.02
	Sí mismo/a	7.01	1.66	7.2	1	9.2	8.2	0.02
4	Los demás	7.26	1.63	7.5	1	9.7	8.7	0.02
	Sí mismo/a	7.99	1.69	8.2	1	10.0	9.0	0.02
5	Los demás	5.85	1.80	5.9	1	9.1	8.1	0.02
	Sí mismo/a	6.43	1.70	6.4	1	9.9	8.9	0.02
6	Los demás	6.33	1.88	6.3	1	9.8	8.8	0.02
	Sí mismo/a	6.58	1.73	6.7	1	9.7	8.7	0.02
7	Los demás	4.58	1.40	4.5	0	9.8	9.8	0.02
	Sí mismo/a	5.24	1.23	5.3	1	9.5	8.5	0.02
Masculino, n= 13856								
1	Los demás	7.28	1.67	7.5	1.0	9.7	8.7	0.01
	Sí mismo/a	7.17	1.55	7.4	1.0	9.3	8.3	0.01
2	Los demás	7.28	1.75	7.6	1.0	9.5	8.5	0.01
	Sí mismo/a	7.17	1.78	7.4	1.0	9.6	8.6	0.02
3	Los demás	6.52	1.80	6.7	1.0	9.2	8.2	0.02
	Sí mismo/a	6.70	1.72	6.9	1.0	9.2	8.2	0.01
4	Los demás	6.92	1.71	7.0	1.0	9.7	8.7	0.01

5	Sí mismo/a	7.67	1.81	7.8	1.0	10.0	9.0	0.02
	Los demás	5.48	1.85	5.6	1.0	9.1	8.1	0.02
6	Sí mismo/a	6.18	1.75	6.2	1.0	9.9	8.9	0.01
	Los demás	5.81	1.88	5.8	1.0	9.8	8.8	0.02
7	Sí mismo/a	6.06	1.78	6.1	1.0	9.7	8.7	0.02
	Los demás	4.91	1.41	5.0	0.0	10.0	10.0	0.01
	Sí mismo/a	5.38	1.24	5.3	0.5	9.8	9.3	0.01

*Facetas: 1= Respeto de los compromisos; 2= Respeto de los bienes y la propiedad; 3= Respeto de los hechos y la honestidad; 4= Respeto de las leyes y los procedimientos; 5= Respeto de la igualdad; 6= Respeto de los demás; 7= Deseabilidad social.

Tabla A.9. Baremos por edad para cada factor.

Factor*	Media	Desv. típica	Mediana	Mín	Máx	Intervalo	Error típico
18-25, n=13235							
R. Bienes	6.95	1.69	7.05	1.0	9.55	8.55	0.01
R. Hechos	6.38	1.65	6.45	1.0	9.20	8.20	0.01
R. Leyes	7.09	1.66	7.15	1.0	9.85	8.85	0.01
R. Igualdad	5.69	1.65	5.65	1.0	9.50	8.50	0.01
R. Los demás	5.87	1.67	5.80	1.0	9.75	8.75	0.01
R. Compromisos	7.05	1.51	7.20	1.0	9.50	8.50	0.01
Deseabilidad social	5.12	1.18	5.20	0.6	10.00	9.40	0.01
26-33, n= 5214							
R. Bienes	7.88	1.43	8.15	1	9.55	8.55	0.02
R. Hechos	7.20	1.55	7.40	1	9.20	8.20	0.02
R. Leyes	7.84	1.49	8.05	1	9.85	8.85	0.02
R. Igualdad	6.29	1.62	6.30	1	9.50	8.50	0.02
R. Los demás	6.45	1.72	6.45	1	9.75	8.75	0.02

