



UNIVERSIDAD DEL ACONCAGUA
Facultad de Psicología

Licenciatura en Psicología

COMPROMISO LABORAL Y VALORES EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA VITIVINÍCOLA

TESIS DE GRADO

Ornella Guarnieri

Director: Dr. Leandro Casari

orneguarnieri@gmail.com

Mendoza, Argentina, 2018

Hoja de Evaluación

Tribunal:

Presidente:

Vocal:

Vocal:

Profesor invitado: Dr. Leandro Casari

Agradecimientos

Dedico este trabajo final a las personas que marcaron sus huellas junto a las mías desde los inicios de mi formación profesional. Quienes con mucha paciencia y amor, sostuvieron todos los años de estudio, de descubrimientos y nuevas experiencias. A mi familia que siempre apostó por mí y a mis amigas incondicionales.

Doy gracias por cada persona que se cruzó en este camino y quizás sin saberlo, me dio empujón para estar cada vez más cerca de alcanzar esta meta. Gracias por cada palabra de aliento y, sobre todo, por la escucha.

Eternamente agradecida hacia aquellas personas que hoy me acompañan desde otro lugar, sepan que estarán siempre presentes en mi recuerdo y mi corazón. Gracias por la fe y la esperanza.

Agradezco todo lo que me enseñan día a día. Entiendo que este no es el final, sino más bien el principio. Aún queda mucho por aprender.

Resumen

La presente investigación se emprendió con los objetivos de medir el compromiso laboral y los valores en trabajadores de una empresa vitivinícola argentina; e identificar correlaciones existentes entre los dos constructos estudiados. Esto se obtuvo mediante la administración de la Escala de Compromiso Laboral (UWES) y el Cuestionario de Valores Contextualizados (VAL) basado en la teoría de valores de Schwartz. Se trabajó con una muestra intencional no probabilística, integrada por 89 empleados del plantel permanente de la organización. Los resultados arrojaron un nivel de Compromiso Organizacional promedio, prevaleciendo la dimensión Vigor sobre Dedicación y Absorción. Así mismo, se identificaron dos valores predominantes en el personal de la empresa: Universalismo y Logro. En la búsqueda de correlaciones entre ambas variables, se halló una correlación positiva entre Vigor y Conformidad; como también se detectó la existencia de una correlación positiva entre el valor Seguridad y las tres dimensiones de compromiso laboral: Vigor, Dedicación y Absorción.

Palabras claves: compromiso laboral, valores, psicología laboral organizacional.

Abstract

The present investigation was undertaken with the objectives of measuring work engagement and values in workers of an Argentine wine company; and identifying existing correlations between the two constructs. This was achieved through the administration of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) and the Contextualized Values Questionnaire (VAL) based on Schwartz's human values theory. A non-probabilistic intentional sample was studied, made up of 89 employees of the organization's permanent staff. The results showed, firstly, an average level of Work Engagement; prevailing Vigor over Dedication and Absorption. In addition, two predominant values were identified in the personnel of the company: Universalism and Achievement. In the search for correlations between both variables, a positive correlation was found between Vigor and Conformity; as well as the existence of a positive correlation between Security and the three dimensions of work engagement: Vigor, Dedication and Absorption.

Key words: work engagement, values, occupational psychology.

Índice

Título	2
Hoja de Evaluación	3
Agradecimientos	4
Resumen	5
Índice	7
Introducción	9
I. Marco Teórico	13
Capítulo 1: Compromiso Laboral	14
1.1. Historia del concepto	15
1.2. Diferencias conceptuales: compromiso y satisfacción laboral	19
1.3. Dimensiones del compromiso laboral	20
1.4. Evaluación del compromiso laboral	25
1.4.1. Utrecht Work Engagement Scale (UWES)	26
Capítulo 2: Valores Humanos	29
2.1. Historia del concepto	30
2.2. Teoría de los Valores Humanos de Schwartz	34
2.3. Los valores en el ámbito organizacional	40
2.4. Evaluación de los valores	42
2.4.1 Cuestionario de Valores Contextualizados (VAL)	44
Capítulo 3: Compromiso Laboral y Valores	46
3.1. Investigaciones actuales sobre compromiso laboral y valores	48
3.2 Investigaciones argentinas sobre compromiso laboral y valores	52
II. Método	57
1. Objetivos	58

2. Diseño y tipo de estudio	58
3. Descripción de la muestra	59
4. Instrumentos de evaluación	60
5. Procedimiento	62
III. Análisis de Datos	63
1. Análisis de compromiso laboral	64
2. Análisis de valores	65
3. Análisis de correlaciones entre variables	68
IV. Discusión de Resultados	70
V. Conclusiones	77
Referencias bibliográficas	81
Apéndice	89

Introducción

Los acontecimientos que ha debido atravesar la humanidad a lo largo de su historia han resultado ser de tal complejidad que han modificado irreversible y profundamente las maneras de vivir de personas y sociedades enteras. La globalización fue uno de los sucesos históricos más influyentes; cuyas consecuencias en el ámbito económico, social, político y cultural aún hoy nos plantean interrogantes. Fue un proceso de alcance mundial que transformó los valores, los vínculos, las formas de actuar y de pensar de las nuevas generaciones, como así también los espacios que habitamos.

El mundo laboral actual se está poblando cada vez más de jóvenes profesionales cuyas vidas se rigen por otra lógica, con concepciones diferentes de trabajo y nuevas demandas hacia las organizaciones a las que buscan pertenecer. Es por ello que las empresas también están mutando, con el fin de enfrentar los nuevos desafíos que se plantean para la gestión de Recursos Humanos. Es crucial poner el foco en las personas e implementar diferentes estrategias para atraer y retener a los talentos dentro de una empresa, desarrollarlos y optimizar sus recursos para impulsar el crecimiento personal, a la par del desarrollo organizacional.

El compromiso laboral es un constructo que presenta gran interés para la psicología organizacional principalmente porque impacta directamente sobre las actitudes y conductas de los individuos. El compromiso habilita el vínculo entre

el empleado y la organización, reflejando lealtad a esta en un proceso continuo mediante el cual expresa su preocupación por el éxito de la organización y su bienestar permanente.

Investigaciones previas comprueban que las compañías con fuerza de trabajo altamente comprometidas presentan mayores niveles de productividad de sus trabajadores, como así también muestran tener un efecto positivo en el área de retención de empleados y talento en una organización: cuando el compromiso aumenta, la tasa de deserción disminuye. Quienes marcan la diferencia en una organización son las personas que en ellas trabajan. Ergo, su continuidad posibilitará que se mantengan las capacidades colectivas generales y las ventajas sostenibles y duraderas que la organización ha sido capaz de lograr.

Para el desarrollo de ambientes laborales saludables y resilientes, deben ponerse en marcha factores que potencien y mejoren los niveles de bienestar. Es fundamental que el compromiso que se construya con cada uno de sus miembros esté alineado a los principios, los valores, la misión y objetivos de la organización. Así como los valores organizacionales definen su perfil de gestión, sus metas, sus finalidades y objetivos a alcanzar; los valores humanos son principios que guían el accionar de las personas hacia las metas que los motivan.

Cuando una persona ingresa a una empresa, ambos sistemas de valores entran en estrecha relación y comienzan a ejercer una influencia recíproca. La congruencia entre ellos podría elevar los niveles de bienestar laboral, mejorar la productividad de la organización y la calidad de vida del personal. Es allí donde

radica el interés por investigar estos dos constructos que servirán de indicadores de la salud organizacional.

Por lo tanto la presente investigación se inició con los objetivos de medir el compromiso laboral y valores en trabajadores de una empresa vitivinícola de la provincia de Mendoza, Argentina; e identificar correlaciones existentes entre los dos constructos estudiados.

En las siguientes páginas se desarrollará el Marco Teórico fragmentado en tres capítulos: el primer capítulo incluye apartados relacionados al Compromiso Laboral, la historia del concepto, las diferentes teorías y las herramientas de medición; el segundo capítulo profundiza en la Teoría de los Valores Humanos de Schwartz y su relación con el ámbito organizacional; mientras que el tercer capítulo reúne ambas variables estudiadas (compromiso laboral y valores) y las investigaciones más relevantes de los últimos años realizadas a nivel mundial y nacional.

Luego, se describe el Método que se implementó para alcanzar los objetivos propuestos. Para ello se llevó a cabo una investigación de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, descriptivo-correlacional. La muestra fue no probabilística, integrada por empleados del plantel permanente de una entidad perteneciente al sector terciario, dentro del rubro vitivinícola, dedicada al fraccionamiento y comercialización de vinos y mosto de Mendoza, Argentina.

Para la recolección de datos se aplicaron dos instrumentos de medición: por un lado se empleó la versión española del cuestionario UWES creada por

Salanova et al. en el año 2003 y validada en Argentina por Spontón et. al (2012); y por el otro, se aplicó el Cuestionario de Valores Contextualizados (VAL) elaborado por Casullo y Castro Solano (2004), en base a la teoría de Valores de Schwartz.

Por último se presenta el Análisis de los datos obtenidos, mediante el procesador estadístico SPSS (versión 15.0) y la Discusión de Resultados en relación a estudios previos sobre el tema. Culmina la presente investigación con Conclusiones generales extraídas de todo el proceso realizado.

I. MARCO TEÓRICO

Capítulo 1: Compromiso Laboral

1.1. Historia del Concepto

El origen del concepto de Compromiso Organizacional se remonta a mediados del siglo XX y ha evolucionado a partir de diversas exploraciones realizadas a nivel mundial, abarcando pluralidad de rubros y tipos de organizaciones durante más de 50 años. El incremento en las investigaciones sobre el compromiso organizacional lleva a suponer que se tiene ya clarificado el concepto de estudio y las dimensiones o aspectos que lo conforman, pero una revisión de la literatura científica muestra que aún hay aspectos fundamentales por resolver (Betanzos Díaz y Paz Rodríguez, 2007). Identificar las similitudes y divergencias entre los diferentes modelos existentes se convierte en una tarea ardua pero fundamental para comprender el concepto de compromiso dentro del ámbito laboral.

Comienza este recorrido con Becker, quien en 1960 definió el compromiso con la organización desde la Teoría del Intercambio Social, como “el vínculo que se establece entre el individuo y la organización, fruto de las pequeñas inversiones realizadas a lo largo del tiempo” (González Santa Cruz, 2012, p. 79). En otras palabras, considera que el compromiso surge y persiste cuando la persona invierte en pos de mantener ciertos intereses; concepto que fue avalado posteriormente por Hrebiniak y Alutto (1972) y Salancic (1977).

Sin embargo, se establece el inicio del estudio del compromiso bajo el enfoque del Comportamiento Organizativo principalmente a partir del trabajo de

Porter y sus colegas. En 1978, Mowday, Porter y Steers califican el compromiso organizativo como la fuerza con la que un individuo se identifica con una organización; definición que Sheldon ya había propuesto en 1971. Estos autores establecen que los individuos con altos niveles de compromiso creen y aceptan los objetivos y valores de la organización. Esto los predispone a permanecer en el seno de la misma y dedicarle un considerable esfuerzo (González Santa Cruz, 2012). En 1986, O' Reilly y Chatman agregan que la organización ejerce influencia sobre el individuo, para que éste actúe en función de los intereses de la misma, y alcanzar así las metas deseadas; generando un vínculo psicológico que refleja el grado con el cual el individuo interioriza o adopta características o perspectivas de la organización.

Recientemente, algunos autores (Eldor, 2016; Lupano Perugini, de la Iglesia, Castro Solano y Fernández Liporace, 2017) sostienen que fueron las investigaciones de William Kahn quién a principios de los 90 sentó las bases para la caracterización del compromiso como la presencia psicológica del individuo en su rol laboral. Coloca énfasis en la relación psicológica, dinámica y dialéctica que se genera entre ambas partes, concepto que comienza a popularizarse entre reconocidos investigadores del tema como Mathieu y Zajac (1990) y Meyer y Allen (1991).

Ya en 1996, Peiró y Prieto resaltan la vertiente actitudinal del compromiso, entendido como “un estado en el que las personas se identifican con la organización, sus metas, y desean seguir siendo miembros de la misma” (González Santa Cruz, 2012, p. 80). El concepto hace referencia al grado con que las

personas se identifican, están consustanciadas con sus organizaciones y dispuestas a continuar trabajando en ellas (Allen y Meyer, 1996).

