

VALORES ORGANIZACIONALES: EVIDENCIAS DE VALIDEZ PARA UN INSTRUMENTO DE MEDIDA

ORGANIZATIONAL VALUES: EVIDENCE OF VALIDITY FOR A MEASUREMENT INSTRUMENT

VALORES ORGANIZACIONAIS: EVIDÊNCIAS DE VALIDADE PARA UM INSTRUMENTO DE MEDIDA

Fabián J. M. Rueda
Maria Isabel de Campos

Universidade São Francisco. Brasil

Resumen: El objetivo fue buscar evidencias de validez para el Inventario de Valores Organizacionales (IVO) por medio de sus relaciones con otras variables. Se utilizaron la Escala de Satisfacción en el Trabajo (EST) y la Escala de Evaluación de la Calidad de Vida en el Trabajo (Escala-QVT). Participaron 213 personas, con edades entre 17 y 71 años, de ambos sexos y de diversos estados brasileños. La mayoría de los participantes (95,3%) tenían nivel superior incompleto, completo o postgrado. El tiempo de trabajo en la organización fue entre uno y 31 años y los niveles jerárquicos informados fueron desde la presidencia de la organización hasta posiciones no gerenciales. Los resultados mostraron correlaciones positivas y estadísticamente significativas entre todos los factores del IVO y todos los factores de la EST y de la Escala-QVT, con magnitudes oscilando entre bajas y moderadas, lo que puede ser considerado una evidencia de validez para los instrumentos, en especial para el IVO, enfoque de este estudio.

Palabras Clave: *comportamiento organizacional; valores organizacionales; satisfacción en el trabajo; calidad de vida en el trabajo*

Abstract: This study aimed to find evidence for the validity of Organizational Values Inventory (IVO) based on its relationships with other variables. In order to find them, the Job Satisfaction Scale (EST) and the Scale for Assessment of Quality of Work Life (Escala-QVT) were used. The study included 213 people, from several Brazilian states, of both sexes and with ages ranging between 17 and 71 years. In terms of education, 95.3% (203) of the sample had incomplete or complete college or undergraduate levels. The length of service in the organization ranged between one and 31 years and reported hierarchical levels ranged from top management of the organization to non-managerial positions. The results showed positive and statistically significant correlations between all IVO factors and all EST and Scale-QVT factors, with magnitudes ranging from weak to moderate for both scales, which can be taken as evidence for the validity of the instruments, especially for the case of IVO which was the focus of this study.

Key Words: *Organizational behavior; organizational values; work satisfaction; quality of work life*

Resumo: O objetivo foi buscar evidências de validade para o Inventário de Valores Organizacionais (IVO) por meio de suas relações com outras variáveis. Foram utilizadas a Escala de Satisfação no Trabalho (EST) e a Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (Escala-QVT). Participaram 213 pessoas, com idades variando de 17 a 71 anos, homens e mulheres, oriundas de diversos estados brasileiros. A maioria dos participantes (95.3%) possuía nível superior incompleto, completo ou pós-graduação. O tempo de serviço na organização variou entre um e 31 anos e os níveis hierárquicos reportados variaram desde a presidência da organização até posições não gerenciais. Os resultados mostraram correlações positivas e estatisticamente significativas entre todos os fatores do IVO e todos os fatores da EST e da Escala-QVT, com as magnitudes variando entre fracas e moderadas, o que pode ser assumido como evidências de validade para os instrumentos, em especial para o IVO, foco deste estudo.

Palavras Chave: *comportamento organizacional; valores organizacionais; satisfação no trabalho; qualidade de vida no trabalho*

Recibido: 04/2016

Revisado: 08/2016

Aceptado: 10/2016

Correspondencia: *Fabián J. M. Rueda. Universidade São Francisco. Brasil. Correo Electrónico: fabian.rueda@usf.edu.br*

Introducción

El comportamiento organizacional (CO) es un área de interés creciente para profesionales que actúan en Psicología Organizacional y del Trabajo (POT), no solo para los que se dedican al campo de la investigación, sino que también para los que se dedican a la práctica organizacional (Borges-Andrade, & Pagotto, 2010; Zanelli, & Bastos, 2014). Desde la década de 1960 el CO ha recibido diversas definiciones, siendo que Wagner y Hollenbeck (2010) indican que es un área de estudio cuyo objetivo es entender, explicar, prever y modificar el comportamiento humano en el contexto organizacional.

Señalando que todavía existen divergencias a ese respecto, Siqueira (2002) resalta que esa definición se centra en los procesos de análisis de comportamiento humano y es semejante a lo que se estipula como objetivos tradicionales para la Psicología Industrial/Organizacional. El hecho es que, por ser un área multidisciplinaria y tener sus orígenes basados en conocimientos de las diversas Ciencias del Comportamiento, como Psicología, Sociología, Antropología, Economía, Ciencias Políticas y en Administración (Heath, & Sitkin, 2001; Siqueira, 2002; Zanelli, & Bastos, 2014), el CO se presenta como un área en que muchas cuestiones aún precisan ser analizadas y resueltas, destacándose entre ellas, la medida de las variables (Siqueira, 2002).

Según Siqueira (2002), aunque el CO aún prescinda de una subdisciplina que estandarice la valoración de sus variables, ya fueron realizados en Brasil varios estudios que presentaron validez de medidas para diversos constructos relacionados al área, siendo esos estudios desarrollados con base en los conocimientos de la Psicología y normas de la Psicometría. Entre ellos se pueden mencionar estudios sobre medidas de constructos organizacionales complejos, como los valores organizacionales (Tamayo, Mendes, & Paz, 2000), la satisfacción en el trabajo (Siqueira, 2008) y la calidad de vida en el trabajo (Rueda, 2013).

