

Desarrollo y validación de la escala de valores hacia el trabajo EVAT 30

LUIS ARCINIEGA Y LUIS GONZÁLEZ
Universidad de Salamanca



Resumen

Este artículo presenta el desarrollo y validación inicial de un instrumento para medir valores hacia el trabajo cuya estructura se fundamenta en la teoría universal del contenido de valores de Schwartz (1992). Los ítems que integran el cuestionario describen situaciones que reflejan valores hacia el trabajo. Cada una de las diez tipologías que señala la teoría está operacionalizada por 3 ítems, a partir de éstos, se intentó identificar a aquellos que representaran en forma consistente los 4 valores de orden superior. Para validar la estructura se empleó una muestra de 246 trabajadores, 169 mexicanos y 77 españoles. En la primera fase y a través de escalamientos multidimensionales (MDS) se identificaron aquellos ítems con significación equivalente en ambas muestras. Posteriormente se analizó cuáles de éstos se ajustaban mejor a la estructura hipotetizada utilizando para ello la técnica del Análisis Factorial Confirmatorio (CFA). La estructura dinámica de cuatro factores, operacionalizada por medio de 4 ítems en cada factor, presentó índices de bondad de ajuste satisfactorios y una consistencia interna aceptable para cada una de las escalas.

Palabras clave: Valores hacia el trabajo, teoría de valores de Schwartz, escalamiento multidimensional, análisis factorial confirmatorio.

Development and validation of the Work Values Scale EVAT 30

Abstract

This paper presents the process of development and initial validation of an instrument for measuring work values. The construct structure is based on Schwartz's Universal Theory of Values. Three items were used to operationalize each of the 10 typologies proposed by the Theory. The 30 items describe day-to-day situations of the work context, where fictitious employees put into practice their work values. In order to validate the structure and to identify the most representative items for each high-order value, two samples from different cultures were used, one of Mexican employees (N=169) and the other of Spanish (N=77). In the first step, and using multidimensional scaling (MDS), those items with equivalent meaning in both cultures were identified. In a second phase, all those items considered as equivalent were subjected to Confirmatory Factor Analyses (CFA's), to recognize which of them were able to represent the hypothesized structure. A dynamic structure of four high-order values represented by 4 items for each value obtained the best goodness of fit. Good reliability was obtained for each scale.

Keywords: Work values, Schwartz's Theory, multidimensional scaling, confirmatory factor analyses.

Correspondencia con los autores: Luis González Fernández. Universidad de Salamanca. Edificio FES. Despacho 307. Campus Miguel de Unamuno. 37005, Salamanca. E-mail <lgf@gugu.usal.es>. Luis Arciniega Ruíz de Esparza. E-mail <larciniega@gugu.usal.es>

INTRODUCCIÓN

A pesar de que el estudio de los valores hacia el trabajo no es algo nuevo, la realidad es que a partir de los años ochenta los investigadores manifiestan un creciente interés en el análisis de este fenómeno, sobre todo en el contexto de las organizaciones. La aparición de obras como *Cultures and Organizations: Software of the Mind* de Hofstede (1991), o más recientemente *Managing by Values* de Blanchard y O'Connor (1997) y *Riding the Waves of Culture* de Trompenaars (1998), denotan el interés y preocupación por el estudio de los valores hacia el trabajo y sus implicaciones en el ámbito organizacional. Aunque el impacto y aceptación en el mundo de los negocios y entre la gerencia de empresas ha sido muy amplio, no debemos olvidar que los orígenes de muchas de estas obras son investigaciones desarrolladas desde la perspectiva de la psicología de las organizaciones y/o la psicología transcultural, evidenciando de este modo la gran ayuda que estas disciplinas pueden proveer a las empresas.

En el marco de la globalización de las economías las compañías multinacionales se han encontrado con la necesidad de adaptar sus sistemas y procedimientos a culturas distintas en las que fueron creadas, necesitando para ello conocer los valores hacia el trabajo específicos de cada nación. Investigaciones como las ya mencionadas de Hofstede (1991) o Trompenaars (1998) ofrecen una orientación objetiva y bien fundamentada y prácticamente accesible a cualquier empresario. Sin embargo, el estudio de los valores hacia el trabajo desde la perspectiva individual puede ayudar en otros procesos de la gestión de recursos humanos como el reclutamiento y la selección (Judge y Bretz, 1992; O'Reilly, Chatman, y Caldwell, 1991), la formación de equipos de trabajo, o bien ayudar a comprender mejor algunas actitudes como la satisfacción en el trabajo (Locke, 1984; 1991), la centralidad (MOW, 1987), o el compromiso organizacional (Meyer, Irving, y Allen, 1998; Oliver, 1990).

No obstante y a pesar de la gran relevancia que revisten los valores hacia el trabajo, su evaluación en el ámbito de las organizaciones es aún un tanto ambigua, tanto por la forma en que se ha operacionalizado el constructo, como por las dimensiones consideradas y por las escalas de medida utilizadas. Históricamente los primeros instrumentos desarrollados para medir valores hacia el trabajo han surgido desde la visión de la orientación vocacional. Desde este punto de vista se busca, principalmente, identificar las expectativas de los jóvenes respecto a un trabajo. Dentro de esta tradición se han desarrollado diversos instrumentos para evaluar los valores hacia el trabajo (Gay, Weiss, Hendel, Dawis, y Lofquist, 1975; Super, 1970). El uso de estos instrumentos fuera del marco de orientación vocacional y, más concretamente, en el ámbito de las organizaciones, no resulta adecuado dado que las expectativas tienden a variar de forma significativa una vez que los jóvenes se han incorporado al mundo laboral.

En el campo de la psicología del trabajo y de las organizaciones la situación es diferente. La mayoría de los instrumentos desarrollados desde esta perspectiva consideran los valores hacia el trabajo como los resultados que el individuo espera obtener con respecto a un puesto de trabajo, o como la importancia que concede a determinadas características del trabajo (Salanova, Hontangas y Peiró, 1996; Salanova, Grau, Hernández, Ripoll y Gracia, 1993). De este modo, se considera que cuando se miden, tanto los resultados valorados hacia el trabajo, como la importancia de los distintos aspectos del trabajo, se estarían evaluando valores hacia el trabajo. Bien es cierto que, como acertadamente matizan Salanova, Hontangas y Peiró (1996), se evaluarían valores hacia el trabajo a distintos niveles. Esta aseveración y la consecuente afirmación de que nos encontramos ante dos constructos diferentes pero altamente relacionados, los resultados valorados del trabajo y la importancia

de aspectos laborales, se apoya en la distinción de dos componentes de los valores hacia el trabajo (Hofstede, 1998; MOW, 1987). En este sentido, se considera que los valores laborales están integrados por un componente básico, valoración general del trabajo o razones esenciales por las que trabaja una persona, y un componente específico, metas que se quieren obtener en el trabajo.