En la primera década del presente siglo, surgieron numerosas definiciones de compromiso organizativo, manteniendo el sentido del vínculo y la afectividad como características básicas: “apego afectivo” (Bayona, Legaz y Madorrán, 2000, p. 5), conjunto de vínculos que mantienen a un sujeto apegado a una organización (Arciniega, 2002). En el año 2004, Robbins lo concibe como:

La fuerza relativa de la identificación y el involucramiento de un individuo con una organización en concreto, que conlleva el deseo del trabajo de permanecer en la organización, la aceptación de valores y las metas de la organización y su voluntad para conseguirlas (en García Tejada y Flores Mamani, 2017, p. 140).

El movimiento de la Psicología Positiva emerge en la última década del Siglo XX y comienza a cobrar terreno en el campo de las investigaciones vinculadas a los contextos de trabajo. Este nuevo paradigma se centra en el estudio del funcionamiento óptimo de las personas, considerando sus fortalezas y virtudes (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000), poniendo énfasis en los aspectos positivos y fomentando el desarrollo de las potencialidades humanas (Marsollier, 2015).

La Psicología de la Salud Ocupacional Positiva (PSOP) es una vertiente de este nuevo enfoque. En esta perspectiva, los investigadores y las organizaciones están interesados en conocer las causas de la salud en el trabajo y las posibles consecuencias asociadas a tal bienestar (Bakker, Rodríguez-Muñoz y Derks, 2012). Sostienen que las instituciones positivas posibilitan el desarrollo positivo de relaciones, rasgos y experiencias. Consecuentemente, el buen funcionamiento en la

vida es el resultado de la combinación de estos cuatro dominios (Park y Peterson, 2003).

Dentro de esta línea teórica se ubica el concepto de engagement, que implica una vinculación psicológica positiva de la persona con su trabajo de carácter estable, más allá de las oscilaciones que puedan producirse en el día a día (Marsollier, 2015). En términos generales para Schaufeli, Salanova, González-Roma y Bakker (2002) el engagement puede ser entendido como:

Un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, la vinculación psicológica se refiere a un estado afectivo-cognitivo más persistente que no está focalizado en un objeto, evento o situación particular (Spontón et al, 2012, p. 148).

Anteriormente, Maslach, Schaufeli y Leiter (2001) habían definido el work engagement, o compromiso laboral, como un constructo opuesto al burnout, ambos situados en un continuum que fluctúa desde el polo negativo del cansancio, el desgaste, el cinismo y la despersonalización en el trabajo, hacia la energía, el compromiso, el involucramiento y el sentido de pertenencia. Sin embargo, en 2004 Schaufeli y Bakker efectuaron una revisión de este enfoque ya que consideraron que el opuesto de burnout no necesariamente implicaba la noción de engagement (Lupano Perugini, de la Iglesia, Castro Solano y Fernández Liporace, 2017).

Como lo han demostrado más de dos décadas de investigaciones, el compromiso organizativo beneficia tanto a nivel individual como organizacional. Los empleados comprometidos muestran actitudes más positivas hacia sus puestos de trabajo y son más propensos a redoblar sus esfuerzos y mejorar su

rendimiento en comparación con otros compañeros dentro de la organización. A su vez, presentan menores intenciones de renunciar y tasas más bajas de ausentismo (Castro Solano, 2010).

1.2. Diferencias Conceptuales: Compromiso y Satisfacción laboral

Si bien existen similitudes de base entre el Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral; estos constructos presentan particularidades que los diferencian entre sí.

Según Backer y Backer (1999) la satisfacción laboral se encuentra intrínsecamente ligada a un puesto de trabajo y a ciertos aspectos laborales que lo alimentan; centrándose en aspectos del entorno de trabajo donde el empleado desarrolla su actividad. La satisfacción es una reacción inmediata a aspectos tangibles y específicos en las tareas y el ambiente de trabajo. En contraste, el compromiso organizacional abarca un concepto más global, reflejando una respuesta afectiva general de la organización, más estable en el tiempo, enfatizando aspectos tales como los valores y metas a largo plazo (Ayensa y Menorca, 2007).

Numerosas investigaciones determinan que existe una correlación positiva entre satisfacción y compromiso laboral (Maldonado, Ramírez, García y Chairez, 2014; Moura, Orgambídez-Ramos, y Gonçalves, 2014; Rosas Rojas, 2017). Rothmann (2008) establece aunque ambas dimensiones son empíricamente

diferentes, las dos corresponden al bienestar laboral del empleado. Las emociones positivas de un nivel alto de compromiso en el trabajo influyen directamente sobre la satisfacción laboral (Schaufeli y Bakker, 2004). La satisfacción en el trabajo se convierte en un componente del compromiso organizativo; y en 2007, Quiroga Aquinchay establece que el compromiso es un mejor predictor que la satisfacción laboral en temas de desempeño, ausentismo, rotación de personal, etc. (Lorca-Sánchez, 2010).

1.3. Dimensiones del Compromiso Laboral

Ayensa y Menorca (2007) intentaron esclarecer el término mediante una extensa revisión bibliográfica, desglosando los distintos aspectos que determinan la naturaleza del vínculo entre el individuo y la organización. Una de las mayores dificultades que encontraron fue la división de opiniones en torno a las dimensiones que conforman el concepto de Compromiso Organizacional. “La modelización de compromiso organizativo ha girado tradicionalmente entre la visión unidimensional y la multidimensional” (González Santa Cruz, 2012, p.83)

El enfoque unidimensional establece que todas las formas de compromiso confluyen en un único factor general (Mowday, Porter y Steers, 1978). Sin embargo, existe amplio consenso entre los investigadores en considerar el compromiso organizacional como un constructo integrado por múltiples dimensiones, ya que se entiende que las personas pueden sentir, simultáneamente

y con variada intensidad, el compromiso organizativo, considerando que se trata de un constructo multidimensional que puede abarcar muy distintas facetas (González Santa Cruz, 2012).

El enfoque bidimensional es representado por diversos referentes. Angle y Perry (1981) sostuvieron que el constructo está compuesto por el compromiso de quedarse y el compromiso de valores. Tres años más tarde, Meyer y Allen (1984) presentan su primera concepción del término, descomponiéndolo en compromiso afectivo y de continuidad. En 1992, Mayer y Schoorman mantienen el compromiso de continuidad, agregando el concepto de compromiso de valores que implica “una confianza y aceptación en los objetivos y valores organizativos” (Mayer y Schoorman, 1992, p. 673).

Ya adentrados en el siglo XXI, Albert Meseguer (2011) focaliza en el estudio del compromiso laboral en épocas de crisis, identificando dos dimensiones del compromiso en el ámbito laboral. El primero es el compromiso racional o voluntad de permanencia, en relación a los motivos que llevan al individuo a aceptar y permanecer en un empleo; y el segundo el compromiso afectivo, donde se involucra la buena relación que sostiene con las personas con las que trabaja, colegas, compañeros de equipo, superiores o colaboradores (González Santa Cruz, 2012).

Más allá del desarrollo teórico de los autores mencionados, es el enfoque tridimensional el que predomina en la bibliografía más reciente. O’Reilly y Chatman (1986), Penley y Gould (1988), Jaros et al (1993), representan algunos de los modelos tridimensionales presentes en estudios a nivel global. Sin embargo,

aún se evidencia falta de consenso en relación a cuales o cuantos son los factores que componen el concepto de compromiso organizacional.

Tal es el caso de Randall y Cote (1991) quienes sostienen una perspectiva multidimensional del concepto, compuesta por cinco formas de compromiso (González Santa Cruz, 2012):

- Ética protestante del trabajo – consideración de la importancia del trabajo duro;
- Implicación en el trabajo – el trabajo satisface las necesidades presentes;
- Compromiso aplazado – el coste que supondría abandonar el trabajo;
- Compromiso afectivo – sentimientos positivos de identificación, implicación y cariño hacia la organización
- Compromiso con la carrera – actitud o vocación que se siente hacia la profesión o carrera profesional elegida.

Los modelos más destacados y utilizados en el marco de la investigación son el de Allen y Meyer (1990) y en la última década, el de Schaufeli, Bakker y Van Rhenen (2009) quienes propusieron tres dimensiones que formarían parte del constructo de engagement.

Desde la perspectiva de Meyer, Allen y Smith (1993), el compromiso organizacional es una relación que se define por el deseo, la necesidad y la obligación. Lo conceptúan como la “identificación e implicación con la

organización, así como el reconocimiento de los costos asociados al hecho de dejar la organización, además de revelar sentimientos de obligación del colaborador al permanecer en la misma en la empresa” (Meyer y Allen, 1999 en Lorca-Sánchez, 2010, p. 4). A estos tres factores los denominaron:

- *Compromiso Afectivo*: Es la vinculación afectiva o fuerza emocional de la identificación de un individuo con una organización y de su participación.
- *Compromiso Normativo*: Es la percepción de los costos asociados a dejar el empleo.
- *Compromiso de Continuidad*: Es la obligación de permanecer en la organización. Son las diferentes inversiones que realiza el empleado en la empresa lo que hará que se vincule con ella en distintos grados, por lo que dejarla significaría perder todo lo que ha invertido.

Los autores sostiene que estas tres dimensiones pueden ser vivenciadas simultáneamente y en diferentes grados: “un trabajador, ante un clima laboral adverso y un mal manejo del estrés, prefiera permanecer en la organización a pesar de sus afectos y sentimientos por esta” (García Tejada y Flores Mamani, 2017, p.140). Sin embargo, Omar y Urteaga (2008) sostienen que, en general, siempre prevalece un tipo de compromiso que vincula al empleado con su empresa.

En el año 2001, Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker propusieron una definición del compromiso (engagement), y defienden que son tres los factores que lo componen: el vigor, la dedicación y la absorción.

El engagement es un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, el engagement se refiere a un estado afectivo - cognitivo más persistente e influyente, que no está enfocado sobre un objeto, evento, individuo o conducta en particular (Schaufeli & Bakker, 2003, p.6).

- **Vigor** se caracteriza por una gran voluntad de dedicar el esfuerzo al trabajo y la persistencia ante las dificultades.
- **Dedicación** se refiere a estar fuertemente involucrado en el trabajo y experimentar una sensación de entusiasmo, inspiración, orgullo, reto y significado.
- **Absorción** se caracteriza por estar totalmente concentrado y felizmente inmerso en el trabajo, de tal manera que el tiempo pasa rápidamente y se experimenta desagrado por tener que dejar el trabajo.

En el año 2012, Rothbard y Patil realizan un rastreo de los antecedentes más significativos sobre el término de compromiso. Estos autores sostienen que se trata de una variable de nivel individual y no organizacional, definiéndola como “una presencia psicológica en el rol -‘estar ahí’-. Incluye la atención, absorción y energía de la persona dirigida hacia las tareas laborales” (Lupano Perugini, de la Iglesia, Castro Solano y Fernández Liporace, 2017, p. 128). Esto es un claro indicador de que aún no se alcanza un consenso respecto al concepto de Compromiso Organizacional y las dimensiones que lo componen.

1.4. Evaluación del Compromiso Laboral

La diversidad de enfoques y modelos mencionados reflejan la multiplicidad de escalas de medida del constructo objeto de estudio. Sin embargo, vale destacar que “tal variedad de definiciones redundante en estudios cuyos resultados no son posibles de comparación y generalización” (Lupano Perugini et al., 2017, p. 128).

Algunos de ellos se han destacado por su alcance, convirtiéndose en los principales instrumentos de medida del compromiso organizacional, tales como:

- **Organizational Commitment Questionnaire - OCQ** – creado por Porter en 1974, compuesto por 18 ítems que arrojan un resultado unidimensional;
- **Cuestionario de Allen y Meyer** consiste en responder 18 juicios positivos y negativos que explican sus tres dimensiones (Afectivo, Normativo, Continuo).
- **Utrecht Work Engagement Scale - UWES** – desarrollado en 2003 por Schaufeli, Bakker y Salanova y adaptado en diferentes países e idiomas; dentro del enfoque de la Psicología Positiva.
- **Escala Argentina de Compromiso con el Trabajo - EACT** – basado en el modelo de Rothbard y Patil (2012), cuyo diseño contiene 11

ítems que evalúan las dimensiones de atención, absorción y energía; entre otros diseños autoelaborados confeccionados utilizando como punto de partida los modelos ya existentes. Este instrumento fue validado en la población argentina en 2017 por Lupano Perugini, et al.

1.4.1. Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

Este instrumento fue desarrollado en Holanda por los investigadores Schaufeli y Bakker, en el año 2003, con el objetivo de medir el engagement o compromiso dentro del ámbito laboral, en sus tres dimensiones: vigor, absorción y dedicación; como así también posibilitar la obtención de una puntuación general del constructo.