De acuerdo con Tamayo (1996), los valores organizacionales son definidos como principios o creencias relativas a metas organizacionales deseadas, que orientan la vida de la empresa y están al servicio de intereses individuales, colectivos o mixtos. Además, Tamayo (2005) indica que desde el punto de vista

teórico; origen, desarrollo y función son los elementos que constituyen la base de la similitud entre las estructuras de valores personales y organizacionales. En ambas estructuras, el origen está en las personas, y por ese motivo la estructura de los valores organizacionales puede ser bastante similar a la de los valores personales. Con relación al desarrollo, los valores organizacionales se desarrollan en estrecha interacción con exigencias internas (exigencias y necesidades de los trabajadores) y externas (exigencias y necesidades de clientes) a la organización. Por lo tanto, las motivaciones que sostienen los valores, tanto de las organizaciones como de las personas, pueden ser las mismas.

Los valores organizacionales fueron objetivo de diversas investigaciones en Brasil, y algunas de ellas abordaron otras medidas del comportamiento organizacional (MCO). Verificándose impactos y relaciones de los valores organizacionales con múltiples constructos de importancia para las organizaciones, como los estímulos/barreras a la creatividad en el ambiente de trabajo (Bedani, 2012); las percepciones de portadores de deficiencia dentro del ambiente laboral (Ávila-Vitor, & Carvalho-Freitas, 2012); el Síndrome de *Burnout* (Borges, Argolo, Pereira, Machado, & Silva, 2002; Corso, Santos, & Faller, 2012); el estrés ocupacional (Canova, & Porto 2010); los principios internacionales de cooperativismo (Delfino, Land, & Silva, 2010); el patriotismo en las organizaciones (Porto & Tamayo, 2005); el compromiso afectivo (Tamayo, 2005) y la satisfacción en el trabajo (Tamayo, 2000, 1998). Este último constructo, satisfacción en el trabajo, es de interés del presente estudio.

Según Siqueira (2008), el tema de la satisfacción en el trabajo ha movilizó la atención de investigadores del CO y de gestores empresariales desde el inicio del siglo XX. Locke (1969) presentó contribuciones que se mantuvieron incuestionables por más de tres décadas y definió satisfacción en el trabajo como el estado emocional placentero que resulta de la evaluación que un individuo hace sobre su trabajo para proporcionar o facilitar la realización de sus valores. Por otro lado, la insatisfacción en el trabajo y el desplacer emocional es resultante de la evaluación frustrante que un individuo hace sobre su trabajo, y no permite el alcance de sus valores. Satisfacción e Insatisfacción en el trabajo son funciones de

la relación percibida entre lo que un individuo desea de su trabajo y lo que percibe que su trabajo está ofreciendo u ocasionando.

Locke (1969) también destaca el hecho de que hay tres elementos envueltos en el proceso de evaluación realizado por el individuo, y que esos elementos no son vivenciados como separados durante una reacción emocional, sino que pueden ser aislados. Esos elementos son: la percepción sobre algún aspecto del trabajo, un modelo de valor implícito o explícito y el juzgamiento, consciente o no, de la relación entre las percepciones del individuo y sus valores.

Weiss (2002) criticó las definiciones sobre satisfacción en el trabajo, defendiendo que tanto ellas como las investigaciones guiadas por ellas, tiñeron las diferencias entre tres constructos relacionados, pero diferentes: evaluación de trabajo, creencias sobre el trabajo y experiencias afectivas en el trabajo. El autor afirma que es más lógico separar esos constructos, ya que las definiciones aceptadas hasta ese momento presentaban alguna inconsistencia al colocar satisfacción en el trabajo a veces como afecto, otras veces como actitud, e indicó que nuevas investigaciones precisaban ser desarrolladas considerando los tres constructos como componentes distintos del constructo mayor, que sería la satisfacción en el trabajo.

Siqueira (2008) señala que entre tantos factores discutidos y analizados a lo largo de décadas de estudios, cinco factores consiguieron mantenerse presentes, siendo ellos, satisfacción con el sueldo, satisfacción con los compañeros de trabajo, satisfacción con los jefes, satisfacción con las promociones y satisfacción con el propio trabajo. Estos fueron los cinco factores utilizados por la autora para la construcción y validación de la Escala de Satisfacción en el Trabajo (EST).

Importante resaltar que en el siglo XXI la satisfacción en el trabajo pasó a ser vista como el resultado del ambiente organizacional sobre la salud del trabajador, siendo señalada como uno de los tres componentes psico-sociales del concepto de bienestar en el trabajo, en conjunto con el involucramiento en el trabajo y compromiso organizacional afectivo (Siqueira & Padovam, 2008). Los autores indican que el concepto de bienestar, surgido en la década de 1950, es a veces considerado antecedente a un concepto también amplio y rico en dominios de evaluación, que es la calidad de vida (Schwartzmann, 2003).

La calidad de vida es definida como un estado de satisfacción general, que se origina en la realización de las potencialidades de la persona. Incluye aspectos subjetivos y objetivos, relacionando subjetividad a sentimientos de bienestar físico, psicológico y social, incluyendo aspectos como intimidad, expresión emocional, productividad personal, seguridad y salud percibidas; mientras que los aspectos objetivos incluyen el bienestar material, las relaciones armoniosas con el ambiente físico, social, y con la comunidad y la salud objetivamente percibida (Ardila, 2003).