A pesar de que este planteamiento ha sido el predominante a la hora de evaluar los valores hacia el trabajo desde la psicología organizacional es, en gran medida, cuestionable. Cuando se miden, tanto los resultados valorados del trabajo como la importancia de los aspectos laborales, se están evaluando metas específicas que, si bien están fuertemente influidas por los valores, no pueden, ni deben ser consideradas como valores hacia el trabajo. En este sentido, Locke (1991) establece que los valores son elementos mediadores en los procesos motivacionales ya que transforman las necesidades en metas e intenciones, siendo estas últimas procesos conscientes, las necesidades no pueden ser transformadas en metas a menos de que tengan una representación cognitiva en forma de valores, y precisa aún más lo anterior señalando que: "Las metas pueden ser vistas como aplicaciones de los valores a situaciones específicas" (Locke, 1991, pp. 292), sin embargo, deja bien claro que la autoeficacia también influye en el proceso de determinación de las metas. Este planteamiento, en línea con las teorías generales de valores (Kluckhohn y colaboradores, 1968; Rokeach, 1973; Schwartz, 1992), evidencia la dificultad de equiparar los valores hacia el trabajo con los resultados valorados o la importancia de los aspectos laborales.

Por lo que respecta a la estructura de los instrumentos desarrollados para medir valores hacia el trabajo, se caracterizan por estar integrados por un conjunto de ítems, con un grado muy alto de discrecionalidad en función de cada autor, que con frecuencia se agrupan en dimensiones o facetas, a veces previamente hipotetizadas aunque no del todo fundamentadas y sin relaciones descritas entre ellas (Borg, 1990; Elizur, 1984; Smith, Dugan y Trompenaars, 1996; Hofstede, 1991; Ravlin y Meglino, 1986; 1987), y en otras simplemente fruto de análisis factoriales exploratorios (Meyer, Irving, y Allen, 1998; Oliver, 1990).

Desde la psicología social, por el contrario, se han aportado importantes desarrollos conceptuales e instrumentos de medida como el cuestionario de valores de Rokeach (1973) que, a pesar de ser 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 (Braithwaite y Law, 1985; Hofstede y Bond, 1984; Jones, Sensenig, y Ashmore, 1978), ha sido ampliamente utilizado y también ha servido de base para el desarrollo de otros instrumentos como el *Schwartz Value Survey* (Schwartz, 1992) o el *Goal, Mode and Social Values Inventory* (Braithwaite y Law, 1985). En este sentido, uno de los planteamientos más recientes e interesantes hechos desde de la psicología social al estudio de los valores lo ha constituido la teoría de estructura universal del contenido motivacional de los valores que goza de una aparente validez transcultural (Schwartz, 1992; 1994; Schwartz, Lehmann, y Roccas, 1997).

A pesar de que se ha podido demostrar la relación existente entre los valores generales y los valores hacia el trabajo, no se han incorporado al estudio de los segundos los grandes avances que se han hecho con el estudio de los valores generales. En este artículo se presenta el desarrollo y validación inicial de un instrumento que evalúa los valores hacia el trabajo fundamentado en la teoría universal del contenido motivacional de valores de Schwartz (1992; 1994). Este instrumento está compuesto por un número reducido de ítems de cara a facilitar su uso en las organizaciones y su empleo conjunto con otros instrumentos. En síntesis, el instrumento intenta incorporar los avances de la psicología social en el

estudio de los valores generales a la medición de los valores hacia el trabajo, una aproximación sugerida pero muy poco abordada (Elizur y Sagie, 1999; Ros, Schwartz, y Surkiss, 1999).

Valores y valores hacia el trabajo

El desarrollo de la Escala de Valores en el Trabajo (EVAT 30) parte de las ideas de Kluckhohn y colaboradores (1968), Rokeach (1973), Schwartz (1992; 1999) y Sverko y Vizek-Vidovic (1995) sobre los valores. En este sentido, consideramos que los valores hacia el trabajo son las 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. Esta definición cubre los tres componentes básicos de los valores: cognitivo, conativo y afectivo. Además, nos permite diferenciarlos de otros constructos como las actitudes, al determinar que trascienden a objetos y situaciones y se ordenan en forma jerárquica.

Es importante señalar que los valores pueden ser vistos como el vínculo entre las necesidades y las metas (Locke, 1991), y que juegan un papel prioritario en el proceso de la motivación al influir sobre las expectativas y valencias (Feather, 1992; Feather y Newton, 1982), y en la percepción de la satisfacción generada por las recompensas (Locke, 1984).

Existen tres enfoques que vinculan a los valores en general y a los valores hacia el trabajo. El primero de ellos propone la existencia de un flujo continuo entre éstos; es decir, propone la existencia de una relación positiva entre ellos (Champoux, 1980). Así por ejemplo, si el individuo busca constantemente nuevos proyectos y actividades en el trabajo que le suponen un reto, estas representaciones cognitivas de autodirección y estimulación se extienden hacia otros contextos de su vida cotidiana como la práctica de algunos deportes extraños, hacer viajes a destinos a los que otros no irían, y otros por el estilo. De manera similar, si su trabajo es rutinario esta monotonía trasciende a otros aspectos de su vida cotidiana (Champoux, 1980). El segundo enfoque propone una acción compensatoria de los dos contextos. En este caso, el empleado que desempeña un puesto con actividades monótonas y rutinarias, y que por tanto frecuentemente recae en la insatisfacción, busca equilibrar esta monotonía llevando a cabo actividades estimulantes en otros ámbitos de su vida cotidiana. De forma complementaria, aquellos empleados con un puesto con actividades que les proveen de satisfacción e implicación, no buscan satisfacciones adicionales fuera del entorno laboral (Faunce y Dubin, 1975). Por otra parte, la tercera perspectiva establece que ambos entornos son excluyentes, por tanto propone la inexistencia de vinculación entre los valores generales y los valores hacia el trabajo.

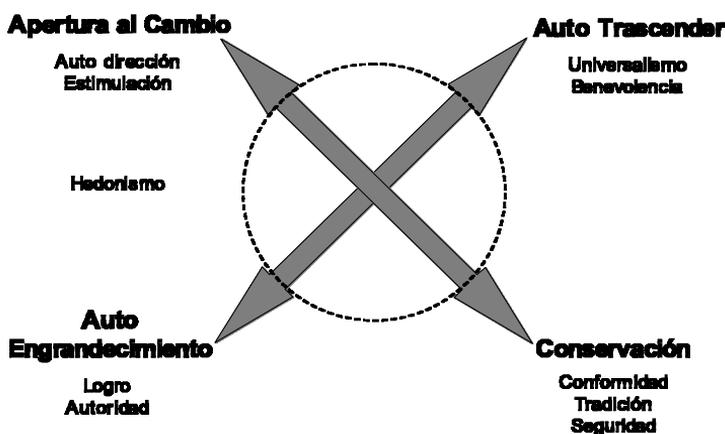
Estudios recientes (Elizur y Sagie, 1999), revelan que las relaciones entre los valores generales y los valores hacia el trabajo son multivariadas. En otras palabras, para algún tipo de valores se da una relación compensatoria, mientras que para otros existe una separación. No obstante, este estudio y otros (Ros y cols., 1999) parten del supuesto de que ambos contextos pueden ser analizados bajo las mismas facetas ó dimensiones y, de este modo, poder examinar las correlaciones de las mismas facetas o dimensiones en los dos entornos.