R. Compromisos	7.64	1.36	7.85	1	9.50	8.50	0.02
Deseabilidad social	4.94	1.27	5.00	0	9.40	9.40	0.02
<i>34-41, n=1590</i>							
R. Bienes	8.41	1.15	8.70	3.25	9.55	6.30	0.03
R. Hechos	7.73	1.33	8.00	2.65	9.20	6.55	0.03
R. Leyes	8.39	1.25	8.60	3.05	9.85	6.80	0.03
R. Igualdad	6.58	1.51	6.65	1.80	9.50	7.70	0.04
R. Los demás	6.74	1.74	6.90	1.45	9.75	8.30	0.04
R. Compromisos	8.01	1.20	8.25	2.00	9.50	7.50	0.03
Deseabilidad social	4.93	1.29	4.80	1.10	9.10	8.00	0.03
<i>42-49, n=346</i>							
R. Bienes	8.53	1.07	8.80	2.15	9.55	7.40	0.06
R. Hechos	7.91	1.29	8.30	2.40	9.20	6.80	0.07
R. Leyes	8.52	1.23	8.85	2.10	9.85	7.75	0.07
R. Igualdad	6.87	1.51	7.00	1.45	9.50	8.05	0.08
R. Los demás	6.90	1.63	7.03	1.25	9.75	8.50	0.09
R. Compromisos	8.11	1.24	8.40	1.95	9.50	7.55	0.07
Deseabilidad social	4.87	1.34	4.80	0.50	9.20	8.70	0.07
<i>50-56, n=45</i>							
R. Bienes	8.45	0.87	8.50	5.90	9.55	3.65	0.13
R. Hechos	7.75	1.14	7.75	5.20	9.20	4.00	0.17
R. Leyes	8.37	1.04	8.60	5.50	9.85	4.35	0.16
R. Igualdad	6.33	1.50	6.40	2.65	9.35	6.70	0.22
R. Los demás	6.54	1.61	6.65	2.85	9.35	6.50	0.24
R. Compromisos	7.80	1.12	7.85	5.30	9.50	4.20	0.17
Deseabilidad social	4.78	1.51	5.00	2.00	8.10	6.10	0.23

57+, n= 10

R. Bienes	7.00	2.18	8.10	3.60	9.30	5.70	0.69
R. Hechos	6.72	2.16	7.12	2.90	9.10	6.20	0.68
R. Leyes	6.97	1.97	7.50	3.70	9.60	5.90	0.62
R. Igualdad	5.84	1.09	6.05	4.40	7.20	2.80	0.35
R. Los demás	5.74	1.72	5.85	3.30	8.10	4.80	0.55
R. Compromisos	6.74	1.87	6.92	3.90	8.90	5.00	0.59
Deseabilidad social	4.31	0.98	4.30	3.10	5.90	2.80	0.31

* Factores: Respeto de los bienes y la propiedad; Respeto de los hechos y la honestidad; Respeto de las leyes y los procedimientos; Respeto de la igualdad; Respeto de los demás; Respeto de los compromisos; Deseabilidad social.

Tabla A.10. Baremos por faceta por edad.

F*	Faceta	Media	Desv. típica	Mediana	Mín	Máx	Intervalo	Error típico
18-25, n=13235								
1	Los demás	7.11	1.66	7.2	1.0	9.7	8.7	0.01
	Sí mismo/a	6.98	1.56	7.2	1.0	9.3	8.3	0.01
2	Los demás	7.02	1.76	7.1	1.0	9.5	8.5	0.02
	Sí mismo/a	6.88	1.77	7.0	1.0	9.6	8.6	0.02
3	Los demás	6.27	1.77	6.4	1.0	9.2	8.2	0.02
	Sí mismo/a	6.49	1.69	6.4	1.0	9.2	8.2	0.01
4	Los demás	6.71	1.70	6.7	1.0	9.7	8.7	0.01
	Sí mismo/a	7.46	1.81	7.6	1.0	10.0	9.0	0.02
5	Los demás	5.34	1.84	5.4	1.0	9.1	8.1	0.02
	Sí mismo/a	6.03	1.72	5.9	1.0	9.9	8.9	0.01
6	Los demás	5.71	1.84	5.8	1.0	9.8	8.8	0.02
	Sí mismo/a	6.03	1.75	6.1	1.0	9.7	8.7	0.02
7	Los demás	4.94	1.37	5.0	0.0	10.0	10.0	0.01

	Sí mismo/a	5.29	1.20	5.3	0.5	9.8	9.3	0.01
26-33, n= 5214								
1	Los demás	7.70	1.54	8.0	1.0	9.7	8.7	0.02
	Sí mismo/a	7.58	1.38	7.9	1.0	9.3	8.3	0.02
2	Los demás	7.94	1.47	8.4	1.0	9.5	8.5	0.02
	Sí mismo/a	7.82	1.53	8.1	1.0	9.6	8.6	0.02
3	Los demás	7.17	1.63	7.4	1.0	9.2	8.2	0.02
	Sí mismo/a	7.23	1.61	7.4	1.0	9.2	8.2	0.02
4	Los demás	7.47	1.55	7.7	1.0	9.7	8.7	0.02
	Sí mismo/a	8.21	1.61	8.4	1.0	10.0	9.0	0.02
5	Los demás	6.00	1.77	6.1	1.0	9.1	8.1	0.02
	Sí mismo/a	6.59	1.71	6.4	1.0	9.9	8.9	0.02
6	Los demás	6.37	1.88	6.5	1.0	9.8	8.8	0.03
	Sí mismo/a	6.54	1.78	6.7	1.0	9.7	8.7	0.02
7	Los demás	4.56	1.45	4.5	0.3	9.3	9.0	0.02
	Sí mismo/a	5.38	1.30	5.3	1.0	9.5	8.5	0.02