También de acuerdo con Ardila (2003) el trabajo y otras formas de actividad productiva han sido uno de los principales factores tenidos en cuenta para medir la calidad de vida, siendo los otros factores el bienestar emocional, la riqueza y el bienestar material, la salud, las relaciones familiares y sociales, la seguridad y la integración con la comunidad. El factor (dominio) trabajo se destaca en esa lista como objeto de estudio en el campo de la calidad de vida, en función del interés que el tema despierta en los estudiosos del área de MCO.

Walton (1973) definió calidad de vida en el trabajo (QVT) como un conjunto de iniciativas que tienen por objetivo mejorar la calidad de la experiencia humana en el local de trabajo y, simultáneamente, aumentar la competitividad de la organización a partir del rediseño de su naturaleza, ganando productividad para la organización y mejorando la calidad de vida de sus integrantes. Desde entonces, abordajes y modelos han sido construidos en esa área de estudios. De acuerdo con Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas (2002) el concepto de QVT abarca todas las condiciones relacionadas con el trabajo, como horarios, sueldo, medio ambiente laboral, beneficios y servicios obtenidos, posibilidades de carrera profesional, relaciones humanas y otros factores, que pueden ser relevantes para la satisfacción, la motivación y la productividad del trabajador.

Para Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas (2002), la QVT también es definida como un proceso dinámico y continuo en el cual la actividad laboral está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operacionales como de relaciones, a fin de contribuir con el más completo desarrollo del ser humano. Trata, a su vez, de reconciliar aspectos del trabajo que tienen que ver con experiencias humanas y con objetivos organizacionales.

Se deduce que se trata de un concepto multifactorial, agrupando los factores en dos bloques distintos, uno que contiene los aspectos relacionados con el entorno en que se realiza el trabajo y otro que contiene los aspectos relacionados con la experiencia psicológica de los trabajadores.

Medidas de los tres constructos descriptos, valores organizacionales, satisfacción en el trabajo y calidad de vida en el trabajo, ya fueron analizadas y correlacionadas en diferentes investigaciones brasileñas, pero siempre con objetivos semejantes. Tamayo (1998) estudió la relación entre medidas de valores organizacionales y de satisfacción en el trabajo, utilizando la Escala de Valores Organizacionales - EVO (Tamayo, & Gondim, 1996) y la Escala de Satisfacción en el Trabajo - EST (Siqueira, 2008). Los resultados indicaron correlación positiva y significativa entre los factores de ambas escalas. De acuerdo con el autor estos resultados sugieren que la satisfacción en el trabajo puede ser determinada por las prioridades axiológicas de la empresa, considerando la forma como son percibidos por los empleados.

Sobre las medidas de satisfacción en el trabajo y calidad de vida en el trabajo, Rueda (2013) realizó un estudio de evidencias de validez utilizando la EST (Siqueira, 2008) y la Escala-QVT (Rueda, 2013). El estudio indicó que las correlaciones entre las medidas fueron todas positivas y estadísticamente significativas para los factores de ambas escalas, con 40% de las correlaciones presentando magnitud moderada.

También en el ámbito internacional, de forma directa o indirecta, estudios indicaron que los valores organizacionales están relacionados con la satisfacción en el trabajo, que a su vez, está relacionada a la calidad de vida en el mismo (Bellou, 2010; Koonmee, Singhapakdi, Virakul, & Lee, 2010). Retornando al ámbito nacional, vale recordar que al concluir su evaluación sobre la primera relación mencionada, Tamayo (1998) destacó que los resultados de su investigación no pueden ser considerados como solución definitiva para el problema estudiado, ya que la ambigüedad es inherente a todo estudio correlacional.

Además de esa consideración de ambigüedad inherente a los estudios previamente realizados, Tamayo, Mendes y Paz (2000) adicionan motivaciones para visitar inves-

tigaciones anteriormente realizadas, una vez que mencionan el hecho que si ya existe en el país un instrumento de medida de los valores organizacionales, debidamente válido, ¿de que serviría construir otro? Los mismos autores respondieron que a pesar de que los parámetros de validez y precisión de la escala de Tamayo y Gondim (1996) no presentan problemas que justifiquen la elaboración de un nuevo instrumento, se consideró que la estrategia exclusivamente empírica utilizada para la construcción de la misma podía ser complementada con un abordaje teórico. Se destaca que el instrumento desarrollado por Tamayo y Gondim (1996) es el EVO, y el "nuevo" instrumento mencionado y construido por los otros autores es el Inventario de Valores Organizacional - IVO (Tamayo, Mendes, & Paz, 2000).

Los fundamentos teóricos y el histórico de investigaciones presentados conducirán al objetivo de este trabajo, que es la búsqueda de evidencias de validez para el IVO (Tamayo, Mendes, & Paz, 2000), para el cual no fueron encontrados otros estudios referentes a su validez, más allá de la referente publicación. La búsqueda de esas evidencias tiene por base las relaciones de medidas de los valores organizacionales con otras variables, que miden satisfacción y calidad de vida en el trabajo.

Aunque esas relaciones ya fueron investigadas en los estudios de Tamayo (1998) y Rueda (2013), este trabajo ofrece dos diferencias sustanciales. La primera es la posibilidad de analizar resultados provenientes de una misma muestra. La segunda es la medición de valores organizacionales por medio de una escala diferente de la utilizada por Tamayo (1998). Se espera encontrar correlaciones de magnitudes bajas a moderadas entre la percepción que los colaboradores presentan respecto a los valores practicados por su organización, satisfacción en el trabajo y calidad de vida en el trabajo, también percibida por ellos.

Método

Participantes

Participaron de la investigación 213 personas de diversos estados brasileños. Las edades variaron entre 17 y 71 años ($M = 33.40$, $DT = 10.99$) y 54% (115) era del sexo masculino. En términos de escolaridad, 95.3% (203) de

la muestra poseían nivel superior incompleto, completo o posgrado.