La estructura a operacionalizar

Dada la diversidad de clasificaciones propuestas para agrupar los valores, tanto los generales como los valores hacia el trabajo, surge la disyuntiva metodo-

lógica de qué estructura de contenido de valores se debe utilizar para operativizar sus dimensiones. Lo cierto es que a pesar de existir una plétora de clasificaciones, tanto a escala cultural como a escala individual (Bond, 1988; Elizur y Sagie, 1999; Hofstede, 1991; Kluckhohn y Strodtbeck, 1961; Schwartz, 1992, 1999; Smith y cols., 1996), la única que ofrece una visión dinámica entre las dimensiones es la desarrollada por Schwartz (1992). Otra razón que nos inclinan a su elección es su validación multicultural. Su estructura ha sido 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 (Bilsky y Peters, 1999; Gouveia, Clemente y Vidal, 1998; Ros y Grad, 1991; Schwartz, 1992, 1994).

FIGURA 1
Estructura dinámica de los valores de acuerdo con la Teoría Universal de Schwartz (1992)
(Adaptación de los autores)



A partir del supuesto teórico que establece que los valores son representaciones cognitivas de necesidades universales, agrupando estas en necesidades biológicas, sociales y las que buscan satisfacer las demandas sociales institucionales en pro de la supervivencia y bienestar del grupo, la teoría desarrollada por Schwartz (1992) plantea que cada valor expresa un objetivo motivacional. En este sentido y dependiendo de la naturaleza del objetivo se puede llegar a una estructura dinámica de clasificación muy exhaustiva al cubrir la totalidad de tipologías que puedan existir.

Tal y como puede apreciarse en la figura 1, la estructura propuesta tiene dos grandes dimensiones bipolares que, a su vez, se descomponen en cuatro factores de orden superior y éstos en diez tipologías específicas. En la primera dimensión se encuentran en un extremo los valores que expresan un contenido motivacional relativo a la apertura al cambio. A esta categoría de valores de orden superior corresponden las tipologías auto dirección y estimulación. En el otro polo opuesto de esta dimensión se ubican los valores relacionados con la conservación, en los cuales se agrupan las tipologías específicas, conformidad, tradición y seguridad. De este modo los valores que expresen un objetivo motivacional asociado con una de las tipologías específicas son compatibles con el resto de las tipologías incluidas en el factor de orden superior al que pertenecen e incompatibles con las tipologías del factor de orden superior opuesto.

TABLA I

Descripción de las 10 tipologías descritas por la Teoría universal del contenido motivacional de valores de Schwartz (1992)

Tipología	Descripción
<i>Autoridad</i>	Estatuto social y prestigio, control y dominio sobre personas o recursos.
<i>Logro</i>	Éxito personal demostrando ser competente a través de los estándares sociales.
<i>Hedonismo</i>	Placer y sensación grata para uno mismo.
<i>Estimulación</i>	Estimulante, innovación y reto.
<i>Auto dirección</i>	Elección independiente de actos y pensamientos, creación.
<i>Universalismo</i>	Comprensión, tolerancia, apreciación y protección del bienestar de toda la gente y de la naturaleza.
<i>Benevolencia</i>	Preservación y engrandecimiento del bienestar de la gente con la que se está frecuentemente en contacto.
<i>Tradicón</i>	Respeto, compromiso y aceptación de las costumbres e ideas que la tradición cultural o la religión proveen.
<i>Conformidad</i>	Restricción de las acciones, inclinaciones e impulsos, que pudieran molestar o perjudicar a otros y cumplir reglas sociales o normas.
<i>Seguridad</i>	Seguridad, armonía y estabilidad social en las distintas relaciones y consigo mismo.

Por lo que respecta a la otra dimensión, está acotada por los polos auto engrandecimiento y auto trascender. En el primero se ubican los valores que se manifiestan a través de metas cuyo objetivo motivacional se relaciona con el logro y la autoridad, mientras que en el polo opuesto se agrupan los relacionados con el universalismo y la benevolencia, o sea, el colectivismo en sus dos facetas, el ayudar a la colectividad en general, y la ayuda a las personas cercanas. La tabla I muestra la descripción específica de cada tipología, las mismas que se pueden visualizar en forma holística y dinámica a través de la figura 1.

METODO

Muestra

La muestra utilizada en el estudio está constituida por 246 empleados de México y España. Un 61,0% de ellos (150) eran candidatos potenciales para cubrir puestos administrativos y gerenciales en una gran corporación del sector de medios de comunicación en México. Todos habían sido previamente entrevistados y presentaban un curriculum satisfactorio. El instrumento de evaluación de valores hacia el trabajo se incorporó a la batería de pruebas de selección que se administra a los candidatos que cubren los perfiles básicos. La muestra incluye también las respuestas de un 7,7% (19) empleados de puestos del área de Recursos Humanos de una empresa financiera con sede en la ciudad de México a quienes se les aplicó el instrumento en forma individual y dentro de su horario de trabajo. Por último, el 31,3% (77) restante de la muestra está formada por las respuestas de empleados de distintas áreas de negocio y ocupaciones de una institución bancaria española con sucursales en toda la península ibérica. En el caso de España fueron entregados 300 cuestionarios para ser devueltos en forma anónima a través del correo convencional. En algunos análisis se tratan de forma independiente las dos submuestras que integran el estudio, la submuestra compuesta por trabajadores mexicanos, un 68,7%, y la submuestra integrada por empleados españoles, un 31,3%.

El 54% de los individuos que forman la muestra son varones y el 46% mujeres. La edad promedio es de 29,52 años teniendo el 75% del total menos de 33 años. El 90,3% posee educación superior y el 56% no tenía dependientes económicos.

Instrumento

A pesar del constante y amplio uso de los instrumentos con formato de autoinforme para medir actitudes, son numerosas las críticas que han recibido. En el caso de los valores, que no pueden ser descubiertos fácilmente a través de un instrumento de auto aplicación, estas críticas sugieren el uso de instrumentos de carácter proyectivo (Locke, 1991; Vroom, 1984). Por lo anterior se decidió utilizar items que plantean situaciones vivenciales en las que los empleados descritos ponen en la práctica sus valores hacia el trabajo. Por lo tanto, puede decirse que el instrumento tiene carácter proyectivo ya que se pide al individuo que evalúe y califique el parecido de empleados de las situaciones que se plantean en el cuestionario con él mismo. Esta evaluación y calificación se lleva a cabo por medio de una escala tipo Likert sin expresión numérica y con 5 anclajes: Se parece mucho a mí, Se parece a mí, Se parece algo a mí, Se parece muy poco a mí, No se parece en nada a mí. El uso de una escala tipo Likert no manifiesta para el individuo en el instrumento reduce al máximo el trabajo cognitivo de tener que realizar una asociación biunívoca entre una percepción de grado de parecido y un número natural. Por otra parte el uso de este tipo de escala permite la aplicación de técnicas estadísticas paramétricas al considerarse por convención como una escala continua. En definitiva, el instrumento rescata las ventajas de la técnica proyectiva en su formato y utiliza las cualidades del autoinforme y la escala tipo Likert empleada en la gran mayoría de instrumentos que miden actitudes.