34-41, n=1590

1	Los demás	8.06	1.40	8.2	1.1	9.7	8.6	0.04
	Sí mismo/a	7.96	1.23	8.3	1.4	9.3	7.9	0.03
2	Los demás	8.43	1.21	8.8	2.5	9.5	7.0	0.03
	Sí mismo/a	8.39	1.22	8.6	3.3	9.6	6.3	0.03
3	Los demás	7.69	1.40	8.1	1.7	9.2	7.5	0.04
	Sí mismo/a	7.76	1.40	8.1	2.1	9.2	7.1	0.04
4	Los demás	8.01	1.36	8.2	2.1	9.7	7.6	0.03
	Sí mismo/a	8.76	1.32	9.2	3.2	10.0	6.8	0.03
5	Los demás	6.29	1.68	6.4	1.0	9.1	8.1	0.04
	Sí mismo/a	6.87	1.58	6.8	1.9	9.9	8.0	0.04

6	Los demás	6.76	1.89	6.9	1.0	9.8	8.8	0.05
	Sí mismo/a	6.71	1.80	6.7	1.0	9.7	8.7	0.05
7	Los demás	4.48	1.42	4.5	0.3	8.5	8.2	0.04
	Sí mismo/a	5.46	1.36	5.3	1.5	9.3	7.8	0.03

42-49, n=346

1	Los demás	8.19	1.35	8.6	1.9	9.7	7.8	8.19
	Sí mismo/a	8.03	1.32	8.3	2.0	9.3	7.3	8.03
2	Los demás	8.56	1.13	8.8	2.0	9.5	7.5	8.56
	Sí mismo/a	8.50	1.12	8.6	2.3	9.6	7.3	8.50
3	Los demás	7.88	1.39	8.3	2.2	9.2	7.0	7.88
	Sí mismo/a	7.93	1.30	8.3	2.6	9.2	6.6	7.93
4	Los demás	8.16	1.38	8.5	2.1	9.7	7.6	8.16
	Sí mismo/a	8.88	1.26	9.3	2.1	10.0	7.9	8.88
5	Los demás	6.52	1.63	6.6	1.1	9.1	8.0	6.52
	Sí mismo/a	7.21	1.63	7.4	1.3	9.9	8.6	7.21
6	Los demás	6.97	1.84	7.1	1.4	9.8	8.4	6.97
	Sí mismo/a	6.83	1.67	6.9	1.1	9.7	8.6	6.83
7	Los demás	4.45	1.46	4.5	1.0	9.0	8.0	4.45
	Sí mismo/a	5.38	1.34	5.5	1.8	9.0	7.2	5.38

50-56, n=45

1	Los demás	7.69	1.41	8.0	4.4	9.7	5.3	0.21
	Sí mismo/a	7.92	1.07	7.9	5.4	9.3	3.9	0.16
2	Los demás	8.50	1.01	8.8	5.1	9.5	4.4	0.15
	Sí mismo/a	8.39	0.94	8.6	5.7	9.6	3.9	0.14
3	Los demás	7.66	1.37	7.7	4.1	9.2	5.1	0.20
	Sí mismo/a	7.84	1.11	7.8	5.8	9.2	3.4	0.17
4	Los demás	7.96	1.18	8.0	4.6	9.7	5.1	0.18
	Sí mismo/a	8.77	1.13	9.2	5.8	10.0	4.2	0.17

5	Los demás	6.10	1.73	6.1	1.1	9.1	8.0	0.26
	Sí mismo/a	6.55	1.59	6.4	3.0	9.9	6.9	0.24
6	Los demás	6.40	1.89	6.5	2.7	9.6	6.9	0.28
	Sí mismo/a	6.68	1.60	6.9	3.0	9.7	6.7	0.24
7	Los demás	4.32	1.75	4.5	1.3	9.0	7.7	0.26
	Sí mismo/a	5.36	1.23	5.5	2.0	7.8	5.8	0.18