Sobre el tamaño de las organizaciones, 26.8% (57) dijeron trabajar en empresas con hasta 30 empleados, 41.3% (88) trabajaban en empresas con 31 a 100 empleados, 20.7% (44) en empresas con 101 a 300 funcionarios, 1.4% (3) de 301 a 500 empleados y 9.9% (21) trabajaban en empresas con más de 500 empleados. El tiempo de servicio en la organización varió entre 1 y 31 años y los niveles jerárquicos reportados indicaron que 8.5% (18) de los participantes ocupaban cargos de directorio, vice-presidencia o presidencia, 14.6% (31) eran gerentes, 17.8% (38) supervisores o coordinadores y 59.2% (126) actuaban en otro tipo de funciones.

Instrumentos

– *Inventario de Valores Organizacionales – IVO* (Tamayo, Mendes, & Paz, 2000). El IVO fue el instrumento utilizado para medir los valores organizacionales. Fue construido con base en la teoría de valores culturales de Schwartz y postulado sobre tres dimensiones bipolares formadas por los ejes autonomía *versus* conservadurismo, jerarquía *versus* igualitarismo y dominio *versus* armonía.

La primera dimensión es definida por el eje autonomía (4 ítems), y mide la predisposición de la organización para percibir al empleado como un individuo autónomo y capaz de buscar intereses propios y fijar metas personales compatibles con las metas y normas organizacionales, en contraposición al factor conservadurismo (5 ítems), que evalúa cuanto la organización valoriza el mantenimiento de usos, costumbres y estructuras de poder, promoviendo y manteniendo el *status quo* y restringiendo comportamientos que perturben normas y tradiciones de la empresa. La segunda dimensión es formada por el factor jerarquía (10 ítems), y evalúa cuanto la empresa valoriza la autoridad, el poder social, la influencia, la fiscalización y la supervisión, en oposición al factor igualitarismo (7 ítems), que evalúa cuanto la empresa valoriza el bienestar de los otros, de la organización en general, la existencia de pocos niveles jerárquicos, el gerenciamiento participativo, la justicia y la igualdad. A su vez, en la tercera y última dimensión, el factor dominio (8 ítems) evalúa el empeño de la empresa en afirmarse asertivamente por medio del control de los recursos materiales, del mercado, de la tecnología y del conocimiento

en el área específico de actuación; y en su polo opuesto, el factor armonía (2 ítems), que evalúa el posicionamiento armónico de la empresa con su medio ambiente, respetando la naturaleza y las empresas 'rivales'.

El instrumento permite medir valores reales, aquellos percibidos por el empleado como actualmente practicados por la organización; y valores deseados, aquellos que el empleado entiende que deberían ser practicados por la organización, permitiendo una puntuación entre 0 y 6 en los 36 ítems del instrumento. Por medio de análisis multidimensional ALSCAL, el instrumento tuvo las tres dimensiones postuladas confirmadas por disposición de los valores en el espacio semántico y los coeficientes alfa obtenidos para los factores fueron superiores a .80, con excepción del alfa para conservadurismo, que fue .77.

– *Escala de Satisfacción en el Trabajo – EST* (Siqueira, 2008). La EST tiene como objetivo evaluar el grado de satisfacción del trabajador frente a cinco dimensiones de su trabajo: satisfacción con el sueldo; satisfacción con los colegas de trabajo; satisfacción con los jefes; satisfacción con la naturaleza del trabajo y satisfacción con las promociones. Es una escala compuesta por 25 ítems, de tipo Likert de 7 puntos.

El factor 'Satisfacción con los colegas' ($\alpha = .86$) se refiere al agrado con la colaboración y sentimientos positivos en relación a los colegas de trabajo. Ya el factor 'Satisfacción con el sueldo' ($\alpha = .82$) aborda aspectos relacionados a la satisfacción con lo que la persona recibe en relación a lo que trabaja, su competencia y esfuerzo, así como el costo de vida. A su vez, el factor 'Satisfacción con los jefes' ($\alpha = .90$) trata del grado de satisfacción del empleado con sus superiores, en lo que se refiere a la organización, competencia e interés por el trabajo de los empleados. El cuarto factor, denominado 'Satisfacción con la naturaleza del trabajo' ($\alpha = .82$), está relacionado a la satisfacción con el trabajo en sí, la dificultad del mismo, la incomodidad que provoca y los desafíos inherentes a él. Por último, el factor 'Satisfacción con las promociones' ($\alpha = .87$) se refiere a la satisfacción con la movilidad funcional, las garantías y las oportunidades ofrecidas por la empresa.

– *Escala de Calidad de Vida en el Trabajo (Escala-QVT)*, Rueda, 2013). La Escala-QVT evalúa el grado de calidad de vida en el trabajo. Está compuesta por 35 ítems divididos en

cuatro factores. El factor 1, 'QVT relacionado a integración, respeto y autonomía' ($\alpha = .90$), es compuesto por 15 ítems e identifica el fomento al respeto de las diferencias individuales y de los derechos de los empleados, la colaboración y el respeto entre los colegas y el fomento de la autonomía por medio de normas y reglas claras. El factor 2, 'QVT relacionado a compensación justa y adecuada' ($\alpha = .89$), es compuesto por 6 ítems y se refiere a la satisfacción con el sueldo y las políticas salariales de la empresa, percibiendo que la misma es justa con el empleado en esos aspectos. El factor 3, 'QVT relacionado a incentivo y soporte' ($\alpha = .82$), es compuesto por 8 ítems ($\alpha = .82$) e incluye aspectos como entrenamientos, cursos de capacitación e incentivo para realizar actividades culturales. Por último, el factor 4, 'QVT relacionado a posibilidades de recreación y convivencia social' ($\alpha = .84$), es compuesto por 6 ítems y evalúa las posibilidades de ocio y convivencia social fuera de la empresa, proporcionadas con base en características de la propia empresa, como horario y cantidad de trabajo.