El cuestionario está integrado por 30 items, tres items para cada tipología de valor de orden superior. Este número de items permitió tener un margen amplio para elegir sólo aquellos items que lograran alcanzar una validez de estructura satisfactoria y una fiabilidad aceptable dada la naturaleza del constructo. Para la redacción de los items se consideraron los listados de valores de varios instrumentos como el *Rokeach Value Survey* (Rokeach, 1973), el *Schwartz Value Survey* (Schwartz, 1992) o el *Goal, Mode and Social Values Inventory* (Braithwaite y Law, 1985) y también otros instrumentos con items que plantean situaciones como el desarrollado por Trompenaars (Smith y cols., 1996) o el nuevo instrumento de Schwartz (Schwartz, Lehmann, y Melech, en prensa). La redacción de cada ítem se hizo cubriendo ambos géneros (masculino-femenino) para tener un mayor grado de identificación de la persona con el empleado o empleada descritos. Con la finalidad de reducir sesgos espaciales se utilizaron palabras como: muy importante, principal, o siempre. Con este mismo objetivo se buscó que en el formato aparecieran items de tipologías contrarias (ver Figura 1) uno seguido de otro, es decir después de un ítem de auto dirección aparece uno de seguridad, y después de uno de logro aparece uno de tradición. Para reducir la deseabilidad social se reafirmaron en las instrucciones la confidencialidad del manejo de la información, así como la idea de que no existen respuestas correctas o erróneas. Los 30 items y las instrucciones se presentan en un anexo al final de este artículo.

Análisis

El análisis de los resultados obtenidos se lleva a cabo en tres fases sucesivas. La primera fase consistió en revisar la distribución de los items que integran el cues-

cionario: media, desviación típica, curtosis y asimetría. Una vez identificadas las características de las distribuciones de cada ítem se procedió al análisis de la validez de estructura del constructo. Para ello se siguió una estrategia inductiva, partiendo de la comparación de la significación de los ítems en las dos submuestras por medio de la técnica de escalamiento multidimensional. Posteriormente se identificaron aquellos ítems cuya posición en ambas configuraciones eran semejantes, o bien que en alguna de las dos muestras aparecieran en el lugar que fueron originalmente hipotetizados.

El escalamiento multidimensional (MDS) es una herramienta matemática que permite representar en el espacio las similitudes entre objetos tal y como si se tratara de un mapa, reflejando la semejanza entre dos estímulos, en este caso ítems. Si los ítems son similares aparecerían representados como dos puntos cercanos en el espacio, mientras que si son contrarios se mostrarían como puntos distantes en la representación espacial (Schiffman, Reynolds, y Young, 1981). Los procedimientos de escalamiento multidimensional conllevan a que las distancias derivadas en el espacio coincidan con las de los datos (Dillon y Goldstein, 1984). El índice *s*-stress refleja la bondad de ajuste entre los datos brutos tal y como provienen de la matriz y su representación en el espacio multidimensional. Sin embargo, no existe un índice que pueda medir el ajuste entre la estructura hipotetizada y su configuración en el plano. En definitiva, aunque el escalamiento multidimensional es una técnica bastante versátil que permite tener una clara aproximación visual de una estructura de constructo hipotetizado, no es lo suficientemente precisa para determinar, ni las relaciones entre las dimensiones, ni el ajuste de los datos a la estructura. De ahí que en un segundo momento se recurra a la técnica del análisis factorial confirmatorio. Debemos subrayar, no obstante, que la técnica del escalamiento multidimensional es la más utilizada en el estudio de valores (Billings y Cornelius, 1980; Borg, 1990; Elizur, 1984) y casi exclusiva en las investigaciones sobre la teoría universal del contenido motivacional de los valores (Schwartz, 1992; 1994; Schwartz y cols., 1997).

A partir de los resultados de los escalamientos multidimensionales se hipotetizó una estructura factorial del cuestionario y se procedió evaluar su grado de ajuste a los datos muestrales empleando la técnica del análisis factorial confirmatorio por medio del paquete informático EQS y considerando para ello a la totalidad de la muestra. Asimismo se probaron algunos modelos alternativos para corroborar que la estructura de 4 valores de orden superior ofrecía el mejor ajuste a los datos.

El ajuste entre los datos y el modelo hipotetizado se refleja a través de varios índices. Para efectos de este análisis se consideraran por una parte el χ^2 , que es uno de los índices más utilizado pero a la vez uno de los más sensibles a los efectos de la linealidad y la multinormalidad, y, por otro lado, el CFI que es el más adecuado para tamaños muestrales pequeños ya que se trata de una derivación del índice de Bentler y Bonnet (1980) ajustado por el tamaño muestral (Byrne, 1994). También se incluyen dos índices del programa LISREL que pueden resultar más familiares para algunos lectores, como son el índice de bondad de ajuste GFI y el mismo índice, pero ajustado por los grados de libertad, AGFI.

Por último, la tercera fase de los análisis consistió en un estudio de las propiedades psicométricas de la escala en función y a partir de los resultados obtenidos en los análisis previos. Más concretamente el examen de la consistencia interna de la escala se realiza por medio del coeficiente Ω de Heise y Bohrnstedt (1970) utilizando para su cálculo el algoritmo desarrollado por Allen (1974). Como señala Kenny (1979) este índice de fiabilidad resulta más apropiado que el tradicional alfa de Cronbach en el contexto de los modelos de ecuaciones estructurales, más aún si el número de ítems es reducido (Bacon, Sauer y Young, 1995).

RESULTADOS

En la tabla II se presentan los estadísticos correspondientes a la distribuciones de los 30 ítems que forman el cuestionario. En este sentido, se aprecia que 22 ítems presentan distribuciones asimétricas, característica común de los instrumentos que miden valores dada la deseabilidad social típica del constructo (Braithwaite y Law, 1985; Rokeach, 1973). Los resultados reflejan apuntalamientos importantes en las distribuciones de los 3 ítems asociados con benevolencia con curtosis superiores a 1.961 en los tres casos. Estos mismos ítems presentan también niveles altos de asimetría positiva, hecho normal dada su naturaleza. Asimismo, otros ítems como el 18, 22 y el 30 tienen igualmente niveles altos de curtosis, sobre todo el último con un valor de 2.32 (para mayor detalle véase la Tabla II).