Para la elaboración de este cuestionario se partió de un pool inicial de 24 ítems y la mayor parte constituían reactivos del Maslach Burnout Inventory (MBI) redactados de manera inversa. Las pruebas psicométricas detectaron 7 ítems inconsistentes que fueron eliminados del cuestionario, obteniendo una versión final de 17 ítems (Spontón et al, 2012).

Estudios transculturales realizados en Holanda, España y Portugal sugieren que las tres dimensiones del engagement presentan una relación elevada entre sí y que los ítems de cada factor presentan una elevada homogeneidad observándose así una óptima consistencia interna (Schaufeli, Martínez, Marques, Pinto, Salanova & Bakker, 2002). Finalmente en lo referido a los estudios

efectuados con variables externas se ha observado que los puntajes obtenidos en el cuestionario UWES correlacionan negativamente con los puntajes obtenidos en el MBI.

Spontón, et al. destacan que, si bien el cuestionario UWES “constituye el instrumento más utilizado para medir el engagement, permitiendo el desarrollo de estudios en más de trece países (Salanova & Llorens, 2008) son pocos los estudios efectuados con esta variable en el contexto latinoamericano” (2012, p. 149). Por tal motivo, en 2011, este grupo de investigadores tomaron la iniciativa de validar la versión española del UWES diseñada por Salanova y colaboradores en el año 2003, dentro de la República Argentina. Se incluyó en la muestra a trabajadores pertenecientes a diferentes empresas y organizaciones laborales, del sector privado y público, de la Ciudad de Córdoba.

La investigación empírica realizada sobre engagement ha permitido la identificación de tres dimensiones subyacentes: el vigor, la dedicación y la absorción: vigor refiere a altos niveles de energía mental mientras se trabaja, de resiliencia, de persistencia y de un fuerte deseo de esforzarse en el trabajo; la dedicación se manifiesta por altos niveles de significado del trabajo, de entusiasmo, inspiración, orgullo y una sensación de reto relacionados con el trabajo que uno realiza; y la absorción consiste en estar plenamente concentrado y feliz realizando el trabajo, mientras se tiene la sensación de que el tiempo pasa volando y uno se deja llevar (Acosta, Torrente, Llorens y Salanova, 2013).

Para alcanzar un estado mental positivo y satisfactorio en el trabajo, derivando en personas comprometidas e involucradas, debe producirse un vínculo

psicológico que enlace al individuo con la organización; considerando que “las prácticas que implementen tendrán éxito sólo si son coherentes, planificadas y derivan de profundas creencias y valores estructurales de la organización” (Acosta, Torrente, Llorens y Salanova, 2013, p. 112). Esta identificación resulta crucial para el bienestar de la persona en el ámbito laboral, favoreciendo a su vez los resultados organizacionales.

Capítulo 2: Valores Humanos

2.1. Historia del concepto

Descubrir los valores y qué es lo realmente valioso para el hombre es una de las inquietudes más antiguas en la evolución del pensamiento humano. Es una temática que ha preocupado a pensadores y científicos de todas las épocas inclusive en nuestros días; de relevancia en todos los espacios de conocimiento. No obstante, el estudio de los valores humanos ha cobrado mayor relevancia en las últimas décadas, caracterizadas por su “profunda crisis de valores en el plano mundial” (Castro Solano, 2005, p. 131).

Clásicamente el tema de los valores fue abordado desde un punto de vista filosófico, ligado al estudio de las virtudes. A mediados del Siglo XX, Maslow (1954) desarrolla la Teoría de la Motivación Humana y subraya que los seres humanos poseen un sistema de necesidades jerárquicamente organizado que los motiva. Para ascender en la escala, las necesidades básicas deben estar satisfechas; a medida que el hombre satisface sus necesidades surgen otras que cambian o modifican el comportamiento del mismo, considerando que solo cuando una necesidad está razonablemente satisfecha, se disparará una nueva necesidad. En la base de la pirámide se encuentran las necesidades básicas o fisiológicas; luego están las necesidades de seguridad y protección, las de pertenencia y amor, las de estima, las de actualización, las de conocimiento y finalmente las estéticas (Castro Solano, 2005).

En 1968 el psicólogo social Milton Rockeach, fue el pionero en estudiar los valores humanos desde el campo de la psicología social y organizacional (Marsollier y Expósito, 2017). En 1973, define los valores como “creencias transituacionales jerárquicamente organizadas y que sirven de guía para nuestro comportamiento... que nos indican qué es adecuado o inadecuado realizar; son bastante estables, se interiorizan en el proceso de socialización y forman la base del autoconcepto de la persona” (Castro Solano, 2005, p. 132-133)

Rockeach planteó la importancia de los valores para las Ciencias Sociales, agregando que “constituyen la principal variable dependiente en los estudios culturales sobre la sociedad y la personalidad, y la principal variable independiente en el estudio de las actitudes y la conducta social” (Delfino y Zubieta, 2011, p. 94). Para este autor, los valores representan las necesidades humanas, como así también las demandas sociales e institucionales. Estos se dividen en valores terminales, es decir aquellas metas individuales y sociales que cada uno desea alcanzar; y valores instrumentales, compuesto por aquellos comportamientos o medios necesarios para alcanzar los valores terminales (Marsollier y Expósito, 2017).

Durante la década de los 80 comienzan a desarrollarse las primeras teorías axiológicas transculturales. Éstas se basan en el análisis de los valores a nivel personal y cultural, con la finalidad de poder encontrar dimensiones comunes.

Fue Hofstede (1980) quien encabezó uno de los primeros estudios con el propósito de identificar los valores en el trabajo. Esto lo realizó mediante la

evaluación de los valores sostenidos por los empleados de una gran empresa multinacional, con sedes ubicadas en diferentes países del mundo. Concluyó que las culturas pueden ser clasificadas según su posición en cuatro dimensiones básicas:

- 1- *Individualismo-colectivismo*: independencia emocional y autonomía de las personas con respecto a grupos e instituciones, versus la interdependencia y la primacía del grupo por sobre las relaciones personales.
- 2- *Distancia al poder*: alude al grado con que los miembros de una sociedad aceptan una desigual distribución de poder, prestigio y riquezas;
- 3- *Evitación de la incertidumbre*: vinculado al grado con que los miembros de diferentes grupos se sienten amenazados por situaciones desconocidas o ambiguas;
- 4- *Masculinidad-feminidad*: un polo está caracterizada por la preferencia por el logro, la asertividad y el éxito, mientras que el polo opuesto por una inclinación hacia las relaciones personales, la modestia y la calidad de vida. Particularmente en Latinoamérica, destacó la predominancia del colectivismo, con mayor grado de evitación de la incertidumbre, femineidad y distancia al poder (Omar y Urteaga, 2008).

Según Triandis (1995) “las culturas individualistas se caracterizan por valorar la autonomía del individuo y su independencia emocional de los grupos sociales, mientras que las sociedades colectivistas rescatan la tradición heredada y privilegian los intereses grupales...y el bienestar colectivo” (Omar y Urteaga, 2008, p. 355). Tres años después, Triandis, Chen y Chan (1998) derribaron el concepto unidimensional del individualismo-colectivismo, convirtiéndolos en dos factores independientes, que pueden coexistir simultáneamente y en diferentes proporciones; y pudiendo ser horizontales- enfatizando la igualdad o verticales- recalcando las jerarquías. Identificaron, en consecuencia, cuatro tipos o dimensiones de los valores (Omar y Urteaga, 2008):

- 1- *Individualismo Horizontal (IH)*: en que las personas se esfuerzan por ser únicas y hacen las cosas a su manera;
- 2- *Individualismo Vertical (IV)*: en que la gente quiere hacer las cosas a su manera y se esfuerza por hacerlas mejor que los demás;
- 3- *Colectivismo Horizontal (CH)*: donde los objetivos del individuo se confunden o fusionan con los de su grupo de pertenencia, y
- 4- *Colectivismo Vertical (CV)*: en que la gente se somete a la autoridad de su grupo y está dispuesta a sacrificarse por los intereses grupales.

A modo de síntesis se establece que los valores son “estándares o criterios que permiten guiar las acciones o la elección de metas, son relativamente duraderos y estables en el tiempo, y se desarrollan a través de la influencia de la cultura, la sociedad y la personalidad” (Dose, 1997 en Dávila y Jiménez, 2012, p.

52). Marsollier agrega que los valores son “la tendencia de los miembros de la sociedad a juzgar lo que se considera bueno o malo socialmente” (2017, p. 35).

2.2. Teoría de los Valores Humanos de Schwartz

Si nos centramos en la interpretación antropológica cultural actual, vemos un posicionamiento relativista en lo que se refiere a la comprensión del valor como elemento propio de la cultura. Se tiende a eliminar el etnocentrismo de la sociedad y se busca dar a los valores una interpretación al valor desde la experiencia y el contexto de la forma de vida de la comunidad que los conceptualiza y estima como tales (Marsollier y Expósito, 2017, p. 32)

En base a los estudios realizados por Rockeach, en 1992 Shalom Schwartz desarrolló la Teoría de los Valores Humanos. Schwartz (1994) define los valores como “metas deseables y transituacionales, que varían en importancia y que sirven como principios en la vida de una persona o de otra entidad social” (Delfino y Zubieta, 2010, p. 96). Estos son principios que guían los comportamientos y las decisiones a nivel individual, y se encuentran intrínsecamente relacionados a los valores culturales (Rodríguez-Guiza y Juárez-Montes, 2017). Este psicólogo social propone un modelo universal de valores, con validación multicultural “comprobada en naciones de todos los continentes, religiones y niveles de desarrollo económico, incluyéndose desde luego países de

habla hispana como España, México, Venezuela, y Bolivia” (Arciniega y González, 2000, p. 285).

Los valores representan, en forma de metas conscientes, las respuestas que todos los individuos y sociedades deben dar a tres requisitos universales: las necesidades de los individuos en tanto organismos biológicos; los requisitos de la interacción social coordinada; y los requisitos para el correcto funcionamiento y supervivencia de los grupos.

Tras el estudio de investigadores coetáneos Schwartz (2012) publica seis características genéricas que poseen los valores, y que los diferencian de otros conceptos.

- Los valores son creencias inextricablemente ligadas a los afectos: Cuando son activados los valores, son inmediatamente teñidos por sentimientos.
- Los valores refieren a metas deseables que motivan a la acción.
- Los valores trascienden a las acciones y situaciones específicas. Esta es la característica más relevante que diferencia a los valores de actitudes o normas.
- Los valores son estándares o criterios que condicionan la percepción de las acciones, las políticas, las personas o los sucesos. Sin embargo estos valores son raramente conscientes en la toma de decisiones cotidianas; el impacto de los mismos se visibiliza cuando las acciones o los juicios propios entran en conflicto con otros valores.

- Los valores son organizados de jerárquicamente en función de su relevancia para cada individuo. Este factor también los diferencia de las actitudes o normas de acción.
- La importancia relativa de múltiples valores guían el accionar. En otras palabras, tras cualquier actitud o acción se ve implicado más de un valor.

La teoría de los valores (Schwartz, 1992) distingue 10 tipos de valores que son definidos por el tipo motivacional:

1. **Poder:** ponen en primer lugar el estatus social, prestigio y dominio que se tiene sobre las personas y los recursos.
2. **Logro:** enfatizan la búsqueda del éxito personal mediante la demostración de competencias socialmente aceptables.
3. **Hedonismo:** se encuentra asociado al placer y sensación de gratificación personal.
4. **Estimulación:** es el elemento que prioriza el entusiasmo por la novedad y los retos en la vida.
5. **Autodirección:** destaca la importancia del pensamiento independiente y la elección de la acción, creatividad, exploración.
6. **Universalismo:** refiere a la comprensión, el aprecio, la tolerancia y la protección del bienestar de todas las personas y la naturaleza.

7. **Benevolencia:** enfatiza la importancia de la preservación e intensificación del bienestar de las personas con las que se está en contacto personal frecuente.
8. **Tradición:** se caracteriza por la importancia del respeto, el compromiso y la aceptación de las costumbres e ideas que proporciona la cultura tradicional o la religión.
9. **Conformidad:** tiene por objeto restringir las acciones, inclinaciones e impulsos que pudieran molestar o perjudicar a otros y cumplir reglas sociales o normas.
10. **Seguridad:** otorga un lugar primordial a la armonía y la estabilidad, sean estas de la sociedad, de las relaciones propias del sujeto o, incluso, de sí mismo.