Procedimiento

La recolección de datos fue realizada a través de la web, utilizando una herramienta desarrollada con base en el lenguaje Java y una base de datos interna PostgreSQL, un sistema libre de gerenciamento de bases de datos. Los datos de las respuestas fueron exportados para una base del SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*, versión 20), sobre la cual fueron generados los resultados de los valores organizacionales reales y deseados, los resultados relativos a la satisfacción y a la calidad de vida en el trabajo. Fueron también calculados otros resultados por medio de estadísticos descriptivos e inferenciales. Después se procedió al análisis de los resultados.

Resultados

En función de la hipótesis principal de la investigación, de que existiría correlación baja y moderada entre la percepción que los colaboradores de una organización presentan respecto de los valores organizacionales, satisfacción y calidad de vida en el trabajo, fue analizada la correlación entre todos los factores de la IVO y todos los factores de la EST y de la Escala-QVT.

Para ello se utilizó la correlación de Pearson. La tabla 1 muestra los resultados obtenidos para el IVO y la EST y la tabla 2 muestra los resultados obtenidos para el IVO y la Escala-QVT.

En la tabla 1 se observa que todas las correlaciones encontradas fueron positivas y estadísticamente significativas al nivel $p < .01$, a excepción de la correlación entre los factores dominio, de la IVO, y satisfacción con los colegas, de la EST, que presentó nivel de significancia $p < .05$. En lo que se refiere a magnitud, de las 30 correlaciones 10 pueden ser consideradas de magnitud moderada y 20 de magnitud baja (Dancey, & Reidy, 2006).

Los mayores coeficientes fueron identificados en la correlación entre el factor igualitarismo del IVO y los factores satisfacción con las promociones (29% de variabilidad común) y satisfacción con los sueldos de la EST (26% de variabilidad común), entre el factor autonomía del IVO con el factor satisfacción con las promociones (27% de variabilidad común) y con el factor satisfacción con el sueldo de la EST (25% de variabilidad común), y entre el factor conservadorismo del IVO con el factor satisfacción con los colegas de la EST (26% de variabilidad común). Los menores coeficientes fueron encontrados en las correlaciones entre los factores autonomía y dominio del IVO, con el factor satisfacción con los colegas de la EST.

Entre el IVO y la Escala-QVT las correlaciones encontradas, sin excepción, fueron positivas y estadísticamente, significativas al nivel $p < .001$. En términos de magnitud, de las 24 correlaciones 12 pueden ser consideradas de magnitud moderada y 12 de magnitud baja (Dancey & Reidy, 2006).

En cuanto a los coeficientes de correlación, el mayor de ellos ($r = .63$), indicando correlación moderada y 40% de variabilidad compartida, fue encontrado entre el factor igualitarismo del IVO y el factor "incentivo y soporte" de la Escala-QVT. El factor igualitarismo fue el que presentó, conjuntamente, los mayores coeficientes de correlación con todos los factores de la Escala-QVT, mostrándose capaz de compartir 29% de la variabilidad del factor 'integración, respeto y autonomía', 23% de la variabilidad del factor 'compensación justa y adecuada' y 21% de la variabilidad del factor 'posibilidades de recreación y convivencia social'.

El factor autonomía, a su vez, compartió 33% de variabilidad con 'incentivo y soporte', 28% con 'integración, respeto y autonomía',

Tabla 1
Correlaciones entre los factores del IVO y de la EST

		EST				
		Colegas	Sueldo	Jefes	Naturaleza del trabajo	Promociones
Autonomía	<i>r</i>	.18	.50	.46	.40	.52
	<i>p</i>	.008	< .001	< .001	< .001	< .001
Conservadurismo	<i>r</i>	.51	.33	.37	.31	.38
	<i>p</i>	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001
Jerarquía	<i>r</i>	.29	.34	.41	.28	.29
	<i>p</i>	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001
Igualitarismo	<i>r</i>	.30	.51	.45	.42	.54
	<i>p</i>	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001
Dominio	<i>r</i>	.17	.37	.38	.35	.34
	<i>p</i>	.015	< .001	< .001	< .001	< .001
Armonía	<i>r</i>	.27	.34	.32	.22	.30
	<i>p</i>	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001

Tabla 2
Correlaciones entre los factores del IVO y de la Escala-QVT

		Escala-QVT			
		Integración respeto y autonomía	Compensación justa y adecuada	Incentivo y soporte	Posibilidades de recreación y convivencia social
Autonomía	<i>r</i>	.53	.45	.57	.39
	<i>p</i>	< .001	< .001	< .001	< .001
Conservadurismo	<i>r</i>	.53	.31	.49	.29
	<i>p</i>	< .001	< .001	< .001	< .001
Jerarquía	<i>r</i>	.37	.29	.47	.27
	<i>p</i>	< .001	< .001	< .001	< .001
Igualitarismo	<i>r</i>	.54	.48	.63	.45
	<i>p</i>	< .001	< .001	< .001	< .001
Dominio	<i>r</i>	.34	.35	.48	.26
	<i>p</i>	< .001	< .001	< .001	< .001
Armonía	<i>r</i>	.34	.31	.45	.21
	<i>p</i>	< .001	< .001	< .001	< .001

20% con 'compensación justa y adecuada' y 15% de la variabilidad con el factor 'posibilidades de recreación y convivencia social'. Se observa, además, que cuatro de los cinco coeficientes menores, de magnitud baja, fueron encontrados en las correlaciones con ese último factor mencionado de la Escala-QVT.