TABLA II
Estadísticos descriptivos de los 30 ítems del cuestionario

Ítem	Media	Desv. Típica	Asimetría	Curtosis	Tipología Hipotetizada
1	3.85	1.06	-1.0210	0.661	Auto dirección
11	2.11	1.02	0.8900	0.576	Auto dirección
21	2.09	1.06	0.9930	0.533	Auto dirección
9	1.91	1.01	1.2070	1.211	Estimulación
19	2.29	1.00	0.6110	0.034	Estimulación
29	2.11	1.02	1.0030	0.909	Estimulación
4	3.36	1.29	-0.2640	-1.084	Autoridad
14	3.77	1.20	-0.8500	-0.153	Autoridad
24	3.34	1.27	-0.4360	-0.862	Autoridad
6	2.59	1.27	0.4370	-0.872	Logro
16	2.34	1.14	0.5890	-0.444	Logro
26	2.11	1.05	1.0660	0.851	Logro
5	1.90	1.05	1.5100	2.080	Benevolencia
15	1.87	1.05	1.5050	1.961	Benevolencia
25	2.05	1.10	0.1223	1.059	Benevolencia
3	2.25	0.97	0.7150	0.364	Universalismo
13	2.12	0.99	0.9330	0.739	Universalismo
23	2.19	1.10	0.8660	0.292	Universalismo
10	2.92	1.11	0.1810	-0.724	Conformidad
20	2.47	1.04	0.5260	-0.159	Conformidad
30	1.80	1.10	0.1676	2.332	Conformidad
2	2.75	1.21	0.1630	-0.833	Seguridad
12	2.12	1.09	1.0700	0.745	Seguridad
22	2.00	1.04	0.1208	1.218	Seguridad
7	4.01	1.13	-1.1190	0.398	Tradición
17	2.48	1.14	0.3020	-0.785	Tradición
27	3.67	1.21	-0.8710	-0.141	Tradición
8	2.51	1.33	0.4790	-0.949	Hedonismo
18	1.82	0.99	0.1363	1.712	Hedonismo
28	2.23	1.04	0.6590	-0.028	Hedonismo

Una vez examinadas las distribuciones de los ítems que integran el cuestionario se llevó a cabo un escalamiento multidimensional a partir de la matriz de datos con 30 variables y los casos de cada submuestra ($n=169$, México, y $n=77$, España). Con este análisis se buscaba corroborar si las dimensiones hipotetizadas emergían en la configuración en el espacio bidimensional. Para ello se empleó el

método de distancia euclídea y el algoritmo Alscal de distancias entre las variables. El número de iteraciones se limitó a 30 y el nivel de s-stress a 0.005. Asimismo, se revisaron los niveles de ajuste para las configuraciones con tres y dos dimensiones encontrando un nivel satisfactorio de ajuste para las de dos dimensiones comparadas con las de tres. Dado que la estructura hipotetizada se plantea en dos dimensiones se optó definitivamente por analizar estas. Las dos configuraciones pueden verse en la figuras 2 y 3.

FIGURA 2
Configuración de los 30 ítems derivada del MDS (Muestra de España)

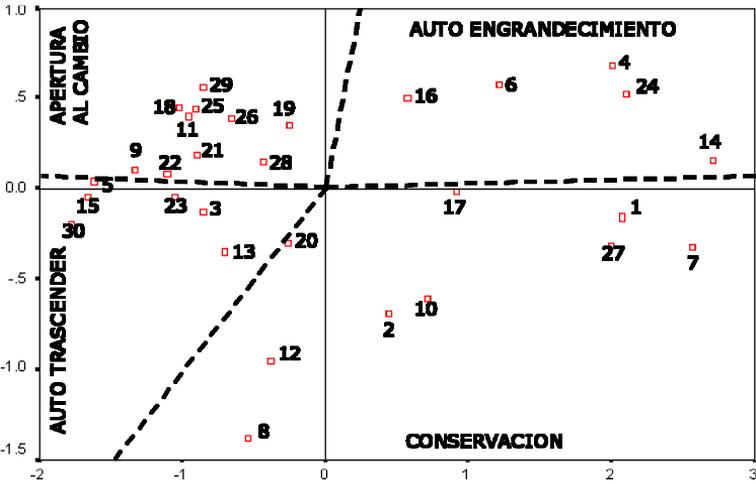
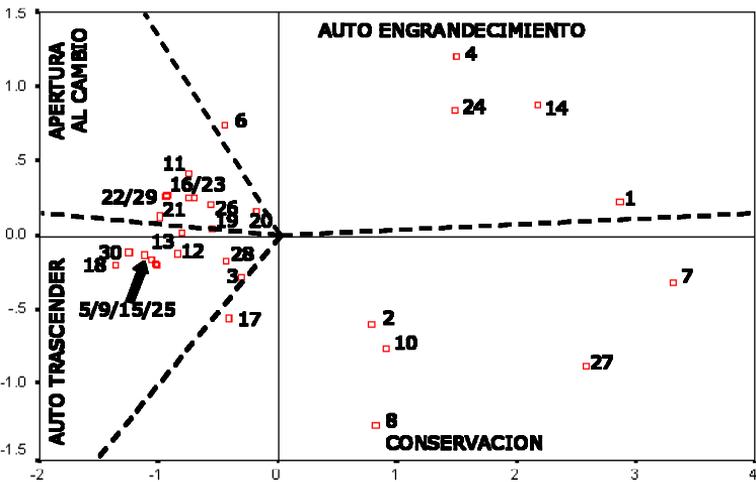


FIGURA 3
Configuración de los 30 ítems derivada del MDS (Muestra de México)



A través de una simple comparación visual puede observarse una mayor compresión entre los puntos de la configuración de la muestra de México. La saturación aún es mayor en el área que se encuentra entre la zona de apertura al cambio

y auto trascender. El hecho de que la aplicación no haya sido confidencial, ya que el instrumento en su gran mayoría fue integrado como parte de las pruebas de selección para ingresar a una de las empresas participantes en el estudio, creemos que generó un efecto de deseabilidad social mayor al normal. En la muestra de España la identificación de las áreas y los puntos es más clara y se apega más a la estructura hipotetizada.

Los 6 ítems de las tipologías autodirección y estimulación que engloba el valor de orden superior apertura al cambio, tuvieron el siguiente comportamiento en las dos configuraciones. El ítem 1 aparece en la misma posición en ambas representaciones aunque no en el área en la que fue hipotetizado, se percibe más como un empleado que expresa valores asociados con tradición o autoridad, que autodirección, por lo que no se descartó, si no que se reconsideró para la escala de conservación. Los ítems 11, 21, y 19, 29 aparecieron correctamente en el área hipotetizada en las dos configuraciones, por lo que se consideran de significación consistente. El ítem 9 aparece en la muestra española en los límites de apertura al cambio y auto trascender, mientras que en la de México lo hace en autotrascender solapado con los tres ítems de benevolencia.

En lo que respecta al valor de orden superior auto engrandecimiento, los tres ítems operacionalizados para la tipología de autoridad, ítems 4, 14 y 24, tuvieron casi idéntica posición en ambas configuraciones. El ítem 6 de la tipología logro aparece correctamente en el área hipotetizada, aunque en la muestra de México se sitúa más cercana al área de apertura al cambio. El ítem 16 se ubicó en el área hipotetizada en España, no así en el caso de México, donde surgió en el espacio de apertura al cambio, lo cual podría significar una diferencia cultural cuya discusión escapa del objetivo de este análisis. Por lo que toca al ítem 26 aparece en ambos casos en el área de apertura al cambio, por lo que se considerará por tanto como opción para operacionalizar ese valor de orden superior. Es importante recalcar que la tipología logro se ha visualizado como típica de la cultura americana (Hofstede, 1991).