57+, n= 10

1	Los demás	3.81	1.30	3.65	1.8	6.8	5.0	0.41
	Sí mismo/a	5.15	1.12	5.15	3.3	6.5	3.2	0.35
2	Los demás	6.66	2.05	6.70	2.9	9.5	6.6	0.65
	Sí mismo/a	6.82	1.91	7.15	4.0	9.1	5.1	0.60
3	Los demás	7.08	1.95	8.15	4.1	9.0	4.9	0.62
	Sí mismo/a	6.92	2.46	8.00	2.8	9.6	6.8	0.78
4	Los demás	6.90	2.19	7.45	2.7	9.2	6.5	0.69
	Sí mismo/a	6.54	2.27	7.30	3.1	9.0	5.9	0.72
5	Los demás	6.64	1.96	6.75	3.4	9.5	6.1	0.62
	Sí mismo/a	7.31	2.32	7.75	4.0	10.0	6.0	0.73
6	Los demás	5.40	1.21	5.50	4.1	7.4	3.3	0.38
	Sí mismo/a	6.29	1.17	6.35	4.5	8.1	3.6	0.37
7	Los demás	5.61	1.87	5.60	2.5	7.9	5.4	0.59
	Sí mismo/a	5.86	1.96	5.95	1.9	8.6	6.7	0.62

*Facetas: 1= Respeto de los compromisos; 2= Respeto de los bienes y la propiedad; 3= Respeto de los hechos y la honestidad; 4= Respeto de las leyes y los procedimientos; 5= Respeto de la igualdad; 6= Respeto de los demás; 7= Deseabilidad social.

Tabla A.11. Baremos por país para cada factor.

Factor*	Media	Desv. típica	Mediana	Mín	Máx	Interva	Error típ
----------------	--------------	---------------------	----------------	------------	------------	----------------	------------------

Ecuador, n=18291

R. Bienes	7.23	1.69	7.45	1	9.55	8.55	0.01
R. Hechos	6.63	1.67	6.70	1	9.20	8.20	0.01
R. Leyes	7.34	1.65	7.50	1	9.85	8.85	0.01
R. Igualdad	5.86	1.66	5.85	1	9.50	8.50	0.01
R. Los demás	6.01	1.71	5.95	1	9.75	8.75	0.01
R. Compromisos	7.25	1.50	7.45	1	9.50	8.50	0.01
Deseabilidad social	5.12	1.20	5.00	0	10.00	10.00	0.01
Honduras, n=2121							
R. Bienes	8.10	1.32	8.45	1.0	9.55	8.55	0.03
R. Hechos	7.49	1.40	7.75	1.0	9.20	8.20	0.03
R. Leyes	7.92	1.50	8.20	1.0	9.85	8.85	0.03
R. Igualdad	6.46	1.61	6.50	1.0	9.50	8.50	0.03
R. Los demás	6.88	1.60	7.00	1.0	9.75	8.75	0.03
R. Compromisos	7.62	1.34	7.85	1.0	9.50	8.50	0.03
Deseabilidad social	4.52	1.26	4.50	0.6	8.80	8.20	0.03
Venezuela, n=103							
R. Bienes	8.18	1.29	8.70	2.65	9.55	6.90	0.13
R. Hechos	8.02	1.47	8.35	2.40	9.85	7.45	0.14
R. Leyes	6.45	1.49	6.65	3.05	9.40	6.35	0.15
R. Igualdad	6.74	1.69	6.65	2.65	9.75	7.10	0.17
R. Los demás	7.92	1.24	8.10	2.70	9.50	6.80	0.12
R. Compromisos	4.99	1.21	5.00	1.90	8.60	6.70	0.12
Deseabilidad social	8.18	1.29	8.70	2.65	9.55	6.90	0.13

* Factores: Respeto de los bienes y la propiedad; Respeto de los hechos y la honestidad; Respeto de las leyes y los procedimientos; Respeto de la igualdad; Respeto de los demás; Respeto de los compromisos; Deseabilidad social.

Tabla A.12. Baremos por país, para cada faceta.