Este modelo teórico plantea que cada valor expresa un objetivo motivacional (Arciniega y González, 2000). En otras palabras, postula que a nivel más básico, los valores forman un continuo de motivaciones relacionadas presentándose un cambio paulatino en el propósito o meta a medida que se pasa de un valor al valor adyacente a este, dando así lugar a la estructura circular (Delfino y Zubieta, 2011). La estructura circular refleja las relaciones de conflicto y congruencia entre las diez tipologías específicas de valores (ver figura 1). La posición de los valores no es algo aleatorio, dado que la fuerza de asociación disminuye a medida que la distancia entre ellas es mayor, es decir, que cuanto

mayor sea la distancia entre dos valores menor será la relación entre ambos (Abella García, Lezcano Barbero y Casado Muñoz, 2017).

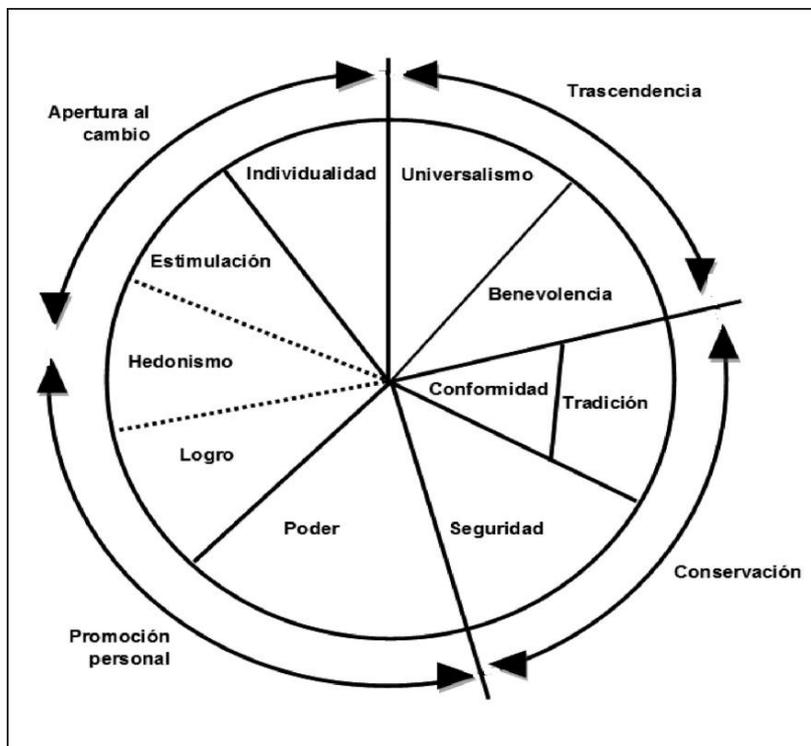


Figura 1 – Circumplexo de valores de Schwartz.

Fuente: adaptado de Schwartz y Boehnke (2004). Elaborado por Abella García, Lezcano Barbero y Casado Muñoz (2017)

A su vez los diez valores son reagrupados en dos grandes dimensiones bipolares: por un lado los valores de autopromoción y trascendencia; y por otro lado, los valores que posibilitan la apertura al cambio y los que promueven la conservación (Delfino y Zubieta, 2011).

- **Autopromoción vs. Trascendencia:** La autopromoción incluye los valores del tipo hedonistas y vinculados al logro y al poder; y en contraste, el polo de autotrascendencia se caracteriza por los

valores de benevolencia y universalismo (Marsollier y Expósito, 2017).

- **Apertura al Cambio vs. Conservación:** Los polos de apertura al cambio y conservación se consideran valores contrapuestos entre sí. El polo de apertura al cambio incluye los valores de autodirección y estimulación; mientras que el polo de conservación está compuesto por tres valores fundamentales: seguridad, conformidad y tradición.

En el año 2006, Schwartz propone una forma alternativa de conceptualizar la misma estructura bidimensional. Esta agrupa a los valores en aquellos que regulan la expresión de los intereses y características personales, en otras palabras, los valores centrados en la persona (Autodirección, Estimulación, Hedonismo, Logro y Poder) versus los que regulan las relaciones con otros y los efectos sobre ellas, es decir los centrados en lo social (Universalismo, Benevolencia, Tradición, Conformidad y Seguridad). De forma simultánea, agrupa los valores en aquellos que expresan la auto-expansión sin preocupación (Autodirección, Universalismo, Benevolencia, Estimulación y Hedonismo) contrapuestos a los que expresan autoprotección con preocupación (Seguridad, Poder, Logro, Conformidad y Tradición) (Fontaine et al, 2008).

Para Schwartz, los valores individuales son producto tanto de la herencia cultural como de la historia propia de cada individuo. Los valores culturales expresan ideas abstractas, socialmente compartidas, de lo deseable en una sociedad o grupo social. Las instituciones expresan esos valores en sus metas y

objetivos, y las personas inmersas se socializan en los valores que prioriza la cultura. “En las sociedades más colectivistas, donde predominan valores relacionados con la Benevolencia, la Tradición y la Conformidad, el énfasis está puesto en la cooperación, mientras que las más individualistas, se refuerza la competencia entre sus miembros” (Castro Solano, 2005, p. 137).

2.3. Los valores en el ámbito organizacional

Organización por definición es la “asociación de personas regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines” (Real Academia Española, 2018). Esto implica que desde la gestación de cualquier tipo de organización se establecen en su misión y visión, una serie de valores que definen su perfil de gestión, sus metas, sus finalidades y objetivos a alcanzar.

Estos valores forman parte central de la cultura organizacional, de su núcleo interno, de su dimensión más profunda, de aquello que la distingue de otras organizaciones, que da identidad y cohesión a sus miembros y permite la generación de un compromiso que va más allá del interés personal de cada uno (Marsollier y Mendoza Expósito, 2017, p. 30)

Arciénaga y González definen los valores dentro del ámbito del trabajo como “representaciones cognitivas de necesidades universales expresadas por medio de metas transituacionales que se organizan en forma jerárquica y que se manifiestan en el entorno laboral” (2000, p. 284). Estos valores están integrados

por un componente básico, en relación a las razones por las cuales trabaja una persona; y un componente específico, correspondiente a las metas que se buscan alcanzar en el mismo.

El estudio de los valores hacia el trabajo desde la perspectiva individual puede colaborar en otros procesos de la gestión de recursos humanos como el reclutamiento y la selección, la formación de equipos de trabajo, como así también pueden ayudar a comprender la satisfacción laboral o el compromiso organizacional (Arciénaga y González, 2000). Los perfiles de valores son importantes predictores de comportamientos, intereses y actitudes, ya que son guías motivacionales de orden superior (Castro Solano, 2005). Volver la mirada hacia los valores como motor de cambio y gestión cultural de la empresa es lo que se denomina Dirección por Valores.

Los valores del trabajador y los de la institución se hallan en estrecha relación y ejercen una influencia recíproca entre sí. Marsollier y Expósito (2017) manifiestan la importancia de que exista coherencia entre los valores que inspiran la vida personal y los que sustentan la vida profesional, ya que contribuiría a elevar los niveles de bienestar laboral. De lo contrario esta incongruencia podría verse reflejada en el clima organizacional de la dinámica cotidiana.

2.4. Evaluación de los valores

Castro Solano (2005) plantea la existencia de diversos métodos que pueden utilizarse para la evaluación de los valores: ya sea realizando inferencias de las conductas observables; pidiéndole al sujeto que comunique sus valores, o presentándole una serie de estímulos valorativos agrupados en listas y cuestionarios donde deben responder defendiendo su posición. Rockeach (1973) sostiene que la evaluación objetiva de los valores mediante la observación resulta inadecuada ya que, más allá de las dificultades de categorización y cuantificación que pueda presentar, es sesgado por los propios valores del evaluador. La segunda forma de evaluación planteada presenta sus dificultades al tener que poner palabras los valores, sobre las cuales quizás nunca haya reflexionado el entrevistado. Es por ello que los cuestionarios y las encuestas, como tercera alternativa, resultan un instrumento útil, sencillo de aplicar especialmente a grandes poblaciones, aunque no están exentos de críticas (Castro Solano, 2005).

Históricamente los primeros instrumentos desarrollados para medir valores hacia el trabajo han surgido desde la visión de la orientación vocacional. Consecuentemente se han desarrollado diversos instrumentos para identificar las expectativas de los jóvenes respecto a un trabajo; pero que no resultan ya adecuados cuando el joven se ha incorporado al mundo laboral (Arciénaga y

González, 2000). Desde la Psicología Social se han aportado importantes instrumentos de medida, ampliamente utilizados, que inclusive han servido de base para el desarrollo de otras técnicas de evaluación.

En 1973, Rockeach creó el cuestionario de valores, “ampliamente criticado por la selección arbitraria y nacionalista de sus 36 valores y de su escala, así como por no cubrir la totalidad del dominio de los valores” (Arciniega y González, 2000, p. 283).

Utilizando de base el cuestionario de Rockeach, et al. (2001) presentaron el PVQ (Portrait Values Questionnaire), una escala compuesta por 40 ítems o frases que responden a los 10 tipos de valores que propone el autor. El evaluado debe puntuar en qué medida lo descrito en cada ítem se parece a él o ella (Delfino y Zubieta, 2011). Esta teoría sostiene una estructura universal del contenido motivacional de los valores, gozando así de una aparente validez transcultural. En Argentina, esta escala cuenta con la adaptación y validación realizada por Castro Solano y Nader (2005).

Por otro lado, también existe la Escala de Valores hacia el Trabajo (EVAT 30), fue ideada por Arciniega y González en el año 2000, utilizando como punto de partida la teoría axiológica de Schwartz (1992) y las diez orientaciones básicas del valor que sustenta la misma. El cuestionario no plantea preguntas directas, sino que mide juicios de similitud de otra persona con uno mismo y el participante debe puntuar con una escala Likert de 5 puntos: 1 (no se parece nada a mí) a 5 (se parece mucho a mí).

2.4.1. Cuestionario de Valores Contextualizados

El Cuestionario de Valores Contextualizados (VAL) elaborado por Casullo y Castro Solano (2004) también utiliza de base la teoría de Schwartz. El objetivo principal de este instrumento es la evaluación de los valores en dominios específicos para la población adulta: el trabajo, las relaciones familiares y la vida social. En cada una de las áreas consignadas, se formularon 10 ítems de fácil comprensión que corresponden a cada uno de los valores: Poder, Logro, Hedonismo, Estimulación, Autodirección, Universalismo, Benevolencia, Tradición, Conformidad y Seguridad. Las frases describen preferencias en función de comportamientos específicos, para que la persona se autoevalúe.

La modalidad de respuesta es tipo Likert, por lo que el evaluado puntúa cada frase con una escala numérica de 1 (totalmente desacuerdo) a 5 (totalmente de acuerdo). Las puntuaciones de los cuestionarios se califican mediante baremos para personal civil o militar, según sea el caso, transformándolas en percentiles. Las puntuaciones inferiores a 25 indican que el valor o meta en cuestión no es prioritario para el evaluado y las superiores al percentil 75 reflejan alta prioridad en su vida. Permite obtener 4 puntuaciones correspondientes a las metas generales que indican la orientación de valores del sujeto: trascendencia, autopromoción, conservación y apertura al cambio.

Resulta de gran importancia detectar el perfil axiológico de las personas que invierten su tiempo y esfuerzo en una organización. Los valores forman parte central de la cultura organizacional, de su núcleo interno, de su dimensión más profunda, de aquello que la distingue de otras organizaciones, que da identidad y cohesión a sus miembros y permite la generación de un compromiso que va más allá del interés personal de cada uno.

Capítulo 3: Compromiso Laboral y Valores

Los valores individuales se manifiestan en todos los ámbitos de desarrollo humano. Cuando una persona pasa a formar parte de una organización, sus valores personales comienzan a ejercer influencia recíproca con los valores propios de la cultura de la institución donde se inserta (Marsollier & Expósito, 2017). Por ello, O'Reilly (1991) plantea que para que exista una identificación con sus objetivos, el individuo deberá tener un sistema de valores congruente a los valores centrales de la organización.

Mowday y colaboradores ya habían establecido en 1978, que los individuos que creen y aceptan los objetivos y valores de la organización, presentan altos niveles de compromiso. Esto los predispone a permanecer en el seno de la misma y dedicarle un considerable esfuerzo. Allí yace la importancia de los procesos de selección y desarrollo de personas que encajen en dicha situación o “que recoja una óptima combinación entre las tareas a realizar y los requerimientos culturales” (González Santa Cruz, 2012, p. 71).