Los ítems 7, 27, 10 y 2, asociados al valor de orden superior conservación, mostraron una coincidencia en su posición en ambas muestras. El ítem 17 de la tipología tradición aparece en el área hipotetizada, pero en límites opuestos en las dos muestras. Adicionalmente los ítems 20 y 12 aparecieron correctamente en la configuración de España, no así en la de México en donde el ítem 20 apareció cercano al origen, mientras que el 12 en la línea de partición entre auto trascender y apertura al cambio. Nuevamente surge la posibilidad de una diferencia de carácter cultural que invita a realizar un análisis posterior. El ítem 30 aparece en la misma ubicación en ambos casos aunque en una dimensión distinta a la hipotetizada, siendo su significación más cercana a benevolencia que a conformidad.

Los 6 ítems operacionalizados para medir el valor de orden superior auto trascendencia tuvieron un comportamiento satisfactorio. Los ítems 5, 15 y 25 asociados a benevolencia, aparecieron casi traslapados en la configuración de México, en la muestra española sucede lo mismo con el 5 y el 15, aunque el 25 aparece en apertura al cambio. Esta ubicación es bastante extraña dada la redacción del ítem, sin embargo, y dado que la organización de la que se extrae la submuestra estaba atravesando una fusión mediante la absorción de otra institución bancaria, podría entenderse que los empleados querían manifestar su lealtad, apoyando los cambios que se generen derivados de dicha fusión.

Por último, los tres ítems de la tipología universalismo, 3, 13 y 23, aparecen claramente en la configuración de España, lo mismo sucede en México, con excepción del ítem 23 que aparece en el valor de orden superior apertura al cambio.

Una vez identificados aquellos ítems que se presentaban en forma consistente en ambas configuraciones, se procedió a valorar distintos modelos con la matriz de los datos globales de las respuestas de los 246 sujetos. Para ello se recurrió a la técnica del análisis factorial confirmatorio utilizando el método de máxima verosimilitud, el cual a pesar de ser recomendado en distribuciones multivariadas normales, es adecuado cuando no se advierten niveles altos de curtosis multivariada (Byrne, 1994). En primer lugar se probó un modelo que hipotetiza una estructura de cuatro factores oblicuos, correspondientes a las dimensiones de orden superior. Se tomó como variables exógenas observables los 30 ítems del cuestionario obteniendo un ajuste a los datos bastante pobre ($\chi^2=454.916$; $gl=183$; $CFI=0.808$; $GFI=0.847$; $AGFI=0.807$).

Dado que las configuraciones obtenidas en los escalamientos multidimensionales presentan una concentración importante de puntos en la línea de partición entre el área de apertura al cambio y auto trascendencia se quiso descartar que una estructura de tres factores ofreciera un ajuste satisfactorio a los datos, por lo que se agrupó en un solo factor los dos valores de orden superior antes citados manteniendo lo dos restantes de forma independiente. El resultado fue un ajuste moderado entre el modelo de tres factores ortogonales hipotetizado y los datos muestrales ($\chi^2=243.016$; $gl=101$; $CFI=0.852$; $GFI=0.884$; $AGFI=0.843$).

A partir del modelo de cuatro factores oblicuos se desarrollaron diferentes modelos alternativos cambiando básicamente los ítems que presentaban estabilidad en los escalamientos multidimensionales. Tras probar once modelos distintos definidos en función de la agrupación de los ítems sobre los valores de orden superior, se obtienen tres modelos con niveles satisfactorios de ajuste y con una representación parsimoniosa de 4 ítems por cada factor. De ellos el modelo que ofreció el mejor ajuste a los datos es el que se presenta en la figura 4. Todos los índices de ajuste estimados presentan un valor aceptable y superior a los límites que se consideran con reflejo de un buen ajuste a los datos entre el modelo hipotetizado y la matriz de varianzas covarianzas muestral ($\chi^2=170.791$; $gl=98$; $CFI=0.924$; $GFI=0.923$; $AGFI=0.893$ y $SRMR=0.062$). Sirva como ejemplo, en este sentido, el valor del SRMR que evidencia que el margen de diferencia entre la matriz de datos y la matriz restringida por medio de las ecuaciones del modelo es mínimo. La posibilidad de hacer modificaciones al modelo para obtener mejores niveles de ajuste es prácticamente nula (Byrne, 1994). El examen de los parámetros estructurales corrobora asimismo el buen ajuste del modelo hipotetizado a los datos. Tal y como puede apreciarse en la figura 4 todos los parámetros lambda resultan significativos y con unos pesos moderados o altos.

Por otro lado, el examen de las covarianzas entre las dimensiones hipotetizadas en el modelo convalida en gran medida la estructura de cuatro valores de orden superior. En la primera dimensión bipolar, entre apertura al cambio y conservación, se verifica que la covarianza entre los factores es negativa y significativa con un valor de -0.25 , mientras que en la otra dimensión se obtiene una covarianza con valor bajo y no significativa, lo cual puede interpretarse como inexistencia de covariación entre éstos. Asimismo, se verifican de manera satisfactoria las compatibilidades entre los valores de orden superior apertura al cambio y auto trascender, dado el alto nivel de covarianza que presentan. El valor apertura al cambio también covaría en forma positiva y significativa con el valor auto engrandecimiento y este último con el valor de conservación, aunque conservación no lo hace con autotranscender como sugiere la teoría (Schwartz, 1992). En definitiva y hasta donde se tiene conocimiento, esta es la primera medición formal que se hace a través de la técnica del análisis factorial confirmatorio del carácter dinámico de la estructura universal de valores de Schwartz.

TABLA III
Fiabilidades de las subescalas para la estructura de cuatro factores oblicuos y 16 ítems

Subescala	Ítem	Ω si el ítem es eliminado	Ω de la subescala
<i>Apertura al cambio</i>	11	0.6069	0.6811
	19	0.6409	
	21	0.6157	
	29	0.5965	
<i>Conservación</i>	2	0.6947	0.7057
	7	0.5074	
	10	0.6859	
	27	0.6302	
<i>Auto engrandecimiento</i>	4	0.7043	0.7465
	6	0.7068	
	14	0.6848	
	24	0.6514	
<i>Auto trascender</i>	5	0.7680	0.8266
	15	0.7769	
	23	0.7981	
	25	0.7805	

Por último hemos llevado a cabo un análisis de las propiedades psicométricas de la escala de valores hacia el trabajo a partir de la estructura hipotetizada en el cuarto modelo. En este sentido, se procedió a calcular la consistencia interna de cada una de las cuatro subescalas correspondientes a los valores de orden superior a través de índice Ω y empleando los parámetros lambda obtenidos en el análisis factorial confirmatorio. Así mismo, se estimó el índice Ω si el ítem fuera eliminado. Los resultados se presentan en la tabla III. Como puede apreciarse los índices son bastante aceptables dada la naturaleza del constructo (Braithwaite y Law, 1985; Schwartz y cols., en prensa). Con la excepción de la escala del valor de orden superior apertura al cambio el resto de las subescalas presentan una consistencia interna superiores a 0.70.