Discusión

Este estudio tuvo como objetivo verificar la validez del IVO por medio de las relaciones con medidas de satisfacción y de calidad de vida en el trabajo. Los resultados encontrados indican que las percepciones de los colabora-

dores sobre las prioridades axiológicas de las organizaciones en que trabajan pueden ser consideradas muy relacionadas a la calidad de vida en el trabajo.

Tratándose de satisfacción en el trabajo, los resultados son compatibles con los encontrados por Tamayo (1998). Sin embargo, la magnitud de las correlaciones encontradas en este estudio son, de forma general, mayores que las encontradas por el referido autor. Ese hecho se debe a varios factores, y para el contexto de este estudio será interesante mencionar dos de ellos.

El primero se relaciona directamente al contexto de MCO y se refiere a las bases de

construcción de las escalas usadas para medir los valores organizacionales. La escala utilizada por Tamayo (1998) fue la EVO (Tamayo, & Gondim, 1996), mientras que la escala utilizada en este estudio fue el IVO (Tamayo, Mendes, & Paz, 2000). De acuerdo con Tamayo (2008), la EVO fue desarrollada con base en un abordaje totalmente empírico, mientras que el IVO combinó los abordajes empírico y teórico en su desarrollo. La utilización de un abordaje teórico como soporte al desarrollo de la escala puede ser la primera razón para que correlaciones de mayor magnitud hayan sido encontradas en este estudio.

El segundo motivo se relaciona directamente a cuestiones inherentes al CO en la actualidad, y posiblemente puede ser atribuido a la existencia de un mayor interés por parte de los colaboradores de las organizaciones en relación con los valores por ellas practicados, cuando se compara con lo que ocurría en las últimas décadas del siglo XX. Eventualmente motivados por la observación de situaciones reales en que la práctica de valores inadecuados, y no alineados con los declarados por la organización, provocó consecuencias funestas para las empresas, para sus *stakeholders* y para la sociedad en general, como lo ocurrido en el caso Enron (Dobson, 2006; Sims, & Brinkmann, 2003), y también en la crisis iniciada por el sector financiero-inmobiliario en 2008 (Kotz, 2009), a partir de las cuales los colaboradores han procurado integrarse mejor y monitorear las prioridades axiológicas practicadas por sus organizaciones.

Diversos puntos de interés fueron captados por medio de los resultados obtenidos con el análisis correlacional. Un ejemplo surge cuando se observa la variabilidad compartida entre el factor igualitarismo del IVO, que evalúa cuánto la empresa valoriza el bienestar de los otros, de la organización en general, la existencia de pocos niveles jerárquicos, el gerenciamiento participativo, la justicia y la igualdad (Tamayo, Mendes, & Paz, 2000) con los factores satisfacción con el sueldo y satisfacción con las promociones de la EST. Se entiende que una parte considerable de la satisfacción de los colaboradores con relación a sus sueldos y posiciones jerárquicas es explicada por su percepción de condiciones justas e iguales para todos.

También se verificó que el factor autonomía, que posibilita medir la predisposición de la organización para percibir el empleado

como un individuo autónomo, capaz de perseguir intereses propios y fijar metas personales compatibles con las metas y normas organizacionales, revelando la percepción de los empleados sobre el grado de importancia dado por la organización para la creatividad y la responsabilidad individual (Tamayo, Mendes, & Paz, 2000), presentó variabilidad común con el factor satisfacción con el sueldo y con las promociones. De esta forma, se puede comprender que parte considerable de la satisfacción del colaborador con las condiciones salariales y de promociones está ligada a la percepción de que él tiene libertad para perseguir sus propios objetivos, desde que sean compatibles con las metas y normas, y que él puede crear sus propios caminos y soluciones, desde que exista responsabilidad (*accountability*).

Opuesto a la autonomía, el conservadurismo, que evalúa cuánto la organización valoriza la conservación de usos, costumbres y estructuras de poder, promoviendo el mantenimiento del *status quo* y restringiendo comportamientos que perturben normas y tradiciones de la empresa, (Tamayo, Mendes, & Paz, 2000) compartió variabilidad con el factor satisfacción con los colegas, indicando que en las relaciones interpersonales los colaboradores se interesan por mantener el orden, el respeto, las costumbres y las estructuras, lo que puede, inclusive, auxiliar a mantener la resiliencia frente al exceso de cambios que ocurren en las otras áreas relacionadas a los negocios. Así, el mantenimiento del *status quo* en las relaciones interpersonales internas podría configurarse, inclusive, como un punto de alivio de varias tensiones.

Con respecto a la relación de calidad de vida en el trabajo es también interesante analizar algunas de las correlaciones de mayor magnitud encontradas con los factores de la Escala-QVT (Rueda, 2013). El factor igualitarismo se mostró capaz de compartir variabilidad con el factor 'posibilidades de recreación y convivencia social', que se refiere a calidad de convivencia extra organización proporcionadas con base en características de la propia organización; con el factor 'compensación justa y adecuada', referente a calidad de vida que estaría asociada a la satisfacción con el sueldo y con las políticas salariales de la organización, percibiendo que la misma es justa con el funcionario en ese aspecto; con el factor 'integración, respeto y autonomía', que se refiere a promoción del respeto por las diferencias individuales y por

los derechos de los empleados, colaboración y respeto entre colegas y la promoción de autonomía por medio de normas y reglas claras; y con el factor 'incentivo y soporte', que se refiere a incentivos y soporte como entrenamientos, cursos de perfección e incentivo a la realización de actividades culturales.