Meglino y Ravlen (1998) sostienen que los valores pueden tener un efecto directo o indirecto sobre la conducta de los trabajadores (Dávila & Jiménez, 2012). Contar con personas que se identifican con los objetivos de una empresa es indispensable para lograr una ventaja competitiva en una economía global, y su importancia radica en que el compromiso influye directamente sobre la eficiencia y el bienestar de los miembros de una organización (Omar & Urteaga, 2008).

No obstante, una organización tendrá empleados comprometidos siempre que las prácticas que implementen sean coherentes, planificadas y

derivadas de profundas creencias y valores estructurales (Acosta, Torrente, Llorens & Salanova, 2013). Es por ello que de modo incipiente existe un creciente interés en profundizar la relación entre los valores y el compromiso en el trabajo (Marsollier & Expósito, 2017; Omar & Urteaga, 2008).

Durante décadas ya, se han realizado investigaciones que enlazan ambas variables encontrando, en su mayoría, algún tipo de influencia de una sobre la otra. Empero, vale destacar que en el intento de comparar los resultados obtenidos a través del tiempo, las diversas teorías y herramientas implementadas para su estudio presentan cierta complejidad. A continuación se despliegan las investigaciones realizadas en los últimos diez años (2008 – 2018) a nivel mundial y local que abordan el compromiso y los valores en el ámbito laboral.

3.1. Investigaciones actuales sobre compromiso laboral y valores

En el año 2012 Dávila y Jiménez llevaron adelante un proyecto cuyo objetivo radicaba en identificar el impacto que puede producir la interacción entre los valores del empleado y de la organización, específicamente sobre el compromiso organizacional. Implementaron para tal fin el Cuestionario de Allen y Meyer (1996) para medir el compromiso y aplicaron una versión traducida y adaptada basada en la lista de 24 valores de McDonald y Gandz (1992), para la cual debían evaluar los valores en relación con la importancia que tenía para ellos mismos y en relación con la importancia que creían que tenía para la organización.

La muestra estuvo compuesta por empleados de una empresa de servicios en la ciudad de Madrid, España.

Los resultados hallados demostraron que todos los tipos de valores correlacionaron de forma positiva y significativa con compromiso organizacional. Sin embargo, los valores de la organización percibidos muestran mayor asociación que los valores personales; especialmente los valores organizacionales percibidos centrados en las relaciones. Dedujeron que las organizaciones que sean capaces de mostrar a sus empleados que valoran la cooperación, la justicia, la autonomía y la creatividad, por ejemplo, conseguirán tener empleados con mayores niveles de compromiso organizacional, sobre todo de compromiso afectivo y normativo.

Desde otra perspectiva, Schreurs, van Emmerik, Van den Broeck, y Guenter (2014) estudiaron la relación entre los valores laborales compartidos y el compromiso organizacional dentro de 31 equipos de trabajo de diversos sectores de Bélgica y Países Nórdicos. Para ello aplicaron la versión abreviada del UWES y una encuesta elaborada por Van den Broeck et al que mide los valores laborales intrínsecos y extrínsecos.

Consecuentemente, llegaron a concluir que un equipo se sentirá más motivado y comprometido cuando se encuentra orientado hacia valores intrínsecos, que abarcan el deseo natural del empleado de actualizarse, desarrollarse y crecer dentro del ámbito laboral; construir relaciones significativas y satisfactorias entre colegas, y colaborar con las personas que lo requieran.

También en el año 2014, Grueso-Hinestroza, González-Rodríguez y Rey-Sarmiento trabajaron la relación entre los valores culturales y el compromiso con trabajadores de la salud en una organización ubicada en la ciudad de Bogotá, Colombia. Utilizaron el modelo de Hofstede para medir los Valores Culturales y la escala UWES para evaluar el compromiso, encontrando relaciones significativas entre ambos conceptos.

De acuerdo con los resultados obtenidos, el compromiso de los trabajadores es influenciado de manera significativa por el valor de tolerancia a la incertidumbre. Un alto índice de tolerancia a la incertidumbre “implica que las organizaciones expresan actitudes positivas hacia la diversidad, la integración de minorías y el respeto por las personas” (p. 89). Sin embargo, descubrieron que los otros valores de la cultura organizacional (distancia al poder, masculinidad-feminidad, colectivismo-individualismo y orientación corto plazo-largo plazo), no son predictores del compromiso de los trabajadores, aunque existían evidencias previas que sugerían la posibilidad de tal relación.

Nuevamente en Colombia, Osorio, Ramos y Walteros (2016) propusieron estudiar la relación entre los valores personales y el compromiso organizacional. La investigación se enmarcó en el modelo de cuatro factores de orden mayor propuesto por Schwartz (2006) y en el de tres componentes del compromiso organizacional de Meyer, Allen y Smith. La muestra estaba compuesta por funcionarios de una institución de educación superior de Bogotá. Para la recolección de información se aplicaron el Cuestionario de Retratos de Schwartz

(versión adaptada por Palencia, 2006) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer et al. (1996).

En sus conclusiones establecieron que el factor conservación predice significativamente el compromiso afectivo, teniendo a su vez, una relación negativa con apertura al cambio, por lo que un valor positivo de uno de ellos supone una relación inversa del otro. Se verificó también una relación estadísticamente significativa entre el colectivismo y el compromiso afectivo. Sin embargo, no hallaron valores explicativos significativos respecto al compromiso de continuidad.

Li, Wang, You y Gao en el año 2015 estudiaron la importancia de la congruencia entre los valores individuales y organizacionales y su impacto sobre el compromiso laboral, en 767 docentes de Mainland, China. Utilizaron una versión abreviada del cuestionario de Congruencia de Valores Percibidos y el UWES, cuyos resultados arrojaron una relación positiva entre ambas variables, es decir, que mientras más congruencia existe entre los valores de la institución y los individuos que la conforman, mayor compromiso organizacional.

En Perú se llevó adelante una investigación encabezada por Cruz (2017) con la finalidad de describir e identificar la existencia de correlación entre las variables de compromiso organizacional y valores, en una empresa agroindustrial. Como herramientas de relevo implementó el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1996) y el Cuestionario de Valores Personales (PVQ) de Schwartz (1992).

En primer lugar se logró establecer que existe correlación significativa entre compromiso organizacional y valores personales en colaboradores de la empresa evaluada. Se deduce, por lo tanto, que la intensidad de participación e identificación de este grupo de trabajadores con la organización a la que pertenecen se relaciona significativamente con sus creencias personales.

Así también, se encontró una correlación muy significativa, positiva, entre compromiso afectivo y las dimensiones universalidad, autodirección, entusiasmo, hedonismo y conformidad. Compromiso de continuidad resultó en una correlación muy significativa, positiva con los valores: benevolencia, universalidad, autodirección, seguridad, conformidad y tradición; aunque descubrieron una relación muy significativa, negativa con el valor de hedonismo. Asimismo, se halló una correlación muy significativa, positiva entre compromiso normativo y las dimensiones de universalidad, autodirección y conformidad.

3.2. Investigaciones argentinas sobre compromiso laboral y valores

En el año 2008, Omar y Urteaga exploraron las relaciones entre los valores individuales y el compromiso organizacional en 429 empleados de empresas ubicadas en la provincia de Córdoba. El relevamiento de valores se realizó mediante la escala de Individualismo-Colectivismo creada por Singelis (1995), y el compromiso organizacional a partir de la escala tridimensional desarrollada por Allen y Meyer (1996).

Los resultados arrojaron que los empleados con mayor orientación al colectivismo (ya sea horizontal o vertical) desarrollan mayor nivel de compromiso afectivo. En contraste, el personal más orientado hacia el individualismo se vincula con su organización a través del compromiso normativo y calculativo.

En función de las variables sociodemográficas, concluyeron que los empleados que ocupan cargos de menor jerarquía se sienten unidos a la empresa mediante lazos afectivos; a diferencia de quienes ocupan cargos gerenciales, que reconocen que su permanencia en la organización obedece a sentimientos de deber, lealtad y reconocimiento por lo que la empresa ha hecho por ellos. Mientras tanto, el personal de mayor antigüedad exhibe ambas dimensiones del compromiso elevadas, la afectiva y la normativa.

El tamaño de la organización también parece influir en el compromiso. Las empresas pequeñas y medianas están conformadas por personas que tienden a un elevado compromiso afectivo. En relación a los valores, los autores consideran que los colectivistas tienden a preferir las empresas pequeñas o medianas, posiblemente porque encuentran que en ellas se fortalecen sus necesidades de trabajar en grupo, se relacionan emocionalmente con sus compañeros y se esfuerzan en el logro de los objetivos grupales. A su vez, los empleados de empresas grandes (más de veinte empleados) se sienten unidos a sus organizaciones a través del compromiso normativo, que incluyen sentimientos de deber y obligación de permanecer en la empresa.

Un año después, Omar, Paris y Vaamonde (2009) replicaron la investigación utilizando los mismos instrumentos de medición en 12 empresas de

la provincia de Rosario, principalmente del área productiva (fábricas), aunque la muestra también incluye dos bancos y una empresa aseguradora. Los resultados arrojaron la existencia de una relación significativa entre el compromiso organizacional y los valores personales. Se evidenciaron en las correlaciones obtenidas que el compromiso afectivo se relaciona con las dimensiones de colectivismo; mientras que el compromiso de continuidad se relaciona con las dimensiones propias del individualismo. Finalmente detectaron que el compromiso normativo se ve afectado por todas las dimensiones de los valores personales.

En Mendoza, Marsollier y Expósito (2017) buscaron analizar el perfil axiológico de empleados públicos de diferentes puestos de trabajo vinculados a la tarea administrativa. El relevamiento se realizó mediante el Cuestionario de Valores EVAT-30, en relación con los niveles de compromiso laboral evaluado con la escala UWES. Los resultados de dicha investigación detectaron la existencia de una asociación entre ambos instrumentos.

Concluyeron que el valor de universalismo (basado en los valores humanos de Schwartz) se convierte en factor predictivo del compromiso, específicamente de las dimensiones de vigor y dedicación. Ello muestra que el foco de los valores se halla más allá de la persona, es decir, que se pone el acento en los otros. Los valores que predominan son sociales centrados en la igualdad y la preocupación por el bienestar de los demás. Por este motivo concluyen que es de gran importancia abordar el clima laboral en el contexto de trabajo (apoyo, cohesión, comunicación, tolerancia, etc.).

Por su parte, el hedonismo (valor que promueve la autopromoción) se convierte en factor predictivo de la dedicación, lo que pone de manifiesto la relevancia de recuperar el placer por el propio trabajo, el gusto por la tarea cotidiana, como un elemento de gratificación personal.

Finalmente, aparece una última asociación en la que la autopromoción, uno de los valores del polo apertura al cambio, se vuelve factor predictivo de la absorción en el trabajo. Por lo tanto se infiere la importancia de promover la autonomía y el pensamiento creativo a la hora de desarrollar las tareas.

Como se logra observar, la falta de congruencia respecto a las teorías utilizadas en los últimos años para la evaluación de las variables en juego, dificulta la comparación y contrastación de resultados obtenidos a lo largo del tiempo. Se presenta a continuación un cuadro comparativo a modo de síntesis de las principales investigaciones de los últimos diez años (2008 - 2018) que abordan al compromiso y a los valores como objetos de estudio en el ámbito laboral.

Tabla 1: Estado actual del tema sobre investigaciones que aborden compromiso laboral y valores en los últimos diez años

AUTORES	AÑO	LUGAR	HERRAMIENTAS DE MEDICIÓN DE VALORES	HERRAMIENTAS DE MEDICIÓN DE COMPROMISO
Omar y Urteaga	2008	Córdoba, Argentina	Escala de Individualismo-Colectivismo (Singelis, 1995)	Cuestionario de Compomiso
Omar, Paris y Vaamonde	2009	Rosario, Argentina		
Dávila y Jiménez	2012	Madrid, España	Listado de Valores (McDonald & Gandz, 1992)	(Allen & Meyer, 1996)
Osorio, Ramos y Walteros	2016	Bogotá, Colombia	Cuestionario de Valores Personales (PVQ)	
Cruz	2017	Trujillo, Perú	(Schwartz, 1992)	
Schreurs, van Emmerik, Van den Broeck, & Guenter	2014	Bélgica y Países Nórdicos	Listado de Valores Laborales (Van den Broeck et al., 2014)	
Li, Wang, You & Gao	2015	China	Cuestionario de Congruencia de Valores Percibidos (Cable & DeRue, 2002)	Escala UWES
Grueso-Hinestroza, González-Rodríguez y Rey-Sarmiento	2014	Bogotá, Colombia	Cuestionario de Valores Culturales (Grueso, Rey & Gonzalez, 2012)	(Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Romá & Bakker, 2002)
Marsollier y Expósito	2017	Mendoza, Argentina	Cuestionario de Valores EVAT-30 (Arciniega & González, 2000)	

II. MÉTODO

1. Objetivos

La presente investigación inició con el objetivo principal de analizar la relación entre el compromiso laboral y los valores de trabajadores de una empresa vitivinícola. De allí se desprendieron tres objetivos específicos que guían el estudio, descritos a continuación:

1. Describir el grado de compromiso laboral de los empleados en sus tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción.
2. Identificar los valores que sostienen los empleados, dentro de tres contextos: vida recreativa y social; trabajo y familia.
3. Analizar si existen correlaciones entre compromiso laboral y valores.