DISCUSIÓN

El desarrollo del EVAT 30 ofrece una nueva alternativa para medir valores hacia el trabajo en el entorno de las organizaciones. El instrumento permite, a través de tan sólo 16 ítems, identificar con una fiabilidad aceptable los cuatro valores de orden superior contenidos en la teoría universal de valores de Schwartz. En este sentido, el instrumento se aparta de la tan criticada estructura que clasifica a los valores hacia el trabajo en intrínsecos y extrínsecos, y retoma la estructura de Elizur y Sagie (1999), que ha sido adaptada por Ros y cols. (1999), para coincidir con la Schwartz (1992). Además y para evitar los problemas asociados con los formatos de respuesta tradicionalmente utilizados para evaluar valores hacia el trabajo, pedir al sujeto que exprese su preferencia por determinados resultados o características de su puesto de trabajo, se emplea la técnica de presentar ítems con carácter proyectivo, algo muy sugerido para la medición de valores pero poco puesto en la práctica. En definitiva, los objetivos que han orientado el desarrollo del instrumento son la elaboración de un instrumento de fácil aplicación, en un tiempo reducido, con un número económico de ítems,

que pudieran ser integrados a una batería más amplia, y su aplicación directa en lengua española sin necesidad de recurrir a adaptaciones.

De la experiencia de este estudio se recoge la necesidad de que la aplicación del instrumento sea en forma verdaderamente anónima. El hecho de que la configuración de los puntos en el espacio multidimensional de la muestra española haya tenido una mayor cercanía a la estructura original hipotetizada y una más fácil interpretación dada la dispersión de los puntos es prueba suficiente de lo anteriormente dicho. Por otra parte, el contar con una muestra más variada en cuanto a edades y grupos ocupacionales permitirá tener una idea más amplia de las características psicométricas del instrumento. Por último, esta validación inicial representa el punto de partida para emplear el nuevo instrumento en la realización de otros estudios que evalúen las relaciones entre los valores hacia el trabajo con otros constructos de interés en la psicología del trabajo y de las organizaciones como la satisfacción, el compromiso organizacional, o la implicación en la tarea.

Referencias

- ALLEN, M. P. (1974). Construction of composite measures by the canonical factor regression method. En H. L. Costner (Ed), *Sociological methodology* (pp. 51-78). San Francisco: Jossey Bass.
- BACON, D. R., SAUER, P. y YOUNG, M. (1995). Composite reliability in structural equation modeling. *Educational and Psychological Measurement*, 55 (3), 394-406.
- BENTLER, P. y BONNETT, D. G. (1980). Significance test and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88, 588-606.
- BILLINGS, R. S. y CORNELIUS, E. T. (1980). Dimensions of work outcomes: A multi-dimensional scaling approach. *Personnel Psychology*, 33, 151-162.
- BILSKY, W. y PETERS, M. (1999). Estructura de los valores y la religiosidad. Una investigación comparada realizada en México. *Revista Mexicana de Psicología*, 16 (1), 77-87
- BLANCHARD, K. y O'CONNOR, M. (1997). *Managing by values*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- BOND, M. H. (1988). Finding universal dimensions of individual variation in multicultural studies of values: The Rokeach and Chinese value surveys. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55 (6), 1009-1015.
- BORG, I. (1990). Multiple facetisations of work values. *Applied Psychology: An International Review*, 39 (4), 401-412.
- BRAITHWAITE, V. A. y LAW, H. G. (1985). Structure of human values: Testing the adequacy of the Rokeach value survey. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49 (1), 250-263.
- BYRNE, B. M. (1994). *Structural equations modeling with EQS and EQS/Windows: basic concepts, applications, and programming*. Thousand Oaks: Sage.
- CHAMPOUX, J. E. (1980). The world of nonwork: Some implications for job redesign efforts. *Personnel Psychology*, 33, 61-76.
- DILLON R. y GOLDSTEIN M. (1984). *Multivariate analysis*. Nueva York: John Wiley & Sons.
- ELIZUR, D. (1984). Facets of work values: A structural analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 69 (3), 379-389.
- ELIZUR, D. y SAGIE, A. (1999). Facets of personal values: A structural analysis of life and work values. *Applied Psychology: An International Review*, 48 (1), 73-87.
- FAUNCE, P. S. y DUBIN, R. (1975). Individual investment in working and living. En L. E. Davis y A. B. Cherns (Eds.), *The Quality of Working Life*. Nueva York: Free Press.
- FEATHER, N. T. (1992). Values, valences, expectations, and actions. *Journal of Social Issues*, 48, 109-124.
- FEATHER, N. T. y NEWTON, J. W. (1982). Values, expectations, and prediction of social action: An expectancy-valence analysis. *Motivation and Emotion*, 6 (3), 217-244.
- GAY, E. G., WEISS, D. J., HENDEL, D. D., DAWIS, R. V. y LOFQUIST, R. H. (1975). *The Minnesota importance questionnaire*. Minneapolis: University of Minnesota: Department of Vocational Research.
- GOUBEIA, V. V., CLEMENTE, M. y VIDAL, M. A. (1998). El cuestionario de valores de Schwartz (CVS): propuesta de adaptación en el formato de respuesta. *Revista de Psicología Social*, 13 (3), 463-469.
- HEISE, D. R. y BOHRNSTEDT, G. W. (1970). Validity, invalidity, and reability. E. F. Borgatta, y G. W. Bohrnstedt (Eds), *Sociological Methodology* (pp. 104-129). San Francisco: Jossey Bass.
- HOFFSTEDE, G. (1991). *Cultures and organizations: Software of the mind*. Berkshire: Mc Graw Hill Book Company Europe.