F*	Faceta	Media	Desv. típica	Mediana	Mín	Máx	Interv	Error típ
<i>Ecuador, n=18291</i>								
1	Los demás	7.32	1.65	7.5	1.0	9.7	8.7	0.01
	Sí mismo/a	7.18	1.55	7.4	1.0	9.3	8.3	0.01
2	Los demás	7.30	1.74	7.6	1.0	9.5	8.5	0.01
	Sí mismo/a	7.17	1.77	7.4	1.0	9.6	8.6	0.01
3	Los demás	6.54	1.79	6.7	1.0	9.2	8.2	0.01
	Sí mismo/a	6.71	1.71	6.9	1.0	9.2	8.2	0.01
4	Los demás	6.96	1.70	7.0	1.0	9.7	8.7	0.01
	Sí mismo/a	7.72	1.79	7.8	1.0	10.0	9.0	0.01
5	Los demás	5.52	1.84	5.6	1.0	9.1	8.1	0.01
	Sí mismo/a	6.20	1.73	6.2	1.0	9.9	8.9	0.01
6	Los demás	5.87	1.88	5.8	1.0	9.8	8.8	0.01
	Sí mismo/a	6.14	1.78	6.1	1.0	9.7	8.7	0.01
7	Los demás	4.89	1.39	5.0	0.0	10.0	10.0	0.01
	Sí mismo/a	5.34	1.24	5.3	0.5	9.8	9.3	0.01
<i>Honduras, n=2121</i>								
1	Los demás	7.64	1.56	7.7	1.0	9.7	8.7	0.03
	Sí mismo/a	7.60	1.31	7.9	1.0	9.3	8.3	0.03
2	Los demás	8.17	1.38	8.5	1.0	9.5	8.5	0.03
	Sí mismo/a	8.03	1.37	8.4	1.0	9.6	8.6	0.03
3	Los demás	7.46	1.50	7.8	1.0	9.2	8.2	0.03
	Sí mismo/a	7.53	1.44	7.8	1.0	9.2	8.2	0.03
4	Los demás	7.61	1.57	7.7	1.0	9.7	8.7	0.03
	Sí mismo/a	8.24	1.61	8.7	1.0	10.0	9.0	0.03
5	Los demás	6.22	1.75	6.4	1.0	9.1	8.1	0.04

6	Sí mismo/a	6.70	1.68	6.8	1.0	9.9	8.9	0.04
	Los demás	6.85	1.77	6.9	1.0	9.8	8.8	0.04
7	Sí mismo/a	6.92	1.64	6.9	1.0	9.7	8.7	0.04
	Los demás	4.04	1.42	4.0	0.3	9.0	8.7	0.03
	Sí mismo/a	5.23	1.26	5.3	1.5	9.0	7.5	0.03

Venezuela, n=103

1	Los demás	8.06	1.33	8.2	2.9	9.7	6.8	0.13
	Sí mismo/a	7.78	1.25	7.9	2.5	9.3	6.8	0.12
2	Los demás	8.23	1.40	8.5	2.5	9.5	7.0	0.14
	Sí mismo/a	8.12	1.31	8.4	2.8	9.6	6.8	0.13
3	Los demás	7.46	1.40	7.8	3.4	9.2	5.8	0.14
	Sí mismo/a	7.46	1.46	7.8	2.1	9.2	7.1	0.14
4	Los demás	7.64	1.52	7.7	2.4	9.7	7.3	0.15
	Sí mismo/a	8.40	1.60	8.9	2.4	10.0	7.6	0.16
5	Los demás	6.12	1.57	6.4	1.6	9.1	7.5	0.16
	Sí mismo/a	6.79	1.62	6.8	2.8	9.9	7.1	0.16
6	Los demás	6.55	1.89	6.5	2.0	9.8	7.8	0.19
	Sí mismo/a	6.93	1.75	6.9	2.2	9.7	7.5	0.17
7	Los demás	4.73	1.33	4.8	2.0	8.0	6.0	0.13
	Sí mismo/a	5.28	1.34	5.3	1.8	8.8	7.0	0.13

*Facetas: 1= Respeto de los compromisos; 2= Respeto de los bienes y la propiedad; 3= Respeto de los hechos y la honestidad; 4= Respeto de las leyes y los procedimientos; 5= Respeto de la igualdad; 6= Respeto de los demás; 7= Deseabilidad social.

Tabla A.13. Baremos por nivel educativo para cada factor.