Por medio de la variabilidad común se observa el impacto que la percepción sobre un tratamiento igualitario por parte de la organización, con relación a sus colaboradores, puede causar en su calidad de vida. Los valores de autonomía también presentan capacidad de causar impacto en ese sentido, y ese factor compartió variabilidad con los factores 'posibilidades de recreación y convivencia social', con 'compensación justa y adecuada', con 'integración, respeto y autonomía' y con 'incentivo y soporte'. Este último factor de la Escala-QVT, a su vez, fue el que demostró recibir mayor impacto conjunto, con relación a todos los factores del IVO.

De forma general, el hecho de que todos los factores del IVO hayan presentado correlaciones positivas y estadísticamente significativas, en su mayoría de magnitudes moderadas, con todos los factores de la EST y de la Escala-QVT, además de apuntar evidencias de validez para el IVO, parece ir al encuentro también de cuestiones relativas a las dificultades de definición de los constructos. Pasquali (1998) presenta 12 principios de elaboración de escalas psicológicas, que también se pueden aplicar a MCO, y que deben ser seguidos desde la definición de ítems, momento que presupone correspondencia con las definiciones teóricas

(constitutivas) y las definiciones operacionales del constructo. En el caso de los constructos estudiados por medio de esta investigación, sus definiciones teóricas constitutivas pueden estar en la raíz de la convergencia encontrada. La figura 1 presenta nuevamente las definiciones de los constructos y comentarios relativos a sus definiciones constitutivas.

Los comentarios apuntan hacia dificultades de operación, tanto en la fase de construcción de las definiciones operacionales, como en la fase de operación de ítems. Como indica Pasquali (1998), la construcción de la teoría psicológica no es tarea específica del psicometrista y sí del psicólogo teórico, y el psicometrista debería poder contar con esa teoría para con base en ella, fundamentar la construcción de los instrumentos de medida. Esto puede ser asumido como verdadero, también en el campo de las MCO y, considerando las rápidas alteraciones que ocurren en el ambiente organizacional, esta visión también va al encuentro de lo que defiende Siqueira (2002), cuando invita a los investigadores del área del CO a analizar el abordaje teórico, adoptando una visión crítica de los postulados tradicionales, actualizándolos a partir de propuestas más recientes sobre las organizaciones.

Aunque este estudio presente limitaciones, tales como recolección de datos vía web, impidiendo aclarar eventuales dudas, tamaño y características generales de la muestra, podemos decir que el trabajo contribuyó no sólo por medio del cumplimiento de su objetivo, sino que también señaló evidencias de validez para el IVO.

Constructo	Definición	Comentarios
Valores Organizacionales (Tamayo, 1996)	Principios o creencias relativos a metas organizacionales deseadas, que orientan la vida de la empresa y están al servicio de intereses individuales, colectivos o mixtos.	El constructo es definido con base en los constructos principios, creencias e intereses.
Satisfacción en el Trabajo (Locke, 1969)	Estado emocional placentero que resulta de la evaluación que un individuo hace sobre su trabajo proporcionar o facilitar la realización de sus valores.	El constructo es definido con base en los constructos placer (estado placentero) y valor (humano o personal).
Calidad de vida en el Trabajo (Walton, 1973)	Un conjunto de iniciativas que tienen por objetivo mejorar la calidad de la experiencia humana en el local de trabajo, y simultáneamente aumentar la competitividad de la organización a partir del rediseño de su naturaleza, obteniendo ganancias de productividad para la organización y mejoría de la calidad de vida en el trabajo para sus integrantes.	El constructo es definido sobre calidad de la "experiencia humana" y termina por ser definido sobre sí mismo.

Figura 1. Comentarios sobre constructos y sus definiciones constituyentes

Además, contribuyó principalmente para indicar la necesidad de continuidad de nuevos estudios que puedan avanzar en sentido métrico, formulando y validando modelos estructurales más completos, sobre el relacionamiento entre los constructos estudiados.

Atendiendo las necesidades señaladas por Zanelli y Bastos (2014) que los psicólogos organizacionales participen más activamente del contexto estratégico de las organizaciones, un modelo estructural desarrollado para los constructos estudiados en esta investigación, podría contribuir junto a la práctica organizacional posibilitando que mejoras en la satisfacción y calidad de vida en el trabajo, puedan ser consideradas en momentos de toma de decisiones estratégicas. Por ejemplo, durante el proceso de planeamiento estratégico, lo que llevaría a que esos temas dejaran de ser vistos como de nivel táctico y operacional. Este cambio podría resultar del hecho de que los valores organizacionales, sus eventuales revisiones, o necesidades de refuerzo, hacen parte del enfoque inicial de los liderazgos de las organizaciones en la citada etapa de planeamiento estratégico.

Nuevos estudios podrían tener como objetivos revisar las teorías de base con vistas a eventuales actualizaciones, sugerido por Siqueira (2002). Sería interesante que esos estudios pudiesen considerar no sólo los constantes cambio en el ambiente organizacional, enfocando el CO, sino que también evaluaran los cambios comportamentales del individuo delante de su trabajo y el contexto de vida en el cual se inserta, área que ha llamado la atención no sólo de los investigadores de comportamiento, sino también de gestores y líderes organizacionales que se preocupan en liderar mejor las nuevas generaciones de trabajadores, promoviendo también satisfacción y calidad de vida en el trabajo.