- HOFSTEDE, G. (1998). Attitudes, values and organizational culture: Disentangling the concepts. *Organization Studies*, 19 (3), 477-492.
- HOFSTEDE, G. y BOND, M. H. (1984). Hofstede culture dimensions: A independent validation using Rokeach's value survey. *Journal of Cross Cultural Psychology*, 15 (4), 417-433.
- JONES, R. A., SENSENIG, J. y ASHMORE, R. D. (1978). Systems of values and their multidimensional representations. *Multivariate Behavioral Research*, 13, 255-270.
- JUDGE, T. A., y BRETZ, R. D. Jr. (1992). Effects of work values on job choice decisions. *Journal of Applied Psychology*, 77 (3), 261-271.
- KENNY, D. A. (1979). *Correlation and causality*. Nueva York: John Wiley & Sons.
- KLUCKHOHN, C. y Colaboradores. (1968). Los valores y las orientaciones de valor en la teoría de la acción. En T. Parsons y E. A. Shils (Eds.), *Hacia una Teoría General de la Acción* (pp. 435-471). Buenos Aires: Kapelusz.
- KLUCKHOHN, F. y STRODTBECK, F. (1961). *Variations in value orientations*. Evanston: Row Peterson.
- LOCKE, E. A. (1984). Job satisfaction. En M. Gruneberg y Wall T. (Eds.), *Social psychology and organizational behaviour* (pp. 93-117). Londres: John Wiley & Sons.
- LOCKE, E. A. (1991). The motivation sequence, the motivation hub, and the motivation core. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 288-299.
- MEYER, J. P., IRVING, G. P. y ALLEN, N. J. (1998). Examination of the combined effects of work values and early work experiences on organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 29-52.
- MOW INTERNATIONAL RESEARCH TEAM. (1987). *The Meaning of working*. Londres: Academic Press.
- O'REILLY, C. A., CHATMAN, J. A. y CALDWELL, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34 (3), 487-516.
- OLIVER, N. (1990). Work rewards, work values, and organizational commitment in an employee-owned firm: Evidence from U.K. *Human Relations*, 43, 513-526.
- RAVLIN, E. C. y MEGLINO, B. M. (1986). *Comparative emphasis scale* [Página Web]. URL www.business.sc.edu/comparscale.htm [1999, Octubre].
- RAVLIN, E. C. y MEGLINO, B. M. (1987). Effect of values on perception and decision making: A study of alternative work values measure. *Journal of Applied Psychology*, 72 (4), 666-673.
- ROKEACH, M. (1973). *The nature of human values*. Nueva York: Free Press.
- ROS, M. y GRAD, H. M. (1991). El significado del valor trabajo como relacionado a la experiencia ocupacional: Una comparación de profesores de EGB y estudiantes del CAP. *Revista de Psicología Social*, 6 (2), 181-208.
- ROS, M., SCHWARTZ, S. H. y SURKISS, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, 48 (1), 49-71.
- SALANOVA, M., GRAU, R., HERNÁNDEZ, E., RIPOLL, P. y GRACIA, F. J. (1993). Los valores y las metas laborales. En J. M. Peiró, F. Prieto, M. J. Bravo, P. Ripoll, I. Rodríguez, P. Hontangas y M. Salanova (Eds.), *Los jóvenes ante el primer empleo. El significado del trabajo y su medida* (pp. 81-98). Valencia: NauLlibres.
- SALANOVA, M., HONTANGAS, P. M. y PEIRÓ, J. M. (1996). Motivación laboral. En J. M. Peiró, F. Prieto (Eds.), *Tratado de psicología del trabajo. Volumen 1: Actividad laboral en su contexto* (pp. 215-249). Madrid: Síntesis.
- SCHIFFMAN, S. S., REYNOLDS, M. L. y YOUNG, F. W. (1981). *Introduction to multidimensional scaling: theory, methods, and applications*. Orlando: Academic Press.
- SCHWARTZ, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 1-65.
- SCHWARTZ, S. H. (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *Journal of Social Issues*, 50, 19-45.
- SCHWARTZ, S. H. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology: An International Review*, 48 (1), 23-47.
- SCHWARTZ, S. H., LEHMANN, A. y MELECH, G. (En prensa). Validation of a new Instrument in new populations.
- SCHWARTZ, S., LEHMANN, A. y ROCCAS, S. (1997). Multimethod probes of basic human values. En J. Adamopoulos y Y. Kashima (Eds.), *Social Psychology and cultural context: Essays in honor of Harry Triandis* (pp. 129-143). Newbury Park: Sage.
- SMITH, P. B., DUGAN, S. y TROMPENAARS, F. (1996). National culture and the values of organizational employees: A dimensional analysis across 43 nations. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 27 (2), 231-264.
- SUPER, D. E. (1970). *Work values inventory*. Boston: Houghton-Muffin.
- SVERKO, B. y VIZEK-VIDOVIC, V. (1995). Studies of the meaning of work: Approaches, models, and some of the findings. En D. E. Super, y B. Sverko (Eds.), *Life Roles, Values, and Careers; International Findings of the Work Importance Study* (pp. 3-21). San Francisco: Jossey Bass.
- TROMPENAARS, A. (1998). *Riding the waves of culture: Understanding diversity in global business*. Nueva York: Mc Graw Hill.
- VROOM, V. H. (1984). *Work and motivation*. Malabar: Robert E. Krieger Publishing.

Anexo

INSTRUCCIONES Y CONTENIDO DE LOS 30 ITEMS

INSTRUCCIONES. Los siguientes enunciados describen brevemente **las características de distintos empleados**, su tarea consiste en calificar qué tanto se parece cada uno de ellos a usted, marcando con una X (Equis) el cuadro de la derecha que mejor describa el parecido. Considere al TRABAJO EN GENERAL, y no sólo su situación actual.

1. Prefiere siempre trabajar solo(a), no le gusta tomar decisiones junto con otras personas.
2. Tener dinero para cubrir sus gastos y los de su familia, es su principal preocupación.
3. Siempre está ayudando a los demás empleados, aún sin conocerlos.
4. A él (ella), le gusta manejar a la gente, le gusta que otros hagan lo que él (ella) quiere que hagan.
5. Para él (ella), es muy importante el bienestar de la gente que conforma su equipo de trabajo.
6. Él (Ella) busca siempre sobresalir y ser exitoso(a) frente a los demás.
7. No le gusta hacer cosas que otros no hagan, siempre se guía por lo que otros hacen.
8. Para él (ella), un buen horario, y un lugar cercano y cómodo son factores muy importantes que debe tener un trabajo.
9. Es enemigo(a) de la monotonía, siempre busca nuevas actividades o proyectos para darle variedad a su trabajo.
10. Siempre sigue las reglas y procedimientos en su trabajo, tal y como si fuera un reloj.
11. Él (Ella), es un(a) empleado(a) inquieto(a), siempre está buscando nuevas formas para hacer mejor su trabajo, es un(a) perfeccionista.
12. Su integridad física y el no dañar su salud, son factores muy importantes para él (ella) en un trabajo.
13. El progreso del país y el bienestar de toda la gente es muy importante para él (ella)
14. Mantener una imagen de superioridad ante los demás, es su principal preocupación
15. Para él (ella) es muy importante ganarse la confianza de sus compañeros de trabajo, siéndoles leales y honesto(a).
16. Él (Ella) siempre busca ser ejemplo para los demás empleados.
17. Respetar las costumbres y tradiciones que se siguen en su trabajo, es muy importante para él (ella).
18. Disfruta mucho trabajando, tener una actividad que llene su vida es muy importante para él (ella).
19. Es un(a) empleado(a) muy activo(a), contagia energía sólo de verle.
20. Él (Ella) es un(a) empleado(a) que nunca pierde el control sobre sus impulsos.
21. Él (Ella), siempre está preocupado(a) por actualizarse, ya sea leyendo o asistiendo a cursos, con la finalidad de ser un empleado(a) eficiente.
22. Es muy importante para él (ella) sentirse parte de su equipo de trabajo y/o empresa, y saber que cuidan de él (ella).
23. Él (Ella) siempre lucha por que todos los empleados reciban el mismo trato y oportunidades.
24. Para él (ella), adquirir y acumular bienes o servicios costosos es muy importante.
25. Para él (ella), la lealtad hacia su empresa y/o grupo es muy importante.
26. Para él (ella) es muy importante que sus compañeros de trabajo, familiares y amigos reconozcan y valoren sus logros.
27. Él (Ella) es muy metódico(a), no le gusta intentar nuevas formas de hacer la cosas, prefiere lo que siempre le ha funcionado.
28. Es muy importante para él (ella), que su trabajo le permita relacionarse con muchas personas, y pasarla bien durante toda la jornada laboral.
29. Le gustan los retos en su trabajo, prefiere siempre lo nuevo y desconocido.
30. En su trabajo siempre trata de ser cordial y educado(a) con la gente sin importar la persona o la situación.