2. Diseño y Tipo de Estudio

Para alcanzar los objetivos propuestos, se ideó una investigación de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental. El problema de estudio es delimitado y concreto; lo que posibilita la recolección de datos que se estudian y analizan mediante procedimientos estadísticos.

El tipo de estudio es descriptivo-correlacional. Según Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2014) este tipo de estudio descriptivo pretende especificar las propiedades importantes de cualquier fenómeno sometido a análisis, para medirlas o evaluarlas con la mayor precisión

posible. Su fundamento está en la meta, ya que consiste en recoger información sobre el compromiso laboral y los valores contextuales que sostienen los empleados de una organización. Asimismo es correlacional ya que tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre ambas variables estudiadas.

3. Descripción de la muestra

Este estudio se llevó a cabo dentro de una entidad perteneciente al sector terciario, dentro del rubro vitivinícola, ubicada en la provincia de Mendoza, Argentina. Es una organización comercial dedicada al fraccionamiento y comercialización de vinos y mosto.

La muestra es no probabilística; los casos no son estadísticamente representativos de la población. Está integrada por 89 empleados del plantel permanente de la organización, que se ofrecieron voluntariamente a completar la encuesta de manera anónima. El único criterio de inclusión de los participantes era ser empleado permanente de la empresa en cualquiera de sus áreas o funciones. Se excluyó el personal eventual tercerizado y pasantes.

Del total de participantes, el 33,7% pertenece al sexo femenino, y el 66,3% restante al sexo masculino. En cuanto a la edad, la media fue de 34,40 ($\pm 9,81$), oscilando entre 22 a 63 años.

Respecto a la antigüedad, el 52,8% de la muestra lleva entre 1 y 5 años trabajando en la empresa; el 21,3% lleva menos de un año; el 14,6% ha trabajado entre 11 y 20 años; y un 11,2% lleva más de 20 años en la organización.

El 71,9% de la población estudiada no tiene personal a su cargo, mientras que el 28,1% de la muestra ocupa una posición de jerarquía en la estructura organizacional.

La encuesta fue administrada en diversas áreas de la organización, englobadas en Gerencias. La muestra incluye personal perteneciente a: Dirección General, Abastecimiento, Auditoría, Administración y Finanzas, Comercial, Dirección de Personas, Gestión de Calidad, Marketing, Operaciones y Logística.

4. Instrumentos de evaluación

Para la recolección de datos se aplicaron dos instrumentos de medición de las variables estudiadas. A su vez, se agregaron preguntas de información socio profesionales: edad, sexo, gerencia a la que pertenece, años de antigüedad en la empresa y la tenencia o no de personal a cargo.

En primer lugar se aplicó la escala de Compromiso Laboral de Utrecht (Utrecht Work Engagement Scale – UWES) creada por Salanova et al. en el año 2003. Se empleó la versión española del cuestionario UWES, compuesto por 17 ítems, cuya finalidad es la medición del compromiso laboral de los trabajadores en

sus 3 dimensiones: vigor, dedicación y absorción. La modalidad de respuesta es de tipo Likert, donde la persona puntúa cada ítem entre 0 (nunca) y 6 (siempre/todos los días). Se trabajó con la versión validada en la población de trabajadores de Córdoba (n= 674), Argentina (Spontón et al., 2012), que posee propiedades psicométricas satisfactorias obtenidas mediante análisis factorial exploratorio y confirmatorio, como también indicadores aceptables de confiabilidad a través del cálculo alfa de Cronbach.

Para la obtención de datos de la segunda variable se aplicó el Cuestionario de Valores Contextualizados (VAL) elaborado por Casullo y Castro Solano (2004), en base a la teoría de Valores de Schwartz. Esta escala evalúa los diez tipos de valores del sujeto en tres contextos diferentes: recreación y vida social, relaciones familiares y trabajo. Cada parte consta de 10 frases que reflejan las actividades o intereses, con base en una escala máxima (5 puntos) y mínima (1 punto) de preferencias. Es autoaplicable y está indicado en sujetos adultos, a partir de los 18 años de edad. Permite obtener cuatro puntuaciones correspondientes a las metas generales (o dimensiones): trascendencia, autopromoción, conservación y apertura al cambio, que indican la orientación de valores del sujeto. Luego, las puntuaciones de los cuestionarios se califican mediante baremos para personal civil, transformándolas en percentiles.

El procesamiento de datos se realizó utilizando el Procesador Estadístico para Ciencias Sociales (SPSS) versión 15.0.

5. Procedimiento

Previo al inicio del estudio se llevaron a cabo una serie de pasos iniciales. En primer lugar, se solicitó autorización a los directivos de la empresa, explicando el propósito y alcance de la investigación. Una vez obtenida la aprobación, se trabajó en conjunto con el área de Sistemas para generar un software de aplicación de las encuestas en computadora y se coordinó con el área de Recursos Humanos para hacer el relevamiento.

Al personal administrativo se le creó un acceso directo a la encuesta en su computadora de uso habitual. Para los empleados que no utilizan computadoras como herramienta de trabajo, se facilitó una oficina y se coordinó con los jefes de planta y supervisores para que enviaran a los operarios a completar el cuestionario por turnos, de manera voluntaria y anónima.

El día de lanzamiento de la encuesta se publicó un comunicado interno que invitaba a participar a todos los empleados a responderlo, teniendo así un amplio alcance a la población estudiada. El sistema se habilitó durante tres semanas para la toma de las encuestas, cuya duración para completar el cuestionario era de 10 a 15 minutos por persona. Al finalizar el periodo de toma, los datos brutos se descargaron en planillas de Excel y trasladados al Procesador Estadístico para su evaluación.

III. ANÁLISIS DE DATOS

A continuación se expondrán los resultados obtenidos a partir de la aplicación de las encuestas para la medición de compromiso laboral y valores, en base a los objetivos de investigación propuestos. En primer lugar se darán a conocer los datos estadístico-descriptivos de ambas variables estudiadas de manera individual. En segundo lugar se identificará la existencia de correlaciones entre ambas variables y las dimensiones que las componen.

Vale destacar que todos los cuestionarios completados fueron considerados válidos para su interpretación. Esto se dio gracias a la utilización de un sistema para la aplicación de los instrumentos de medición, que no permitía enviar el formulario hasta haber culminado de completar todas las preguntas, ni responder con más de una opción de respuesta por ítem.

1. Análisis de compromiso laboral

El primer objetivo de la presente investigación es describir el grado de compromiso laboral de los empleados, en sus tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción. Para ello se calcularon los puntajes promedios de cada dimensión de compromiso laboral. Luego se dividió el puntaje total sobre la cantidad de ítems que componen cada factor. Por ejemplo, el puntaje promedio de Vigor fue 27,41 y se dividió el mismo por los seis ítems que lo componen, obteniendo un valor de 4,56 (ver tabla 2).

Tabla 2. Estadísticos descriptivos de las tres dimensiones de compromiso laboral.

	Media (DE)	Puntaje promedio	Mínimo	Máximo	Percentiles		
					5	25	75
Vigor	27,41 (5,31)	4,56	12	36	17	24,5	32
Dedicación	22,32 (5,56)	4,46	7	30	11	19	27
Absorción	22,53 (5,42)	3,75	8	34	12,5	19	27
TOTAL	72,28 (14,40)	4,25	35	97			

Como se puede observar, la dimensión Vigor alcanzó la puntuación más alta; mientras que Absorción obtuvo la puntuación más baja entre los trabajadores.

2. Análisis de valores

El segundo objetivo que propone el estudio es identificar los valores que sostienen los empleados, dentro de tres contextos: vida recreativa y social; trabajo y familia. Con ese fin, se calcularon los puntajes promedios de cada uno de los 10 valores. Luego se dividió el puntaje total sobre la cantidad de ítems que componen cada factor. Se utilizó el baremo para personal civil de Castro Solano (2005) para transformar los puntajes brutos en percentiles. Se tomó el puntaje de Universalismo, por ejemplo, cuyo valor promedio es de 10,57 y se dividió por los tres ítems que lo componen (un ítem por cada contexto evaluado). Luego se comparó con el baremo específico para la población civil, transformando el puntaje en un percentil, en este caso es 75.

Como es posible observar en la Tabla 3, los valores de Universalismo y Logro obtuvieron los percentiles más elevados; mientras que Hedonismo es el valor con el percentil más bajo. Por último, los valores de Benevolencia, Estimulación, Autodirección, Poder, Tradición, Conformidad y Seguridad se encuentran dentro de la media.

Tabla 3. Estadísticos descriptivos de los 10 valores de Schwartz.

	M (DE)	Puntaje promedio	Percentil
Universalismo	10,57 (1,81)	3,52	75
Benevolencia	10,67 (1,96)	3,55	50
Estimulación	11,03 (2,33)	3,67	50
Autodirección	9,47 (2,45)	3,15	50
Hedonismo	10,28 (2,26)	3,42	25
Poder	7,24 (2,40)	2,41	50
Logro	10,52 (2,08)	3,5	75
Tradición	8,42 (2,76)	2,8	50
Conformidad	11,30 (1,98)	3,76	50
Seguridad	12,08 (1,68)	4,02	50

Así mismo, para obtener las puntuaciones de las cuatro dimensiones: Trascendencia, Autopromoción, Conservación y Apertura al cambio; se sumaron los puntajes promedios de los valores involucrados en cada caso, resultando en un total que fue dividido por la cantidad de ítems correspondientes. De la misma manera que los valores individuales, los puntajes brutos fueron transformados en percentiles.

Si se observan los puntajes de cada dimensión de manera aislada, se identifican los valores de Autopromoción y Trascendencia con percentiles superiores a la media. Los valores de Conservación se encuentran en la media de la

distribución (percentil 50) mientras que los valores de Apertura al Cambio no resultan prioritarios para el personal evaluado (ver Tabla 4).

Tabla 4. Estadísticos descriptivos de las 4 dimensiones de valores de Schwartz.

	M (DE)	Puntaje promedio	Percentil
Conservación	31,82 (4,87)	3,53	50
Trascendencia	21,24 (3,32)	3,54	75
Apertura al Cambio	20,50 (4,10)	2,27	5
Autopromoción	28,05 (5,17)	4,67	99

Si analizamos los datos desde las dos grandes dimensiones bipolares que establece Schwartz, se identifica la media más alta con valores de Autopromoción, aunque la dimensión de Trascendencia también posee un percentil muy elevado (75). Dentro de los otros dos polos contrapuestos, es posible observar un predominio de valores correspondientes a la Conservación, mientras que Apertura al Cambio presenta el percentil más bajo (Figura 2).

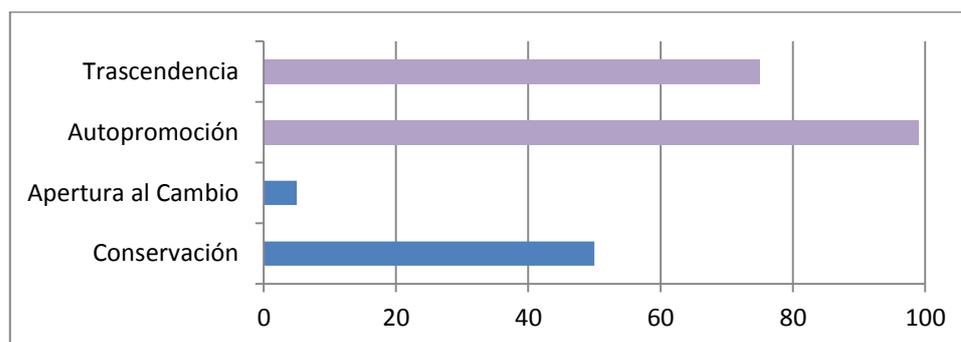


Figura 2. Estadísticos descriptivos de las dimensiones bipolares de los valores de Schwartz.