Referencias

- Ardila, R. (2003). Calidad de Vida: Una Definición Integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35(2), 161-164.
- Ávila-Vitor, M. R. C., & Carvalho-Freitas, M. N. (2012). Valores Organizacionais e Concepções de Deficiência: A Percepção de Pessoas Incluídas. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 32(4), 792-807.
- Bedani, M. (2012). O impacto dos valores organizacionais na percepção de estímulos e barreiras à criatividade no ambiente de trabalho. *Revista de Administração Mackenzie - RAM*, 13(3), 150-176
- Bellou, V. (2010). Organizational culture as a predictor of job satisfaction: the role of gender and age. *Career Development International*, 15(1), 4-19.
- Borges-Andrade, J. E., & Pagotto, C. P. (2010). O Estado da Arte da Pesquisa Brasileira em Psicologia do Trabalho e Organizacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 26, 37-50.
- Borges, L.V, Argolo, J. C. T, Pereira, A. L. S., Machado, E. A. P., & Silva, W. S. (2002). A Síndrome de Burnout e os Valores Organizacionais: Um Estudo Comparativo em Hospitais Universitários. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 15(1), 189-200.
- Canova K. R., & Porto J. B. (2010). O impacto dos valores organizacionais no estresse ocupacional: um estudo com professores de ensino médio. *Revista de Administração Mackenzie*, 11(5), 4-31
- Casas, J., Repullo, J. R., Lorenzo, S. & Cañas, J. J. (2002). Dimensiones y Medición de la Calidad de Vida Laboral en Profesionales Sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*, VI(23), 143-160
- Corso, K. B., Santos, D. L., & Faller, L. P. (2012). Síndrome de Burnout nas Organizações Públicas de Saúde e os Valores Organizacionais. *Revista de Administração FACES Journal*, II(1), 88-107.
- Dancey, C. P., & Reidy, J. (2006). *Estatística sem matemática para psicologia usando SPSS para Windows* (3ª edição). Porto Alegre: Artmed.
- Delfino, A. L., Land, A.G., & Silva, W. R. (2010). A Relação entre Valores Pessoais e Organizacionais Comparados aos Princípios do Cooperativismo. *Revista Interinstitucional de Psicologia*, 3(1), 67-80.
- Heath, C., & Sitkin, S. B. (2001). Big-B versus Big-O: What is organizational about organizational behavior? *Journal of Organizational Behavior*, 22(1), 43-58.
- Koonmee K., Singhapakdi A., Virakul B., & Lee D. J. (2010). Ethics institutionalization, quality of work life, and employee job-related outcomes: A survey of human resource managers in Thailand. *Journal of Business Research*, 63, 20-26.
- Kotz, D. M. (2009). The financial and economic crisis of 2008: A systemic crisis of neoliberal capitalism. *Review of Radical Political Economics*, 41(3), 305-317.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309-336.
- Pasquali, L. (1998). Princípios de elaboração de escalas psicológicas. *Revista de Psiquiatria Clínica*, 25(5), 206-213.
- Porto, J. B., & Tamayo, A. (2005). Valores Organizacionais e Civismo nas Organizações. *RAC*, 9(1), 35-52.
- Rueda, F. J. M. (2013). *Escala de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (Escala-QVT)*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Schwartzmann, L. (2003). Calidad de vida relacionada con la salud: aspectos conceptuales. *Ciencia y Enfermería*, 9(2), 9-21.
- Sims, R. R., & Brinkmann, J. (2003). Enron ethics (or: culture matters more than codes). *Journal of Business ethics*, 45(3), 243-256.
- Siqueira, M. M. M. (2002). Medidas do Comportamento Organizacional. *Estudos de Psicologia*, 7(número especial), 11-18.
- Siqueira, M. M. M. (2008). Satisfação no trabalho. En M. M. M. Siqueira e cols. *Medidas do comportamento organizacional* (pp. 265-274). Porto Alegre: Artmed.
- Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases Teóricas de Bem-Estar Subjetivo, Bem-Estar Psicológico e Bem-Estar no Trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2), 201-209.

- Tamayo, A. (1996). Valores organizacionais. En Tamayo, A., Borges-Andrade, J. E., Borges-Andrade, & W. Codo (Orgs.), *Trabalho, Organizações e Cultura* (pp. 175-193). São Paulo: Cooperativa de Autores Associados.
- Tamayo, A. (1998). Valores organizacionais: sua relação com satisfação no trabalho, cidadania organizacional e comprometimento afetivo. *Revista de Administração*, 33, 56-63.
- Tamayo, A. (2000) Prioridades axiológicas e satisfação no trabalho. *Revista de Administração*, 35(2), 37-47.
- Tamayo, A. (2005). Valores Organizacionais e Comprometimento Afetivo. *Revista de Administração Mackenzie*, 3, 192-213.
- Tamayo, A., & Gondim M. G. C. (1996). Escala de Valores Organizacionais. *Revista de Administração – RAUSP*, 31(2), 62-72.
- Tamayo, A., Mendes A., & Paz M. G. T. (2000). Inventário de Valores Organizacionais. *Estudos de Psicologia*, 5(2), 289-315.
- Wagner III, J. A., & Hollenbeck, J. R. (2010). *Organizational behavior: Securing competitive advantage*. New York: Routledge.
- Walton. R. E. (1973). Quality of working life: what is this? *Sloan Management Review, Cambridge*, 15(1), 11-21.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12, 173-194.
- Zanelli, J. C., & Bastos, A. V. B. (2014). Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. Em Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E. & Bastos, A. V. B. (Orgs.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp. 466-491). Porto Alegre: Artmed.

Para citar este artículo:

M. Rueda, F.J., & de Campos, M.I. (2016). Valores organizacionais: evidencias de validez para un instrumento de medida. *Ciencias Psicológicas*, 10(2), 209 - 219. DOI: [dx.doi.org/10.22235/cp.v10i2.1257](https://doi.org/10.22235/cp.v10i2.1257)