Factor*	Media	Desv. típ	Mediana	Mín	Máx	Interv	Error típ
Estudiando, n= 7492							
R. Bienes	7.13	1.67	7.30	1	9.55	8.55	0.02

R. Hechos	6.54	1.64	6.60	1	9.20	8.20	0.02
R. Leyes	7.21	1.65	7.30	1	9.85	8.85	0.02
R. Igualdad	5.80	1.63	5.75	1	9.50	8.50	0.02
R. Los demás	5.98	1.66	5.90	1	9.75	8.75	0.02
R. Compromisos	7.15	1.51	7.30	1	9.50	8.50	0.02
Deseabilidad social	5.09	1.18	5.00	0	10.00	10.00	0.01

Nivel 1: Doctorado/ Master, n= 579

R. Bienes	8.34	1.36	8.80	1.20	9.55	8.35	0.06
R. Hechos	7.76	1.47	8.30	2.65	9.20	6.55	0.06
R. Leyes	8.25	1.48	8.70	1.35	9.85	8.50	0.06
R. Igualdad	6.74	1.60	6.85	1.35	9.50	8.15	0.07
R. Los demás	6.97	1.76	7.10	1.00	9.75	8.75	0.07
R. Compromisos	7.81	1.44	8.10	1.05	9.50	8.45	0.06
Deseabilidad social	4.53	1.36	4.50	1.10	9.20	8.10	0.06

Nivel 2: Licenciatura/ Grado, n=2919

R. Bienes	8.08	1.37	8.45	1.55	9.55	8.00	0.03
R. Hechos	7.44	1.47	7.75	1.35	9.20	7.85	0.03
R. Leyes	7.97	1.46	8.20	1.30	9.85	8.55	0.03
R. Igualdad	6.42	1.59	6.50	1.05	9.50	8.45	0.03
R. Los demás	6.61	1.69	6.65	1.00	9.75	8.75	0.03
R. Compromisos	7.74	1.33	8.00	1.80	9.50	7.70	0.02
Deseabilidad social	4.81	1.32	4.80	0.60	9.80	9.20	0.02

Nivel 3: Diplomatura, dos años de formación universitaria, n=870

R. Bienes	7.90	1.49	8.25	1.50	9.55	8.05	0.05
R. Hechos	7.24	1.59	7.55	1.45	9.20	7.75	0.05
R. Leyes	7.78	1.59	8.00	2.00	9.85	7.85	0.05

R. Igualdad	6.27	1.61	6.25	1.35	9.50	8.15	0.05
R. Los demás	6.39	1.72	6.45	1.20	9.75	8.55	0.06
R. Compromisos	7.69	1.40	7.95	1.50	9.50	8.00	0.05
Deseabilidad social	7.90	1.49	8.25	1.50	9.55	8.05	0.05

Nivel 4: Bachiller, Diploma de educación secundaria, n=1355

R. Bienes	7.12	1.67	7.30	1.30	9.55	8.25	0.05
R. Hechos	6.50	1.67	6.60	1.35	9.20	7.85	0.05
R. Leyes	7.23	1.63	7.35	1.85	9.85	8.00	0.04
R. Igualdad	5.65	1.62	5.65	1.00	9.50	8.50	0.04
R. Los demás	5.88	1.67	5.80	1.45	9.75	8.30	0.05
R. Compromisos	7.15	1.45	7.20	1.20	9.50	8.30	0.04
Deseabilidad social	5.06	1.18	5.00	0.60	8.80	8.20	0.03

Nivel 5: Formación profesional, n=3149

R. Bienes	6.43	1.44	6.47	1.28	9.53	8.25	0.03
R. Hechos	6.94	1.73	7.05	1.00	9.55	8.55	0.03
R. Leyes	6.29	1.71	6.35	1.00	9.20	8.20	0.03
R. Igualdad	7.05	1.67	7.15	1.35	9.85	8.50	0.03
R. Los demás	5.59	1.64	5.55	1.00	9.50	8.50	0.03
R. Compromisos	5.71	1.64	5.65	1.00	9.75	8.75	0.03
Deseabilidad social	7.02	1.54	7.10	1.00	9.50	8.50	0.03

* Factores: Respeto de los bienes y la propiedad; Respeto de los hechos y la honestidad; Respeto de las leyes y los procedimientos; Respeto de la igualdad; Respeto de los demás; Respeto de los compromisos; Deseabilidad social.

Tabla A.14. Baremos por nivel de estudios, para cada faceta.