3. Análisis de correlaciones entre variables

El tercer objetivo de esta investigación es analizar las correlaciones existentes entre compromiso laboral y valores. Para lograrlo, se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson entre todas las variables intervinientes. En primer lugar se correlacionaron vigor, dedicación y absorción que conforman el compromiso laboral y los diez valores de Schwartz de manera individual (ver Tabla 5). Los resultados arrojaron una correlación positiva entre Vigor y Conformidad; mientras que Seguridad correlacionó de manera positiva con las tres dimensiones de compromiso laboral. Las correlaciones fueron de intensidad media ($r > .30$) y pequeña ($r < .30$) (Bologna, 2013).

Tabla 5. *Correlaciones entre compromiso laboral y valores.*

	Vigor	Dedicación	Absorción
Universalismo	.13	.02	.05
Benevolencia	.09	-.07	-.06
Estimulación	-.02	-.07	-.07
Autodirección	.04	-.14	-.03
Hedonismo	.01	-.19	-.14
Poder	-.03	-.05	-.05
Logro	.08	-.08	.03
Tradicición	-.08	-.09	-.08
Conformidad	.30**	.20	.19
Seguridad	.26*	.27**	.28**

Nota: * $p < .05$; ** $p < .001$

Por consiguiente, se avanzó en explorar la correlación entre las dimensiones de compromiso y las cuatro dimensiones de valores: conservación, trascendencia, apertura al cambio y autopromoción (ver Tabla 6). Sin embargo, los

resultados no arrojaron correlaciones significativas entre las variables dentro de la muestra estudiada.

Tabla 6. *Correlaciones entre las dimensiones de Compromiso Laboral y Valores Personales.*

	Vigor	Dedicación	Absorción
Conservación	.17	.12	.13
Trascendencia	.13	-.03	-.01
Apertura	.01	-.12	-.06
Autopromoción	.02	-.14	-.07

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El apartado desarrollado a continuación tiene como propósito interpretar las implicancias de los resultados plasmados en el capítulo anterior, en relación al marco teórico de referencia y a los objetivos que guiaron la presente investigación.

En primera instancia, este estudio propuso describir el compromiso laboral de los empleados en las tres dimensiones que lo componen. Según Schaufeli y Bakker el compromiso es “un estado mental positivo, satisfactorio... caracterizado por vigor, dedicación y absorción... persistente e influyente, que no está enfocado sobre un objeto, evento, individuo o conducta en particular” (2003, p.6). Los resultados arrojaron la puntuación más elevada en la dimensión Vigor, seguido por Dedicación y resultando con el puntaje menor en Absorción. Tales resultados coinciden con los obtenidos en investigaciones previas de empleados públicos y privados de la República Argentina (Marsollier y Expósito, 2017; Marsollier, 2015; Spontón et al., 2012).

Una alta puntuación en Vigor refleja a trabajadores que invierten altos niveles de energía mental en el trabajo, acompañado por un fuerte deseo de esforzarse cada vez más para alcanzar los objetivos propuestos. Así también manifiestan resiliencia y persistencia para sortear los obstáculos que se presentan en el desarrollo diario de sus actividades (Schaufeli & Bakker, 2003).

Una puntuación media en la dimensión de Dedicación se traduce en empleados que tienden a sentirse orgullosos de ser parte y son desafiados por los

objetivos de la organización. Reflejan entusiasmo y se sienten inspirados por permanecer y brindar su mejor esfuerzo (Schaufeli & Bakker, 2003). Sin embargo, encontrar un valor promedio en esta dimensión podría indicar la existencia de situaciones que eventualmente generen una pérdida de significado o desmotivación en las acciones que realizan las personas que forman parte de la organización.

Una puntuación más baja en la dimensión Absorción podría implicar una mayor dificultad por parte de los empleados para lograr y sostener los niveles de concentración en la tarea, perdiendo el foco de la meta y debiendo invertir mayor tiempo para realizar una tarea determinada. Los empleados tenderían a expresar con mayor frecuencia la sensación de que el tiempo transcurre despacio y presentando menor conexión con las responsabilidades del puesto.

Si intentamos entender las dimensiones como factores en interrelación, podría inferirse que a pesar de sentirse desafiados por los objetivos de la organización, existen factores distractores que desvían la atención de los empleados hacia otros temas (absorción), quitando el foco sobre lo prioritario y pudiendo derivar en una pérdida de dirección (dedicación) de los altos montos de energía invertidos (vigor).

Analizando los datos de manera global, se infiere que los empleados de la empresa presentan un nivel de compromiso organizacional promedio. Si bien es un buen indicador, aún se pueden generar estrategias de gestión para aumentar este valor. Como mencionan Schaufeli y Bakker (2003) un alto nivel de compromiso podría tener consecuencias positivas para la organización:

incrementando la satisfacción laboral, la iniciativa, la proactividad y la motivación para el aprendizaje; minimizando las intenciones de rotación de los empleados, los índices de depresión, estrés, y quejas psicosomáticas. Por ello es que aumentar el compromiso organizacional en los empleados se encuentra directamente relacionado a la promoción de la salud en el ámbito laboral.

El segundo objetivo del estudio busca identificar los valores que sostienen los empleados, dentro del contexto del trabajo, de la familia y de la vida social. Schwartz (1994) define los valores como “metas deseables y transituacionales, que varían en importancia y que sirven como principios en la vida de una persona o de otra entidad social” (Delfino & Zubieta, 2010, p. 96). Entre los evaluados se destacaron dos valores predominantes: por un lado el Universalismo y por el otro, el Logro.

El primero refleja a individuos comprensivos, que practican la tolerancia y la protección del bienestar de todas las personas y la naturaleza. El segundo valor, Logro, describe a sujetos que enfatizan la búsqueda del éxito personal mediante la demostración de competencias socialmente aceptables. El Universalismo es el valor que resultó de mayor relevancia en los estudios realizados por Marsollier y Expósito (2017) y Góngora y Casullo (2009), mientras que Logro no resulta relevante en ninguna de las investigaciones encontradas.

La dicotomía de valores predominantes pertenecientes a dimensiones opuestas, se ve reflejada en el análisis de los valores de orden superior ya que Autopromoción y Trascendencia concluyeron ser ambas de mayor importancia para el personal. Resultados similares obtuvieron Rodríguez-Guiza y Juárez-

Montes (2017) al evaluar los valores humanos en el personal de nuevo ingreso a la Escuela Médico Militar de México. No obstante, estos resultados disienten a los obtenidos en investigaciones previas realizadas en Argentina (Marsollier & Expósito, 2017; Zubieta, Fernández & Sosa, 2012; Zubieta; Delfino & Fernández, 2007), ya que en su mayoría encuentra elevada la Trascendencia (que incluye los valores de Universalismo y Benevolencia) y disminuida la Autopromoción (que contempla los valores de Logro y Poder).

Según Castro Solano y Nader (2015) es común encontrar desviaciones de valores a la dimensión bipolar vecina, sin embargo, en este caso se trata de una predominancia de dos categorías de valores antagónicos correspondientes a polos opuestos en el modelo de valores de Schwartz. Por ello se infiere que los empleados de la organización tienden a un equilibrio entre los intereses personales y grupales. Son personas que trabajan en pos del logro individual sin descuidar las necesidades de aquellos que los rodean y de los espacios que habitan.

El Hedonismo, valor asociado al placer y sensación de gratificación personal, obtuvo la puntuación más baja entre el personal evaluado. Tal como argumentan Abella García, Lezcano Barbero y Casado Muñoz (2017), este valor se encuentra entre dos tipos de orden superior: Autopromoción y Apertura al Cambio, ya que comparte elementos de ambos.

Por ello resulta llamativo que en el análisis de los datos obtenidos por cada dimensión (apertura al cambio, trascendencia, autopromoción y conservación), se encuentre que Autopromoción posee los índices más elevados, mientras que Apertura al Cambio se ubica en el percentil más bajo. Nuevamente, se

encuentra una divergencia entre los resultados obtenidos en la presente investigación y los estudios revisados (Cayón, 2008; Góngora y Casullo, 2009; Zubieta, Fernández & Sosa, 2012) en los cuales los valores de Apertura al Cambio son considerados de importancia en todos ellos.

Finalmente se planteó como tercer objetivo analizar las correlaciones existentes entre el compromiso laboral y los valores. Los resultados arrojaron escasas asociaciones entre ambos instrumentos, detectando correlaciones de intensidad media y pequeña (Bologna, 2013).

En primer lugar, los estudios revelaron una correlación positiva entre la dimensión Vigor de compromiso laboral y el valor Conformidad. Esto podría implicar que las personas dedicarían mayor esfuerzo y energía en alcanzar los objetivos laborales, mientras predomine un clima de cordialidad, respeto hacia los demás y obediencia a las normas sociales. De manera inversa, la voluntad y la perseverancia en el trabajo disminuirían si se viese afectada la modalidad de los vínculos que establecen los empleados entre sí, dentro de sus equipos de trabajo o con sus superiores.

En segundo lugar, se detectó la existencia de una correlación positiva entre el valor Seguridad y las tres dimensiones de compromiso laboral: Vigor, Dedicación y Absorción. Esto significaría que el sentimiento de estabilidad, armonía, continuidad y posibilidades de proyección hacia el futuro, crearían un terreno fértil para generar mayor compromiso laboral en el personal que forma parte de una organización. Allí radica la importancia de elaborar planes de carrera

y formación permanente para los empleados, con la finalidad de desarrollar sus potencialidades y retener por mayor tiempo a los talentos dentro de la empresa.

Marsollier y Expósito (2017), en contraste, concluyeron que los resultados encontrados en su investigación indican correlaciones débiles, pero significativas entre compromiso laboral y valores, especialmente para las dimensiones de Trascendencia y Apertura al Cambio.

A modo de cierre, vale destacar lo mencionado anteriormente respecto a la dificultad de comparar los resultados encontrados con los de estudios previos. Este fenómeno se debe a la falta de congruencia respecto a las teorías utilizadas en los últimos años para la evaluación de las variables en juego, imposibilitando la comparación y contrastación de resultados obtenidos a lo largo del tiempo.

V. CONCLUSIONES

La presente investigación se emprendió con los objetivos de medir el compromiso laboral y los valores en trabajadores de una empresa vitivinícola argentina; e identificar correlaciones existentes entre los dos constructos estudiados. Esto se obtuvo mediante la administración de dos instrumentos: por un lado, la validación argentina de la Escala de Compromiso Laboral (UWES) creado por Salanova et al. (2003) y por otro lado, el Cuestionario de Valores Contextualizados (VAL) creado por Casullo y Castro Solano (2004).

Los resultados arrojaron un nivel de Compromiso Organizacional promedio, prevaleciendo la dimensión Vigor sobre Dedicación y Absorción. Esto permitiría deducir que los miembros se encuentran desafiados por los objetivos de la organización. Empero, a pesar de los altos montos de energía invertidos en el trabajo, tenderían a aparecer factores que desvían la atención de los empleados en tareas triviales, perdiendo el foco de lo prioritario.

Así mismo, se identificaron dos valores predominantes en el personal de la empresa: Universalismo y Logro. El primero refleja a individuos comprensivos, que practican la tolerancia y la protección del bienestar de todas las personas y la naturaleza; mientras que el segundo valor describe a sujetos que enfatizan la búsqueda del éxito personal mediante la demostración de competencias socialmente aceptables. Consecuentemente, prevalecen dos dimensiones antagónicas: Trascendencia y Autopromoción. Por ello se infiere que los empleados de la organización tienden a un equilibrio entre los intereses

personales y grupales, trabajando en pos del logro individual sin descuidar las necesidades de aquellos que los rodean y de los espacios que habitan.

Finalmente, en la búsqueda de correlaciones entre ambas variables, se halló una correlación positiva entre Vigor (compromiso laboral) y el valor Conformidad. Esto podría implicar que las personas dedicarían mayor esfuerzo y energía en alcanzar los objetivos laborales, mientras predomine un clima de cordialidad, respeto hacia los demás y obediencia a las normas sociales. En segundo lugar, se detectó la existencia de una correlación positiva entre el valor Seguridad y las tres dimensiones de compromiso laboral: Vigor, Dedicación y Absorción. Esto significaría que el sentimiento de estabilidad, armonía, continuidad y posibilidades de proyección hacia el futuro, crearían un terreno fértil para generar mayor compromiso laboral en el personal que forma parte de una organización.

Para concluir, se mencionan dos limitaciones de la presente investigación. En principio, resulta importante destacar el hecho de que los investigadores no son externos a la empresa. Esto podría haber ejercido influencia sobre las respuestas de los evaluados, a pesar del anonimato de las encuestas administradas.