F*	Faceta	Media	Desv. típica	Mediana	Mín	Máx	Intervalo	Error típico
-----------	---------------	--------------	---------------------	----------------	------------	------------	------------------	---------------------

Estudiando

1	Los demás	7.21	1.65	7.5	1.0	9.7	8.7	0.02
	Sí mismo/a	7.08	1.55	7.2	1.0	9.3	8.3	0.02
2	Los demás	7.20	1.73	7.4	1.0	9.5	8.5	0.02
	Sí mismo/a	7.05	1.75	7.2	1.0	9.6	8.6	0.02
3	Los demás	6.44	1.76	6.4	1.0	9.2	8.2	0.02
	Sí mismo/a	6.64	1.67	6.7	1.0	9.2	8.2	0.02
4	Los demás	6.83	1.69	7.0	1.0	9.7	8.7	0.02
	Sí mismo/a	7.59	1.80	7.8	1.0	10.0	9.0	0.02
5	Los demás	5.48	1.80	5.6	1.0	9.1	8.1	0.02
	Sí mismo/a	6.11	1.71	6.2	1.0	9.9	8.9	0.02
6	Los demás	5.84	1.85	5.8	1.0	9.8	8.8	0.02
	Sí mismo/a	6.11	1.73	6.1	1.0	9.7	8.7	0.02
7	Los demás	4.86	1.37	4.8	0.0	10.0	10.0	0.02
	Sí mismo/a	5.33	1.23	5.3	0.5	9.8	9.3	0.01

Nivel 1: Doctorado/ Master

1	Los demás	7.85	1.65	8.2	1.1	9.7	8.6	0.07
	Sí mismo/a	7.78	1.42	8.2	1.0	9.3	8.3	0.06
2	Los demás	8.37	1.37	8.8	1.0	9.5	8.5	0.06
	Sí mismo/a	8.30	1.44	8.6	1.4	9.6	8.2	0.06
3	Los demás	7.71	1.58	8.3	2.2	9.2	7.0	0.07
	Sí mismo/a	7.81	1.46	8.3	2.3	9.2	6.9	0.06
4	Los demás	7.94	1.57	8.2	1.1	9.7	8.6	0.07
	Sí mismo/a	8.56	1.56	9.2	1.6	10.0	8.4	0.06
5	Los demás	6.48	1.73	6.6	1.0	9.1	8.1	0.07
	Sí mismo/a	6.99	1.66	7.0	1.7	9.9	8.2	0.07
6	Los demás	6.94	1.92	7.1	1.0	9.8	8.8	0.08
	Sí mismo/a	7.01	1.79	7.3	1.0	9.7	8.7	0.07

7	Los demás	4.03	1.51	4.0	0.5	9.3	8.8	0.06
	Sí mismo/a	5.26	1.27	5.3	2.3	8.5	6.2	0.05

Nivel 2: Licenciatura/ Grado

1	Los demás	7.74	1.54	8.0	1	9.7	8.7	0.30
	Sí mismo/a	7.74	1.31	8.2	1	9.3	8.3	0.80
2	Los demás	8.10	1.42	8.5	1.5	9.5	8	1.09
	Sí mismo/a	8.07	1.44	8.4	1	9.6	8.6	0.03
3	Los demás	7.38	1.56	7.7	1.3	9.2	7.9	0.23
	Sí mismo/a	7.51	1.51	7.8	1	8.2	8.2	0.03
4	Los demás	7.60	1.54	7.7	1.4	9.7	8.3	0.10
	Sí mismo/a	8.33	1.55	8.7	1	10.0	9	0.51
5	Los demás	6.15	1.74	6.1	1	9.1	8.1	-0.39
	Sí mismo/a	6.70	1.66	6.8	1	9.9	8.9	-0.35
6	Los demás	6.51	1.87	6.5	1	9.8	8.8	-0.54
	Sí mismo/a	6.70	1.73	6.7	1	9.7	8.7	-0.31
7	Los demás	4.38	1.48	4.3	0.3	9.0	8.7	-0.26
	Sí mismo/a	5.36	1.29	5.3	1	9.3	8.3	-0.32

Nivel 3: Diplomatura

1	Los demás	7.69	1.57	7.85	1.0	9.7	8.7	0.05
	Sí mismo/a	7.69	1.42	8.20	2.0	9.3	7.3	0.05
2	Los demás	7.94	1.56	8.40	1.0	9.5	8.5	0.05
	Sí mismo/a	7.86	1.54	8.10	1.0	9.6	8.6	0.05
3	Los demás	7.18	1.68	7.40	1.0	9.2	8.2	0.06
	Sí mismo/a	7.30	1.62	7.60	1.7	9.2	7.5	0.05
4	Los demás	7.47	1.63	7.70	1.0	9.7	8.7	0.06
	Sí mismo/a	8.09	1.72	8.40	2.1	10.0	7.9	0.06
5	Los demás	5.98	1.75	6.10	1.1	9.1	8.0	0.06
	Sí mismo/a	6.56	1.68	6.40	1.3	9.9	8.6	0.06