En segundo lugar, se presentó la dificultad de comparar los resultados encontrados con los de estudios previos. Este fenómeno se debe a la falta de congruencia respecto a las teorías utilizadas en los últimos años para la evaluación de las variables en juego, imposibilitando la comparación y contrastación de resultados obtenidos a lo largo del tiempo.

Se propone para futuras investigaciones estudiar los valores organizacionales percibidos por los empleados, con la finalidad de identificar la congruencia entre el perfil axiológico organizacional y el de sus miembros. La importancia de ello radica en evaluar si la coincidencia de estos factores podría influir sobre el compromiso laboral.

REFERENCIAS
BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, H.; Torrente, P.; Llorens, S. & Salanova, M. (2013) Prácticas organizacionales saludables: un análisis exploratorio de su impacto relativo sobre el engagement con el trabajo. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 2(1), 107-120. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10234/83226>
- Arciniega, L. & González, L. (2000). Desarrollo y validación de la escala de valores hacia el trabajo EVAT 30. *Revista de psicología Social*, 15(3), 281-296. DOI: 10.1174/021347400760259712
- Ayensa, E.J. & Menorca, M. L. G. (2007). Definición, antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo. *Conocimiento, innovación y emprendedores: camino al futuro*, 3590-3609. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2234965>
- Bayona, C., Legaz, S. G. & Madorrán, C. (2000). Compromiso organizacional: implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 9(1), 1-24. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/266454597>.
- Betanzos Díaz, N. & Paz Rodríguez, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*, 23(2), 207-215. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/167/16723205/>

- Castro Solano, A. (2005). *Técnicas de evaluación psicológica en los ámbitos militares: motivación, valores y liderazgo*. Buenos Aires: Paidós.
- Cayón, A. (2008). Estructura de Valores de Schwartz en el personal directivo universitario privado. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 10(3), 403-417. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6436462>
- Cruz, J. P. (2017). *Compromiso organizacional y valores personales en colaboradores de una empresa agroindustrial del distrito de Santiago De Cao*. (Tesis de Grado). Facultad de Psicología, Universidad Privada de Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Recuperado de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/3437>
- Dávila, M. & Jiménez, G. (2012). El papel de los valores en la predicción del compromiso organizacional y del comportamiento de ciudadanía organizacional. *Anuario de Psicología*, 42(1). Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/970/97024524004.pdf>
- Delfino, G. I. & Zubieta, E. M. (2011). Valores y política: Análisis del perfil axiológico de los estudiantes universitarios de la ciudad de Buenos Aires (República Argentina). *Interdisciplinaria*, 28(1), 93-114. Recuperado de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1668-70272011000100006&script=sci_arttext&tlng=pt

- Eldor, L. (2016). Work engagement: Toward a general theoretical enriching model. *Human Resource Development Review*, 15(3), 317-339. DOI: 10.1177/1534484316655666
- Fontaine, J. R., Poortinga, Y. H., Delbeke, L. & Schwartz, S. H. (2008). Structural equivalence of the values domain across cultures: Distinguishing sampling fluctuations from meaningful variation. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 39(4), 345-365. DOI: 10.1177/0022022108318112
- García Tejada, M. L. & Flores Mamani, E. (2017). Consecuencias de la cultura corporativa y rol de la comunicación interpersonal en el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de Arequipa-Perú. *Comuni@cción*, 8(2), 137-147. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682017000200007&script=sci_arttext
- García, V. A., Barbero, F. L. & Muñoz, R. C. (2017). Evaluación de la jerarquía de los valores humanos de Schwartz en la adolescencia: diferencias de género e implicaciones educativas. *Revista Brasileira de Educação*, 22(68), 123-146. DOI 10.1590/s1413-24782017226807.
- González Santa Cruz, F. (2012) *Satisfacción laboral y compromiso organizativo: estudio aplicado al sector hotelero en la provincia de Córdoba*. (Tesis doctoral), Universidad de Córdoba, España. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/dctes?codigo=69996>

Góngora, V. C., & Casullo, M. M. (2009). Factores protectores de la salud mental: Un estudio comparativo sobre valores, autoestima e inteligencia emocional en población clínica y población general. *Interdisciplinaria*, 26(2), 183-205. Recuperado de <http://www.scielo.org.ar/pdf/interd/v26n2/v26n2a02.pdf>

Grueso-Hinestroza, M., González-Rodríguez, J., & Rey-Sarmiento, C. (2014). Valores de la cultura organizacional y su relación con el engagement de los empleados: Estudio exploratorio en una organización de salud. *Investigación y Pensamiento Crítico*, 2(3), 78-91. Recuperado de <http://usma.ac.pa/wp-content/uploads/2014/01/RIPC/VOLUMEN-2-NUMERO-3-2014.pdf#page=79>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.

Li, M., Wang, Z., You, X., & Gao, J. (2015). Value congruence and teachers' work engagement: The mediating role of autonomous and controlled motivation. *Personality and Individual Differences*, 80, 113-118. DOI: 10.3389/fpsyg.2018.00648

Lorca-Sánchez, B.N.S. (2010). *Inestabilidad laboral y compromiso organizacional en profesionales de una clínica de salud privada*. (Tesis de Grado) Facultad de Psicología, Universidad del Aconcagua, Mendoza. Recuperado de <http://bibliotecadigital.uda.edu.ar/84>.

- Lupano Perugini, M. L., de la Iglesia, G., Castro Solano, A. & Fernández Liporace, M. (2017). Validación de una Escala sobre Work Engagement. Perfiles asociados a alta Performance y Satisfacción Laboral. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 127-137. DOI: 10.22235/cp.v11i2.1482
- Marsollier, G. (2015). El Compromiso Laboral en el Contexto Universitario. Una Aproximación desde la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 7(2), 22-29. Recuperado de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1852-42062015000200005&script=sci_arttext&tlng=en
- Marsollier, G. & Expósito, D. (2017). Los valores y el compromiso laboral en el empleo público. *Revista Empresa y Humanismo*, 20(2), 29-50. DOI: 10.15581/015.XX.2.29-50
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89. DOI: 10.1016/1053-4822(91)90011-Z
- Moura, D., Orgambídez-Ramos, A. & Gonçalves, G. (2014). Role Stress and Work Engagement as Antecedents of Job Satisfaction: Results From Portugal. *Europe's Journal of Psychology*, 10(2), 291-300. DOI: 10.5964/ejop.v10i2.714
- Omar, A., & Urteaga, A. (2008). Valores personales y compromiso organizacional. *Enseñanza e investigación en Psicología*, 13(2), 353-372. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/292/29213210/>

- Omar, A. G., Paris, L. & Vaamonde, J. D. (2009). El interjuego entre el compromiso organizacional y los valores personales. *Psicodebate. Psicología, Cultura y Sociedad*, 9, 27-44. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5645285>
- Osorio, L. D. R, Ramos, E. J. & Walteros, D. P. (2016). Valores personales y compromiso organizacional: Más que una simple relación. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la UACJS*, 7(2), 33-51. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5925173>
- Rodríguez-Guiza, M. A. & Juárez-Montes, F. (2017). Cambios en los valores humanos en el personal de nuevo ingreso a la Escuela Médico Militar durante sus dos primeros años de adiestramiento. *Revista de Sanidad Militar*, 70(2), 189-194. Recuperado de <http://www.medigraphic.com/pdfs/sanmil/sm-2016/sm162d.pdf>
- Rosas Rojas, N. (2017). Satisfacción laboral e incidencia en el compromiso organizacional de docentes de centros de educación básica alternativa del ciclo avanzado de la región de Puno 2016. *Revista Científica Investigación Andina*, 17(1), 14-20. Recuperado de <http://www.uancv.edu.pe/revistas/index.php/RCIA/article/view/352/294>
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2011). *Manual Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo* (Valdez Bonilla, H. & Ron Murguía, C., trads.). Jalisco: Módulo de

Atención Integral de la Comisaría General de Prevención y Reinserción Social del Estado. (Obra original publicada en 2003)

- Schreurs, B., van Emmerik, I. J., Van den Broeck, A., & Guenter, H. (2014). Work values and work engagement within teams: The mediating role of need satisfaction. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 18(4), 267-281. DOI: 10.1037/gdn0000009
- Schwartz, S. H. (2012). An overview of the Schwartz theory of basic values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1). DOI: 10.9707/2307-0919.1116
- Spontón, C., Medrano, L. A., Maffei, L., Spontón, M. & Castellano, E. (2012). Validación del cuestionario de Engagement UWES a la población de trabajadores de Córdoba, Argentina. *Liberabit*, 18(2), 147-154. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272012000200005&script=sci_arttext&tlng=pt
- Zubieta, E.; Fernández, O. & Sosa, F. (2012). Bienestar, valores y variables asociadas. *Boletín de Psicología*, 16, 7-27. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Elena_Zubieta/publication/301626943_Bienestar_valores_y_variables_asociadas/links/571e69f408aea_d26e71a893b.pdf

APENDICE

UWES

Utrecht Work Engagement Scale

Schauffeli & Bakker (2003)

Consigna: Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca 0

Casi nunca 1

Algunas veces 2

Regularmente 3

Bastante veces 4

Casi siempre 5

Siempre 6

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)*
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)*
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)*
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi (AB2)
7. Mi trabajo me inspira (DE3)*
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)*
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)*
11. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)*
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4)
13. Mi trabajo es retador (DE5)
14. Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)*
15. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)
16. Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando (VI6)

* Versión abreviada (UWES-9); VI= vigor; DE = dedicación; AB = absorción

VAL

Cuestionario de Valores Contextualizados

Casullo & Castro Solano (2004)

Consigna: A continuación se presentan una serie de frases. Léalas atentamente y trate de valorar cada frase según una escala de 1 a 5 de acuerdo a sus preferencias, en cada apartado.

 Menor preferencia - 1

 Mayor preferencia - 5

i. Recreación y vida social

Siento inclinación por:

1. Participar en grupos que se preocupen por el cuidado del medio ambiente el logro de la paz mundial.
2. Colaborar como voluntario/a, ayudando en escuelas, hogares de ancianos, hospitales.
3. Asistir a instituciones religiosas o culturales donde se respeten las tradiciones nacionales y se fomente el amor a lo nuestro.
4. Salir con amigos que no provoquen desordenes y con quienes me sienta protegido/a.
5. Ir con amigos a lugares seguros, limpios, ordenados, donde haya paz y armonía.
6. Concurrir a lugares prestigiosos que estén de moda.
7. Realizar actividades en las cuales me destaque porque soy mejor que otros (bailar, practicar un deporte, pintar, etc.)
8. Organizar salidas que me de placer y me permitan disfrutar de la vida.
9. Ir a lugares diferentes, novedosos, evitando caer en la rutina.
10. Hacer algo que me guste y haga sentir bien, aunque tenga que estar solo/a.

ii. Relaciones familiares

Siento inclinación por:

1. Tratar de vivir a mi manera, sin depender de lo que haga o piense mi familia.
2. Proponer reuniones o salidas, por lo menos una vez al mes, para hacer algo diferente de lo acostumbrado.
3. Estar con mi familia e la medida en que tenga ganas y me haga sentir bien.
4. Esforzarme en hacer cosas para que mi familia se sienta orgullosa de mí.
5. Tratar de que mi familia tenga bien en claro que alguien manda y otros tienen que obedecer.

6. Intentar evitar que se produzcan situaciones de conflicto o discusiones perturbadoras.
7. Tratar de que todos respeten las buenas costumbres y no hagan cosas fuera de lugar.
8. Tratar de que todos cumplan con las tradiciones con las tradiciones y honren la memoria de nuestros antepasados.
9. Prestar atención a los problemas familiares, considerando que siempre es bueno olvidar y perdonar.
10. Esforzarme para que tengamos un clima de paz y tomemos decisiones justas y sabias.

iii. Trabajo

Siento inclinación por:

1. Trabajar en mi casa en forma independiente.
2. Hacer algo que me interese y sea para mí un desafío.
3. Hacer algo que me resulte grato y placentero sin exigirme demasiado.
4. Realizar un trabajo original para lograr que me feliciten o premien.
5. Destacarme y conseguir un puesto con un buen sueldo, con cierto poder sobre los demás.
6. Hacer un trabajo que deje conforme a i jefe y me asegure la continuidad laboral.
7. Esforzarme por cumplir con las normas y exigencias de lugar donde trabajo, a fin de evitar problemas.
8. Ocuparme de la religión, las tradiciones y las costumbres regionales del país.
9. Realizar tareas de importancia social para ayudar aunque sea un poco, a quienes sufren o tienen problemas serios.
10. Hacer tareas relacionadas con la protección de la naturaleza, el mejoramiento de la calidad de vida, el uso de los residuos nucleares.