6	Los demás	6.30	1.88	6.30	1.0	9.8	8.8	0.06
	Sí mismo/a	6.48	1.80	6.40	1.0	9.7	8.7	0.06
7	Los demás	4.52	1.40	4.50	0.8	9.0	8.2	0.05
	Sí mismo/a	5.44	1.26	5.30	1.5	9.0	7.5	0.04

Nivel 4: Bachiller

1	Los demás	7.21	1.60	7.5	1.0	9.7	8.7	0.04
	Sí mismo/a	7.09	1.50	7.2	1.4	9.3	7.9	0.04
2	Los demás	7.20	1.74	7.4	1.0	9.5	8.5	0.05
	Sí mismo/a	7.05	1.74	7.2	1.2	9.6	8.4	0.05
3	Los demás	6.43	1.78	6.4	1.3	9.2	7.9	0.05
	Sí mismo/a	6.57	1.73	6.7	1.2	9.2	8.0	0.05
4	Los demás	6.87	1.68	7.0	1.1	9.7	8.6	0.05
	Sí mismo/a	7.59	1.78	7.8	1.9	10.0	8.1	0.05
5	Los demás	5.28	1.78	5.4	1.0	9.1	8.1	0.05
	Sí mismo/a	6.02	1.69	5.9	1.0	9.9	8.9	0.05
6	Los demás	5.76	1.84	5.8	1.0	9.8	8.8	0.05
	Sí mismo/a	6.00	1.78	6.1	1.0	9.7	8.7	0.05
7	Los demás	4.83	1.41	5.0	0.8	9.3	8.5	0.04
	Sí mismo/a	5.30	1.18	5.3	1.0	9.0	8.0	0.03

Nivel 5: Formación profesional

1	Los demás	7.09	1.68	7.2	1.0	9.7	8.7	0.03
	Sí mismo/a	6.95	1.60	7.2	1.0	9.3	8.3	0.03
2	Los demás	7.01	1.79	7.1	1.0	9.5	8.5	0.03
	Sí mismo/a	6.87	1.80	7.0	1.0	9.6	8.6	0.03
3	Los demás	6.21	1.82	6.2	1.0	9.2	8.2	0.03
	Sí mismo/a	6.38	1.75	6.4	1.0	9.2	8.2	0.03
4	Los demás	6.68	1.72	6.7	1.0	9.7	8.7	0.03
	Sí mismo/a	7.43	1.81	7.6	1.0	10.0	9.0	0.03

5	Los demás	5.23	1.82	5.1	1.0	9.1	8.1	0.03
	Sí mismo/a	5.94	1.71	5.9	1.0	9.9	8.9	0.03
6	Los demás	5.59	1.80	5.4	1.0	9.8	8.8	0.03
	Sí mismo/a	5.83	1.73	5.8	1.0	9.7	8.7	0.03
7	Los demás	4.93	1.36	5.0	0.0	10.0	10.0	0.02
	Sí mismo/a	5.34	1.21	5.3	1.5	9.5	8.0	0.02

*Facetas: 1= Respeto de los compromisos; 2= Respeto de los bienes y la propiedad; 3= Respeto de los hechos y la honestidad; 4= Respeto de las leyes y los procedimientos; 5= Respeto de la igualdad; 6= Respeto de los demás; 7= Deseabilidad social.

A.3.Fiabilidad por consistencia interna

Tabla A.14. Consistencia interna factores de ETIX.

Factores	α
Respeto de los compromisos	0.87
Respeto de los demás	0.82
Respeto de la igualdad	0.81
Respeto de las leyes y los procedimientos	0.88
Respeto de los hechos y la honestidad	0.9
Respeto de los bienes y la propiedad	0.89

La fiabilidad, por consistencia interna, de los factores del test **ETIX**, en su versión larga, se estudió calculando el *alpha de Cronbach*. Este coeficiente puede tener valores entre 0 y 1; cuanto más cercano esté de 1, mayor consistencia interna. Valores por encima de 0.6 se consideran adecuados, por encima de 0.7 buenos y por encima de 0.9 excelentes.

El alpha de todos los factores de **ETIX** se sitúa entre 0.81 y 0.9, por lo que la consistencia interna de todos los factores es buena.

INFORMACIÓN DE CONTACTO

Servicio al cliente: **atencion.cliente@centraltest.com**

Servicios de formación y consultoría: **consulting@centraltest.com**



www.centraltest.es

© 2021 de Central Test - Empowering Talent.

Todos los derechos reservados.